

# Dans le Grand Est, quatre travailleurs handicapés sur dix dans le secteur industriel

Insee Analyses Grand-Est • n° 162 • Juillet 2023



En 2019 dans le Grand Est, 36 000 travailleurs handicapés sont salariés dans les 7 700 établissements de 20 salariés ou plus, assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ces salariés sont plus âgés et plus souvent ouvriers que l'ensemble des salariés. Ils travaillent aussi plus fréquemment dans leur établissement depuis au moins dix ans, et sont plus souvent à temps partiel. Ils sont également surreprésentés dans les secteurs de l'industrie et dans certains services.

Si ce profil est similaire au profil national, la part des ouvriers est cependant bien plus importante dans le Grand Est. L'orientation économique et le poids de l'industrie dans la région expliquent en partie ces caractéristiques, ainsi que certaines disparités départementales.

En 2019 en France, 3,8 % des personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Elles sont employées dans le cadre de **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**

► **encadré 1.** Celle-ci vise à garantir l'égalité de traitement en termes d'emploi et de travail au regard du handicap. Régie par une loi de 1987, elle prévoit que chaque établissement assujetti compte 6 % de salariés ayant une reconnaissance de handicap.

Il existe différents moyens pour s'acquitter de cette obligation : emploi direct, emploi indirect (accueil de stagiaires, contrats de fournitures ou de sous-traitance ou de prestations de services) et à défaut, contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette étude traite de l'emploi direct des travailleurs handicapés.

En 2019, l'OETH concerne 36 000 salariés dans le Grand Est, hors fonction publique. Ces derniers travaillent dans les 7 700 établissements de 20 salariés ou plus

assujettis de la région, employant 691 000 salariés au total. Ils représentent 29 200 **unités bénéficiaires**, et 26 800 **équivalents temps plein** (EQTP).

## Un taux d'emploi direct plus élevé que le taux national

Dans la région, le **taux d'emploi direct** s'élève à 3,9 % en équivalent temps plein, soit 0,4 point de plus que celui de la France.

L'Île-de-France est la région de France métropolitaine avec le taux le plus faible (2,9 %). En France de province, seules trois régions, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes ont un taux d'emploi direct (3,6 %) inférieur au Grand Est et supérieur au niveau national. À l'opposé, la Nouvelle Aquitaine se distingue par le taux d'emploi le plus élevé (4,2 %) ► **figure 1.**

Ces écarts peuvent s'expliquer par des spécificités économiques régionales et par l'influence des secteurs de l'industrie, de l'administration et du commerce. Dans le Grand Est,

l'industrie est le premier employeur de salariés ; *a contrario*, en Île-de-France, le commerce et les activités tertiaires dominent. Composée d'établissements de grandes entreprises assujettis depuis longtemps, l'industrie remplit plus facilement les obligations. Ainsi, la région se place en quatrième position pour le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans ce secteur (4,2 %), derrière les Hauts-de-France, la Nouvelle Aquitaine et la Bretagne.

## Davantage de travailleurs handicapés dans l'industrie et l'administration

Les travailleurs handicapés sont plus présents dans l'industrie et le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, par rapport à l'ensemble des travailleurs. Ces secteurs pèsent plus fortement dans le Grand Est qu'en France ► **figure 2.**

À l'inverse, ils sont moins présents dans le secteur du commerce, transport, hébergement et restauration,

En partenariat avec :

contrairement à l'échelle nationale. Leur poids est également plus faible dans la construction. Ce dernier secteur est composé de plusieurs catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) : métiers du bâtiment et des travaux publics tels que maçons ou conducteurs d'engin. La présence de tels emplois dans un établissement permet juridiquement un allègement de son obligation, la plupart des personnes handicapées ne pouvant être recrutées sur ces postes.

### Au niveau départemental, des disparités de taux d'emploi direct liées aux orientations sectorielles

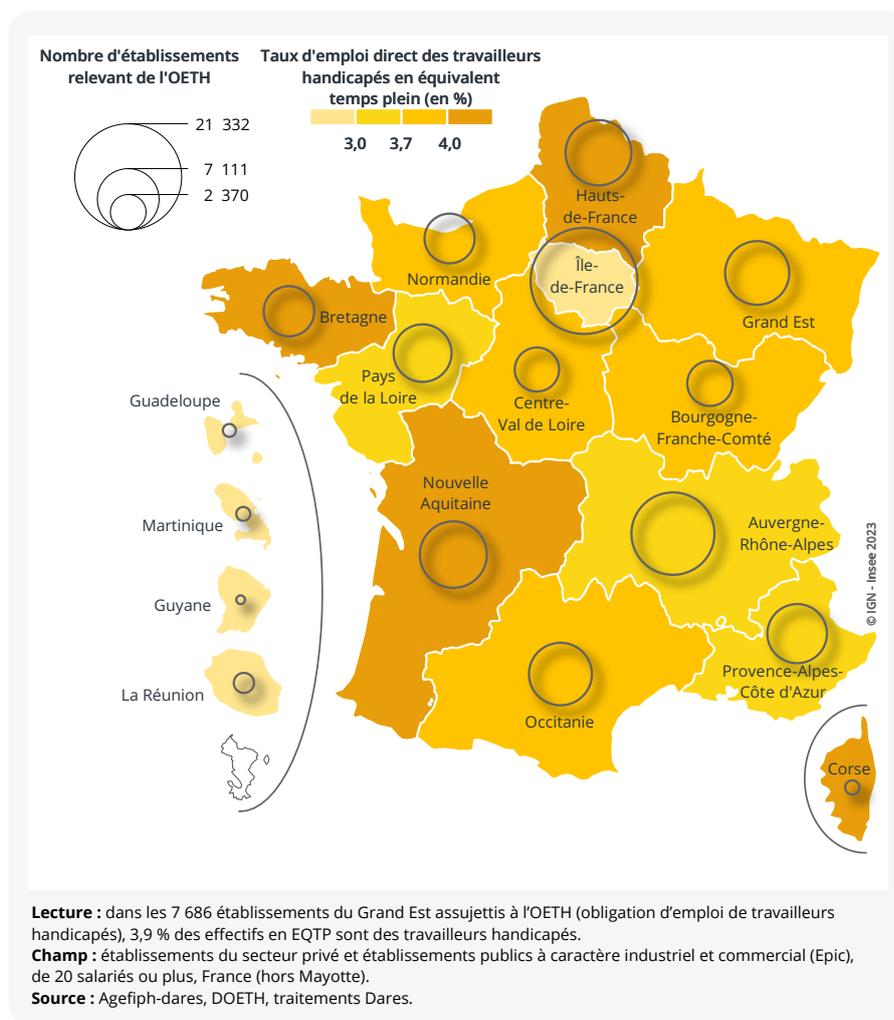
Le taux d'emploi direct est aussi variable selon les départements : il s'échelonne de 3,3 % dans le Bas-Rhin, à 5,1 % dans les Ardennes ► **figure 3**. Il est plus élevé dans les départements ruraux et peu denses : les Ardennes, la Meuse, la Haute-Marne et les Vosges. Dans ces départements, les plus de 55 ans s'avèrent proportionnellement plus nombreux ainsi que la population touchée par des limitations motrices ou organiques [Espagnacq et alii, 2023 ; ► **Pour en savoir plus**]. Celles-ci peuvent être à l'origine d'une reconnaissance administrative de travailleur handicapé selon l'emploi occupé. Ce sont aussi les départements dans lesquels la part des postes en EQTP dans le secteur industriel est la plus forte.

Cette imprégnation industrielle du tissu économique se retrouve logiquement dans le profil des salariés et particulièrement dans celui des bénéficiaires de l'OETH (**BOETH**) : des salariés masculins, plus âgés et plutôt ouvriers.

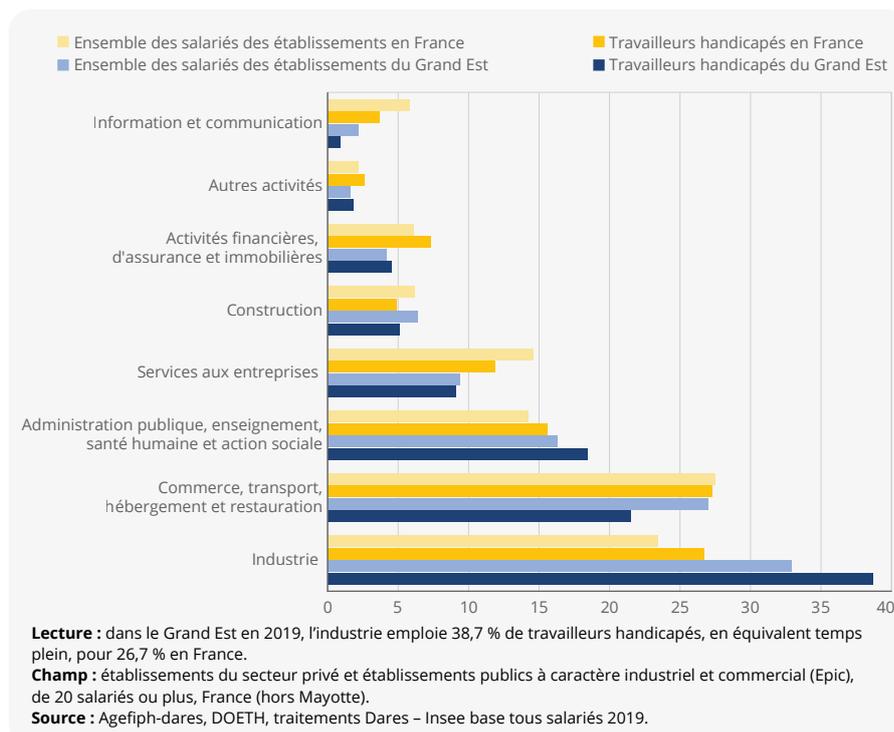
### Des travailleurs handicapés plutôt âgés et présents depuis au moins dix ans dans leur établissement

Les bénéficiaires de l'OETH sont plus âgés dans le Grand Est : plus de la moitié a 50 ans ou plus (56 % contre 54 % en France). Ils sont aussi plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis. Le poids de cette tranche d'âge augmente entre 2011 et 2019 (de 47 % à 56 %), suivant la tendance nationale ► **figure 4**. L'âge accroît la probabilité d'avoir eu une maladie professionnelle et la reconnaissance d'un handicap. De plus, des mesures favorisant le maintien en emploi des travailleurs handicapés seniors ont été mises en place le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## ► 1. Nombre d'établissements assujettis et taux d'emploi direct des travailleurs handicapés en 2019



## ► 2. Répartition des travailleurs handicapés en équivalent temps plein par secteur en 2019



La proportion d'ouvriers est plus importante dans la région (49 %, soit 10 points de plus qu'en France). À l'opposé, la part de chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures est faible, 5 %, soit deux fois moins qu'en France. Toutefois, cette part a légèrement progressé ces dernières années : en 2011, elle était de 4 %. Le poids des professions intermédiaires est également plus faible qu'au plan national. Le maintien de la prépondérance industrielle dans la région explique en partie cette structure professionnelle particulière.

Cette population est davantage masculine, à 55 %, soit 3 points de plus qu'en France. Néanmoins, elle se féminise de manière soutenue depuis 2011. En effet, la proportion de femmes passe de 36 % à 45 %.

Les salariés en situation de handicap sont aussi plus souvent employés à temps partiel. La part de ces salariés augmente : de 23 % en 2011 à 28 % en 2019. De plus, trois bénéficiaires sur cinq travaillent depuis au moins dix ans dans le même établissement : une petite partie des BOETH sont en effet des personnes ayant de l'ancienneté, victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, et maintenues en emploi dans l'établissement.

Cette ancienneté s'accompagne de contrats majoritairement à durée indéterminée, de façon plus fréquente que pour l'ensemble des salariés (89 % contre 85 %).

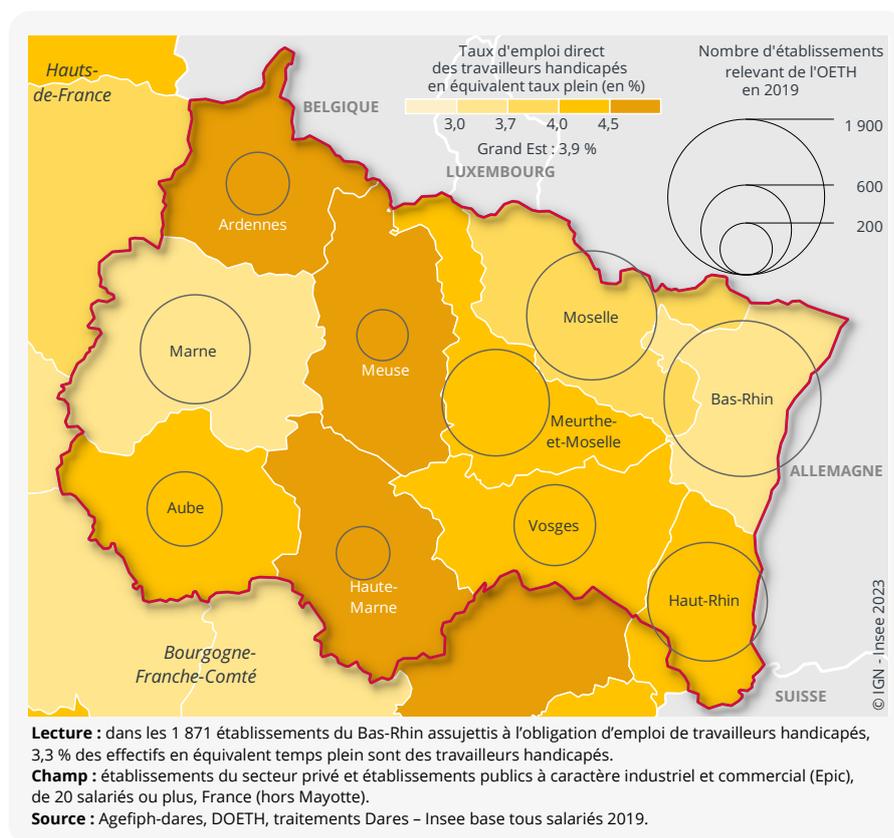
### Moins de contrats à durée indéterminée pour les travailleurs handicapés embauchés en 2019

En moyenne, près de quatre bénéficiaires sur dix sont embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) en 2019 ► **figure 5**, contre trois sur dix en 2011. C'est moins que pour l'ensemble des salariés des établissements assujettis.

Les nouveaux embauchés profitent aussi davantage de contrats spécifiques ou de conventions : 23 %, contre 13 % pour l'ensemble des salariés des mêmes établissements.

Ils bénéficient aussi plus fréquemment d'un CDI dans les plus petits établissements, ou dans les plus grands, conformément à la tendance nationale. Parmi les nouveaux embauchés, 46 % ont un CDI dans les établissements de 20 à 49 salariés, et 40 % dans les établissements de 500 salariés ou plus. Ils ne sont que 30 % dans les établissements de 250 à 499 salariés.

### ► 3. Nombre d'établissements assujettis et taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les départements du Grand Est en 2019



### ► 4. Répartition par principales caractéristiques des travailleurs handicapés et des salariés des établissements assujettis

		Travailleurs handicapés		Ensemble des salariés	
		Grand Est	France entière	Grand Est	France entière
<b>Genre</b>	Homme	55,3	52,5	56,3	55,9
	Femme	44,7	47,5	43,7	44,1
<b>Tranche d'âge</b>	15-24 ans	1,9	2,0	9,8	9,9
	25-39 ans	15,7	16,9	34,7	36,8
	40-49 ans	26,3	27,3	24,9	25
	50 ans ou plus	56,1	53,8	30,6	28,3
	Moins de 1 an	10,4	11,3	15,4	17,5
<b>Ancienneté</b>	1 an à moins de 2 ans	6,7	7,3	13,4	14,8
	2 ans à moins de 5 ans	11,6	12,1	17,5	18,9
	5 ans à moins de 10 ans	13,2	14,1	15,7	15,8
	10 ans ou plus	58,1	55,2	38	33
<b>Type de contrat</b>	CDI	88,9	89,0	85,2	84,3
	CDD	7,9	7,5	8,9	9,5
	Intérim et autre	3,2	3,5	5,9	6,2
<b>Temps de travail</b>	Temps plein	71,8	69,4	82,9	84,6
	Temps partiel	28,2	30,6	17,1	15,4
<b>PCS</b>	Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	10,0	13,5	22,6
	Professions intermédiaires	15,1	19,3	21,3	20,8
	Employés	31,4	32,1	28,8	28,2
	Ouvriers	48,5	38,6	36,4	28,4

**Lecture :** dans le Grand Est en 2019, 48,5 % des effectifs des travailleurs handicapés sont ouvriers, contre 36,4 % de l'ensemble des salariés (pour respectivement 38,6 % et 28,4 % en France).  
**Champ :** établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus, France (hors Mayotte).  
**Source :** Agefiph-dares, DOETH, traitements Dares - Insee base tous salariés 2019.

### Le taux d'emploi direct se stabilise entre 2015 et 2019

Entre 2011 et 2015, le taux d'emploi des BOETH augmente de 0,4 point dans le Grand Est, pour atteindre 4,0 %. Cette hausse est présente dans les principaux

secteurs d'activité de la région : l'industrie et les activités de services.

Cette augmentation couvre tous les départements, exceptés la Meuse. En particulier, la hausse est d'au moins 0,5 point en Moselle, en Meurthe-

et-Moselle et dans le Haut-Rhin, départements dans lesquels les effectifs des établissements assujettis sont parmi les plus élevés.

En Moselle et Meurthe-et-Moselle, le taux d'emploi direct dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale progresse de 0,7 point. En Moselle et dans le Haut-Rhin, la hausse est de 0,8 point dans l'industrie.

Entre 2015 et 2019, le taux d'emploi diminue très légèrement, tandis qu'il augmente dans les mêmes proportions en France. Il reste stable dans les activités de services, mais baisse de 0,2 point dans l'industrie, à l'inverse de la tendance nationale, où le taux d'emploi se stabilise dans l'industrie et s'accroît dans les activités de services. ●

Véronique Batto, Isabelle Manné (Insee)

 Retrouvez plus de données en téléchargement sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

### ► Pour comprendre

Les **établissements relevant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** sont des établissements du secteur privé et des établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic) de 20 salariés ou plus et disposant du pouvoir d'embaucher et de licencier du personnel.

Les bénéficiaires de l'OETH sont indifféremment désignés dans cette étude par **BOETH** ou **travailleurs handicapés**.

### ► Définitions

Le **taux d'emploi direct** de travailleurs handicapés est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et l'effectif des établissements assujettis. Le nombre de bénéficiaires peut être décompté en personnes physiques, en **unités bénéficiaires** (une unité si la personne est employée au moins à mi-temps, une demi-unité sinon), en **équivalent temps plein** (au prorata du temps réel de travail, du temps de présence et de la durée de validité de la reconnaissance de travailleur handicapé).

L'**emploi indirect** correspond à l'accueil de stagiaires et à la signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services.

## ► 5. Répartition des nouveaux bénéficiaires par type de contrats et selon la taille de l'établissement dans le Grand Est en 2019

	Travailleurs handicapés			Ensemble des salariés		
	CDI	CDD	Intérim et autres	CDI	CDD	Intérim et autres
De 20 à 49 salariés	45,8	35,0	19,2	47,5	36,2	16,3
De 50 à 99 salariés	35,1	46,9	18,0	41,2	46,4	12,4
De 100 à 249 salariés	38,4	38,7	22,9	42,4	45,4	12,2
De 250 à 499 salariés	30,0	38,9	31,1	40,5	50,1	9,4
500 salariés et plus	40,3	27,9	31,8	49,1	43,3	7,6
<b>Ensemble</b>	<b>38,5</b>	<b>38,2</b>	<b>23,3</b>	<b>44,3</b>	<b>42,5</b>	<b>13,2</b>

**Lecture** : dans le Grand Est en 2019, 38,5 % des travailleurs handicapés nouvellement embauchés ont un contrat à durée indéterminée, pour 44,3 % de l'ensemble des salariés.

**Champ** : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus, France (hors Mayotte).

**Source** : Agefiph-dares, DOETH, traitements Dares - Insee base tous salariés 2019.

### ► Encadré - Le mot du partenaire

#### La réforme du champ de l'OETH

Une réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a été mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2020 en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'objectif reste fixé à 6 % de l'effectif, avec des évolutions de calcul, afin d'inciter au recrutement de personnes handicapées et donner la priorité à l'emploi direct.

L'OETH s'applique à présent aux entreprises, et non plus aux établissements. Cet élargissement de la base d'assujettissement a pour conséquence d'augmenter nettement le nombre de travailleurs handicapés exigé par la loi. Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans a depuis 2020 un poids plus important (il compte pour 1,5 salarié).

Depuis la réforme de 2020, les emplois dits « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) sont pris en compte pour déterminer les effectifs attendus de bénéficiaires de l'OETH. Toutefois, il est prévu une déduction du montant de la contribution annuelle de l'entreprise (en cas de non-respect de son obligation) en fonction du nombre de salariés occupant un poste Ecap.

Pour favoriser l'emploi direct, la signature de contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA) ou avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), ou le recours aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) permet toujours de réduire partiellement la contribution. Cependant, avant la réforme, toutes ces possibilités correspondaient à une modalité pour répondre à l'OETH.

Il est également possible de satisfaire à l'obligation via des accords agréés par l'État, et visant la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux travailleurs handicapés dans l'entreprise.

La part de l'obligation attendue dans les effectifs des établissements assujettis est de 5,6 % en 2020 et 2021. La loi s'applique progressivement avec des mécanismes transitoires pour la période 2020-2024. En 2021, le taux d'emploi direct après majoration liée à l'âge était de 4,5 % au niveau national, en progression par rapport à 2020 (4,3 %).

*Dreets Grand Est*

### ► Pour en savoir plus

- **Espagnacq M., Sermet C., Regaert C., Daniel F.**, « Des disparités de limitations motrices ou organiques importantes entre les départements », *Questions d'économie de la santé* n° 276, mars 2023.
- **Eidelman A., Lhommeau B.**, « Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ? », *Dares Analyses* n° 23, mai 2022.
- **Collet M.**, « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019 », *Dares Résultats* n° 63, novembre 2021.
- **Lamine K., Manné I.**, « Dans le Grand Est, 33 800 travailleurs handicapés dans les établissements de plus de 20 salariés », *Insee Flash Grand Est* n° 51, septembre 2021.
- **Bernardi V., Lhommeau B.**, « Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ? », *Dares Analyses* n° 31, septembre 2020.

