

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN OCCITANIE EN 2018

JUIN 2021

Sommaire

Plus de 33 600 travailleurs handicapés en Occitanie	p.3
Un taux d'emploi qui varie fortement selon le secteur.....	p.4
Le recours à l'emploi direct comme principale réponse.....	p.5
Des bénéficiaires plutôt âgés et moins qualifiés.....	p.6
Plus de 40 % de recrutement en CDI en 2018.....	p.7
Bibliographie.....	p.8
En savoir plus.....	p.9

Méthodologie

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 données nationales sont données à titre indicatif ; elles sont redressées et ne sont donc pas directement comparables aux données régionales, lesquelles sont brutes. Voir « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018 », Dares Résultats n°038, novembre 2020.

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 les années précédentes. En revanche, les résultats pour les années 2017 et 2018 présentés dans ce document proviennent pour leur part d'une même extraction effectuée fin 2020. Ils portent sur un périmètre identique et sont donc comparables.

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.

Plus de 33 600 travailleurs handicapés en Occitanie

En 2018, **6 725 établissements de 20 salariés ou plus ont été assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** selon des données provisoires de l'Agefiph traitées par la Dares. Représentant environ la moitié des établissements de cette taille dans la région, ils comptabilisent 596 700 salariés, **soit 70 % du total**.

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

	2017	2018 p
Nombre d'établissements assujettis	6 661	6 725
Effectifs de salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	583 533	596 700
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer	31 566	32 330
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %) ¹	5,4 %	5,4 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques ²	32 938	33 633
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires ³	26 381	26 771
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	4,5 %	4,5 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en Équivalents temps plein (ETP) ⁴	23 872	24 218
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	4,1 %	4,1 %

¹ Le taux de 6 % est théorique car, dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser 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 (c'est le cas limite).

² 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 équivalents temps plein).

³ 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.

⁴ 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.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Plus de **33 600 salariés en situation de handicap** sont employés dans les établissements assujettis en 2018, soit une progression de 2,1 % sur un an. En tenant compte de leur temps de travail moins souvent à temps complet, notamment pour des raisons d'adaptation de leur poste de travail, ils représentent 26 771 unités bénéficiaires et 24 218 ETP.

Le rapport de ces derniers à l'effectif d'assujettissement permet d'obtenir **le taux d'emploi direct** des personnes en situation de handicap, lequel ressort ainsi à 4,5 % en unités bénéficiaires et à 4,1 % en ETP en Occitanie, **ratios stables sur un an à un niveau relativement élevé**. La progression régulière observée depuis plusieurs années semble ainsi marquer le pas, comme c'est également le cas au niveau national. En effet, ils s'établissent en France à respectivement 3,9 % et 3,5 %, résultats inchangés par rapport à 2017.

Un taux d'emploi qui varie fortement selon le secteur

Par secteur d'activité, le taux d'emploi direct en ETP est très hétérogène, que ce soit en Occitanie ou en France. Dans la région, l'indicateur s'inscrit ainsi entre 2,4 % dans les établissements de l'Information et la communication et 4,9 % dans l'Administration publique, ces deux secteurs représentant également les deux extrêmes au niveau national. L'Industrie, le Commerce, transport, hébergement et restauration et les Autres activités affichent pour leur part un résultat proche de la moyenne.

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

Secteur d'activité	2017	2018 p
Industrie	4,0	4,0
Construction	3,5	3,3
Commerce, transport, hébergement et restauration	4,1	4,0
Information et communication	2,1	2,4
Activités financières, d'assurance et immobilières	4,5	4,5
Services aux entreprises	3,8	3,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ¹	4,9	4,9
Autres activités ²	4,3	4,0
Ensemble des établissements	4,1	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.

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

p : provisoire.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Les écarts s'expliquent en grande partie par les spécificités sectorielles (contraintes physiques, niveau de qualification, moyenne d'âge...). La stabilité moyenne observée masque des évolutions erratiques d'une année sur l'autre dans les différents secteurs.

Taux d'emploi dans la fonction publique

En 2018, selon le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), **le taux d'emploi légal² dans la fonction publique s'établit à 7 % en Occitanie** (+ 0,3 point sur un an), en regard de 5,8 % pour la France entière. Dans le détail, il ressort à :

- 7,5 % dans la fonction publique territoriale (6,9 % en France)
- 4,9 % dans la fonction publique d'État (4,9 % en France)
- 6,6 % dans la fonction publique hospitalière (5,7 % en France)

² 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. Il n'est donc pas comparable au taux calculé pour le secteur privé.

Le recours à l'emploi direct comme principale réponse

Modalité de réponse à l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

- 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.

6 725 établissements assujettis en Occitanie en 2018

5 724 établissements sans accord collectif agréé
85,1 %

1 001 établissements
avec accord agréé
14,9 %

... avec emploi direct de travailleurs handicapés
84,6 %

... sans emploi direct de
travailleurs handicapés
15,4 %

Travailleurs
handicapés
seulement
41,7 %

TH + sous-
traitance
avec le
secteur
protégé
16,7 %

TH +
contribution
financières
à l'Agefiph
14,6 %

TH + sous-
traitance +
contribution
11,6 %

Contribution
financière à
l'Agefiph
7,5 %

Contribution
+ sous-
traitance
7,8 %

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares et Carif-Oref Occitanie.

Parmi l'ensemble des établissements assujettis en 2018, 1 001 sont couverts par un accord agréé, soit 14,9 % (+ 1,4 point sur un an). Contraints par un programme pluriannuel en faveur des personnes en situation de handicap, **ils affichent un taux d'emploi direct significativement plus élevé**, à 4,8 % en ETP (+ 0,1 point sur un an), résultat qui se retrouve pour chaque secteur d'activité. Ils sont de taille plus importante, puisqu'ils emploient en moyenne 162 salariés, contre 65 pour les établissements sans accord collectif agréé. Ces derniers représentent donc 85,1 % des établissements assujettis, leur réponse à l'obligation d'emploi passant ainsi par l'emploi direct, l'emploi indirect et la contribution financière.

Au sein de cette catégorie d'établissements, **près de 85 % ont recours à l'emploi direct** de travailleurs handicapés, proportion stable depuis plusieurs années. Environ 42 % atteignent leur objectif uniquement grâce à cette méthode, les autres combinant les différentes modalités de réponse. Enfin, un peu plus de 15 % des établissements sans accord n'emploient pas directement de salariés en situation de handicap, privilégiant la contribution financière conjuguée ou non à l'emploi indirect.

Tous les établissements confondus, **le recours à l'emploi direct est plus ou moins développé selon la taille et le secteur d'activité**. C'est ainsi que 100 % des établissements assujettis de 250 salariés ou plus répondent à leur obligation par l'emploi direct, contre 80 % pour les établissements de 20 à 49 salariés. Par secteur, 94 % des établissements dans l'Administration publique passent par l'emploi direct, devant notamment l'Industrie (88 %), l'Information et la communication ayant la plus faible part (78 %).

Des bénéficiaires plutôt âgés et moins qualifiés

Les caractéristiques des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Occitanie sont proches de celles observées au niveau national. Un peu plus de la moitié sont des hommes, la parité s'approchant au fil des ans. La majorité des travailleurs handicapés est âgée de 50 ans ou plus (53 %), a une ancienneté de 10 ans ou plus (49 %) et les ouvriers et employés sont surreprésentés.

En effet, **le taux de prévalence du handicap est d'autant plus important avec un âge élevé** (accroissement de risque d'accident personnel ou professionnel, de maladie, etc.) **et un niveau de qualification relativement faible**. Le niveau de formation des personnes en situation de handicap est plus faible que la moyenne, de sorte qu'ils se dirigent plus souvent vers des métiers plus exposés. Concernant le contrat de travail, le CDI est très majoritaire, puisqu'il concerne 88 % des travailleurs handicapés, proportion équivalente à celle observée pour l'ensemble des effectifs des établissements de 20 salariés ou plus. Enfin, 31 % d'entre eux sont à temps partiel, soit près de deux fois ce qui ressort pour l'ensemble, du fait notamment de l'adaptation des postes de travail pour ce public.

Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH (en %)

		Bénéficiaires de l'OETH en Occitanie	
		2017	2018 p
Sexe	Hommes	54	53
	Femmes	46	47
Age	15 à 24 ans	2	2
	25 à 39 ans	18	18
	40 à 49 ans	28	27
	50 ans ou plus	52	53
Ancienneté	Moins de 1 an d'ancienneté	13	13
	De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	7	9
	De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	13	14
	De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	16
	10 ans ou plus d'ancienneté	49	49
Catégorie socio-professionnelle	Chefs d'entreprise et cadres	8	8
	Professions intermédiaires	20	19
	Employés	37	37
	Ouvriers	36	35
Contrat de travail	CDI	87	88
	CDD	9	9
	Intérim et autres ¹	4	3
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.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Plus de 40 % de recrutement en CDI en 2018

En 2018, les recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en CDI ont été **plus nombreux que ceux en CDD** (42 % contre 38 %), situation qui se retrouve dans la quasi-totalité des établissements, à l'exception de ceux de 50 à 99 salariés.

Les embauches sous d'autres types de contrats (intérim, mise à disposition, etc.) ont pour leur part représenté 20 % du total, en repli de 4 points sur un an, mouvement généralisé à tous les établissements. Ces types de contrats sont relativement plus utilisés dans les structures de 100 salariés ou plus, en particulier celles de 100 à 249 salariés.

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

	2017			2018 ^p		
	CDI	CDD	Intérim et autres ¹	CDI	CDD	Intérim et autres ¹
20 à 49 salariés	44	43	13	46	41	12
50 à 99 salariés	34	42	24	38	44	18
100 à 249 salariés	33	39	28	39	34	27
250 à 499 salariés	33	35	32	43	34	22
500 salariés ou plus	37	36	28	41	34	24
Total	37	40	24	42	38	20

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

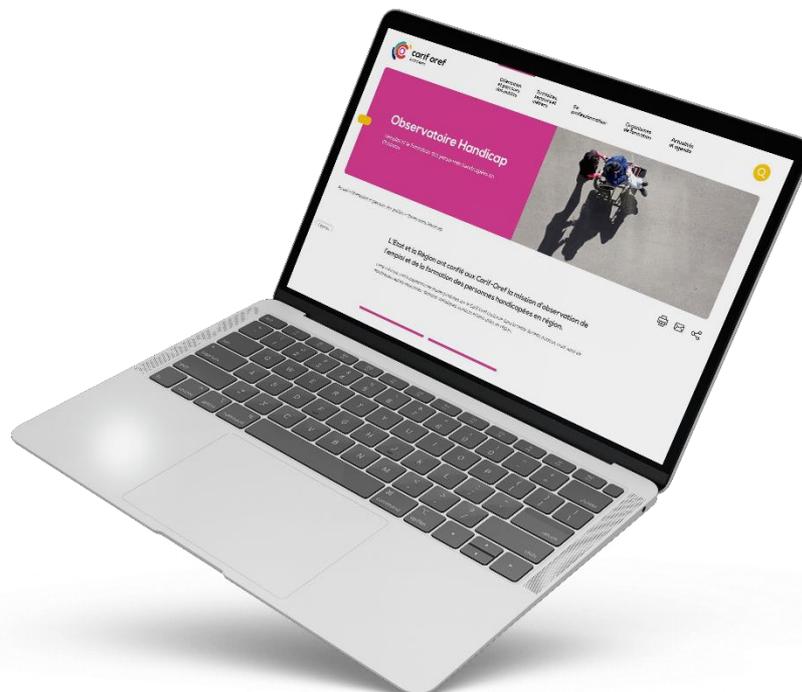
p : provisoire.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Bibliographie

- DARES résultats. (2020, novembre). *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018*, n° 038.
- FIPHFP. (2019). *Rapport annuel du FIPHFP 2019*.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le [site Internet du Carif-Oref Occitanie, rubrique Orientation et parcours des publics](#)



L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN OCCITANIE EN 2018

Responsable de publication : Pierre MONVILLE

Auteur : Clément SANTINON

Réalisation : Carif-Oref Occitanie

Date de publication : juin 2021