



SYNTHÈSE EMPLOI & HANDICAP

N°02

Comment les entreprises de 20 salariés ou plus répondent à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en fonction de leurs caractéristiques

En analysant les données des déclarations des entreprises concernant leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH), ce deuxième numéro de *Synthèse Emploi & Handicap* explore la manière dont les entreprises combinent, selon leurs caractéristiques, l'emploi direct de travailleurs handicapés avec d'autres modalités pour répondre à leur obligation d'emploi.

A retenir

Les entreprises qui s'acquittent pleinement de leur obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés (TH) ont plus rarement recours aux autres modalités de réponse à l'OETH, l'emploi indirect de TH ou à la sous-traitance auprès des ESAT et EA. Elles sont généralement établies, avec plus de 20 ans d'ancienneté, et évoluent principalement dans les secteurs de la construction, de l'industrie et du commerce.

A l'inverse, les entreprises qui emploient des TH sans atteindre le nombre requis ont tendance à recourir davantage à l'emploi indirect et à la sous-traitance.

Enfin, les entreprises qui n'emploient aucun TH sont généralement plus jeunes (moins de 20 ans d'ancienneté) et de taille plus modeste, avec un effectif compris entre 20 et 49 salariés. Elles ne recourent quasiment pas à l'emploi indirect ou à la sous-traitance, mais le versement d'une contribution financière les incite à employer des TH l'année suivante. En effet, il augmente de 38 points la probabilité qu'elles emploient au moins un TH l'année suivante.

En France, la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés (TH) repose sur une législation établie en 1987, qui impose aux entreprises de 20 salariés ou plus d'employer au moins 6 % de TH dans leur effectif. Les entreprises ne respectant pas ce taux sont tenues de verser une contribution financière modulée en fonction de leur nombre de salariés TH et d'autres éléments tels que l'âge des TH employés, les dépenses déductibles, la signature d'un accord handicap agréé par l'Etat, ou les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

Depuis 2005, les entreprises peuvent combiner l'emploi direct de TH avec le versement d'une contribution et l'emploi indirect (recours à des TH intérimaires, à la sous-traitance à des structures de travail protégé et adapté ou à des TH indépendants). Elles peuvent également bénéficier de déductions pour des dépenses liées à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des TH (dépenses déductibles), ou encore mettre en œuvre un accord agréé par l'Etat concernant l'emploi des TH leur permettant d'être exonérées pendant au plus six ans du versement d'une contribution.

Chaque année, la Dares réalise une étude pour suivre l'évolution de l'emploi des TH au sein de ces entreprises et évaluer les proportions de celles ayant atteint ou non leur OETH. Cependant, depuis la réforme de 2018, cette

étude se limite à l'emploi direct de TH et ne prend pas en compte l'utilisation des autres modalités de réponse précitées.

Ce deuxième numéro de *Synthèse Emploi & Handicap* vise à compléter les travaux de la Dares. Il explore comment les entreprises combinent les modalités d'emplois directs et indirects de TH, la sous-traitance, les dépenses déductibles et la mise en œuvre d'un accord handicap agréé par l'Etat pour répondre à l'OETH, en tenant compte de leur effectif, de leur secteur d'activité et de leur ancienneté.

Cette analyse repose sur les données OETH de 2021 et 2022. Dans le but de compléter l'étude annuelle sur l'OETH de la Dares, cette étude sera réalisée chaque année. Ainsi, une analyse similaire, intégrant les données de 2023, sera conduite en 2025. Deux méthodes d'analyse statistique complémentaires sont systématiquement utilisées dans les deux sections composant l'étude réalisée par l'Agefiph.

Dans la première section, une analyse des correspondances multiples examine conjointement les relations entre les différentes modalités de réponse à l'OETH et caractérise les profils des entreprises de 20 salariés ou plus selon leur niveau d'atteinte de l'OETH.

Dans la seconde section, une analyse de régression logistique est réalisée pour estimer la probabilité qu'une entreprise sans TH internes au cours d'une année commence à en employer l'année suivante après avoir versé une contribution financière. Ces deux méthodes d'analyse sont présentées à la fin de l'étude, dans la méthodologie qui décrit également le processus de redressement de l'échantillon.

1. Typologie des stratégies de réponse à l'OETH des entreprises assujetties selon leurs caractéristiques sociales, sectorielles et d'ancienneté

Notre échantillon de données, décrit au *tableau 1*, comprend 81 333 entreprises de 20 salariés ou plus, soit 73 % de la population totale de 111 300 entreprises répertoriées par la Dares pour l'année 2022.

Par ailleurs, la répartition initiale de cet échantillon en termes de niveau d'atteinte directe de l'OETH n'était pas comparable à celle de la population globale. En effet, les proportions des entreprises ayant un taux d'atteinte nul, ainsi que de celles dont le taux est supérieur ou égal à 100%, étaient globalement plus faibles. Cette disparité a conduit à la nécessité d'un redressement des données pour assurer une meilleure comparabilité.

Tableau 1. Description de l'échantillon et variables caractéristiques des entreprises retenues

	Entreprises avec un taux d'atteinte directe égal à 0 %		Entreprises avec un taux compris entre 1 et 99 %		Entreprises avec un taux supérieur ou égal à 100%		Ensemble de l'échantillon	
	Initial	Redressé	Initial	Redressé	Initial	Redressé	Initial	Redressé
Nombre d'entreprises assujetties à l'OETH								
Effectif	22 139	22 134	38 147	28 560	21 047	20 706	81 333	71 400
Proportion	27,2 %	31 %	46,9 %	40 %	25,9 %	29 %	100 %	100 %
Recours à l'emploi de BOETH externes¹								
Part des entreprises recourant à des BOETH externes	2,9 %	2,9 %	9,6 %	9,7 %	7,1 %	7,0 %	7,1 %	6,8 %
Déduction des ECAP								
Part des entreprises ayant des emplois ECAP	28,7 %	28,7 %	33 %	32,9 %	34,6 %	34,6 %	32,3 %	32,1 %
Déduction des dépenses de sous-traitance								
Part des entreprises réalisant des dépenses de sous-traitance	29,6 %	29,6 %	34,4 %	34,2 %	14,4 %	14,5 %	27,9 %	27,1 %
Déduction des six autres dépenses déductibles								
Part des entreprises réalisant d'autres dépenses déductibles	6,7 %	6,7 %	10,1 %	10,2 %	4,5 %	4,5 %	7,7 %	7,5 %
Contribution financière nette après déductions²								
Part des entreprises versant une contribution financière	97,1 %	97,1 %	89,8 %	89,9 %	0 %	0 %	68,5 %	66,1 %
Signataire d'un accord agréé								
Part des entreprises ayant signé un accord agréé	2 %	2 %	6,3 %	6,3 %	7,1 %	7,2 %	5,3 %	5,2 %
Taille des entreprises en effectif salarié assujetti								
De 20 à 49 salariés	83,6 %	83,7 %	41,5 %	41,3 %	65,1 %	65,1 %	59,1 %	43,8 %
De 50 à 99 salariés	13 %	13 %	24,9 %	24,9 %	17,4 %	17,4 %	19,7 %	19 %
De 100 à 249 salariés	3 %	3 %	20,6 %	20,7 %	10,6 %	10,7 %	13,2 %	12,3 %
De 250 à 749 salariés	0,3 %	0,3 %	9,6 %	9,5 %	4,9 %	4,9 %	5,8 %	5,3 %
750 salariés ou plus	0,1 %	0,1 %	3,5 %	3,6 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Ancienneté des entreprises ou durée d'activité								
De 0 à 5 ans	9,2 %	9,1 %	5,1 %	5,1 %	5,5 %	5,5 %	6,3 %	6,5 %
De 6 à 20 ans	40,5 %	40,5 %	31,7 %	31,8 %	26,9 %	26,9 %	32,9 %	33 %
De 21 à 40 ans	35,7 %	35,8 %	40,5 %	40,4 %	42,1 %	42,2 %	39,6 %	39,5 %
Plus de 40 ans	14,6 %	14,6 %	22,7 %	22,8 %	25,4 %	25,4 %	21,1 %	21 %
Secteur d'activité des entreprises								
Non renseigné	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Industrie	12,7 %	12,7 %	18,4 %	18,5 %	23,6 %	23,7 %	18,2 %	18,2 %
Construction	11,3 %	11,3 %	8,2 %	8,2 %	9,5 %	9,5 %	9,4 %	9,5 %
Commerce, transport, hébergement et restauration	33,2 %	33,2 %	31,9 %	31,9 %	28,9 %	28,8 %	31,5 %	31,4 %
Information et communication	7,3 %	7,3 %	4,8 %	4,8 %	1,5 %	1,6 %	4,6 %	4,6 %
Activités financières, d'assurance et immobilières	4,2 %	4,2 %	4 %	4,1 %	2,6 %	2,6 %	3,7 %	3,7 %
Service aux entreprises	18,6 %	18,6 %	15,6 %	15,7 %	10,5 %	10,5 %	15,1 %	15,1 %
Administration publique, enseignement, santé ³	6,9 %	6,9 %	12,6 %	12,5 %	18,5 %	18,5 %	12,5 %	12,5 %
Autres activités ⁴	5,7 %	5,7 %	4,4 %	4,3 %	4,6 %	4,6 %	4,8 %	4,8 %

Lecture : Parmi les 81 333 entreprises de 20 salariés ou plus ayant effectué une DOETH en 2022, 21 047 entreprises ont satisfait leur OETH uniquement par l'emploi direct. Parmi ces entreprises, 7,1 % déclarent recourir à l'emploi de TH externes, 14,4 % à la sous-traitance et 7,1 % ont un accord handicap agréé par l'Etat.

Champ : Entreprises privées et EPIC assujetties à l'OETH ayant effectué une déclaration OETH en 2022.

Source : Données RCD et DOETH ; appariement et traitements Agefiph.

Notes : ¹ Les TH externes incluent les TH qui sont intérimaires ou mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs.

² Les déductions comprennent les effectifs des travailleurs exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), ainsi que les dépenses liées à la sous-traitance et aux dépenses déductibles. Ces dernières incluent notamment les frais pour le maintien et la reconversion professionnelle, l'accompagnement et la sensibilisation, et les actions de professionnalisation, etc. ³ Sont inclus dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique) uniquement les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, tels que les caisses nationales d'allocations familiales, l'agence centrale des organismes de sécurité sociale, les caisses nationales de l'assurance maladie, les caisses nationales d'assurance vieillesse, ainsi que les écoles nationales supérieures de sécurité sociale.

⁴ Les autres activités incluent l'agriculture, la sylviculture et la pêche et diverses activités de service.

La différence observée entre notre échantillon d'entreprises et la population globale suivie par la Dares pourrait s'expliquer par le fait que certaines entreprises, notamment celles ayant atteint leur obligation par l'emploi direct de TH, celles signataires d'accords handicap agréés par l'Etat ou encore celles exonérées de contribution (en raison de leur ancienneté inférieure à 5 ans), ne complètent pas nécessairement leur DOETH, source de notre échantillon, en année $t + 1$ pour déclarer l'emploi de TH externes, la sous-traitance et les dépenses déductibles. En d'autres termes, ces entreprises se contenteraient de déclarer uniquement, mois par mois, leurs effectifs salariés handicapés dans les répertoires communs des déclarants (RCD, voir encadré méthodologique en fin de note), la source utilisée par la Dares. Par conséquent, elles ne figurent pas dans les données DOETH que nous utilisons pour cette étude.

Compte tenu de cette limite liée à la non-exhaustivité des déclarations DOETH, l'analyse des écarts observés dans l'utilisation de l'emploi indirect de TH, le recours à la sous-traitance, la réalisation de dépenses déductibles, etc., entre les entreprises atteignant et celles n'atteignant pas leur OETH doit être interprétée avec prudence.

Le *tableau 1* fournit des informations descriptives des entreprises en fonction des trois niveaux d'atteinte de l'OETH : taux nul, taux compris entre 1 et 99 % et taux supérieur ou égal à 100 %. Cependant, ces informations ne suffisent pas à discriminer de manière robuste ces entreprises. C'est pourquoi a été réalisée une analyse multidimensionnelle. Les résultats de cette analyse, présentés dans le *graphique 1*, viennent compléter les statistiques descriptives du *tableau 1* et permettent de mettre en évidence les différentes stratégies adoptées par chacun des trois groupes d'entreprises, que l'on peut décrire comme suit :

Les entreprises atteignant leur OETH uniquement par l'emploi direct de TH ont un recours modéré à l'emploi indirect et faible à la sous-traitance, et réalisent moins de dépenses déductibles

Les entreprises, qui affichent un taux d'atteinte en emploi direct de TH supérieur ou égal à 100 %, se caractérisent par une utilisation modérée de TH externes et un recours rare à la sous-traitance par rapport aux autres entreprises. Environ 7 % d'entre elles utilisent des TH externes dans leur activité de production, tandis qu'environ 15 % ont recours à la sous-traitance vers des structures de travail protégé et adapté ou à des TH indépendants.

Ces entreprises signent moins fréquemment des accords handicap agréés par l'Etat et sont également moins nombreuses à engager des dépenses pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des TH.

Elles sont composées à 61 % d'entreprises ayant plus de 20 ans d'ancienneté et comptent à 65 % des effectifs de 20 à 49 salariés. Elles évoluent principalement dans les secteurs de la construction, de l'industrie, du commerce, du transport, de l'hébergement, et sont plus nombreuses à employer des salariés exerçant des ECAP.

Les entreprises répondant partiellement à l'OETH par l'emploi direct de TH utilisent davantage de TH externes, recourent à la sous-traitance, engagent des dépenses déductibles et signent des accords agréés par l'Etat

Avec un taux d'atteinte directe non nul mais inférieur à 100 %, ces entreprises combinent l'emploi direct avec d'autres modalités pour se conformer à leur OETH. Elles sont plus nombreuses à utiliser des TH externes, à recourir à la sous-traitance, et à engager des dépenses déductibles pour l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des TH. Environ 10 % d'entre elles déclarent employer au moins un TH externe (intérim), 34 % recourent à la sous-traitance et 10 % réalisent des dépenses déductibles pour accueillir, intégrer ou maintenir dans l'emploi des TH. En revanche, la proportion d'entreprises signant des accords agréés est un peu plus faible (environ 6 %) que celles répondant à leur obligation d'emploi par le seul emploi direct (7%).

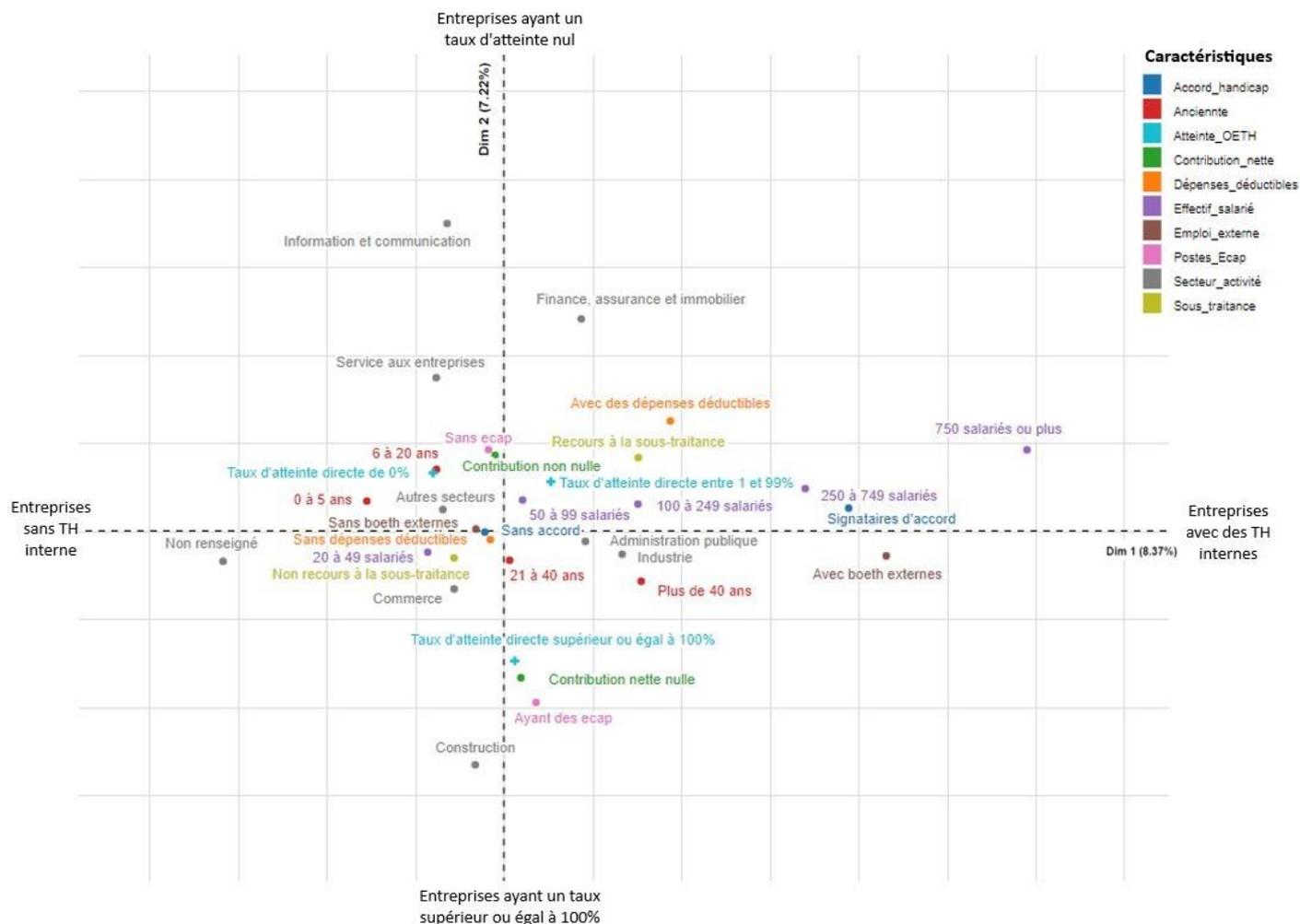
Les entreprises ne répondant pas à l'OETH par l'emploi direct de TH utilisent rarement l'emploi indirect et la sous-traitance, réalisent peu de dépenses déductibles et signent moins d'accords agréés par l'Etat

Les entreprises qui n'emploient directement aucun TH recourent plus fréquemment à la sous-traitance avec des structures de travail adapté et protégé ou des travailleurs handicapés indépendants (ou en portage salarial), et engagent davantage de dépenses déductibles pour l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des TH, par rapport au premier groupe. Environ 30 % d'entre elles utilisent la sous-traitance, soit 15 points de plus que dans le premier groupe.

En revanche, elles sont moins enclines à mettre en œuvre des accords handicap agréés par l'Etat.

Ces entreprises sont généralement jeunes, avec une ancienneté de 0 à 5 ans ou de 6 à 20 ans, et comptent très majoritairement un effectif de 20 à 49 salariés.

Graphique 1. Typologie et caractéristiques des entreprises selon leur taux d'atteinte directe de l'OETH



Notes : Ce graphique résulte de l'analyse des correspondances multiples (ACM) effectuée sur les différentes variables présentées dans le tableau 1. Les deux axes représentés correspondent aux deux premières dimensions, qui expliquent la plus grande proportion de la variance totale ou de l'information disponible concernant les relations entre les modalités des variables. L'axe horizontal (**Dim 1**) restitue 8,37% de l'information et oppose les entreprises n'employant aucun travailleur handicapé (TH) à celles qui en emploient au moins un. L'axe vertical (**Dim 2**) restitue 7,22% de l'information et oppose les entreprises atteignant leur OETH à celles qui ne l'atteignent pas.

Il est important de rappeler qu'en ACM, le pourcentage d'information expliqué par les deux premières dimensions est souvent relativement faible, en raison du grand nombre de modalités représentées. Cependant, cette limite n'affecte pas directement l'intensité des relations entre les modalités des variables. Dans le cas présent, les deux premiers axes restituent seulement 15,6 % de l'information totale, ce qui signifie que la représentation graphique des modalités ne reflète que 15,6 % de la réalité. Par conséquent, le graphique doit être analysé avec prudence. Néanmoins, il permet de regrouper et de caractériser les entreprises en fonction de leur niveau d'atteinte de l'OETH, à partir des corrélations mises en évidence entre les différentes modalités des variables.

Éléments d'analyse : Les points bleu clair, représentés par des croix, correspondent aux trois modalités de la variable définissant le niveau d'atteinte de l'OETH des entreprises. Cette variable est considérée comme supplémentaire ou illustrative : elle ne contribue pas directement à la construction des axes, mais ses modalités sont projetées a posteriori sur le graphique. Les autres points, représentés par des cercles, correspondent aux modalités des variables actives, c'est-à-dire celles qui participent à la construction du graphique.

Lecture : La proximité des points en cerles avec les points en croix indique que les caractéristiques représentées sont associées aux groupes d'entreprises concernés, tandis que leur éloignement suggère que ces caractéristiques définissent moins les groupes d'entreprises. Par exemple, les entreprises avec un taux d'atteinte supérieur ou égal à 100% emploient souvent des salariés exerçant des ECAP et recourent moins souvent à la sous-traitance, par rapport aux deux autres groupes d'entreprises ayant un taux d'atteinte nul ou compris entre 1 et 99%.

Champ : Entreprises privées et EPIC assujetties à l'OETH ayant effectué une déclaration OETH en 2022.

Source : Données RCD et DOETH ; appariement et traitements Agefiph.

2. Effets potentiels des différentes modalités de réponse à l'OETH sur l'emploi direct des travailleurs handicapés

Pour compléter les résultats précédents, cette section évalue les effets potentiels des différentes modalités de réponse à l'OETH sur le recours à l'emploi direct de TH. Nous utilisons une régression logistique pour estimer la probabilité qu'une entreprise, n'ayant pas de TH internes au cours d'une année (t), commence à en employer l'année suivante ($t + 1$), en fonction du versement d'une contribution financière, du recours à la sous-traitance, à l'emploi de TH externe, des postes ECAP, etc.

Les résultats de cette analyse, présentés dans le *tableau 2* ci-dessous, doivent être interprétés avec précaution. En effet, certains facteurs importants, tels que la politique d'embauche de l'entreprise, le dialogue social, la prise en compte du handicap, la capacité financière, etc., ne sont pas inclus dans les estimations. Ces éléments influencent certainement l'emploi direct des TH et leur absence dans les analyses peut limiter l'interprétation des résultats.

Le versement d'une contribution financière est associé à une augmentation de la probabilité qu'une entreprise, n'ayant pas de TH internes au cours d'une année donnée, en emploie l'année suivante

Toutes choses étant égales par ailleurs, les entreprises qui n'avaient pas de TH internes durant l'année (t) et qui ont versé une contribution financière pour se conformer à leur obligation présentent une probabilité nettement plus élevée d'employer directement au moins un TH l'année suivante ($t + 1$).

En effet, la probabilité d'employer au moins un TH interne augmente de 38 points de pourcentage après le versement d'une contribution financière pour l'année précédente. En d'autres termes, une entreprise sans TH internes est très susceptible de commencer à en employer dès qu'elle a payé une contribution financière.

L'emploi de TH externes a un effet positif sur l'emploi direct de TH au sein des entreprises n'ayant pas de TH internes

Le recours à des TH externes en année (t) a un effet significativement positif, mais relativement faible, sur l'emploi direct de TH. La probabilité pour une entreprise sans TH internes d'en embaucher au moins un l'année suivante augmente de 2 points de pourcentage lorsque l'entreprise utilise des TH externes durant l'année en cours, comparativement à celles qui n'emploient pas de TH externes.

Les dépenses déductibles ou la sous-traitance ne contraignent pas l'emploi direct de TH

Les dépenses consacrées à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des TH au cours d'une année (t) n'ont pas d'effets significatifs sur la décision des entreprises, qui n'emploient aucun TH, d'en recruter l'année suivante ($t + 1$). De même, l'usage de la sous-traitance pendant l'année (t) n'affecte pas de manière significative la probabilité qu'une entreprise, sans TH dans ses effectifs, embauche des TH internes l'année suivante ($t + 1$).

La signature d'un accord handicap ne discrimine pas de manière significative les entreprises sans TH dans leur décision d'en employer

Bien que la Dares ait montré en 2016 que le taux d'emploi des TH est plus élevé dans les entreprises ayant signé un accord handicap agréé, l'effet de ces accords sur le recrutement direct de TH reste statistiquement faible au sein des entreprises n'ayant pas de TH dans leur effectif au cours d'une année (t). Cela suggère que d'autres facteurs, en plus de la signature d'un accord, pèsent aussi sur la décision des entreprises sans TH d'en embaucher l'année suivante ($t + 1$).

La présence de postes ECAP ne réduit pas l'emploi direct de TH au sein des entreprises sans TH internes

L'existence de postes ECAP au sein d'une entreprise ne semble pas limiter son recours à l'emploi direct de TH. Au contraire, les entreprises sans TH internes mais comptant des salariés occupant des postes ECAP au cours d'une année (t) sont relativement plus susceptibles d'employer directement des TH l'année suivante ($t + 1$). Plus précisément, la probabilité d'embaucher des TH directement dans ces entreprises augmente de 1,4 point.

Tableau 2. Estimation de la probabilité qu'une entreprise sans TH interne au cours d'une année en emploi au moins un l'année suivante

	Coefficients estimés			Effets marginaux estimés		
	Valeur	Ecart-type	IC à 95 %	Valeur	Ecart-type	IC à 95 %
Entreprises utilisant des TH externes (référence : entreprises sans TH externes)	0,371***	0,092	[0,191 0,551]	2,181***	0,491	[1,219 3,142]
Entreprises versant une contribution financière (réf : entreprises sans contribution)	3,038***	0,114	[2,814 3,261]	38,290***	1,380	[35,584 40,995]
Entreprises ayant des ECAP (réf : entreprises sans ECAP)	0,242***	0,044	[0,156 0,329]	1,353***	0,213	[0,934 1,771]
Entreprises recourant à la sous-traitance (réf : entreprises sans sous-traitance)	- 0,026	0,042	[- 0,109 0,056]	- 0,132	0,165	[- 0,454 0,191]
Entreprises réalisant des dépenses déductibles (réf : entreprises sans dépenses déductibles)	0,006	0,069	[- 0,129 0,141]	0,029	0,276	[- 0,511 0,570]
Entreprises signataires d'accords agréés par l'Etat (réf : entreprises non signataires)	- 0,148	0,113	[- 0,368 0,073]	- 0,702	0,397	[- 1,480 0,076]
Constante				Oui		
Variables de contrôle				Oui		
Wald-Khi-2				1 339***		
Pseudo-R ²				0,107		
Nombre d'observations				56 293		

Notes : Un modèle logistique a été utilisé pour estimer la probabilité qu'une entreprise, n'ayant pas de TH interne en 2021, en emploi au moins un en 2022. Les coefficients estimés n'indiquent pas l'ampleur des effets des variables explicatives sur la probabilité estimée, mais renseignent seulement sur le sens de variation de cette probabilité à travers leur signe positif ou négatif. Ainsi, leurs valeurs ne peuvent pas être interprétées directement, d'où l'utilisation des effets marginaux. Ces derniers mesurent l'ampleur, en points de pourcentage, des effets des variables explicatives sur la probabilité qu'une entreprise, n'ayant pas de TH interne en 2021, en emploi au moins un en 2022.

Les niveaux de significativité de ces effets sont les suivants : *** significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 %. Absence d'étoile indique une variation statistiquement non significative.

Les intervalles de confiance (IC) à 95 % fournissent une fourchette de valeurs ayant 95 % de chance de contenir l'effet réel de chaque modalité.

Les variables de contrôle utilisées comprennent le secteur d'activité, la taille de l'effectif d'assujettissement et l'ancienneté des entreprises.

Lecture des résultats : Verser une contribution financière augmente significativement de 38 points de pourcentage la probabilité qu'une entreprise, n'ayant pas de TH interne en 2021, en emploi au moins un en 2022. En revanche, le recours à la sous-traitance n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la probabilité d'employer des TH.

Echantillon de données : Les estimations portent sur les 56 293 entreprises dont la DOETH est disponible pour 2021 et 2022.

Parmi ces entreprises, 6 % n'employaient aucun TH interne en 2021, mais en emploient au moins un en 2022.

Dans les autres entreprises (94 %), 23 % n'employaient aucun TH interne ni en 2021 ni en 2022, 5 % employaient au moins un TH interne en 2021, mais n'en emploient aucun en 2022, et 66 % emploient au moins un TH interne aussi bien en 2021 qu'en 2022.

Champ : Entreprises privées et EPIC assujettis ayant effectué consécutivement une DOETH en 2021 et en 2022.

Source : Données DSN-RCD et DSN-DOETH ; appariement et traitements Agefiph.

Données mobilisées et méthodologie d'analyse statistique

La base de données mobilisée dans cette étude résulte de la fusion de deux fichiers de données individuelles d'entreprises disponibles dans les déclarations sociales nominatives (DSN) pour les années 2021 et 2022, fournies par l'Urssaf : les données du répertoire commun des déclarants (RCD) et les déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Le RCD contient des informations déclaratives sur les effectifs des salariés, y compris les salariés en situation de handicap et ceux exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP), au sein des entreprises privées et établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) d'au moins 20 salariés, ainsi que sur leur secteur d'activité et leur date de création. Les DOETH fournissent des informations sur l'emploi de TH externes, les déductions liées à la sous-traitance, aux six dépenses déductibles relatives à l'accueil, l'insertion et le maintien en emploi des TH, à l'existence d'un accord handicap agréé par l'Etat, ainsi que le montant de la contribution financière due par les entreprises.

Après fusion de ces deux sources de données, un échantillon de 81 333 entreprises de 20 salariés ou plus a été constitué et réparti en trois groupes selon leur taux d'atteinte directe de l'OETH : égal à 0 %, compris entre 1 % et 99 %, et supérieur ou égal à 100 %. Cet échantillon initial a été redressé de manière aléatoire (9 933 entreprises sont exclues de façon aléatoire) afin de refléter la représentativité de ces trois groupes au sein de l'ensemble de la population des entreprises et EPIC de 20 salariés ou plus (voir *tableau 1*). Selon la Dares¹, en 2022, la population totale de ces entreprises comptait 111 300 entités, dont environ 31 % d'entre elles avaient un taux d'atteinte directe égal à 0 %, 40 % un taux compris entre 1 et 99 %, et 29 % un taux supérieur ou à égal à 100 %. Les différences de taille entre cette population et notre échantillon sont expliqués dans la première section de l'étude.

L'étude s'est ensuite déroulée en deux étapes pour analyser comment les entreprises répondent à l'OETH en fonction de leurs caractéristiques sociales, sectorielles et d'ancienneté :

→ Une analyse des correspondances multiples (ACM) pour prolonger l'analyse descriptive

Cette première étape a utilisé une méthode factorielle multidimensionnelle, l'ACM, pour représenter conjointement les modalités de réponse à l'OETH et les caractéristiques des entreprises. L'objectif était d'étudier simultanément leurs connexions et de caractériser succinctement les profils des trois groupes d'entreprises.

→ Une analyse de régression logistique pour compléter l'analyse factorielle

Cette seconde étape consiste en une analyse de régression logistique visant à estimer, ceteris paribus, la variation de la probabilité qu'une entreprise passe d'une année à l'autre de n'avoir aucun TH dans son effectif salarié interne à en avoir au moins un. Les variables prises en compte sont l'utilisation de l'emploi externe, le versement d'une contribution financière, les emplois ECAP et les dépenses déductibles, ainsi que les caractéristiques sociales, sectorielles et d'ancienneté des entreprises. Pour neutraliser les potentiels biais d'influence mutuelle entre le recours à l'emploi direct et les autres modalités, nous avons utilisé les valeurs retardées d'une année de ces variables. Cette approche nous a permis d'identifier des effets significatifs plutôt que de simples corrélations contrôlées.

Cette étude repose sur les données OETH de 2021 et 2022, et une analyse équivalente sera réalisée en 2025 en intégrant les données de 2023. L'objectif est de mener cette analyse chaque année, en complément de l'étude annuelle sur l'OETH réalisée par la Dares.

L'analyse des données disponibles et donc des résultats de l'étude comprend plusieurs précautions de lecture tenant compte de la répartition de l'échantillon des entreprises, de la nature déclarative parfois incomplète des données et de facteurs explicatifs qualitatifs susceptibles d'éclairer les pratiques.

Rédaction/Coordination : Direction innovation, évaluation et stratégie de l'Agefiph

Collaboration : Direction Mobilisation du monde économique et social et Direction Systèmes d'information

Publication : Décembre 2024

www.agefiph.fr

