

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN OCCITANIE EN 2019

MARS 2022

Sommaire

Plus de 35 700 travailleurs handicapés en Occitanie	p.2
Le taux d'emploi varie fortement selon le secteur.....	p.3
Le recours à l'emploi direct comme principale réponse.....	p.4
Des bénéficiaires plutôt âgés et moins qualifiés.....	p.5
44 % de recrutement en CDI en 2019.....	p.6
Bibliographie.....	p.7
En savoir plus.....	p.8

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 2019 », Dares Résultats n°063, novembre 2021.

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 2018 et 2019 présentés dans ce document proviennent pour leur part d'une même extraction effectuée fin 2021. 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 35 700 travailleurs handicapés en Occitanie

En 2019, l'Occitanie compte un peu plus de **7 400 établissements de 20 salariés ou plus assujettis à l'obligation d'emploi**, selon des données provisoires de l'Agefiph traitées par la Dares. Près de 60 % des établissements de cette taille sont ainsi concernés, lesquels emploient un peu moins de 650 000 salariés, soit 78 % du total.

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

	2018	2019 p
Nombre d'établissements assujettis	7 145	7 405
Effectifs de salariés dans l'ensemble des établissements assujettis	621 231	647 862
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements devaient employer	33 587	35 056
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %) ¹	5,4 %	5,4 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques ²	35 221	35 751
Nombre de travailleurs handicapés employés en unités bénéficiaires ³	28 013	28 419
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	4,5 %	4,4 %
Nombre de travailleurs handicapés employés en Équivalents temps plein (ETP) ⁴	25 346	25 710
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	4,1 %	4,0 %

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.

Le nombre de travailleurs handicapés employés par les établissements assujettis **ressort à 35 751 en 2019**, résultat en légère hausse sur un an (+ 1,5 %). Comptabilisés en tenant compte du fait qu'ils travaillent plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés, en particulier pour des raisons d'adaptation de leur poste de travail, ils représentent 28 419 unités bénéficiaires et 25 710 Équivalents temps-plein (ETP).

Le taux d'emploi direct, qui rapporte le nombre de travailleurs handicapés à l'effectif d'assujettissement, **s'inscrit ainsi à 4,4 % en unités bénéficiaires** (- 0,1 point sur un an) **et 4,0 % en ETP** (- 0,1point). Le léger repli observé en 2019 marque une rupture après plusieurs années de progression du taux d'emploi. Au niveau national, une stabilisation de l'indicateur est enregistrée depuis 2016, que ce soit en unités bénéficiaires ou en ETP, à respectivement 3,9 et 3,5 %.

Le taux d'emploi varie fortement selon le secteur

Le taux d'emploi direct en ETP s'établit entre 2,5 % pour le secteur de l'Information et communication et 5,0 % pour celui de l'Administration publique en Occitanie. Cette forte hétérogénéité se retrouve également pour la France, les mêmes secteurs ayant des résultats similaires. Seule évolution marquante en 2019, le taux d'emploi recule de 0,5 point dans les Services aux entreprises (à 3,3 %), les autres affichant une quasi-stabilisation.

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

Secteur d'activité	2018	2019 p
Industrie	4,0	4,0
Construction	3,3	3,3
Commerce, transport, hébergement et restauration	4,0	4,0
Information et communication	2,5	2,5
Activités financières, d'assurance et immobilières	4,5	4,4
Services aux entreprises	3,8	3,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ¹	4,9	5,0
Autres activités ²	4,1	4,1
Ensemble des établissements	4,1	4,0

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 spécificités des postes de travail propres à chaque secteur expliquent en grande partie ces écarts. Ainsi, le secteur de la Construction se caractérise par des emplois avec des contraintes physiques importantes. Celui de l'Information et communication affiche des besoins en qualifications élevés, alors que le niveau de diplôme des personnes handicapées est généralement plus faible. L'Administration publique se distingue par une moyenne d'âge plus importante, le vieillissement étant un facteur de développement de situations de handicap (maladies professionnelles, accidents du travail ou de la vie, etc.).

Taux d'emploi dans la fonction publique

En 2020 selon le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), **le taux d'emploi légal² dans la fonction publique atteint 6,5 % en Occitanie** (il s'établissait à 6,7 % en 2019, en regard de 5,6 % pour la France). Dans le détail, il ressort à :

- 7,0 % dans la fonction publique territoriale (6,7 % en France)
- 4,8 % dans la fonction publique d'État (4,4 % en France)
- 6,1 % dans la fonction publique hospitalière (5,5 % en France)

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.

7 405 établissements assujettis en Occitanie en 2019

6 375 établissements sans accord collectif agréé
86,1 %

1 030 établissements
avec accord agréé
13,9 %

... avec emploi direct de travailleurs handicapés
85,2 %

... sans emploi direct de
travailleurs handicapés
14,8 %

Travailleurs
handicapés
seulement
42,0 %

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

TH +
contribution
financière
à l'Agefiph
14,4 %

TH + sous-
traitance +
contribution
12,1 %

Contribution
financière à
l'Agefiph
7,2 %

Contribution
+ sous-
traitance
7,2 %

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

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. Les résultats par fonction publique sont issus de [l'Open data de la Caisse des dépôts](#).

En 2019, **1 030 établissements assujettis sont couverts par un accord agréé**, soit 13,9 % du total (- 0,8 point sur un an). Ces derniers sont contraints par un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes handicapées, ce qui se traduit par **un taux d'emploi direct nettement plus élevé : 4,7 % en ETP** (- 0,1 point sur un an), soit 0,7 point de plus que pour l'ensemble. Ce résultat se retrouve dans tous les grands secteurs d'activité. Les établissements sous accord sont globalement de plus grande taille, ces derniers employant en moyenne 162 salariés, contre 75 pour les établissements sans accord.

Les 6 375 établissements non couverts représentent ainsi 86,1 % du total des structures assujetties. Parmi ceux-ci, 85,2 % répondent à l'obligation d'emploi en employant directement des personnes handicapées, proportion proche de celle enregistrée en 2018 (84,9 %). Ils sont 42 % à atteindre leur objectif d'emploi uniquement via ce moyen, les autres combinant les différentes modalités (contribution financière, emploi indirect). Les établissements restant (14,8 %) n'emploient pour leur part aucun salarié en situation de handicap directement, se contentant de verser une contribution et/ou d'avoir recours à la sous-traitance.

Le recours à l'emploi direct est plus ou moins développé pour répondre à l'obligation d'emploi, notamment en fonction de la taille et du secteur d'activité. Ainsi, 100 % des établissements (sous accord ou non) de 250 salariés ou plus utilisent au moins en partie l'emploi direct, contre seulement 80 % des 20-49 salariés (proportions stables sur un an). Par secteur, la part d'établissements utilisant l'emploi direct atteint 94 % dans l'Administration publique, 88 % dans l'Industrie, le ratio le plus faible ressortant pour les Services aux entreprises (81 %).

Des bénéficiaires plutôt âgés et moins qualifiés

Comme c'est le cas au niveau national, les caractéristiques des bénéficiaires de l'Obligation d'emploi en Occitanie laissent apparaître une légère surreprésentation des hommes (53 % du total), une part relativement plus importante des 50 ans et plus (53 %), des professions les moins qualifiées (38 % d'employés et 34 % d'ouvriers) et des salariés ayant une ancienneté élevée (10 ans ou plus pour 48 % des bénéficiaires). Ces proportions sont globalement stables ces dernières années.

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	
		2018	2019 p
Sexe	Hommes	53	53
	Femmes	47	47
Age	15 à 24 ans	2	2
	25 à 39 ans	18	18
	40 à 49 ans	27	27
	50 ans ou plus	53	53
Ancienneté	Moins de 1 an d'ancienneté	13	13
	De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	9	9
	De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	14	15
	De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	16	15
	10 ans ou plus d'ancienneté	49	48
Catégorie socio-professionnelle	Chefs d'entreprise et cadres	8	9
	Professions intermédiaires	19	19
	Employés	37	38
	Ouvriers	35	34
Contrat de travail	CDI	88	88
	CDD	9	9
	Intérim et autres ¹	3	3
Temps de travail	Temps plein	69	69
	Temps partiel	31	31

¹ Contrats d'intérim et contrats de mise à disposition (hors Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), Entreprises adaptées (EA) et Centres de distribution de travail à domicile).

p : provisoire.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

44 % de recrutements en CDI en 2019

En 2019, la proportion de CDI parmi les nouveaux contrats de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a atteint 44 % (+ 2 points sur un an), niveau en progression constante ces dernières années. Les embauches en CDD représentent désormais 37 % du total, celles en intérim ou autres 19 % (- 1 point chacune). Les recrutements en CDI sont majoritaires dans la quasi-totalité des établissements, seuls ceux de 50 à 99 salariés enregistrant encore une part de CDD supérieure (45 % contre 37 % de CDI).

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

	2018			2019 p		
	CDI	CDD	Intérim et autres ¹	CDI	CDD	Intérim et autres ¹
20 à 49 salariés	46	41	13	50	39	11
50 à 99 salariés	40	42	19	37	45	18
100 à 249 salariés	39	35	27	39	38	23
250 à 499 salariés	43	34	22	42	30	29
500 salariés ou plus	41	34	24	52	29	19
Total	42	38	20	44	37	19

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. (2021, novembre). *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019*, n° 063.
- FIPHFP. (2020). *Rapport annuel du FIPHFP 2020*.

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



L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN OCCITANIE EN 2019

Responsable de publication : Pierre MONVILLE
Auteur : Clément SANTINON
Réalisation : Carif-Oref Occitanie
Date de publication : mars 2022

