

LES SALAIRES BENEFICIAIRES D'UNE RECONNAISSANCE DE HANDICAP EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ¹

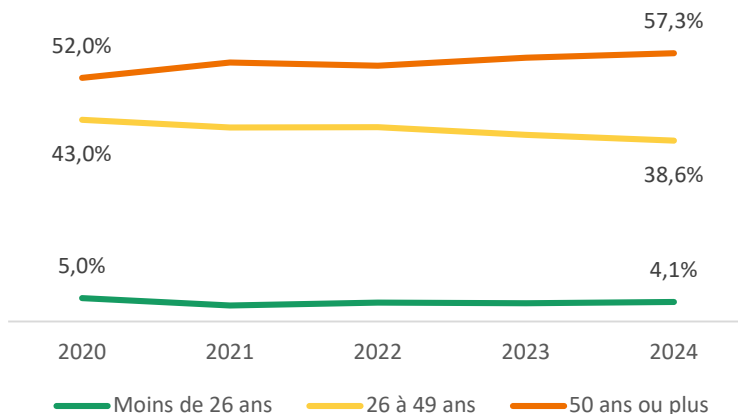
28 500 salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap (ci-après nommés salariés TH) travaillent dans les établissements de la région Bourgogne-Franche-Comté en 2024. De plus en plus âgés, à temps partiel pour près d'un tiers d'entre eux, ces salariés sont presque pour moitié des ouvriers et sont majoritairement employés dans cinq secteurs d'activité.

► DES SALAIRES TH AGES ET VIEILLISSANTS

57 % des salariés TH de la région sont âgés de 50 ans ou plus en 2024, contre 55 % en moyenne nationale. Cette part augmente de 5 points par rapport à 2020, essentiellement au détriment de la tranche d'âge de 26 à 49 ans, traduisant un vieillissement prononcé des salariés TH.

A titre de comparaison, les personnes âgées de 50 ans ou plus représentent 29 % des salariés de la région (secteurs privé et public confondus)².

Evolution de la part de salariés TH par tranche d'âge en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares base contrats salariés TH – traitement Dreets-Sese BFC

Les femmes composent près de la moitié des effectifs salariés TH régionaux (49 %). Toutefois, chez les jeunes de moins de 26 ans, 63 % sont des hommes. A l'échelle de la France entière, les résultats sont assez proches. Les écarts constatés entre les deux niveaux géographiques ne sont pas significatifs.

¹ Des précisions méthodologiques importantes figurent en fin de document

² Source Insee - recensement de la population 2022

► UNE PART ELEVÉE DE SALARIÉS TH A TEMPS PARTIEL

Le CDI est le type de contrat de travail le plus répandu. Il concerne plus de huit salariés TH sur dix et jusqu'à près de neuf salariés TH de 50 ans ou plus sur dix. Ces ratios sont proches de la moyenne observée pour l'ensemble de la population salariée et indiquent que le statut de handicap ne se traduit pas par une précarité dans l'emploi.

5 % des salariés TH bénéficient d'un contrat « aidé » au sens large (apprentissage, CDD d'insertion, parcours emploi compétences...), soit une part comparable à l'estimation nationale pour l'intégralité des salariés travaillant en France. 6 % des salariés TH sont employés dans des entreprises adaptées.

La proportion de salariés TH titulaires d'un contrat à temps partiel est assez stable sur la période 2020-2024. Elle s'élève à 30 %, un niveau bien supérieur à la moyenne estimée pour l'ensemble des salariés de la région (14 %)³. Ce régime horaire est en particulier un moyen de concilier travail et prise en charge thérapeutique, de prévenir l'aggravation de l'état de santé ou de favoriser le maintien en emploi des salariés TH. Il concerne 40 % des femmes et 20 % des hommes. Les salariés TH qui ont 50 ans ou plus sont davantage à temps partiel (34 % en 2024), avec une tendance à la hausse (+ 2 points par rapport à 2020).

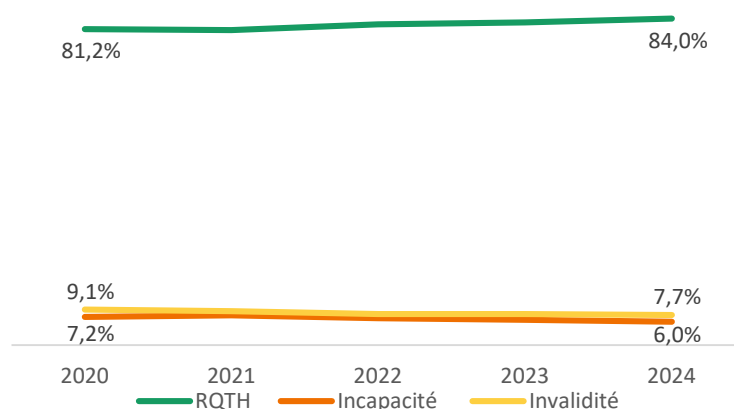
► PLUS DE HUIT SALARIÉS TH SUR DIX ONT UNE RQTH

La situation administrative des salariés TH revêt plusieurs formes. (Cf. encadré page 4.)

84 % des salariés TH sont déclarés comme titulaires d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), 8 % comme titulaires d'une pension d'invalidité et 6 % comme titulaires d'une rente d'incapacité permanente. La part de salariés bénéficiaires d'une RQTH augmente entre 2020 et 2024 (+2,8 points).

Considérant qu'un employeur ne peut déclarer qu'un unique titre pour un salarié TH (quand bien même celui-ci en aurait plusieurs), la prépondérance de la RQTH peut signifier qu'elle est choisie comme référence principale dans le cas de cumul de titres.

Statut de reconnaissance du handicap des salariés TH en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares base contrats salariés TH – traitement Dreets-Sese BFC

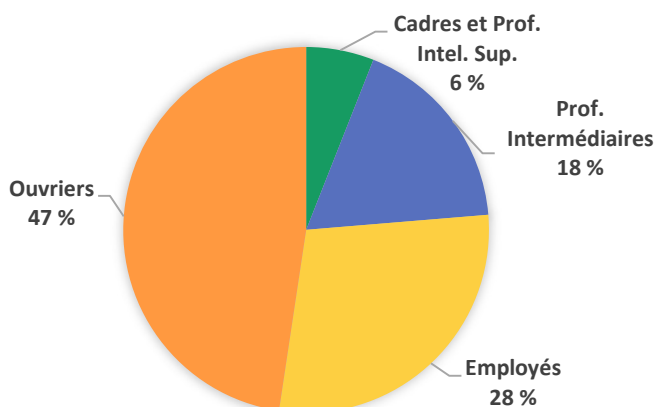
La proportion de RQTH diminue avec l'âge. Elle est de 96 % pour les salariés de moins de 26 ans et de 80 % pour les salariés de 50 ans ou plus, l'altération de l'état de santé entraînant des situations d'invalidité ou d'incapacité.

³ Source Insee - recensement de la population 2023

► PRES DE LA MOITIE DES SALARIES TH SONT DES OUVRIERS

Parmi les professions et catégories socioprofessionnelles, les ouvriers représentent 47 % des salariés TH de la région en 2024 alors qu'ils ne sont que 26 % dans l'emploi salarié total⁴. La majorité d'entre eux sont des ouvriers qualifiés (28 %) ou peu qualifiés (26 %) réalisant des tâches à dominante manuelle sur des machines, installations ou chaînes automatisées pour une production de type industriel. Les cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires sont à l'inverse sous-représentées. Ces deux catégories regroupent 24 % des salariés TH contre 43 % des salariés.

Répartition des salariés TH par catégorie socioprofessionnelle en 2024 en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares base contrats salariés TH – traitement Dreets-Sese BFC

3

La part d'ouvriers TH est élevée quelle que soit la tranche d'âge. Elle atteint ses points hauts chez les jeunes de moins de 25 ans et chez les salariés de 50 ans ou plus. D'un côté, les jeunes bénéficiant d'une reconnaissance de leur handicap sont globalement moins qualifiés et plus souvent orientés vers des voies professionnelles (CAP) que l'ensemble des jeunes⁵. De l'autre, compte tenu des métiers qu'ils exercent, les ouvriers sont les salariés les plus exposés aux contraintes physiques et à l'usure professionnelle. Leurs possibilités de reconversion sont par ailleurs limitées.

► CINQ SECTEURS CONCENTRENT PLUS DE LA MOITIE DES SALARIES TH

52 % des salariés TH sont employés dans cinq secteurs d'activité (selon la nomenclature déclinée en 38 postes) : commerce, transports et entreposage, hébergement médico-social et action sociale, activités de services administratifs et de soutien (comprenant l'intérim) et fabrication de matériels de transport.

Ces secteurs sont ceux qui composent le top 5 de l'emploi salarié régional (52 % des salariés y travaillent)⁶, à l'exception de la fabrication de matériels de transport qui fait place à la construction. La différence de structure s'explique en partie par le champ retenu pour la présente analyse qui exclut les entreprises de moins de 20 salariés, nombreuses dans le secteur de la construction.

⁴ Source Insee - recensement de la population 2023

⁵ Enquête Cereq-Agefiph Génération 2021

⁶ Source Urssaf - données brutes au 4^{ème} trimestre 2024

Les ouvriers sont fortement représentés parmi les salariés de l'industrie (73 % ; jusqu'à plus de 80 % dans la fabrication de textiles et la fabrication de matériels de transport), les activités de services administratifs et de soutien (69 %) et les transports et entreposage (68 %). Ils sont en revanche minoritaires dans les autres principaux secteurs employeurs, à savoir le commerce (21 %) et le médico-social (18 %) qui sont composés respectivement de 63 % et 56 % d'employés.

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Les données sont issues de la base « contrats salariés TH » de la DARES.

La notion de « salariés TH » est utilisée dans cette publication pour définir les salariés ayant une reconnaissance administrative de handicap au sein des établissements localisés en Bourgogne-Franche-Comté relevant des entreprises privées et des EPIC (entreprises publiques à caractère industriel et commercial) assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Les salariés TH sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (titulaires de la RQTH),
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain,
- plus marginalement, les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), les titulaires de la carte d'invalidité, les titulaires de pensions militaires...

NB : dans le formulaire renseigné au titre de la déclaration sociale nominative (source exploitée par la DARES pour construire la base « contrats salariés TH »), une seule modalité peut être cochée pour le statut de handicap du salarié. Les cas de cumul de titres (par exemple RQTH et AAH) ne sont donc pas identifiables.

Le champ de l'analyse est restreint :

- aux seules entreprises assujetties à l'OETH, c'est-à-dire que sont exclues les entreprises de moins de 20 salariés, non concernées par cette obligation d'emploi, qui apparaissent fortement sous-déclarer le statut de handicap de leurs salariés,
- aux contrats des salariés ayant travaillé au moins 1 jour au cours de l'année considérée, à l'exclusion des contrats de soutien et d'aide par le travail (CSAT). Si un salarié a eu plusieurs CDD au cours de l'année, seul le dernier est retenu.