

L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2017

Important : du fait de contraintes liées à l'extraction des données issues de la DOETH au niveau régional, les résultats publiés dans cette étude ne sont pas comparables à ceux publiés lors des années précédentes. En revanche, les résultats pour les années 2016 et 2017 présentés dans ce document proviennent d'une même extraction effectuée fin 2019. Ils portent sur un périmètre identique et sont donc comparables.

Les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé ainsi que les Etablissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) doivent contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en employant au moins 6 % de travailleurs handicapés. Pour leur permettre de justifier le respect de cette obligation introduite par la loi de 1987 et renforcée par celle du 11 février 2005, l'employeur doit renseigner chaque année une Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)¹. Le présent document porte sur l'analyse des données issues de ces déclarations publiées sur le périmètre de la région Occitanie.

Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

	2016	2017 ^(p)
Nombre d'établissements assujettis	6 526	6 406
Effectifs de salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	525 101	565 147
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques ⁽¹⁾	28 387	31 597
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires ⁽²⁾	23 155	25 374
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires	4,4 %	4,5 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein ⁽³⁾	20 919	22 953
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein	4,0 %	4,1 %

[1] Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition et hors stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en unités bénéficiaires ainsi qu'en équivalent temps plein).

[2] Chaque travailleur handicapé compte pour une unité bénéficiaire dès lors que son temps de travail est au moins égal à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.

[3] Le décompte des travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein s'effectue au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

[p] provisoire.

Champ : Établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), région Occitanie.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitement Dares.

En 2017, sur les 12 000 établissements employeurs de plus de 20 salariés en Occitanie, 6 406 étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon des données provisoires de l'Agefiph traitées par la Dares.

Dans les faits, environ 31 600 travailleurs handicapés bénéficiaient de l'obligation d'emploi au sein des établissements assujettis. Cependant, une fois pris en compte le temps de travail, ils étaient 25 400 unités bénéficiaires (au sens de la loi de 2005) ou 23 000

Équivalents temps plein (ETP). Par conséquent, le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires s'inscrivait à 4,5 % en 2017 (+0,1 point sur un an) et le taux d'emploi direct en ETP à 4,1 % (+0,1 point). Bien qu'ils soient provisoires, ces résultats reflètent une augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tendance à l'œuvre depuis plusieurs années, que ce soit dans la région ou au niveau national. En effet, le taux d'emploi direct en ETP ressort à 3,5 % en France, en augmentation de 0,4 point depuis 2012⁽²⁾.

1) La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a sensiblement modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

A compter de janvier 2020, la déclaration des travailleurs handicapés se fait mensuellement via la Déclaration sociale nominative (DSN) au niveau de l'entreprise (et non plus de l'établissement).

Parmi les principales nouvelles dispositions, l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclareront désormais leur effort en faveur de l'emploi de personnes handicapées. Enfin, l'emploi indirect ne sera plus comptabilisé dans le taux d'emploi.

2) Les données nationales sont données à titre indicatif ; elles sont redressées et ne sont donc pas directement comparables aux données régionales, lesquelles sont brutes.

L'emploi direct reflète la propension des établissements à employer directement, au sein même de leur structure, des personnes en situation de handicap. D'autres possibilités s'offrent toutefois aux établissements assujettis pour répondre à

l'obligation d'emploi : contrats de sous-traitance, qui sont comptabilisés comme de l'emploi indirect ; paiement d'une contribution à l'Agefiph ; mise en place d'un accord agréé permettant de réduire la contribution versée à l'Agefiph (cf ci-dessous).

Taux d'emploi direct en équivalent temps plein selon le secteur d'activité (en %)

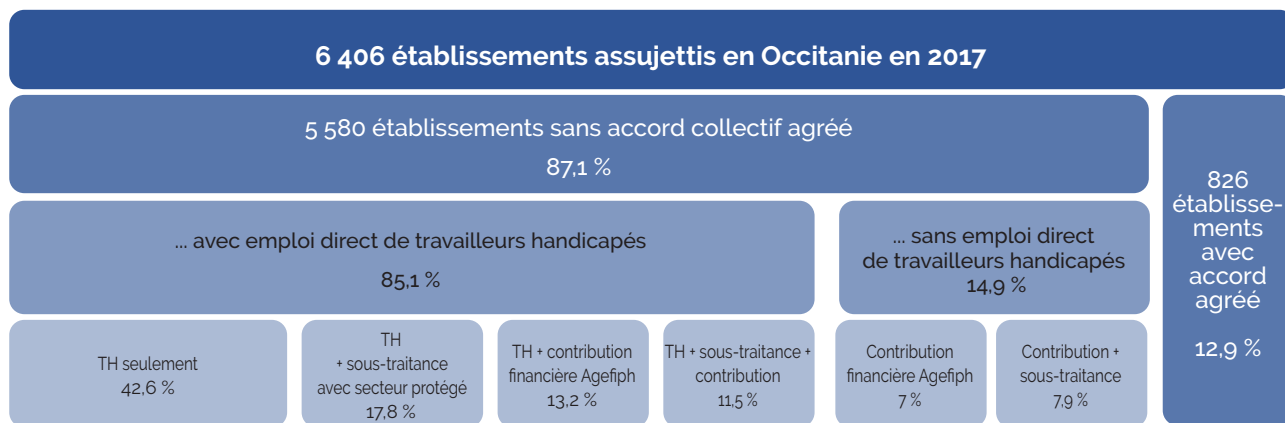
Secteur d'activité	Ensemble des établissements y compris ceux sous accord	
	2016	2017 ^(p)
Industrie	3,9	3,9
Construction	3,5	3,5
Commerce, transport	3,9	4,0
Information et communication	2,0	2,1
Activités financières, d'assurance et immobilières	4,6	4,6
Services aux entreprises	3,7	3,9
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ⁽¹⁾	4,7	4,8
Autres activités ⁽²⁾	4,1	4,1
Ensemble des établissements	4,0	4,1

[1] Sont inclus ici les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, telles que les caisses d'allocations familiales par exemple
 [2] Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service
 [p] provisoire
Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic).
Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Le taux d'emploi direct en ETP varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre en Occitanie. En 2017, le ratio ressortait ainsi entre 2,1 % dans l'information et communication et 4,8 % dans l'administration publique. Ces écarts sont aussi mesurés au niveau national, les mêmes secteurs constituant les deux

extrêmes, écartant ainsi l'idée d'une spécificité régionale. Malgré des niveaux sensiblement différents, l'augmentation de l'indicateur semble toutefois généralisée à l'ensemble des secteurs ces dernières années.

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés



Champ : Établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic)
Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares

- L'emploi direct de personnes handicapées, bénéficiaires de l'OETH.
- L'accueil des personnes handicapées en stage ou, depuis 2016, dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel.
- La signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail. À partir de 2016, le recours aux Travailleurs indépendants handicapés (TIH) peut également être comptabilisé.
- La signature d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Sauf mention du contraire, dès lors que cet accord est conforme à la législation, il exonère totalement l'entreprise concernée de sa contribution.
- Le versement d'une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En 2017, 826 établissements étaient couverts par un accord collectif agréé dans la région, soit 13 % de l'ensemble des établissements assujettis. Ces derniers sont d'une taille relativement plus importante, puisqu'ils employaient 22 % des effectifs assujettis. En effet, alors que 9 % des établissements de 20 à 49 salariés étaient sous accord, la proportion atteignait 39 % de ceux de 500 salariés ou plus. Contraints par un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, ils affichaient également un taux d'emploi direct supérieur à la moyenne, à 5,4 % en unités bénéficiaires et à 4,9 % en ETP (+0,3 point chacun par rapport à 2016).

Hors établissements sous accord, l'emploi direct de travailleurs handicapés constitue une modalité de réponse à l'obligation d'emploi pour 85 % des structures, ratio stable ces dernières années. Environ 43 % se limitaient à cette action en 2017, tandis que 18 % utilisaient également l'emploi indirect (contrats de sous-traitance avec le secteur protégé), 13 % versaient une contribution financière à l'Agefiph et 11 % combinaient les trois. Sur les 15 % n'employant directement aucun travailleur handicapé, la contribution à l'Agefiph constituait l'unique réponse pour 7 %, alors que 8 % cumulaient contribution et sous-traitance.

Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH (en %)

Bénéficiaires de l'OETH en Occitanie		2016	2017 ^(p)
Sexe	Hommes	55	54
	Femmes	45	46
Age	15 à 24 ans	2	2
	25 à 39 ans	18	18
	40 à 49 ans	29	28
	50 ans ou plus	51	52
Ancienneté	Moins de 1 an d'ancienneté	11	12
	De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	7
	De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	14	13
	De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	19	17
	10 ans ou plus d'ancienneté	49	50
Catégorie socio-professionnelle	Chefs d'entreprise et cadres	7	8
	Professions intermédiaires	19	20
	Employés	39	37
	Ouvriers	36	35
Contrat de travail	CDI	88	88
	CDD	9	9
	Intérim et autres ⁽¹⁾	3	4
Temps de travail	Temps plein	69	69
	Temps partiel	31	31

[1] Contrats d'intérim et contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et Centres de distribution de travail à domicile)
 [p] provisoire
 Champ : Établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic)
 Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares

La structure des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Occitanie est relativement proche de celle observée au niveau national. La majorité d'entre eux est âgée de 50 ans ou plus et affiche une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans. Les cadres et chefs d'entreprise sont peu représentés, avec seulement 8 % des travailleurs handicapés. La proportion de CDI, à 88 %, est équivalente à celle relevée pour

l'ensemble des effectifs des établissements de 20 salariés ou plus en France. Enfin, 30 % des bénéficiaires sont à temps partiel, ratio équivalent à celui pour la France mais près de deux fois plus élevé que pour l'ensemble des salariés. Cet écart peut cependant s'expliquer par une adaptation du temps de travail inhérente à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés selon la taille de l'établissement (en %)

	2016			2017 ^(p)		
	CDI	CDD	Intérim et autres ⁽¹⁾	CDI	CDD	Intérim et autres ⁽¹⁾
20 à 49 salariés	42	42	16	44	43	13
50 à 99 salariés	35	41	25	34	41	25
100 à 249 salariés	32	40	28	33	39	28
250 à 499 salariés	33	44	24	33	34	32
500 salariés ou plus	34	40	25	37	35	28
Total	36	41	23	37	39	24

[1] Contrats d'intérim et contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et Centres de distribution de travail à domicile)

[p] provisoire

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

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares

Parmi les recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la proportion de CDI a légèrement augmenté entre 2016 et 2017 (+1 point), à 37 %. Cette évolution est généralisée à la quasi-totalité des établissements, ceux de 50 à 99 salariés faisant figure d'exception (-1 point, à 34 %). Le CDI s'inscrit comme le principal canal d'embauche dans

les structures de moins de 50 salariés et dans celles de 500 salariés ou plus, atteignant respectivement 44 et 37 %. L'utilisation du CDD est relativement marquée dans les plus petites structures, à l'inverse des autres contrats (notamment l'intérim) qui sont plutôt présents dans les établissements de 100 salariés ou plus.

Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH en Occitanie (source : Pôle emploi)

Fin 2019, près de 54 800 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi étaient bénéficiaires de l'OETH en Occitanie, soit 10 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A+B+C), contre un ratio de 9 % pour la France métropolitaine. Dans la

région, le nombre de personnes concernées diminue cependant de 4,8 % sur un an, rythme supérieur à celui enregistré au niveau national (-3,9 %), de sorte qu'il est désormais nettement inférieur à ce qu'il était trois ans plus tôt.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique (source : FIPHFP)

En 2018, le taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques de la région Occitanie ressortait à 6,7 %, soit 1,1 point de plus qu'au niveau national (5,6 %). Il se décline de la manière suivante :

- 4,5 % dans la fonction publique d'État
- 7,3 % dans la fonction publique territoriale
- 6,2 % dans la fonction publique hospitalière

NB : le taux d'emploi dans la fonction publique répond à des règles de calcul différentes de celles appliquées dans le privé. Il n'est donc pas comparable. Le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique inclut notamment des « équivalents bénéficiaires » liés par exemple à des contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés.

Pour en savoir plus www.cariforefoccitanie.fr > Site Labège > Observatoires > Observatoire Handicap

Bibliographie

- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017, Dares résultats, novembre 2019, n° 053
- Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, région Occitanie, Pôle emploi, février 2020
- Rapport d'activité local Occitanie 2018, FIPHFP

L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2017

Directeur de publication : Pierre Monville

Rédaction : Clément Santinon

Date de publication : mars 2020