

Tendances

N°13 - Mars 2009

La lettre des études de l'Agefiph

Des informations nouvelles sur les établissements de 10 à 19 salariés

La France compte environ 142 000 établissements privés de 10 à 19 salariés représentant 12% de l'ensemble des emplois. 27 000 d'entre eux (19%) employaient au moins une personne handicapée fin 2006, une sur cinq ne faisant pas l'objet d'une reconnaissance administrative. Le taux d'emploi brut est évalué à 1,7%, et 1,4% si l'on ne retient que les personnes reconnues.

Les deux tiers des salariés handicapés ont été embauchés comme tels, le tiers restant l'étant devenu en cours d'emploi.

Les mouvements des personnes handicapées sont deux fois et demie supérieurs à ceux de la population valide. Près de la moitié des départs sont dus à des raisons de santé.

Aux freins à l'emploi évoqués par les établissements de 20 salariés ou plus – manque de candidatures et inadéquation des compétences – le quart des établissements de 10 à 19 salariés ajoute que ce n'est pas techniquement envisageable.

Parmi les établissements qui comptent embaucher du personnel, près de la moitié pourraient envisager de recruter une personne handicapée.

Objectif et méthode de l'étude

L'Agefiph a commandité auprès de TMO Régions une étude visant à mesurer la proportion d'établissements employant des personnes handicapées et à mettre en évidence leurs pratiques et les leviers possibles pour l'emploi. 4000 établissements de 10 à 19 salariés ont été interrogés par téléphone en mai et juin 2007 sur l'emploi des personnes handicapées, reconnues ou non, au cours de la période 2005-2006. Une étude similaire a été commanditée par la DGEFP sur les établissements de 1 à 9 salariés.

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés

DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA PROSPECTIVE ET TMO RÉGIONS

19% des établissements de 10 à 19 salariés, et près de 9% de ceux de moins de 10 salariés, employaient un travailleur handicapé fin 2006. Les mouvements de salariés handicapés sont deux fois et demie plus importants que ceux de l'ensemble des salariés. Près de la moitié des établissements de 10 à 19 salariés qui comptent embaucher du personnel pourraient envisager de recruter une personne handicapée.

Plus de 140 000 établissements de 10 à 19 salariés

Fin 2006, l'Unedic recensait environ 142 000 établissements de 10 à 19 salariés, représentant 12% de l'ensemble des salariés.

19% des établissements de 10 à 19 salariés emploient des travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2006, 19% des établissements de 10 à 19 salariés, soit 27 000, employaient au moins une personne handicapée avec ou sans reconnaissance administrative, 16% employaient des personnes

handicapées bénéficiant d'une reconnaissance.

Pour l'ensemble des établissements de 10 à 19 salariés, le pourcentage de travailleurs reconnus handicapés s'élève à 1,4%, soit près de deux fois moins que le taux constaté dans les établissements de 20 salariés et plus. En intégrant les personnes handicapées sans reconnaissance administrative, ce pourcentage s'élève à 1,7%.

On observe la plus forte proportion d'établissements employant des travailleurs handicapés dans les

142 000 établissements de 10 à 19 salariés
2 millions de salariés - Effectif moyen = 14,2 salariés

19% soit 27.000 établissements
emploient au moins un travailleur handicapé

34 000 travailleurs
handicapés

28 000 travailleurs handicapés
avec reconnaissance



services aux ménages et dans l'industrie (25% et 24%). A l'opposé, cette proportion est la plus faible (16% et 14%) au sein des hôtels cafés restaurants et des services aux entreprises.

Caractéristiques des salariés handicapés

Deux fois sur trois, le handicap est antérieur à l'embauche

Les deux tiers des salariés handicapés ont été embauchés en tant que personne handicapée, le handicap est apparu en cours d'emploi pour le tiers restant.

L'origine du handicap est minoritairement professionnelle

En cas de handicap acquis en cours d'emploi, l'origine est professionnelle dans 31% des cas. La première cause du handicap est une maladie non invalidante qui l'est devenue par la suite (46%). Les accidents non professionnels représentent 14% des situations. L'origine est inconnue dans 9% des cas.

4/5ème des salariés handicapés bénéficient d'une reconnaissance administrative

Alors que plus de 90% des personnes embauchées en tant que handicapées bénéficiaient d'une reconnaissance administrative, cette proportion n'est plus que de 58% pour les personnes dont le handicap est apparu en cours d'emploi. Les personnes handicapées informent

Le champ du handicap appréhendé par l'enquête

Les établissements de 10 à 19 salariés n'étant pas assujettis à l'obligation d'emploi, certaines personnes handicapées peuvent ne pas être incitées à se faire reconnaître. C'est pourquoi, le champ du handicap défini en début d'entretien téléphonique couvre aussi les personnes non reconnues : « Nous allons parler des personnes ayant un handicap ou dont l'état de santé ou une déficience limite la capacité de travail, que ce soit par la quantité de travail ou par la nature de ce travail. Sont prises en compte aussi bien les personnes ayant une reconnaissance administrative de travailleur handicapé que celles qui n'en ont pas, ainsi que les personnes handicapées qui étaient en arrêt maladie ». Les déclarations des entreprises montrent que les travailleurs handicapés non reconnus représentent un cas sur cinq.

presque toujours l'établissement de leur qualité de travailleur handicapé (97% des cas).

Une surreprésentation masculine

On compte 73% d'hommes contre 65% dans les établissements de 20 salariés et plus (DOETH 2006). L'âge moyen des travailleurs embauchés handicapés est de 44 ans. En revanche, celui des personnes confrontées au handicap en cours d'emploi est plus élevé : 47 ans.

Une personne handicapée sur cinq (21%) occupe un poste de niveau intermédiaire (technicien, contremaître, etc.) ou un poste de cadre, contre 18% dans les éta-

blissements de 20 salariés ou plus (DOETH 2006).

Des mouvements importants

L'ancienneté moyenne des personnes embauchées avec un handicap est de 6 ans, et de 13 ans pour les personnes devenues handicapées en cours d'emploi, dont 8 ans en tant que salarié « valide ». Cependant, les flux d'entrée et sortie des salariés handicapés sont importants : sur une période de deux ans, alors que les mouvements des personnes valides représentent 10% des effectifs présents en début de période (11% pour les embauches et 10% pour les départs), ils atteignent 27% et 26%, pour les personnes handicapées.

Près de la moitié des départs sont dus à des raisons de santé

Les départs pour raisons de santé représentent près de la moitié des fins de contrats : licenciement pour inaptitude (37%), démission pour raison de santé (10%), part nette - plus importante que dans les établissements d'au moins 20 salariés.

35% des départs suivent immédiatement l'apparition du handicap, ce qui révèle une difficulté particulière de maintien dans l'emploi

Définition

Aménagement

modification des horaires de travail, adaptation technique et organisationnelle de la situation de travail, redéfinition voire changement total de poste.

Fin du contrat de travail en 2005-2006

(d'après l'employeur)

	10 à 19 salariés	20 salariés et plus
Licenciement pour inaptitude	37%	13%
Autres licenciements	10%	13%
Démission pour raison de santé	10%	13%
Autres démissions	15%	13%
Fin de contrat	10%	26%
Départ en retraite	14%	25%
Autres motifs de départ	4%	10%

Sources : TMO Régions 2007 et Crédoc 2008

dans les petits établissements.

Dans 29% des cas, la décision de fin du contrat de travail a été prise à l'initiative de l'établissement, dans 27% à l'initiative du salarié, et dans 36% d'un commun accord, enfin dans 4% des cas suite à l'avis du médecin du travail. Le salarié est en accord avec cette décision dans 55% des situations, quand il s'agit de raisons de santé.

Le point de vue des établissements sur le handicap

Les établissements qui n'emploient pas de travailleur handicapé indiquent que l'occasion ne s'est pas encore présentée (56% tout à fait d'accord). La difficulté à trouver les compétences ressort à 17% de réponses. Les difficultés techniques «supposées» apparaissent de façon directe ou sous-jacente comme un obstacle matériel ou psychologique à ne pas négliger.

Une faible connaissance des organismes dédiés à l'emploi des personnes handicapées

60% des établissements ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir un appui. Cette part se réduit à 46% de ceux employant déjà une personne handicapée.

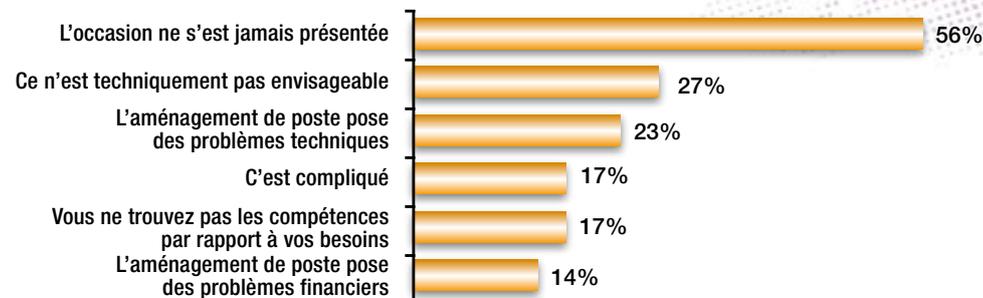
Un tiers des établissements utilise les aides de l'Agefiph

Interrogés sur une liste de cinq aides existantes (bilan de compétences, aide à la formation, compensation financière du manque de productivité, prime à l'embauche ou au maintien, aide à l'aménagement du poste de travail), 64% des établissements en connaissaient au moins une, et 34% des établissements ayant employé ou employant une personne handicapée y avaient eu recours.

Dans les établissements où le

Raisons invoquées pour ne pas employer de personnes handicapées

(Proportions de réponses « tout à fait d'accord »)



salarié handicapé est toujours en poste, un aménagement a été nécessaire plus d'une fois sur cinq (23%) en cas d'embauche avec un handicap. En revanche, l'apparition du handicap en cours d'emploi a généré un aménagement dans 54% des cas ; une fois sur six, il s'agit d'un changement total de poste.

Interrogés sur le caractère incitatif de sept aides potentielles, 20% des établissements répondent qu'aucune d'entre elles ne pourrait les inciter à embaucher ou à maintenir dans l'emploi une personne handicapée. La moitié (49%) des établissements cite l'accessibilité et l'aménagement du poste de travail parmi les trois premières aides souhaitables. Viennent ensuite par ordre décroissant : formation ou reconversion, information sur le handicap et les aides, compen-

sation financière du manque de productivité, accompagnement ou tutorat, aide financière forfaitaire, et enfin sensibilisation des autres salariés (15%).

Une majorité d'établissements sensibles au handicap et qui pourraient embaucher

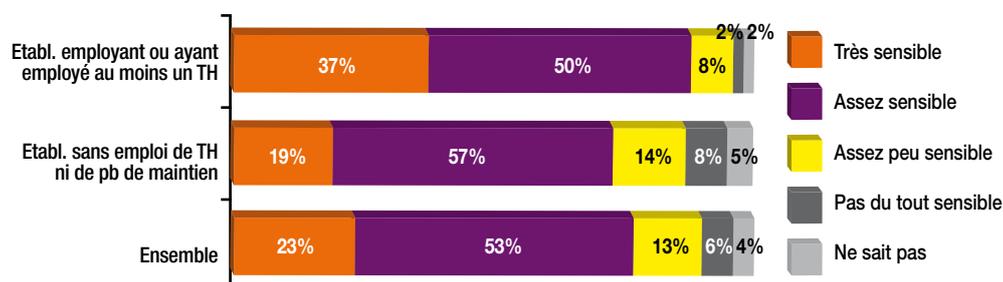
Les trois quarts des 142 000 établissements se disent très sensibles (23%) ou assez sensibles (53%) à la question du handicap. Le fait d'employer ou d'avoir employé une personne handicapée accroît la sensibilité à la question du handicap.

Parmi ceux qui envisagent d'embaucher du personnel, 48% se déclarent « tout à fait » ou « plutôt » intéressés par le développement de l'emploi des personnes handicapées et seraient donc susceptibles de recruter une personne handicapée à court terme.

56%
des établissements n'emploient pas de travailleur handicapé parce que l'occasion ne s'est pas présentée

60%
des établissements ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir un appui

Niveau de sensibilité des établissements à l'emploi des personnes handicapées



Là encore, le fait d'avoir déjà eu dans ses effectifs une personne handicapée est un facteur favorable.

La situation des établissements de moins de 10 salariés se distingue de celle des 10 à 19 salariés

Près de

9%

des établissements de moins de 10 salariés emploient des travailleurs handicapés

Parallèlement à l'étude précédente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a commandité auprès du cabinet Test une étude sur les établissements de 1 à 9 salariés, dont le nombre est d'environ 1 080 000. L'échantillon a été fondé sur les réponses à l'enquête administrative ACEMO : « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre ».

Sur la base du même questionnaire que pour les 10 à 19 salariés, 1.726 entreprises ont été interrogées par téléphone, dont 450 ont fait l'objet d'un entretien en face à face. Au 31 décembre 2006, 8,8% des établissements, soit 95.000,

EN SAVOIR +

- Etude relative à l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 10 à 19 salariés. TMO Régions, octobre 2007.
- Evolution de l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus, recherche des facteurs explicatifs et prospective. Crédoc, mai 2008.
- Le taux d'emploi direct des personnes handicapées masque des dynamiques diversifiées. Tendances n°12. Agefiph, janvier 2009.
- Les motifs d'inscription au chômage des personnes handicapées. Tendances n°9. Agefiph, avril 2007.
- L'emploi des travailleurs handicapés en 2006. Rapport sur l'exécution de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par celle du 11 février 2005. Dares, Dgefp, septembre 2008.

La moitié des établissements de 10 à 19 salariés a été exposée à la question du handicap

19% des établissements emploient et 7% ont employé des personnes handicapées qui ont quitté l'établissement ou n'ont plus de reconnaissance administrative, 12% ont reçu des candidatures de personnes handicapées, 15% ont eu un contact avec un organisme de placement, à l'initiative de ce dernier ou de l'établissement, enfin, un sur cinq a confié des travaux de sous-traitance à des structures de travail protégé.

employaient des travailleurs handicapés avec ou sans reconnaissance administrative. La part des non-reconnaisances est plus importante dans ces petits établissements (44% contre 20%).

Les principales modalités d'embauche sont les suivantes : connaissait l'employeur (34%), a bénéficié d'un conseiller de l'ANPE (16%), a répondu à une offre d'emploi (14%). 79% des salariés handicapés ont été embauchés en tant que personne handicapée (contre 66% dans les établissements de 10 à 19 salariés).

Des établissements utilisateurs des aides, mais peu enclins à embaucher

Les établissements de moins de 10 salariés qui n'emploient pas de per-

sonne handicapée invoquent moins souvent un manque d'occasion que les 10-19 (41% contre 56%), mais plus souvent, les problèmes techniques (33%), ou financiers (24%) que pose l'aménagement de poste.

L'utilisation des aides est plus forte dans les petits établissements, où elle atteint entre le tiers et les deux tiers des établissements qui les connaissent.

Les petits établissements reçoivent presque autant de candidatures spontanées que les autres. Si leurs contacts avec les organismes de placement sont beaucoup plus fréquents, leur propension à embaucher une personne handicapée y est nettement plus faible : 30% contre 48% dans les 10-19.

"Votre établissement serait-il intéressé par l'emploi de personnes handicapées ?" (établissements de 10 à 19 salariés)

