

ÉLÉMENTS SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE RHÔNE – JUILLET 2023

Emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises



3.9% de taux d'emploi direct majoré

2.7% dans les entreprises de 20-49 salarié-es et 4.7% dans les 500 et +

2% dans l'information-communication et 5,1% dans l'industrie

35 textes sur le thème « handicap » de 2020 à 2022 ; 84 avec mot handicap

Respectivement 10% et 20% du total régional (25% pour l'ensemble des textes tous thèmes confondus)

Des contenus hétéroclites

Textes sur le handicap dans les entreprises



Demande d'emploi des personnes en situation de handicap (DE OETH)

7.8% de DE OETH cat. ABC

52% de 50 ans et plus (24% en moyenne Rhône)

59% avec un diplôme < au bac (38% en moyenne)

55% de DE OETH de longue durée (43% en moyenne)

80% de DE OETH recherchent un emploi dans 6 domaines de métiers sur 14, comme en moyenne



pôle emploi

DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH).....	2
ACCORDS/AVENANTS/TEXTES UNILATERAUX HANDICAP	7
DEMANDE D'EMPLOI RELEVANT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (DE OETH)	10

DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)

Avertissement : avec la loi de 2020, l'obligation d'emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises du secteur privé ainsi que les entreprises publiques à caractère industriel ou commercial (Epic), comptant 20 salarié-es ou plus. L'OETH impose aux entreprises assujetties de porter la part des travailleuses et travailleurs en situation de handicap au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement. Seules les informations relatives à l'emploi direct de personnes en situation de handicap sont fiables et accessibles à partir des données de la DSN. Elles sont déclinées selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise assujettie à l'OETH.

En 2021, dans le Rhône, 20 563 personnes en situation de handicap, au lieu de 24 367 attendues, sont employées dans les 4 173 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap (OETH) (Cf. tableau 1).

Tableau 1 : Les entreprises assujetties et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

	2020p	2021p
Nombre d'entreprises assujetties	4 183	4 173
Effectifs assujettis dans l'ensemble des entreprises assujetties (en équivalent temps plein)	445 093	440 166
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les entreprises devaient employer*	24 644	24 367
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)**	5,5%	5,5%

p : données provisoires.

* Le nombre de travailleurs handicapés que les entreprises ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

** 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).

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), dont le siège social est localisé sur le territoire, France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

Cela représente 13 389 équivalents temps plein, soit un taux d'emploi direct en ETP de 3% de l'ensemble des effectifs assujettis. La loi de 2020 introduit une survalorisation des bénéficiaires de

l'OETH âgé-es de 50 ans ou plus¹, aboutissant à un taux d'emploi direct, majoré à ce titre, de 3.9%. Il progresse de 0.1 point par rapport à 2020 (Cf. tableau 2).

Tableau 2 : Les travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises assujetties, selon les trois modes de décompte*

	2020p	2021p
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	20 564	20 563
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein**	13 244	13 389
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,0	3,0
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein après majoration***	16 866	17 121
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré (en %)	3,8	3,9

p : données provisoires.

* Les travailleurs handicapés pris en compte sont ceux employés directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition). Ils sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en équivalent temps plein et en équivalent temps plein après majoration des travailleurs handicapés âgés d'au moins 50 ans).

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

*** La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH. Par exemple, une personne ayant travaillé à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour : $[0,8*(6/12)]*1,5 = 0,6$ équivalent temps plein.

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

Le nombre de bénéficiaires attendu par la loi est atteint à 70% par l'emploi direct en 2021. 24% des entreprises emploient au moins autant de bénéficiaires de l'OETH qu'attendus par la loi, en progression de 2 points depuis 2020. Mais 32% des entreprises concernées n'en emploient aucun (Cf. tableau 3).

Tableau 3 | Taux d'atteinte directe de l'OETH des entreprises assujetties*

	En %	
	2020p	2021p
Taux d'atteinte directe de l'OETH de l'ensemble des entreprises	68	70
Répartition des entreprises selon leur taux d'atteinte directe de l'OETH		
0 %	35	32
Entre 1 % et 24 %	10	10
Entre 25 % et 49 %	12	12
Entre 50 % et 74 %	11	11
Entre 75 % et 99 %	9	10
Supérieur ou égal à 100 %	22	24

p : données provisoires.

* Le taux d'atteinte directe de l'OETH est le rapport entre le nombre de personnes en situation de handicap employées directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors celles et ceux mis à disposition), en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration des personnes âgées de 50 ans ou plus, et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi direct majoré au taux attendu dans les entreprises assujetties.

Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salarié-es ou plus, France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

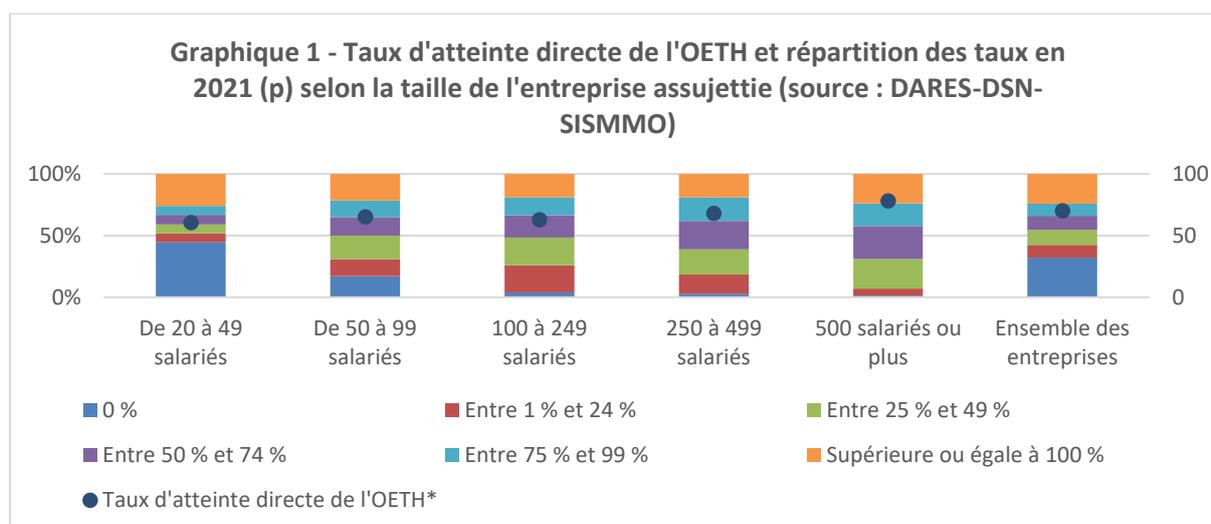
¹ La majoration consiste à appliquer pour chaque personne en situation de handicap âgé de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH. Par exemple, une personne ayant travaillé à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour : $[0,8*(6/12)]*1,5 = 0,6$ équivalent temps plein.

Le taux d'emploi direct majoré augmente avec la taille des entreprises dans le Rhône comme en moyenne régionale : en 2021, il est de 4% pour les entreprises de 250 à 499 salarié-es et de 4.7% pour les 500 salarié-s ou plus (tableau 4).

Le taux d'emploi direct attendu² augmente avec la taille de l'entreprise : c'est pourquoi, les taux d'atteinte direct de l'OETH des entreprises de moins de 500 salariés sont proches (graphique 1, le point bleu), oscillant entre 61% et 68%. Le taux des 500 et plus est de 80% environ.

Tableau 4 : Taux d'emploi direct et taux d'atteinte de l'OETH selon la taille de l'entreprise*

	Taux d'emploi direct attendu	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct majoré	Taux d'atteinte directe de l'OETH
De 20 à 49 salariés	4,4	2,1	2,7	61
De 50 à 99 salariés	5,3	2,7	3,5	65
100 à 249 salariés	5,7	2,8	3,6	63
250 à 499 salariés	5,9	3,1	4,0	68
500 salariés ou plus	6,0	3,6	4,7	78
Ensemble des entreprises	5,5	3,0	3,9	70



p : données provisoires.

* Le taux d'atteinte directe de l'OETH est le rapport entre le nombre de travailleurs handicapés employés directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition), en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus, et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi direct majoré au taux attendu dans les entreprises assujetties.

** Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, comme les caisses d'allocations familiales.

*** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, ainsi que diverses activités de service.

Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

Le taux d'emploi direct majoré varie fortement selon les secteurs d'activité des entreprises : il est de

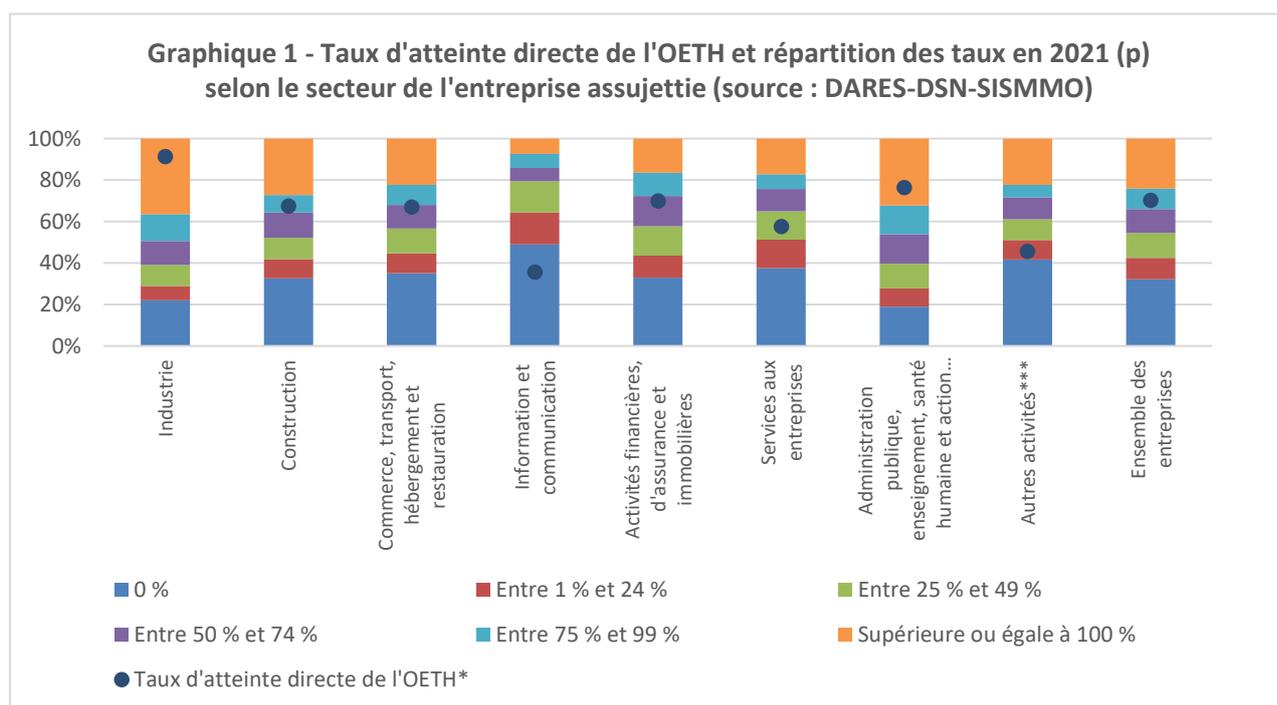
² La part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (ou taux d'emploi direct attendu) est un calcul qui correspond au rapport entre le nombre théorique de personnes en situation de handicap que les entreprises devraient employer et les effectifs salariés dans l'ensemble des entreprises assujetties.

1.7% dans l'information/communication et de 3.3% dans l'administration publique / enseignement / santé humaine et action sociale, proche des activités financières, d'assurance et immobilières (tableau 5). Le taux d'emploi direct majorité place l'industrie au premier rang, devant l'administration publique.

Le taux d'atteinte de l'OETH est proche de 100% pour l'industrie en moyenne, 34% l'atteignent ou le dépassent ; en revanche, il reste faible pour l'information-communication (36% en moyenne), près de 50% des entreprises de ce secteur sont même à 0%.

Tableau 5 : Taux d'emploi direct et taux d'atteinte de l'OETH selon le secteur d'activité de l'entreprise*

	2021p			
	Taux d'emploi direct attendu	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct majoré	Taux d'atteinte directe de l'OETH
Industrie	5,6	3,9	5,1	91
Construction	5,5	2,8	3,7	67
Commerce, transport, hébergement et restauration	5,5	2,9	3,6	67
Information et communication	5,5	1,7	2,0	36
Activités financières, d'assurance et immobilières	5,7	3,2	4,0	70
Services aux entreprises	5,4	2,5	3,1	58
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	5,6	3,3	4,3	76
Autres activités***	5,3	1,9	2,4	46
Ensemble des entreprises	5,5	3,0	3,9	70



* Le taux d'atteinte directe de l'OETH est le rapport entre le nombre de travailleurs handicapés employés directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition), en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus, et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi direct majoré au taux attendu dans les entreprises assujetties.

** Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, comme les caisses d'allocations familiales.

*** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, ainsi que diverses activités de service.

Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

DOETH et établissements

Avec la loi, c'est l'entreprise qui est assujettie à l'OETH, plus l'établissement. Il n'est donc plus possible de calculer un taux d'emploi direct ; en revanche, il est possible de calculer une *part* d'emplois relevant de l'OETH par établissement. Pour le Rhône, elle s'élève en 2021 à 2.3% et pour la région à 2.7%.

	Rhône		ARA	
	2021	2020	2021	2020
Nb d'entreprises assujetties à l'OETH	8 581	8 596	13 564	13 559
Nb d'établissements dont l'entreprise est assujettie à l'OETH	15 795	15 947	52 524	53 179
Effectif bénéficiaire de l'OETH	23 245	22 541	70 093	70 108
Effectif bénéficiaire de l'OETH en équivalent-Temps-Plein	15 334	14 834	45 210	43 514
Effectif des établissements	997 480	921 269	2 608 628	2 434 789
Effectif des établissements en EQTP	535 804	532 335	1 383 892	1 378 759
Part des effectifs OETH dans les effectifs des établissements des entreprises assujetties.	2,3%	2,4%	2,7%	2,9%

Source : DARES, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020) et juillet 2022 (pour 2021).

ACCORDS/AVENANTS/TEXTES UNILATERAUX HANDICAP

Sur les années 2020 à 2022, on dénombre 11 081 textes (accords, avenants, textes unilatéraux) dans le Rhône, soit 25% du total régional. 35 sont classés selon le thème « handicap » dans le logiciel de saisie (10% du total régional) et 84 textes (20% du total régional) contiennent le mot handicap.

	Textes thème handicap	Textes mot handicap	Total textes 2020 - 2022
Rhône	35 (dont 32 accords ou avenants)	84 (dont 73 accords ou avenants)	13 831 (dont 11 098 accords ou avenants)
ARA	342 (dont 284 accords ou avenants)	434 (dont 362 accords ou avenants)	43 586 (dont 34 555 accords ou avenants)

Source : DARES – Base D@ccord – Textes de 2020 à 2022 – extraction au 29/06/2023

Plus ou moins volumineux (moins de 5 pages à 60 pages), les accords/avenants avec le thème « handicap » font parfois un état des lieux de la situation dans l'entreprise en matière de handicap mais pas systématiquement. La plupart du temps, lorsqu'il est indiqué, le taux d'emploi direct est inférieur à 6%.

Sur le fond, les accords/avenants avec le thème « handicap » dans le Rhône sont très hétéroclites, pouvant aller de contenus *a minima* à des textes très fouillés. Voici quelques illustrations non exhaustives des dispositifs envisagés.

Référent-e

La totalité des entreprises évoquent l'existence d'un-e référent-e, d'un-e correspondant-e, un-e ambassadeur/trice handicap ou diversité. Parfois, l'entreprise met en place une mission handicap, fait appel à un-e expert-e handicap, un-e ergonomiste.

Communication - formation

La majorité des accords qui envisagent des actions mobilisent des outils comme

- **la sensibilisation ou la communication interne** : par exemple, pour inviter les salarié.es concerné.es à entamer des démarches de reconnaissance de handicap, qui peut passer par des vidéos du type « vis ma vie », des informations sur l'intranet, une signature mail évoquant la mobilisation de l'entreprise sur le sujet, l'affichage des interlocuteurs (nom des référent.es, médecins, assistantes sociales, ...), la rédaction de brochures, d'informations pratiques sur la RQTH ;
- **la formation** : certaines entreprises proposent de mobiliser les méthodes de codéveloppement, beaucoup tablent sur le recours aux dispositifs de formation en alternance.

La formation peut être prévue

- en direction des managers et/ou des salarié.es sur la question du handicap, sur l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- et/ou en direction des recruteurs/recruteuses à un recrutement sans discrimination
- et/ou en direction des personnels dont les personnes en situation de handicap ; auquel cas un aménagement de la formation est envisagé, avec la prise en charge du surcoût du déplacement de la formation, le cas échéant.

Recrutement / sous-traitance

Pour remplir leur obligation, les entreprises évoquent les recrutements directs et/ou les liens avec les entreprises avec personnes en situation de handicap.

Ainsi, s'agissant des démarches de recrutement, les accords font état d'embauches sur toutes les formes de contrats, en particulier l'apprentissage de personnes en situation de handicap. Les entreprises sont souvent tiraillées entre le souci d'allier une démarche universaliste - non discriminante – et celui de recruter des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, les entreprises valorisent les partenariats (forum métiers ARPEJEH³, école, Service Public de l'Emploi, acteurs de la santé, Agefiph, organismes de formation, d'insertion, centres de rééducation professionnelle, membres du PDITH, jour duo-day, association étudiant.es, projet "institut d'un jour", liste des partenaire « handicap », etc.). On peut noter que certaines entreprises connaissent parfaitement bien les dispositifs et les structures intervenant dans le champ du handicap.

Les entreprises envisagent alors un accompagnement de la personne recrutée, éventuellement avec un tuteur ou une tutrice, un parrain ou une marraine, ou encore un-e coéquipier-e formé-e ; des entretiens réguliers avec le/la manager, un suivi personnalisé, un bilan à x mois sont également prévus.

Un accord évoque l'adaptation des objectifs à atteindre pour les commerciaux/ales recrutées. Certains accords envisagent aussi l'aménagement de la durée du travail, des horaires ou encore le recours plus souple au télétravail.

L'adaptation au poste est quasi systématiquement évoquée : selon les accords, cela peut passer par l'achat de prothèses auditives, l'aménagement du bureau, l'achat de porte document, d'ordinateur sur roulettes, l'abonnement tado - transcription messages vocaux -, le recours à un traducteur de la langue signes, la modification de l'air comprimé dans certaines salles, le travail sur l'éclairage, le recours à un consultant pour l'accompagnement sur le nouveau poste, etc.

Certaines entreprises se fixent des objectifs de volume de recrutements sur la durée de l'accord – en général 3 ans, ou l'atteinte d'un taux d'emploi direct.

S'agissant du recours à des dispositifs ou structures spécifiques pour leur sous-traitance, plusieurs entreprises citent les ateliers protégés, les Entreprises Adaptées, les Etablissements ou Services d'Aide

³ Association « Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés ».

par le Travail, les Centre de distribution de travail à domicile⁴, le contrat tremplin, parfois en fixant un pourcentage ou un montant d'achat à atteindre, auprès du secteur protégé.

Autres mesures

Certaines entreprises prennent des initiatives particulières. Il peut s'agir d'aides totales ou partielles pour :

- l'achat de véhicule aménagé, voire le financement du permis de conduire ;
- les frais liés à un déménagement en raison d'une prise de poste ;
- les frais de taxi, plus largement de transports pour se rendre au travail.

Plusieurs entreprises évoquent également l'affectation de demi-journées pour encourager les démarches de RQTH, de congés de quelques jours en cas d'enfants en situation de handicap, du versement de la taxe d'apprentissage aux établissements du secteur protégé.

Maintien dans l'emploi

Enfin, beaucoup d'entreprises font état du maintien dans l'emploi et/ou de la prévention des inaptitudes. L'aménagement des postes de travail pour les salarié-es concerné-es est évoqué à cette occasion.

Budget

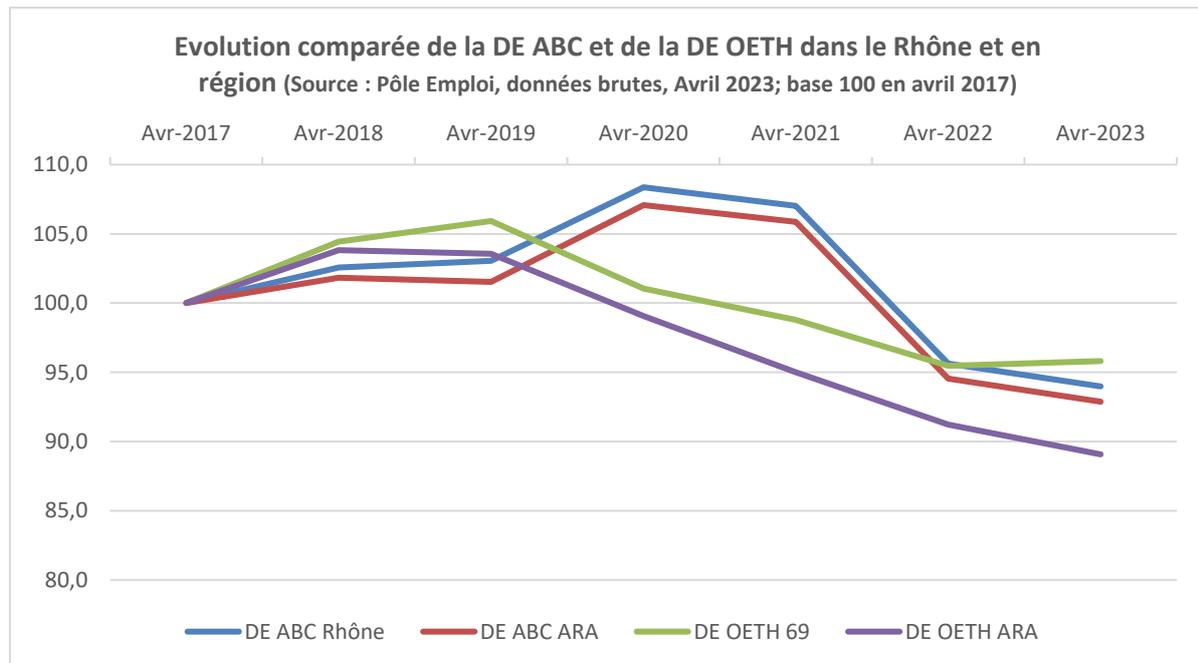
Quelques accords estiment le budget nécessaire, en général sur les 3 années couvertes par l'accord. Plusieurs le quantifient comme étant égal à la contribution que l'entreprise aurait dû verser à l'Agefiph. Rares sont celles qui partent des besoins en détaillant les différents postes (emploi direct, indirect, coût de pilotage, communication, formation, aides particulières, etc.).

⁴ Entreprises adaptées procurant aux personnes en situation de handicap des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

DEMANDE D'EMPLOI RELEVANT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (DE OETH)⁵

En avril 2023⁶, 10 990 personnes inscrites à Pôle emploi dans le Rhône relèvent de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. C'est 7.8% de l'ensemble des personnes inscrites en catégories ABC à Pôle emploi. Cette proportion oscille entre 7% et 7.8% selon les années depuis 2017 (avril). Quelle que soit l'année depuis 2017, cette part est toujours plus faible que celle de la région (9.1% en avril 2023).

Après une phase de croissance entre avril 2017 et avril 2019, la DE OETH dans le Rhône a diminué jusqu'en avril 2022 et se stabilise jusqu'en avril 2023 ; en revanche, en région, la DE OETH poursuit sa diminution en fin de période, sans que l'évolution de la demande d'emploi ABC totale diffère entre les deux niveaux géographiques.

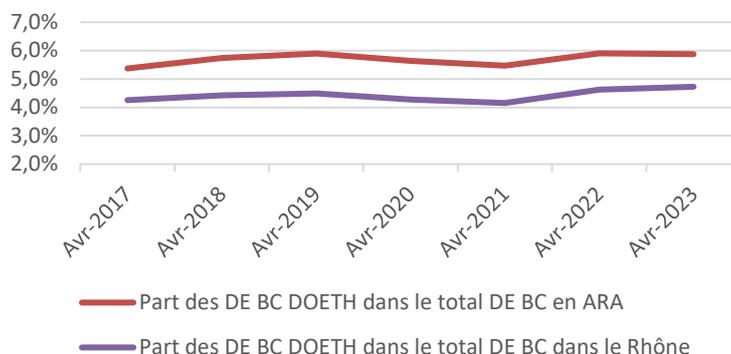


⁵ Les abréviations DE OETH pour « demande d'emploi relevant de l'obligation d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés » ou DE BOETH pour « demande d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs ou travailleuses handicapées » seront utilisées indifféremment. Par ailleurs, l'expression « personnes en situation de handicap » sera privilégiée autant que faire se peut, sachant que le terme « travailleur handicapé » est maintenu dans l'intitulé de l'obligation.

⁶ Données brutes.

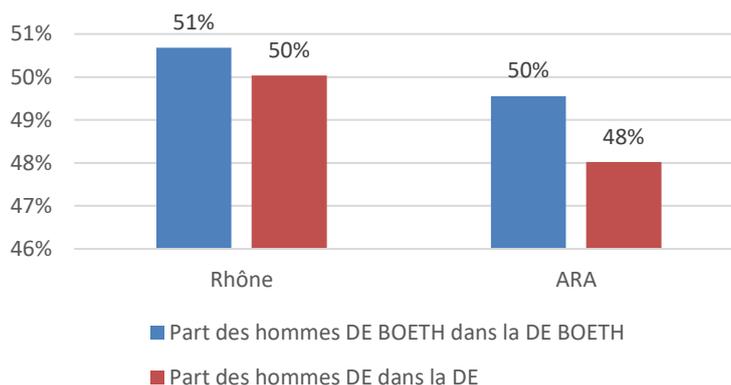
La part des DE OETH dans les activités réduites est plus faible dans le département qu'en moyenne régionale (4.7%, avril 2023 ; 5.9% en ARA), sans évolution notable depuis 2017.

Evolution de la part des DE OETH BC dans le total des DE BC dans le Rhône et en région (Source : PE, données brutes)



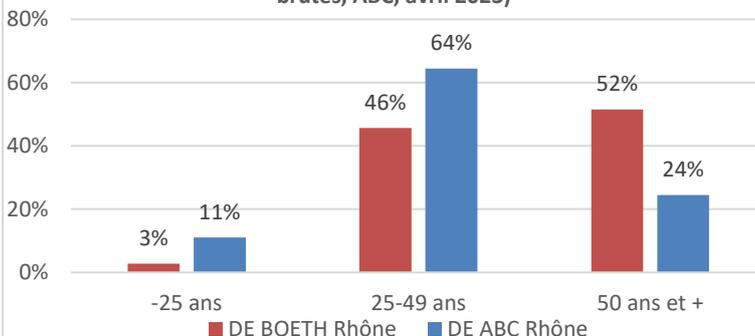
Dans le Rhône, les hommes sont majoritaires parmi les personnes en situation de handicap inscrites à Pôle emploi – 51% - et légèrement surreprésentés par rapport à leur poids dans l'ensemble des DE de catégories ABC.

Comparaison de la part des hommes dans la DE OETH et dans la DE totale dans le Rhône et en région (source : Pôle Emploi, données brutes, ABC, avr-23)

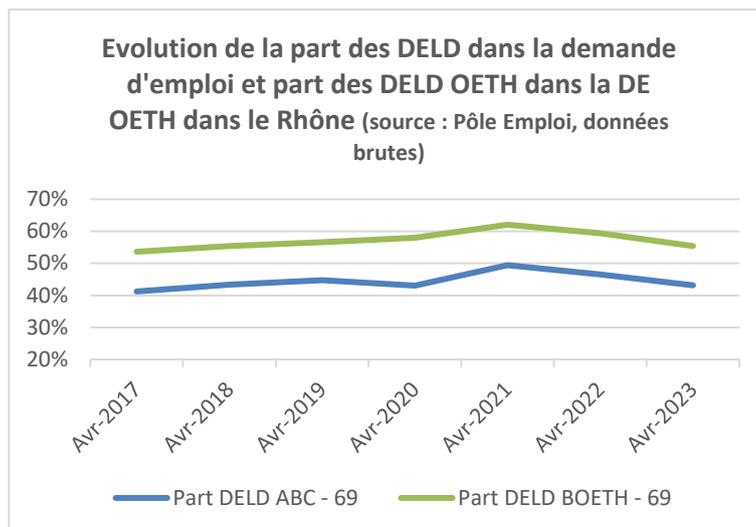


Dans le Rhône, la structure par âge des DE OETH diffère de celle des personnes inscrites à Pôle Emploi en catégories A, B, C : il y a une sous-représentation des moins de 25 ans et des 25-49 ans et une surreprésentation des 50 ans et plus.

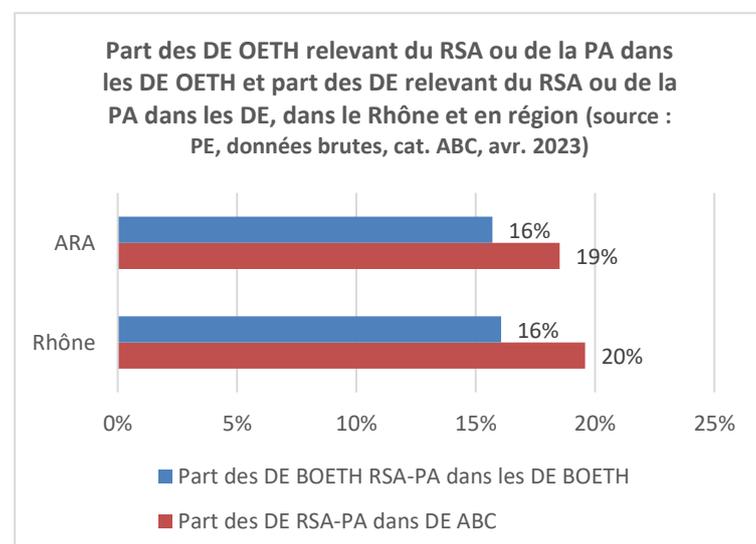
Répartition des DE et des DE OETH du Rhône selon la tranche d'âge (Source : Pôle emploi, données brutes, ABC, avril 2023)



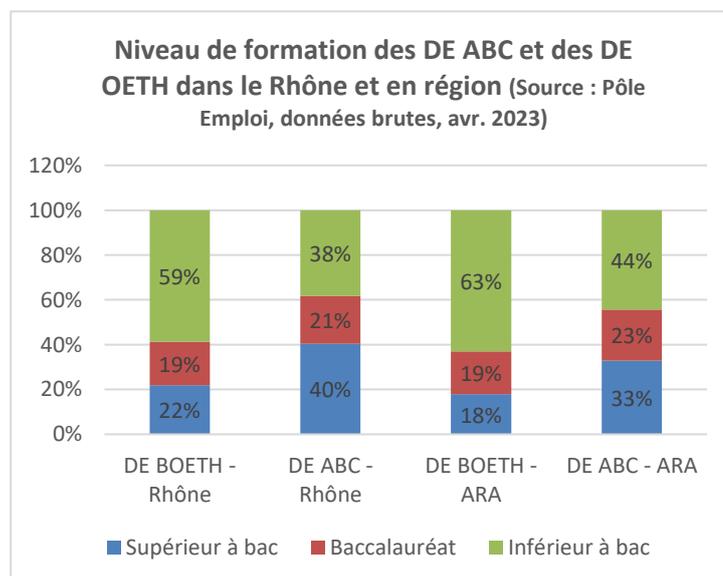
Dans le Rhône, parmi la DE OETH de catégories ABC, les personnes inscrites depuis au moins un an à Pôle emploi sont majoritaires et proportionnellement plus nombreuses qu'en moyenne ABC (55% contre 43%). Ce constat est valable depuis au moins 2017 et pour l'ensemble de la région.



16% des DE OETH perçoivent le RSA ou la prime d'activité (PA) dans le Rhône, contre 20% pour l'ensemble des DE ABC du Rhône. Les proportions sont comparables à celles de la région.



Les DE OETH sont majoritairement titulaires d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat dans le département (59%), plus rarement d'un bac (19%) ou d'un niveau supérieur au baccalauréat (22%). Leur niveau de diplôme est globalement plus faible que la moyenne des DE ABC. La situation a peu évolué depuis 2017.



Selon la nomenclature de Pôle emploi, 80% des domaines de métiers recherchés par les DE OETH relèvent de 6 secteurs d'activité. Ce sont les mêmes que ceux de la moyenne des DE. Hormis leur sur-représentation dans les services à la personne et à la collectivité et dans les métiers du support à l'entreprise, les proportions entre la DE OETH et la moyenne des DE diffèrent peu.

