

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés Comment les établissements s'en acquittent-ils ?

Près de 100 000 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et des Epic sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en 2013. Pour atteindre l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés fixé par la loi, ils peuvent employer directement des travailleurs handicapés, ou indirectement par le biais de contrats de sous-traitance ou encore par l'accueil de stagiaires. Ils ont également la possibilité de signer un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés et/ou payer une contribution financière à l'Agefiph.

26 % des établissements assujettis à l'OETH atteignent le seuil légal par l'emploi direct de travailleurs handicapés. Le recours à l'emploi direct augmente avec la taille de l'établissement, mais ce sont majoritairement les petits établissements qui atteignent le seuil d'emploi par cette seule modalité.

Près d'un quart des établissements ont recours à l'emploi indirect mais seulement 11 % atteignent le seuil d'emploi légal en combinant emploi direct et indirect. Le recours à la sous-traitance est le plus fréquent dans le secteur industriel, avec 57 % des établissements concernés.

30 % des établissements sous-traitants sont des entreprises adaptées. 46 % d'entre elles appartiennent au secteur de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, et 11 % à l'industrie.

9 % des établissements s'acquittent de leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution financière, et 2 % doivent s'acquitter d'une surcontribution pour n'avoir engagé aucune action positive en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés depuis 4 ans. Il s'agit majoritairement d'établissements de petite taille, des secteurs du commerce, de la construction et des activités spécialisées.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH, encadré 1) concerne les établissements du secteur privé, et les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic), de 20 salariés ou plus (1). L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés au seuil théorique de 6 % de leur effectif (2).

En 2013, 99 800 établissements sont assujettis à l'OETH. Le code du travail prévoit qu'ils peuvent s'en acquitter 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 (encadré 2). Ils peuvent également conclure un accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés (encadré 3). 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.

Cette étude décrit les modalités de réponse à l'OETH par les établissements assujettis et, plus particulièrement la répartition entre l'emploi direct et indirect des travailleurs handicapés. Comment la mise en œuvre de l'OETH est-elle liée aux caractéristiques des établissements assujettis ? Quels sont les établissements qui ne satisfont pas à l'OETH et doivent donc payer une contribution financière ?

Un taux d'emploi global de 4 % pour l'ensemble des établissements assujettis

Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés est le résultat de la somme du taux d'emploi direct et du taux d'emploi indirect. En 2013, les 99 800 établissements assujettis à l'OETH ont employé près de 323 000 salariés comptabilisés « en unités bénéficiaires » (encadré 2 et tableau 1), ce qui représente un taux d'emploi direct de 3,6 % (3), et de 3,3 % en équivalent temps plein (4) [1].

(1) Les établissements du secteur public (autres que les Epic) font l'objet d'un autre dispositif et ne figurent pas dans le champ de l'étude.

(2) Le seuil d'obligation atteint est, en général, inférieur à ce seuil théorique dès lors que l'effectif seuil est obtenu en arrondissant à l'unité inférieure les 6 % de l'effectif d'assujettissement (encadré 1).

(3) Les données de 2013 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont provisoires [1].

(4) Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein prend en compte le temps de travail réel des salariés, contrairement au taux d'emploi direct exprimé « en unités bénéficiaires » où chaque salarié compte pour une unité dès lors que son temps de travail est au moins égal à un mi-temps, et pour une demi-unité si le temps est inférieur [1].

Lorsque les établissements recourent à l'emploi indirect de travailleurs handicapés, le décompte des « unités bénéficiaires » s'effectue à partir des contrats de sous-traitance, de fourniture de prestation de services ou de mise à disposition de travailleurs passés par l'établissement utilisateur avec les établissements agréés. Cela peut être des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) (encadré 2). Le recours à cette modalité de réponse est limité à 50 % de l'obligation légale attendue pour chaque établissement. En ne considérant que ce qui est pris en compte par l'OETH, le taux d'emploi indirect s'établit à 0,37 %. Cependant, si l'on ne tenait pas compte de ce plafond, certains établissements le dépassant, le taux d'emploi indirect associé à ce type de contrats serait de 0,6 %. L'accueil de personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle est également pris en compte dans le taux d'emploi indirect, dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cependant, le taux d'emploi indirect associé à l'accueil de stagiaire est très faible, à 0,01 %.

Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés, qui prend en compte l'emploi direct et indirect, s'établit donc à un peu moins de 4,0 %. Ce taux d'emploi recouvre des écarts importants par taille et secteurs d'activité.

Les établissements du secteur de l'administration publique (5), de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale ont le taux d'emploi global le plus élevé (5,1 %), suivis de ceux de l'industrie (4,7 %), du commerce et des transports (4,0 %). Le secteur de l'information et de la communication est, à l'inverse, celui qui présente le taux d'emploi global le plus bas (1,7 %) (tableau 1).

On observe également une hétérogénéité des taux d'emploi globaux selon la taille des établissements. Plus ils sont grands, plus le taux d'emploi global est

Tableau 1
L'obligation d'emploi dans les établissements assujettis en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

Nombre d'établissements assujettis	99 800
Effectifs salariés dans l'ensemble des établissements assujettis.....	8 849 200
Nombre de travailleurs handicapés employés en unité bénéficiaire.....	322 900
Taux d'emploi direct*	3,60
Taux d'emploi indirect*	0,37
Taux d'emploi associé à la passation de contrats**	0,36
Taux d'emploi associé à l'accueil de stagiaires	0,01
Taux d'emploi global*	4,00
De 20 à 49 salariés.....	3,50
De 50 à 99 salariés.....	3,90
De 100 à 199 salariés.....	3,90
De 200 à 499 salariés.....	4,10
500 salariés ou plus	4,50
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	4,70
Construction	3,10
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	4,00
Information et communication	1,70
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	3,40
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	3,10
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	5,10
Autres activités***	3,60

* Les définitions des taux d'emploi direct, indirect et global sont explicitées dans l'encadré 2.

** Le taux d'emploi associé à la passation de contrat est limité à 50 % de l'obligation légale. Le taux non plafonné s'élève à 0,6 % (0,56 + 0,04).

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

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

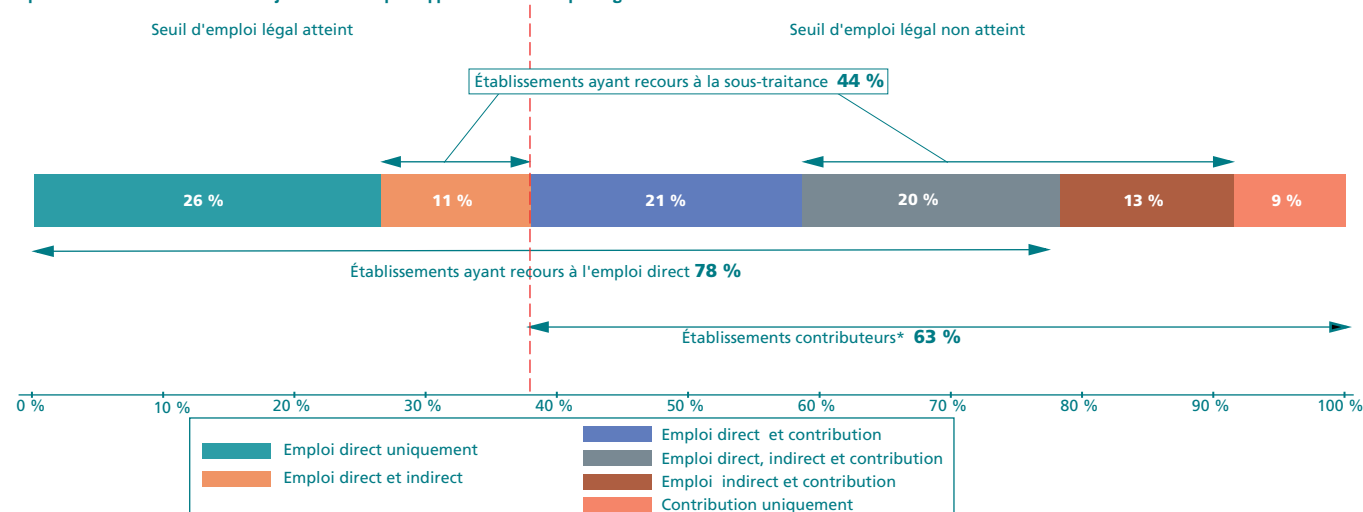
fort, de 3,5 % pour ceux de 20 à 49 salariés à 4,5 % pour ceux de 500 ou plus.

Ces taux d'emplois globaux par secteur et taille d'établissement sont très variables. Ainsi, 37 % des établissements ont atteint le seuil d'emploi légal en 2013. Les autres établissements doivent déterminer leur contribution financière théorique à partir du nombre de bénéficiaires manquants (graphique 1).

Afin de mieux saisir la mise en œuvre de l'OETH, il s'agit donc ensuite d'examiner quels établissements recourent à quelles modalités de réponse, selon leurs tailles et leurs secteurs.

Graphique 1

Répartition des établissements assujettis à l'OETH par rapport au seuil d'emploi légal en 2013



* Établissements ayant des unités bénéficiaires manquantes soumis à la détermination d'une contribution théorique avant déduction des minorations.

Lecture : 11 % des établissements assujettis atteignent le seuil d'emploi légal par l'emploi direct et indirect. 78 % de l'ensemble des établissements assujettis ont recours à l'emploi direct.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus. Les établissements du secteur public (autres que les Epic) font l'objet d'un dispositif spécifique. Depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus, au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Durant cette période, les établissements ne sont pas réellement assujettis et ne sont donc pas tenus de remplir la déclaration administrative de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Ils ne sont donc pas pris en compte dans la présente étude. Les établissements sous accord sont tenus de remplir la DOETH et de calculer leur contribution théorique, même si cet accord les dispense de tout versement à l'Association de gestion du fond pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ; ces établissements sont donc pris en compte dans cette étude.

L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement. Il s'agit du **seuil d'emploi légal**, qui est défini par le nombre de travailleurs handicapés que les établissements ont l'obligation d'employer. En réalité, le seuil de 6 % est théorique car, dans la pratique, l'arrondi à l'unité inférieure diminue ce taux. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette.

Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en contrat à durée indéterminée présents au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte intégralement s'ils sont à temps plein ou au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont à temps partiel ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés (les salariés en contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires et les saisonniers) sont pris en compte au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

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

- Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-PM) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail ou de gain
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Plus de trois quarts des établissements emploient directement des travailleurs handicapés

78 % des établissements assujettis ont eu recours à l'emploi direct (graphique 1). L'emploi direct de travailleurs handicapés est plus fréquemment utilisé par les établissements de plus grande taille, la totalité des établissements de 500 salariés ou plus contre seulement par 70 % de ceux de 20 à 49 salariés (tableau 2).

L'intensité de ce recours tend aussi à croître avec la taille des établissements. Le taux d'emploi direct est de 4 % sur l'ensemble des établissements y ayant recours, de 3,7 % pour ceux de 20 à 49 salariés et de 4,6 % pour ceux de 500 ou plus. Il en va de même pour le taux d'emploi global.

Les secteurs d'activité recourant le plus fréquemment à l'emploi direct sont l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (87 %) et l'industrie (85 %). Les taux d'emploi direct et global y sont également les plus élevés.

Tableau 2
Établissements faisant de l'emploi direct en 2013

En %

	Part dans l'ensemble des établissements	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi global
Établissements avec emploi direct	78	4,0	4,4
De 20 à 49 salariés.....	70	3,7	4,1
De 50 à 99 salariés.....	87	4,1	4,4
De 100 à 199 salariés.....	95	3,8	4,2
De 200 à 499 salariés.....	98	4,0	4,5
500 salariés ou plus.....	100	4,6	4,8
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	85	4,3	4,9
Construction.....	76	3,5	3,6
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	77	4,3	4,6
Information et communication.....	56	1,9	2,1
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	69	3,2	3,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	70	3,3	3,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	87	5,1	5,4
Autres activités*.....	77	4,1	4,5

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

Lecture : 70 % des établissements de 20 à 49 salariés font de l'emploi direct et ont un taux d'emploi global de 4,1 % en 2013.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Un quart des établissements atteint le seuil d'emploi légal uniquement par l'emploi direct

Un peu plus d'un établissement assujéti sur quatre (26 %) atteint le seuil d'emploi légal uniquement par l'emploi direct (graphique 1). Parmi l'ensemble des établissements ayant recours à l'emploi direct environ un sur trois (34 %) atteint ou dépasse donc le seuil d'obligation.

Alors que les grands établissements ont plus souvent recours à l'emploi direct, et avec une intensité plus forte, les établissements de petite taille s'acquittent plus souvent de leur obligation grâce à cette seule modalité. 35 % des établissements de 20 à 49 salariés atteignent le seuil légal en effectuant seulement de l'emploi direct contre seulement 3 % des plus de 500 salariés (tableau 3). Parmi les établissements répondant à l'OETH uniquement par l'emploi direct, près de 95 % comptent moins de 100 salariés.

La part d'établissements recourant uniquement à l'emploi direct et le taux d'emploi direct sont très élevés dans l'administration publique, l'enseigne-

ment, la santé et l'action sociale (respectivement 34 % et 8,1 %). Ce secteur inclut les associations spécialisées dans l'action sociale hors hébergement, dont 10 % sont des entreprises adaptées qui emploient par définition une proportion importante de bénéficiaires de l'OETH (11 %).

Le taux d'emploi des établissements qui atteignent le seuil en ne réalisant que de l'emploi direct est de 7 % dans l'industrie et dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services, et de 5,2 % dans le secteur de l'information et de la communication, au-dessus du seuil d'emploi légal du secteur. C'est dans le secteur de l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale, et dans celui de l'industrie que ces établissements dépassent le plus le seuil légal d'emploi (respectivement + 3,0 et + 1,8 points au-dessus du seuil).

Dans le secteur de l'industrie, le taux d'emploi direct est élevé, notamment pour les établissements ayant des activités d'imprimerie et reproduction d'enregistrements, qui atteignent un taux d'emploi direct de 13 % (6).

Encadré 2

Les modalités de réponse et le décompte des unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les cinq modalités de réponse

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

- 1) Ils peuvent recruter directement des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH.
- 2) L'emploi de ces personnes peut être indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire : contrats de sous-traitance, de fourniture de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat).
- 3) Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement
- 4) Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés (encadré 3).
- 5) Enfin, les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à tout ou partie de leur obligation.

Selon la loi du 11 février 2005 et la loi du 1^{er} décembre 2008, les unités bénéficiaires de l'OETH employées correspondent :

- au nombre de travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires ». Chaque salarié 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. Ce nombre est ensuite proratisé en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance du travailleur handicapé. 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 : 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) par une EA, un Esat ou un CDTD. 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. Depuis la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011, les contrats passés avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou des Esat doivent être d'un montant supérieur à un plancher fixé par décret (décret 2012-943 du 1^{er} août 2012). Cette nouvelle règle entre en vigueur pour la première fois sur la déclaration 2015 et concerne les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimal d'achats sur une période de quatre ans.

- aux unités associées à l'accueil de stagiaires reconnus handicapés. Chaque stagiaire compte pour une unité calculée en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures et le nombre de stagiaires comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

La somme des unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires dans l'effectif d'assujettissement correspond au **taux d'emploi indirect**.

Le **taux d'emploi global** correspond à la part de l'ensemble des unités bénéficiaires 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, correspondant au seuil d'emploi légal, encadré 1).

Tableau 3

Établissements répondant à l'OETH uniquement par l'emploi direct en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

En %

	Part dans l'ensemble des établissements	Part dans les établissements effectuant de l'emploi direct	Taux d'emploi global*
Établissements effectuant uniquement de l'emploi direct.....	26	34	6,8
De 20 à 49 salariés.....	35	50	6,1
De 50 à 99 salariés.....	17	20	7,6
De 100 à 199 salariés.....	11	11	7,7
De 200 à 499 salariés.....	8	8	7,8
500 salariés ou plus.....	3	3	7,4
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	24	29	7,0
Construction.....	29	38	5,7
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	29	37	6,3
Information et communication.....	11	19	5,2
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	15	22	6,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	22	31	7,0
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	34	39	8,1
Autres activités**.....	28	36	6,4
Ensemble des établissements effectuant de l'emploi direct.....		77 900	

* Le taux d'emploi global correspond ici au taux d'emploi direct.

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

Lecture : 34 % des établissements effectuant de l'emploi direct ne recourent à aucune autre modalité pour répondre à leur obligation d'emploi. Ils ont un taux d'emploi de 6,8 % en 2013. Ce taux s'élève à 5,7 % et 5,2 % dans le secteur de la construction et de l'information et communication ; les arrondis conduisent à des seuils d'effectifs inférieurs à 6 %.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Par ailleurs, les secteurs de l'industrie et de la construction emploient directement près de 60 % des bénéficiaires de l'OETH en 2013. Ce taux élevé peut être expliqué par la surreprésentation des travailleurs handicapés reconnus victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles dans ces deux secteurs : 33 % dans la construction et 22 % dans l'industrie contre 9 % en moyenne dans les autres secteurs.

44 % des établissements ont recours à l'emploi indirect

Près de 44 200 établissements, soit 44 % de l'ensemble des établissements assujettis, ont eu recours à l'emploi indirect (passage de contrat de sous-traitance et/ou accueil de stagiaire). Cette modalité de réponse à l'OETH s'accompagne toujours du recours à l'emploi direct et/ou du versement d'une contribution financière (graphique 1). En effet, le seuil d'emploi légal ne peut être atteint uniquement par l'emploi indirect, le recours à cette modalité étant plafonné. Le nombre d'« unités bénéficiaires » associées à la sous-traitance ne peut excéder 50 % du seuil d'emploi de chaque établissement (encadré 2).

Les contrats passés relèvent très majoritairement de la sous-traitance, de la fourniture ou de la prestation de service. Seuls 6 % des établissements passent des contrats de mise à disposition de travailleurs avec des établissements du secteur protégé et ordinaire. Les montants de sous-traitance correspondant à l'emploi indirect sont relativement faibles, 2 600 euros en moyenne (tableau 4).

Pour l'ensemble des établissements ayant recours à l'emploi indirect, le taux d'emploi indirect est de 0,6 %. Certains d'entre eux dépassent le plafond de 50 % du seuil d'emploi légal. Ainsi, le taux de réponse par l'emploi indirect, une fois ce plafon-

nement pris en compte, n'est plus que de 0,36 %. C'est ce second taux qui est pertinent pour analyser la réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Ce plafonnement impacte relativement plus les établissements de moins de 100 salariés, et les établissements du secteur industriel (tableau 4). Ainsi, le taux d'emploi indirect des établissements de 20 à 49 salariés est de 0,7 %, mais n'est pris en compte qu'à hauteur de 0,2 %. Pour les établissements de 50 à 99 salariés, le taux d'emploi indirect après plafonnement diminue également de 0,4 point. Ces établissements, compte tenu du faible nombre de travailleurs handicapés à employer pour répondre à l'obligation, atteignent plus facilement les 50 % du seuil d'emploi que les établissements de grande taille.

Près de 57 % des établissements du secteur de l'industrie ont recours à la sous-traitance, avec un taux d'emploi de 1,2 %, qui, une fois le plafond pris en compte pour les établissements les plus fortement utilisateurs, n'est plus que de 0,6 %.

Un peu plus d'un établissement assujetti sur dix (11 %) atteignent ainsi le seuil d'emploi légal en combinant l'emploi direct et l'emploi indirect (graphique 1).

30 % des établissements sous-traitants sont des entreprises adaptées

Les établissements assujettis ayant recours à l'emploi indirect ont passé des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec plus de 2 600 établissements agréés en 2013. Parmi eux, plus de la moitié, 1 514 établissements ou services d'aide par le travail (Esat) (7), appartiennent au secteur protégé.

(7) Les Esat entrent dans la catégorie des établissements médico-sociaux. Ce sont des établissements publics à caractère administratif. Ils ne sont donc pas assujettis à l'obligation d'emploi contrairement aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Tableau 4

Taux d'emploi associé à la sous-traitance et montant des contrats, selon la taille et le secteur d'activité des établissements assujettis en 2013

En %

	Part dans l'ensemble des établissements	Taux d'emploi associé à la sous-traitance	Taux d'emploi associé à la sous-traitance plafonné*	Montant annuel moyen des contrats de sous-traitance (en euros)
Établissements ayant recours à la sous-traitance.....	44	0,6	0,36	2 600
De 20 à 49 salariés.....	38	0,7	0,2	1 700
De 50 à 99 salariés.....	48	0,7	0,3	2 900
De 100 à 199 salariés.....	56	0,5	0,3	5 000
De 200 à 499 salariés.....	67	0,5	0,4	10 000
500 salariés ou plus.....	83	0,7	0,5	40 000
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	57	1,2	0,6	5 500
Construction.....	40	0,1	0,1	1 300
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	39	0,5	0,3	2 200
Information et communication.....	50	0,2	0,2	1 700
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	51	0,4	0,4	3 200
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	43	0,3	0,2	1 900
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	40	0,5	0,3	3 600
Autres activités**.....	43	0,3	0,3	2 200
Nombre d'établissements ayant recours à la sous-traitance.....	44 200			
Part de la sous-traitance par contrat de fourniture, sous-traitance ou prestation de service.....	97,9			
Part de la sous-traitance par contrat de mise à disposition ***.....	5,9			

* Les unités bénéficiaires résultant de la passation de contrats sont prises en compte à hauteur de 50 % du nombre des unités bénéficiaires que l'établissement devrait employer.

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

*** Les établissements peuvent avoir recours à plusieurs types de contrats en même temps, près de 1800 établissements ont recours à la fois à des contrats de fourniture, prestations de service et à des contrats de mise à disposition de travailleurs.

Lecture : le taux d'emploi associé à la sous-traitance est de 0,7 % dans les établissements de 20 à 49 salariés ; il est pris en compte à hauteur de 0,2 % dans ces mêmes établissements en 2013.

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Dans le secteur ordinaire (encadré 4), 750 entreprises adaptées (EA), soit 30 % des établissements sous-traitants, ont bénéficié de près de 33000 contrats de prestations ou de mise à disposition. Ces entreprises adaptées exercent principalement dans les secteurs de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (46 %), des activités spécialisées, scientifiques et techniques et des activités de services administratifs et de soutien (18 %) ainsi que dans l'industrie (11 %) (graphique 2) (8).

Les entreprises adaptées du secteur de l'enseignement, la santé et l'action sociale sont majoritairement rattachées à des associations spécialisées dans le domaine de l'action sociale et du handicap (ADAPEI (9), APAHM (10), etc.).

Près de 3 700 stagiaires bénéficiaires de l'OETH

L'emploi indirect inclut également l'accueil de stagiaires (encadré 2). En 2013, près de 3700 stagiaires ont été accueillis dans les établissements assujettis pour des stages d'une durée moyenne de 200 heures. Ils sont plus souvent accueillis dans le secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration (30 %) et dans le secteur de l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale (20 %). 90 % des stagiaires sont titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) (tableau 5).

Tableau 5
Caractéristiques des stagiaires accueillis dans les établissements assujettis en 2013

En %

Nombre de stagiaires accueillis dans les établissements assujettis.....	3 700
Durée moyenne du stage en heures.....	200
Taille de l'établissement	
De 20 à 49 salariés.....	21
De 50 à 99 salariés.....	20
De 100 à 199 salariés.....	19
De 200 à 499 salariés.....	18
500 salariés ou plus.....	22
Secteur d'activité de l'établissement	
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	17
Construction.....	7
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	30
Information et communication.....	3
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	20
Autres activités*.....	2
Type de reconnaissance	
RQTH.....	90
Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP>80 %).....	3
AAH.....	2
AT-MP.....	0
Pensionnés d'invalidité.....	0
Autres.....	5

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

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

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

(8) Le secteur d'activité de l'entreprise adaptée ne détermine pas le secteur avec lequel sont signés les contrats de sous-traitance. En effet, les entreprises adaptées proposent souvent des prestations de services et de fournitures à destination d'établissements de tous les secteurs d'activité.

(9) ADAPEI : Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales.

(10) APAHM : Association pour l'accueil des personnes handicapées moteurs.

Près des deux tiers des établissements n'atteignent pas le seuil d'emploi légal

Les établissements qui n'ont pas atteint le seuil d'emploi légal doivent verser une contribution financière à l'Agefiph, dont le montant dépend du nombre de bénéficiaires manquants (encadré 5). Près de 62 000 établissements, soit presque deux établissements assujettis sur trois (63 %) présentent ainsi des unités bénéficiaires manquantes en 2013 (graphique 1).

Cependant, une partie des établissements ayant eu recours à l'emploi direct bénéficient de minoration de leurs contributions financières, au titre des efforts consentis en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

11 % des établissements sont dispensés de contribution financière grâce aux minorations

48 % des établissements n'atteignant pas le seuil légal d'emploi (c'est-à-dire ayant des unités bénéficiaires manquantes) ont bénéficié de minoration de leur contribution en 2013.

En moyenne, il manquait aux établissements ayant bénéficié de telles minorations 2,4 unités bénéficiaires pour atteindre le seuil légal. La minoration obtenue correspond à 1,1 unité bénéficiaire et diminue donc de 44 % le nombre d'unités manquantes.

Ces déductions ont été attribuées principalement au titre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de moins de 26 ans ou de 50 ans ou plus (tableau 6).

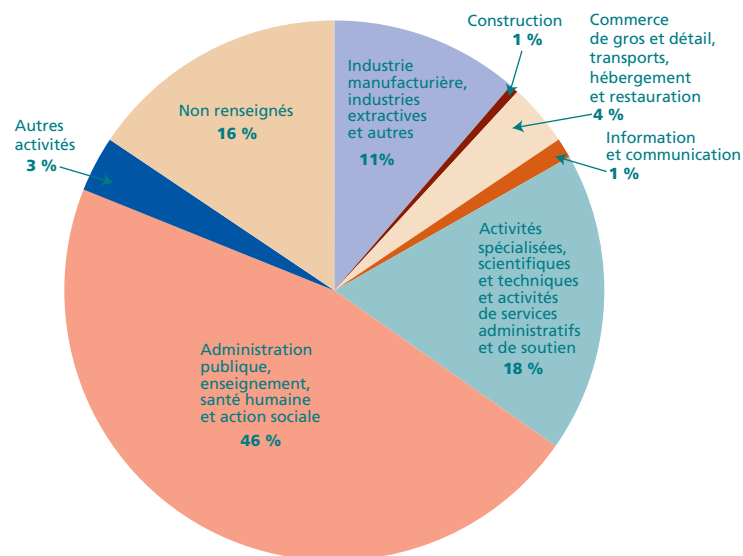
17 % des établissements qui avaient des unités bénéficiaires manquantes sont dispensés de contribution à l'Agefiph après déduction des minorations, soit 11 % de l'ensemble des établissements.

27 % des établissements ayant eu recours à l'emploi direct ont vu leur contribution s'annuler après prise en compte des minorations.

34 % des établissements ayant des unités bénéficiaires manquantes après minoration déclarent des Ecap...

Le montant de la contribution tient aussi compte de la part des emplois exigeant des capacités d'aptitudes particulières (Ecap) dans l'effectif de l'établissement (encadré 5). Les Ecap correspondent à des emplois pour lesquels l'employeur n'est pas en mesure de proposer le poste à un salarié reconnu handicapé. Dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale par exemple, la plupart des emplois déclarés comme exigeant des capacités d'aptitude particulières sont des emplois de conducteurs, de

Graphique 2
Entreprises adaptées sous-traitantes selon le secteur d'activité en 2013



Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.
Champ : entreprises adaptées ; France entière.

Tableau 6
Les établissements assujettis bénéficiant de minorations en 2013

Nombre d'établissements assujettis ayant des unités bénéficiaires manquantes	62 000
Part des établissements ayant bénéficié de minorations (en %)	48
Nombre d'unités bénéficiaires manquantes avant déduction des minorations	2,4
Valeur des minorations associées (en unités bénéficiaires)	1,09
<i>À l'âge (moins de 26 ans ou 50 ans ou plus).....</i>	<i>1,01</i>
<i>À la lourdeur du handicap.....</i>	<i>0,02</i>
<i>Au chômage de longue durée.....</i>	<i>0,03</i>
<i>Au placement antérieur (recrutement à la sortie d'une structure adaptée).....</i>	<i>0,02</i>
<i>Au titre de la première embauche.....</i>	<i>0,01</i>
Nombre d'unités bénéficiaires manquantes après déduction des minorations.....	1,3

Lecture : les unités bénéficiaires manquantes, minorées au titre de l'âge, sont en moyenne de 1,01 en 2013.

Champ : établissements assujettis à l'OETH ayant employé des travailleurs handicapés mais manquant d'unités bénéficiaires ; France Entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

livreurs ou de coursiers. Près de 34 % des établissements ayant des unités bénéficiaires manquantes après minorations déclarent des Ecap, correspondant à 43 % de leur effectif. Les secteurs où les établissements déclarant des Ecap sont les plus nombreux sont la construction, les transports, l'industrie ou encore l'agriculture et la pêche. Parmi les établissements déclarant des Ecap, 20 % indiquent des taux supérieurs à 80 % de leur effectif (tableau 7).

...et 5 % déclarent des dépenses déductibles

Les établissements, sauf ceux couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, ont la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses qu'elles auront supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées (encadré 5). 5,3 % des établissements ayant des unités bénéficiaires manquantes après

minoration déclarent des dépenses déductibles (tableau 8).

Les dépenses les plus déclarées concernent le partenariat avec des associations ou des organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat) (36 %), la formation et la sensibilisation des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (21 %) et la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle (13 %). Les études et les aménagements des postes de travail constituent le poste de dépense moyen le plus élevé, à 8 400 euros (tableau 9).

Un établissement sur deux est concerné par une contribution financière

En 2013, près de 52 000 établissements doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, soit 52 % des établissements assujettis. Le montant total des contributions théoriques au titre de l'année 2013 est de près de 570 millions d'euros (tableau 10).

La contribution moyenne croît avec la taille de l'établissement. Le montant moyen théorique de contribution est plus élevé dans l'industrie que dans le secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration par exemple, et ce malgré un taux d'emploi global supérieur (tableau 1). Ceci peut s'expliquer par le fait que dans le secteur de l'industrie, les établissements de grande taille sont surreprésentés. Les établissements des secteurs de l'information et de la communication et celui des activités financières et d'assurance, et des activités immobilières sont ceux dans lesquels le montant moyen théorique de contribution est le plus élevé, en lien avec un recours moins élevé à l'emploi direct.

La contribution théorique des établissements sous accord s'élève à plus de 129 millions d'euros, soit près de 23 % de la contribution théorique totale après dépenses déductibles en 2013. L'écart entre les dépenses réellement engagées au titre de l'accord et la contribution théorique doit être reversé à l'Agefiph (encadré 3 et [6]).

Près de 8 500 établissements, soit 9 % de l'ensemble des établissements assujettis, ne répondent à l'obligation que par la contribution financière. Parmi eux, 1 600 n'ont effectué aucune action positive en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans et doivent s'acquitter d'une surcontribution (encadré 5). Ces établissements sont majoritairement des établissements de moins de 50 salariés, plus nombreux dans les secteurs de la construction, de l'information et de la communication, des activités financières et d'assurance, et des activités immobilières.

Tableau 7

Les établissements assujettis déclarant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap) en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

En %

Nombre d'établissements assujettis avec des unités bénéficiaires manquantes après minoration	52 000
Part de ces établissements déclarant des Ecap	34
De 20 à 49 salariés	27
De 50 à 99 salariés	30
De 100 à 199 salariés	34
De 200 à 499 salariés	34
500 salariés ou plus	32
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	27
Construction	68
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	37
Information et communication	3
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	16
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	30
Autres activités**	10
Taux moyen d'Ecap déclarés	43
Part de ces établissements déclarant un taux d'Ecap >80 %*	20

* Le coefficient de minoration de la contribution au titre de la part des Ecap est maximal au taux supérieur ou égal à 80 % de l'effectif de l'établissement.

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

Lecture : 37 % des établissements du secteur « commerce, transport, hébergement et restauration » ayant des unités bénéficiaires manquantes après minoration, ont déclaré des Ecap en 2013.

Champ : établissements assujettis à l'OETH présentant des unités bénéficiaires manquantes après minoration ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 8

Les établissements assujettis hors accord, déclarant des dépenses déductibles en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

En %

Nombre d'établissements assujettis présentant des unités bénéficiaires manquantes après minoration, hors établissements sous accord	47 000
Part de ces établissements déclarant des dépenses déductibles	5,3
De 20 à 49 salariés	3
De 50 à 99 salariés	5
De 100 à 199 salariés	8
De 200 à 499 salariés	15
500 salariés ou plus	23
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	5
Construction	6
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration	4
Information et communication	7
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	10
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	3
Autres activités*	5

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

Lecture : 3 % des établissements de 20 à 49 salariés ayant des unités bénéficiaires manquantes après minoration ont déclaré des dépenses déductibles en 2013.

Champ : établissements assujettis à l'OETH présentant des unités bénéficiaires manquantes après minoration, hors accord relatif à l'emploi de bénéficiaires ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 9

Dépenses déductibles déclarées par les établissements assujettis en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

	Montant moyen (en euros)	Part (en %)
Dépenses déductibles déclarées	3 800	100
Partenariat avec des associations	4 200	36
Formation et sensibilisation de l'ensemble des salariés	2 600	21
Moyens pour le maintien dans l'emploi la reconversion professionnelle	2 200	13
Conception et réalisation de matériel ou d'aide technique	2 100	9
Etudes et aménagements de postes de travail	8 400	7
Actions de formation	3 600	6
Autres dépenses *	2 300	8

* Les « autres dépenses » concernent la réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des locaux, la mise en place de moyens de transport adaptés, d'actions d'aide au logement ou encore à la création d'entreprise, et enfin des aides à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation afin d'accroître l'accueil de personnes handicapées.

Lecture : en 2013, 36 % des dépenses déductibles déclarées concernent les partenariats associations.

Champ : établissements assujettis à l'OETH présentant des unités bénéficiaires manquantes après minoration, hors accord relatif à l'emploi de bénéficiaires ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

En 2013, même si seuls 2 % des établissements assujettis ont été pénalisés pour ce motif, ils sont 22 % à n'avoir employé aucun bénéficiaire de l'OETH en 2013 (graphique 1).

Les disparités entre établissements dans les modalités choisies pour se conformer à l'obligation d'emploi ne sont pas uniquement déterminées par leur taille et leur secteur d'activité. Les taux d'emploi élevés dans certains secteurs résultent souvent des caractéristiques individuelles des établissements (surreprésentation des entreprises adaptées dans l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, part importante des bénéficiaires de l'obligation d'emploi victimes d'accident du travail dans les secteurs de l'industrie ou la construction).

Cette analyse quantitative permet de connaître la répartition et l'intensité d'utilisation des différentes modalités de réponse à l'OETH mais elle ne permet pas d'analyser les arbitrages des établissements. Ce travail est donc à compléter avec l'étude monographique des établissements et leurs stratégies de réponse à la loi [4], qui apporte des éléments qualitatifs et détaillés permettant d'éclairer les statistiques existantes.

Léa Chabanon (Dares).

Tableau 10
Contribution théorique* des établissements assujettis en 2013, selon la taille et le secteur d'activité

En euros

Nombre d'établissements contributeurs après minorations et dépenses déductibles.....	52 000
Contribution théorique de l'ensemble des établissements après dépenses déductibles.....	569 480 000
<i>Dont contribution théorique de l'ensemble des établissements sous accord.....</i>	<i>129 622 000</i>
Contribution théorique moyenne par établissement après dépenses déductibles.....	11 100
De 20 à 49 salariés.....	3 900
De 50 à 99 salariés.....	7 300
De 100 à 199 salariés.....	13 800
De 200 à 499 salariés.....	34 800
500 salariés ou plus.....	142 700
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	12 500
Construction.....	4 600
Commerce de gros et détail, transports, hébergement et restauration.....	7 800
Information et communication.....	25 000
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	25 000
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	14 400
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	7 600
Autres activités**.....	8 000

* La contribution théorique correspond au champ des établissements assujettis corrigé de la non-réponse, ce champ inclut également les établissements sous accord, qui ne sont pas tenus dans la pratique de verser une contribution à l'Agefiph. Le montant annuel total de la contribution théorique n'est donc pas directement comparable au montant collecté au titre de la campagne 2013 de l'Agefiph.

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

Lecture : en 2013, la contribution moyenne des établissements du secteur de l'industrie ayant des unités manquantes, est de 12 500 euros.

Champ établissements assujettis avec des unités bénéficiaires manquantes après minoration et dépenses déductibles ; France entière.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Pour en savoir plus

- [1] Chabanon L. (2015), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013. Un taux d'emploi en hausse », *Dares Analyses* n° 083, novembre.
- [2] Barhoumi M., Chabanon L. (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse.Stat'* n° 17, novembre.
- [3] Barhoumi M., Ruault M., Valat E. (2016), « Les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quel impact sur l'emploi des TH et sur les logiques d'action des établissements ? », *Dares Analyses* n° 065, novembre.
- [4] Dares (2016), « Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH », *Document d'étude* n° 201, septembre.
- [5] Agefiph (2015), « Les résultats de l'Agefiph en 2014 », juin.
- [6] DGEFP (2016), « Bilan 2015 des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés », février.

Encadré 3

Le cas spécifique des établissements sous accord

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. 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. Ils 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. Le budget de l'accord doit correspondre à minima au montant de la contribution qui aurait dû être versé à l'Agefiph, ce qui signifie que les établissements sous accord sont exonérés de leur contribution annuelle à l'Agefiph mais sont tout de même tenus de remplir la déclaration et de calculer leur contribution théorique. Les budgets prévus dans les accords, s'ils ne sont pas complètement exécutés au terme de leur durée, rendent les établissements redevables du différentiel à l'Agefiph [6].

Comme pour l'ensemble des employeurs assujettis à l'OETH, les employeurs sous accord peuvent avoir recours aux modalités d'emploi direct et indirect pour répondre à l'OETH. En 2013, la part des établissements sous accord représente 11 % de l'ensemble des établissements assujettis. Leur taux d'emploi direct est de 4,0 %, contre 3,5 % pour les établissements hors accord et leur taux d'emploi global de 4,5 % contre 3,9 % [3].

Les entreprises adaptées (EA) dans l'obligation d'emploi

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises à part entière, employant une majorité de travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de celle d'un travailleur valide. Elles peuvent embaucher des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Pour chaque travailleur handicapé salarié, l'entreprise adaptée reçoit, sous certaines conditions, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État. Les entreprises adaptées font partie du secteur ordinaire comme les centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

En 2013, parmi les établissements assujettis à l'obligation d'emploi, on retrouve 197 entreprises adaptées, répondantes aux critères d'assujettissement (encadré 1). Ces entreprises satisfont de fait leur obligation uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés. Elles ont employé directement plus de 7 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, correspondant à un taux d'emploi direct de 32 %.

Sur ces 197 entreprises assujetties, 172 sont également des entreprises sous-traitantes et ont été destinataires de contrats de sous-traitance et de mise à disposition fournissant l'équivalent de 22 210 unités bénéficiaires de l'OETH en 2013.

Le calcul de la contribution financière

Les unités bénéficiaires manquantes représentent la différence entre les unités bénéficiaires de l'établissement et le nombre de bénéficiaires que l'établissement a l'obligation d'employer (seuil d'emploi légal, encadré 1).

Le calcul de la contribution correspond au nombre de bénéficiaires manquants. Elle prend en compte le cas échant :

- **les coefficients de minoration** applicables au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces minorations sont liées aux salariés bénéficiaires employés par l'établissement et un même bénéficiaire peut être concerné par plusieurs critères de minoration. Les coefficients de 1 ou de 0,5 sont accordés pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, d'un bénéficiaire d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap, la première année suivant l'embauche du premier bénéficiaire depuis la création de l'établissement, la première année suivant l'embauche d'un bénéficiaire chômeur de longue durée, et, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire sortant d'une EA, d'un ESAT ou d'un CDTD.

- **le coefficient de minoration applicable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)** est défini comme le rapport du nombre de salariés occupant des Ecap à l'effectif total des salariés de l'établissement. Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées par l'article D. 5212-25 du code du travail. Le coefficient de minoration au titre des Ecap est ensuite défini de la façon suivante : $1 - (1,3 \times \text{le pourcentage d'Ecap})$.

- **le coefficient de contribution** est ensuite déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à 400 x Smic horaire en vigueur à la date du règlement pour les entreprises de 20 à 199 salariés ; 500 x Smic, pour les entreprises de 200 à 749 salariés ; et 600 x Smic pour les entreprises de 750 et plus, pour chaque unité bénéficiaire manquante.

Pour les établissements dont le pourcentage d'Ecap dans l'effectif salarié excède 80 %, la contribution annuelle est égale au nombre de bénéficiaires manquants, pondéré au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires (minorés), multiplié par 40 fois le Smic horaire en vigueur à la date du règlement.

Les dépenses déductibles :

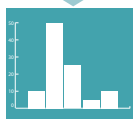
Un certain nombre de dépenses peuvent être déduites de la contribution si les établissements ont supporté des dépenses supplémentaires pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées. Leur montant ne doit pas excéder 10 % du montant de la contribution annuelle dont ils sont redevables. Il s'agit des dépenses qui ont été supportées directement par l'établissement et non de celles qui ont été financées par l'Agefiph.

Plancher et pénalités de contribution :

La contribution annuelle calculée selon les dispositions visées ci-dessus ne peut pas être inférieure à un montant plancher de 50 fois le Smic par unité bénéficiaire manquante (hors cas des établissements où le taux d'Ecap excède 80 %).

Les établissements risquent une surcontribution portée à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant si, pendant une période supérieure à 3 ans, elles n'ont employé aucun bénéficiaire, ni passé de contrat (fournitures, sous-traitance, mise à disposition, accueil de stagiaires), — ni appliqué aucun accord collectif (favorisant l'emploi des travailleurs handicapés).

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.