

La réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

En région Bourgogne-Franche-Comté

Note d'analyse issue des données du [tableau de bord du Plan
Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés](#)



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

Sommaire

1. Introduction	3
2. Note explicative.....	4
3. Chiffres clés 2022	6
4. Hausse des effectifs assujettis, donc des effectifs BOE attendus	6
5. Poursuite de la légère hausse des taux d'emploi direct en Bourgogne-Franche-Comté, tandis qu'ils se stabilisent en France entre 2021 et 2022	7
6. Un taux d'atteinte en hausse, de plus en plus d'entreprises remplissent entièrement l'objectif de l'OETH.....	8
7. Des taux d'emploi et d'atteinte moindres dans les entreprises de moins de 250 salariés	9
8. Un taux d'emploi direct nettement plus faible dans la construction et les commerces, transport, hébergement, restauration	11
9. Comparaison avec la Normandie et le Centre-Val de Loire.....	13
9.1 Données de contexte	13
9.2 Des taux d'emploi très proches de la Normandie, mais une hausse comparable à Centre-Val de Loire	14
9.3 La Bourgogne-Franche-Comté est la deuxième région de France ayant le moins d'entreprises n'employant pas de BOE	14
9.4 La Bourgogne-Franche-Comté se démarque par des entreprises de 250-499 salariés dépassant leur objectif, mais des taux d'atteinte faibles pour celles de 50-249 salariés	15
9.5 Une variation des taux d'emploi et d'atteinte selon les secteurs d'activité moins marquée en Bourgogne-Franche-Comté qu'en Centre-Val de Loire et Normandie	17

1. Introduction

Le marché du travail en Bourgogne-Franche-Comté fait face à des défis persistants de recrutement, mais aussi au besoin de sensibilisation des employeurs à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Comment alors favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap et mieux aligner l'offre et la demande sur le marché du travail ?

Dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), le Comité d'Orientation Régional (COR) consulte annuellement ses participants pour identifier les sujets à approfondir. L'objectif est d'éclairer les réflexions des partenaires impliqués et de soutenir la prise de décision au sein des [instances du PRITH](#).

Lors du COR du 14 décembre 2023, les participants ont majoritairement exprimé le souhait d'une note d'analyse sur les données concernant le monde économique et le taux d'emploi direct des entreprises du secteur privé en Bourgogne-Franche-Comté. Au regard des données disponibles, l'analyse porte sur les données des entreprises avec une analyse du taux d'emploi par secteur d'activité. Afin d'éclairer l'analyse, il est proposé une comparaison des données de la Bourgogne-Franche-Comté avec deux autres régions ; le Centre-Val de Loire et la Normandie.

Pour mener à bien cette étude, une séance de pré-cadrage avec le Service Études-Statistiques-Évaluation (SESE) a été organisée afin de vérifier la faisabilité technique. Le SESE a ensuite initié l'extraction des données, qui ont été analysées pour fournir une analyse sectorielle des entreprises.

La DREETS, l'Agefiph et le Fiphfp, pilotes du PRITH Bourgogne-Franche-Comté, tiennent à remercier particulièrement le SESE pour la fourniture et le traitement des données et leur appui dans la co-construction de la méthodologie.

2. Note explicative

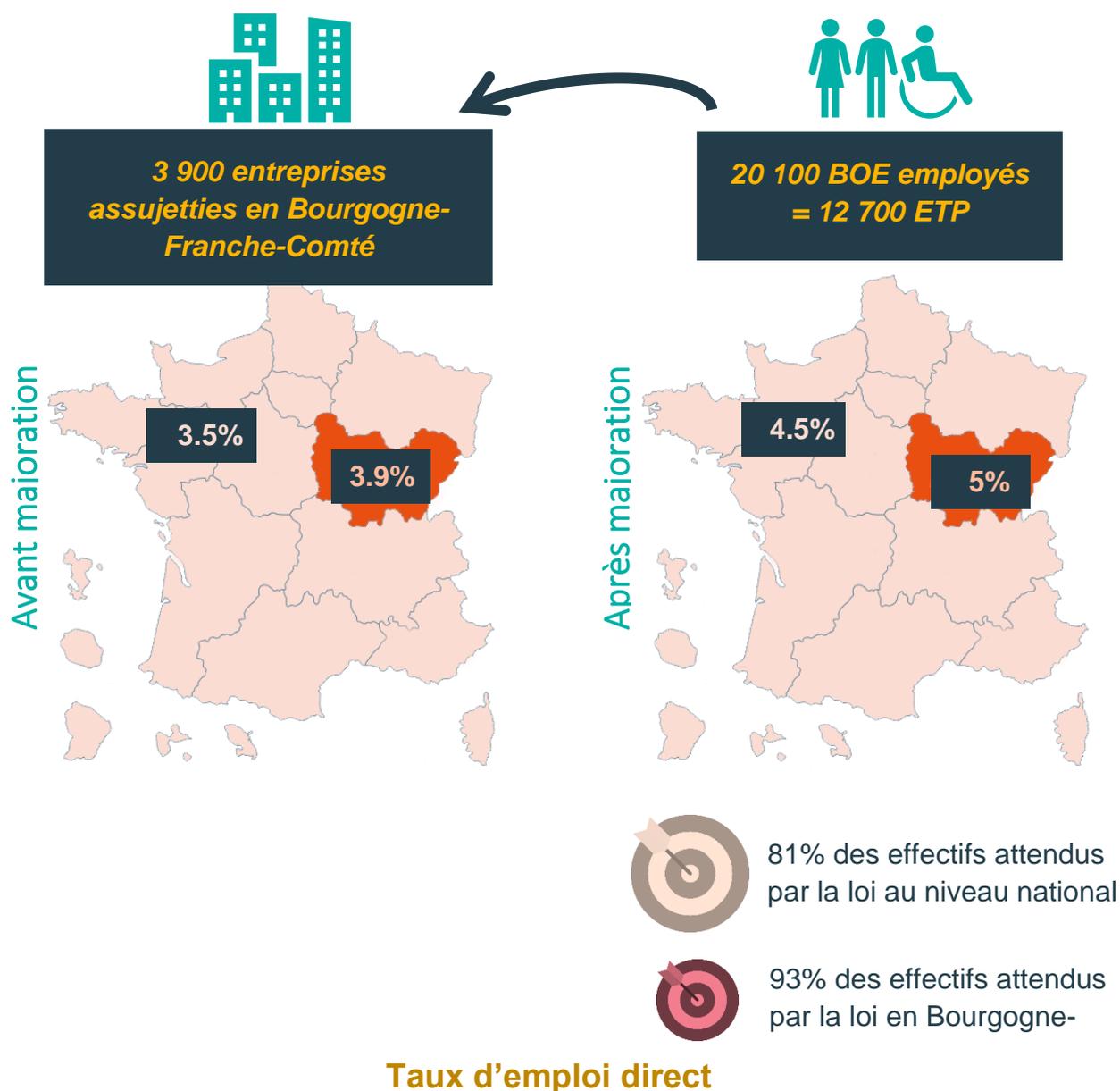
Afin de comprendre au mieux l'analyse des données présentées, il est important de prendre en compte plusieurs éléments contextuels et méthodologiques essentiels :

- **Changement de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) depuis le 1er janvier 2020** : L'OETH s'applique désormais aux entreprises de 20 salariés et plus, et non plus aux établissements. Les données régionales reflètent alors les effectifs des entreprises selon leur siège social, et non la localisation réelle des établissements. Par conséquent, les données régionales n'incluent plus les établissements situés en Bourgogne-Franche-Comté (BFC) dont le siège est hors région. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés doivent désormais déclarer le nombre de Travailleurs Handicapés (TH) employés, même si elles ne sont pas assujetties à l'OETH. Cela permet ainsi une meilleure connaissance de la situation des TH dans les Très Petites Entreprises (TPE).
- **Calcul du Taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en Emploi Direct avec Majoration** : L'effectif moyen annuel des BOE âgés de 50 ans ou plus pris en compte au cours de l'année civile dans l'effectif total des BOE est multiplié par un facteur de 1,5.
- **Choix des régions comparatives** : Pour l'analyse de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté, nous comparons avec Centre-Val de Loire et Normandie en raison de similarités démographiques et économiques, permettant ainsi une évaluation pertinente des politiques régionales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Attention si ces régions sont « comparables » elles ne sont pas identiques.
- **Glossaire**¹:
 - **Définition du Travailleur Handicapé (TH)** : Selon la loi, est reconnu comme **Travailleur Handicapé** « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ». Les travailleurs handicapés doivent obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour bénéficier d'aménagements de poste et d'aides humaines et financières, afin de compenser leur situation de handicap.
 - **BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi** :
 - ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) (RQTH) attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ;
 - titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
 - titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
 - titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
 - titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 - titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »

¹ Source : [Agefiph](#)

- **DOETH** : **Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés**. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés en intégrant la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative), et en transfère la gestion aux Urssaf et caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA).
- **ETP** : **Équivalent Temps Plein**. C'est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées sur une année par un salarié à temps plein. Il s'agit des salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise, même s'ils sont absents momentanément (maternité, maladie, congés, formation, etc.).
- **Handicap** : **La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** a défini la notion de handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »
- **OETH** : **Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé**. Depuis janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés, doivent déclarer les Travailleurs Handicapés (TH) qu'ils emploient. Seuls ceux de plus de 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et versent une contribution financière en cas de non-respect de cet objectif fixé par la loi.

3. Chiffres clés 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

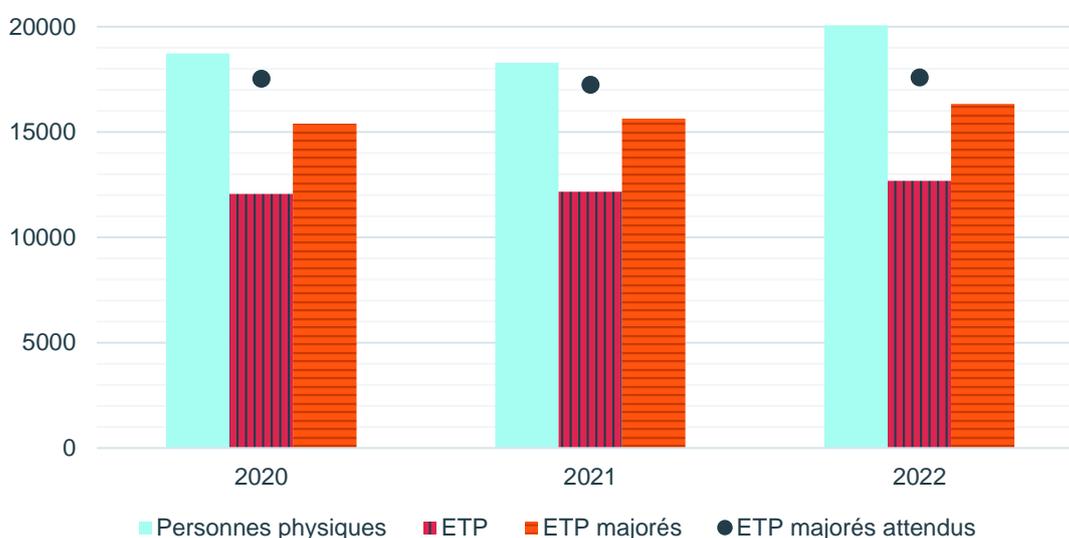
4. Hausse des effectifs assujettis, donc des effectifs BOE attendus

En 2022, on compte en Bourgogne-Franche-Comté 3 900 entreprises assujetties, comptabilisant un effectif de 324 600 ETP (1.7% de plus qu'en 2021). L'effectif BOE (en ETP majoré) attendu par la loi est ainsi de 17 600 (2.0% de plus qu'en 2021), soit 5.4% de l'effectif assujetti (inchangé depuis 2020). En effet, le seuil de 6% donne pour chaque entreprise un nombre **arrondi à l'unité inférieure** de BOE attendus. Pour comparaison, ce taux attendu est de 5.6% en France entière.

5. Poursuite de la légère hausse des taux d'emploi direct en Bourgogne-Franche-Comté, tandis qu'ils se stabilisent en France entre 2021 et 2022

En 2022, dans les entreprises assujetties de Bourgogne-Franche-Comté, 20 000 BOE sont employés, soit 9.7% de plus qu'en 2021 et 7.1% de plus qu'en 2020. Avec une comptabilisation au prorata de leur quotité de travail et de leur durée passée dans l'entreprise, elles et ils représentent 12 700 ETP, soit 4.3% de plus qu'en 2021 et 5.2% de plus qu'en 2020. La loi prévoit également une survalorisation des BOE de 50 ans et plus, comptabilisant ainsi 16 300 BOE en ETP majorés, soit 4.4% de plus qu'en 2021 et 6.1% de plus qu'en 2020.

Evolution des effectifs BOE employés en Bourgogne-Franche-Comté



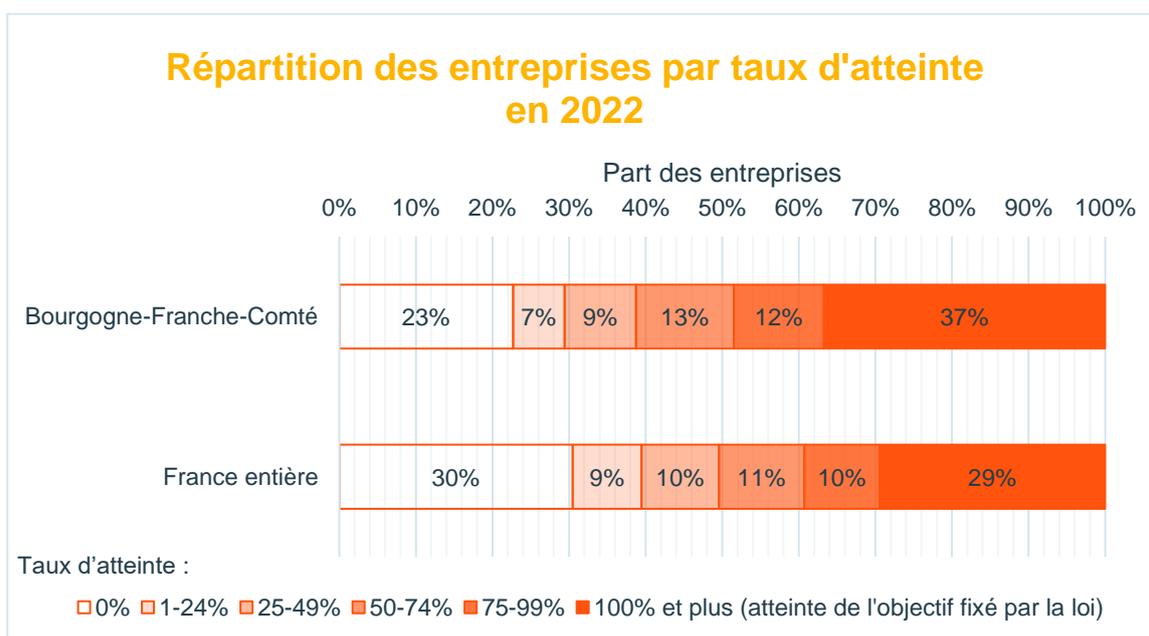
Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Le taux d'emploi direct en Bourgogne-Franche-Comté, calculé à partir du nombre de BOE en ETP rapporté à l'effectif assujetti en ETP, atteint ainsi 3.9% avant majoration et 5.0% après majoration, pour un taux attendu de 5.4%. Ces deux taux connaissent une légère hausse (+0.1 point de pourcentage) entre 2021 et 2022, dans la continuité de l'évolution 2020-2021. En France entière, le taux d'emploi direct atteint 3.5% avant majoration et 4.5% après majoration, s'étant stabilisé depuis 2021.

6. Un taux d'atteinte en hausse, de plus en plus d'entreprises remplissent entièrement l'objectif de l'OETH

Le taux d'atteinte de l'OETH, calculé en rapportant le nombre de BOE en ETP majorés à l'effectif attendu par la loi, atteint 93% en Bourgogne-Franche-Comté en 2022, soit 2 points de plus qu'en 2021 et 5 de plus qu'en 2020. En France, il se stabilise à 81%, après avoir connu une hausse de 3 points entre 2020 et 2021.

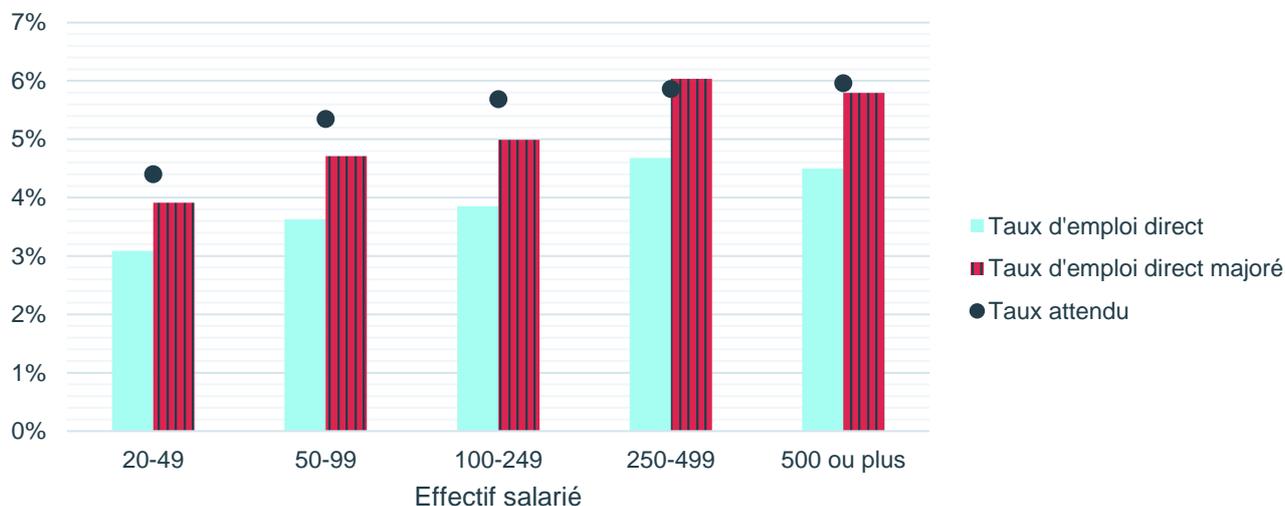
37% des entreprises de Bourgogne-Franche-Comté affichent un taux d'atteinte de 100% ou plus, remplissant ainsi intégralement leur obligation d'emploi par l'emploi direct, c'est 1 point de plus qu'en 2021 et 5 de plus qu'en 2020. Si 39% des entreprises affichent un taux d'atteintes inférieur à 50%, cette part est en baisse de 2 points en un an et de 7 points sur deux ans.



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

7. Des taux d'emploi et d'atteinte moindres dans les entreprises de moins de 250 salariés

Taux d'emploi direct par taille d'entreprise en Bourgogne-Franche-Comté en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Le taux d'emploi direct et le taux d'emploi direct majoré augmentent avec la taille de l'entreprise. Si en 2022 en Bourgogne-Franche-Comté ils valent respectivement 3.1% et 3.9% dans les entreprises de 20-49 salariés, ils atteignent 4.7% et 6.0% dans les entreprises de 250 à 499 salariés.



Eclairage : l'obligation de nommer une personne référente handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

Si les taux d'emploi direct (avant et après majoration) sont en hausse sur deux ans pour toutes les catégories d'entreprises de moins de 500 salariés, ils baissent de plus de 0.2 point entre 2020 et 2022 pour les entreprises de 500 salariés ou plus, qui affichent pour la première fois en 2022 des taux avant (4.5%) et après majoration (5.8%) inférieurs aux entreprises de 250-499 salariés.

Le taux attendu par la loi augmente également avec la taille de l'entreprise, les taux d'atteinte de l'OETH restent similaires dans les différentes catégories d'entreprises de moins de 250 salariés : 89% pour les entreprises de 20-49 salariés, et 88% pour celles de 50-99 ou de 100-249 salariés. Parmi ces catégories, les entreprises de 20-49 salariés atteignent plus souvent l'objectif fixé par la loi : 38% d'entre elles affichent un taux d'atteinte de supérieur ou égal à 100% contre 34% pour les entreprises de 50-99 ou de 100-249 salariés. Elles sont cependant bien plus nombreuses à ne pas du tout faire appel à l'emploi direct : 32% contre 9% pour les entreprises de 50-99 salariés et 3% pour celles de 100-249 salariés.

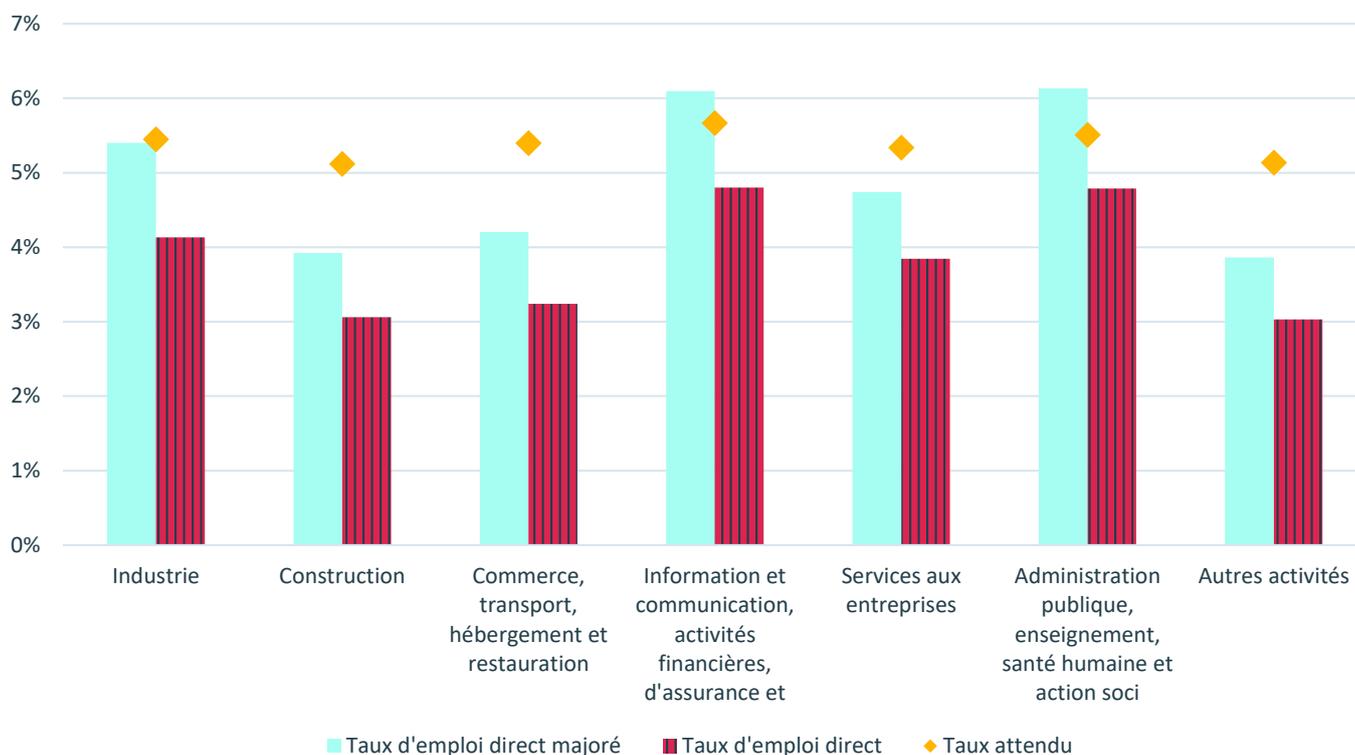
**Eclairage : impacts d'un faible effectif assujetti sur le taux d'atteinte**

Bien que des valeurs intermédiaires soient possibles en employant une personne BOE à temps partiel, il est important de noter qu'une entreprise de moins de 34 salariés employant une personne BOE à temps plein sur un an voit immédiatement son taux d'atteinte passer de 0% à 100%. Ce phénomène explique en partie la représentation élevée des entreprises n'employant pas de BOE et des entreprises remplissant leur objectif dans la répartition des entreprises de 20-49 salariés par taux d'atteinte.

Les entreprises de plus de 250 salariés affichent des taux d'atteinte bien plus élevés : 103% en 2022 pour les entreprises de 250-499 salariés, qui connaissent la plus forte évolution 2021-2022 (+12 points) et 97% dans celles de 500 salariés ou plus, en légère baisse (-2 points) par rapport à 2021. Dans ces deux groupes, 41% des entreprises atteignent le seuil d'emploi direct fixé par l'obligation d'emploi, et moins de 2% affichent un taux d'atteinte de 0%.

8. Un taux d'emploi direct nettement plus faible dans la construction et les commerces, transport, hébergement, restauration

Taux d'emploi direct par secteur en Bourgogne-Franche-Comté en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Le taux d'emploi direct varie fortement avec le secteur d'activité. Il est particulièrement élevé dans les entreprises de l'information et communication, activités financières, d'assurance et immobilières ainsi que de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, où il atteint 4.8% avant majoration et 6.1% après majoration. Ce sont certes les entreprises dans lesquelles le taux attendu est le plus élevé, mais elles l'excèdent, représentant ainsi les deux secteurs pour lesquels le taux d'atteinte est supérieur à 100%. Pourtant, le secteur de l'information et communication, activités financières, d'assurance et immobilières représente celui dans lequel la part d'entreprises ne faisant pas appel à l'emploi direct de personnes BOE est la plus élevée : 40% des entreprises affichent un taux d'atteinte de 0%.

Eclairage : les regroupements de secteurs d'activité

Les effectifs réduits dans certains secteurs d'activité imposent des regroupements afin de permettre une analyse. Il est toutefois important de noter qu'une variabilité importante peut exister au sein d'un même regroupement de secteurs. Ainsi sont par exemple présentées en une catégorie les entreprises de l'information et communication, activités financières, d'assurance et immobilières, bien que les secteurs banque et assurance se distinguent par la présence d'accords agréés de longue date.

Les taux d'emploi sont moindres pour les entreprises de la construction (3.9% après majoration pour un taux d'atteinte de 77%), du commerce, transport, hébergement et restauration (4.2% après majoration pour un taux d'atteinte de 78%) ainsi que pour les autres activités (3.9% après majoration, taux d'atteinte de 75%). Ces deux derniers ensembles forment également avec l'industrie les secteurs dans lesquels les hausses 2021-2022 du taux d'emploi direct et du taux d'atteinte de l'OETH, bien que légèrement présentes sont les moins marquées.

Eclairage : les Ecap

Les emplois dits « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) correspondent à des emplois pour lesquels la loi dispose que l'entreprise n'est pas tenue de les proposer à des salariés reconnus handicapés.

Depuis 2020, ils sont intégrés dans les effectifs assujettis des entreprises et sont donc pris en compte pour déterminer les effectifs attendus de bénéficiaires de l'OETH. Toutefois, en cas de non atteinte de cet effectif attendu, l'entreprise bénéficie d'une déduction de la contribution due à l'Agefiph proportionnelle à l'effectif annuel moyen des Ecap de l'année de référence.

Les entreprises de la construction et celles du commerce, transport, hébergement et restauration sont celles qui comptent le plus d'emplois Ecap, notamment car elles concentrent les métiers du bâtiment (ouvriers du gros œuvre et des travaux publics, maçons, etc.) et des transports (conducteurs routiers, de transport en commun, livreurs et coursiers, etc.)

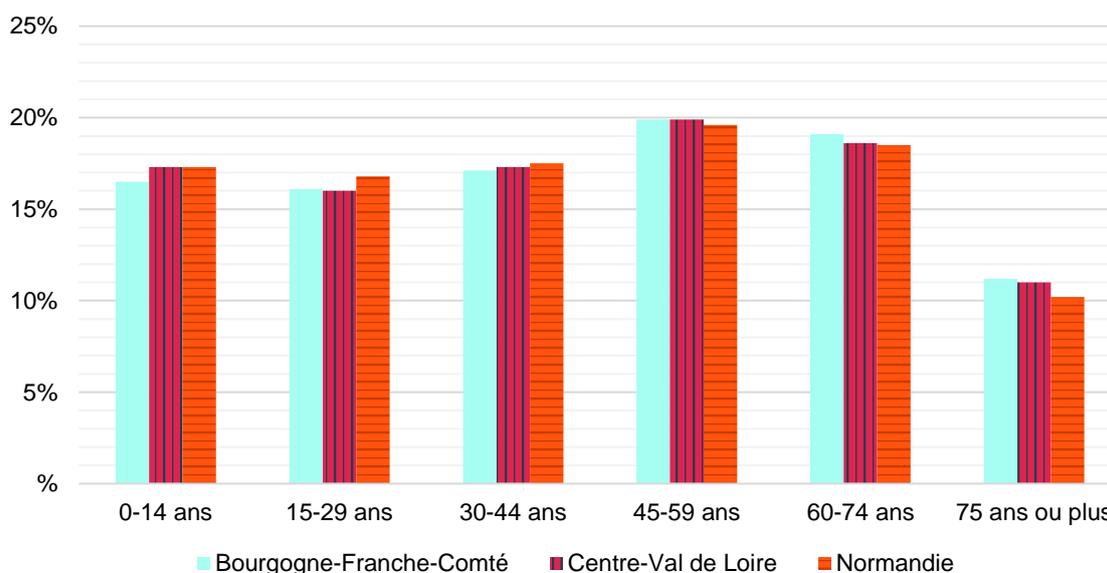
La progression la plus marquée se produit dans le secteur du service aux entreprises, qui affichait un taux d'emploi après majoration de 3.7% en 2020, pour 4.0% en 2021 et 4.7% en 2022. Son taux d'atteinte est ainsi passé de 71% à 89% en deux ans.

9. Comparaison avec la Normandie et le Centre-Val de Loire

9.1 Données de contexte

Le choix des régions de comparaison a été effectué sur des critères de similarités démographiques et socio-économiques (population, chômage, structure de l'emploi salarié...).

Population par grandes tranches d'âges, RP2021



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Les trois régions sont caractérisées par une population en légère baisse sur les cinq dernières années, et vieillissante. Entre 2015 et 2021, l'ensemble de la population a en effet baissé de 0.7% en Bourgogne-Franche-Comté, de 0.3% en Normandie et de 0.2% en Centre-Val de Loire. Sur cette même période, la part des 60 ans et plus est passée de 28.0% à 30.3% en Bourgogne-Franche-Comté, de 26.2% à 28.7% en Normandie et de 27.6% à 29.6% en Centre-Val de Loire.

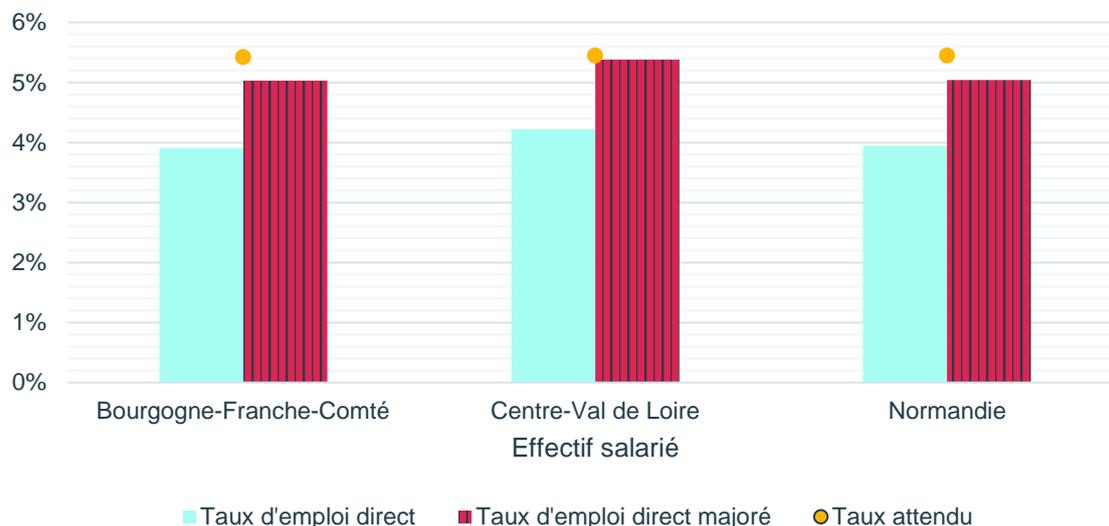
Région	Taux d'activité des 15-64 ans		Taux de chômage des 15-64 ans (au sens du recensement)	
	RP 2015	RP 2021	RP 2015	RP 2021
Bourgogne-Franche-Comté	73.9 %	74.9 %	13.0 %	10.8 %
Normandie	73.1 %	74.2 %	14.0 %	11.8 %
Centre-Val de Loire	74.6 %	75.6 %	13.0 %	11.5 %

Source : Insee, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024

En 2021, les régions Centre-Val de Loire et Normandie affichent un taux de chômage (au sens du recensement) proche de celui observé en France métropolitaine (11.7%), légèrement plus élevé qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Sur 6 ans, il est en baisse de 2,2 points en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie, soit légèrement plus qu'en France métropolitaine (-2,0 points), tandis que Centre-Val de Loire affiche une évolution moins marquée : -1,5 point.

9.2 Des taux d'emploi très proches de la Normandie, mais une hausse comparable à Centre-Val de Loire

Taux d'emploi direct en région en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Avec en 2022 un taux d'emploi direct de 4.2% avant majoration et 5.4% après majoration, le Centre-Val de Loire représente la deuxième région de France où ces indicateurs sont les plus élevés. La Normandie se place en cinquième position avec un taux d'emploi direct de 3.9% avant majoration et 5.0% après majoration, juste devant la Bourgogne-Franche-Comté qui affiche les mêmes chiffres.

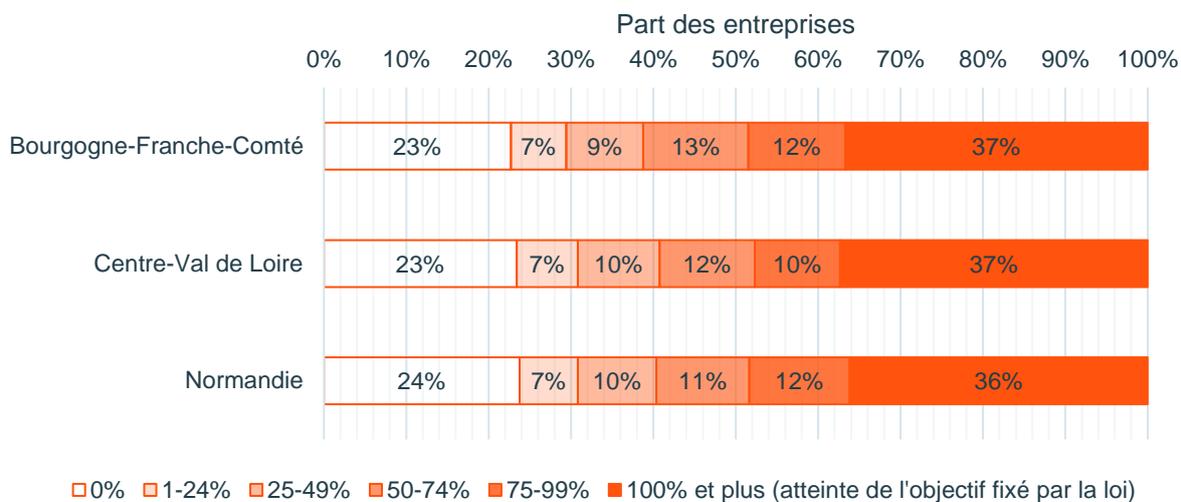
La hausse du taux d'emploi direct après majoration entre 2020 et 2022 est de +0.3 point en Bourgogne-Franche-Comté et en Centre-Val de Loire, tandis qu'il est de 0.1 point en Normandie, soit moins qu'en France entière (+0.2 point).

9.3 La Bourgogne-Franche-Comté est la deuxième région de France ayant le moins d'entreprises n'employant pas de BOE

En termes de taux d'atteinte de l'objectif fixé par la loi, la région Centre-Val de Loire se positionne à nouveau au deuxième rang avec un taux d'atteinte de 99%, contre 93% en Bourgogne-Franche-Comté et Normandie qui se classent respectivement aux 5^{ème} et 6^{ème} rang. La Normandie affiche un taux d'atteinte de 1 point plus faible qu'en 2021, alors qu'il est en hausse de 2 points en Centre-Val de Loire et en Bourgogne-Franche-Comté (stable en France).

La répartition des entreprises par taux d'atteinte de l'OETH est très semblable dans les trois régions, et si Centre-Val de Loire se place au deuxième rang des régions dont la part d'entreprises remplissant entièrement leur obligation par l'emploi direct est la plus élevée, c'est la région Bourgogne-Franche-Comté qui est en deuxième position des régions à la plus faible proportion d'entreprises n'employant pas du tout de BOE.

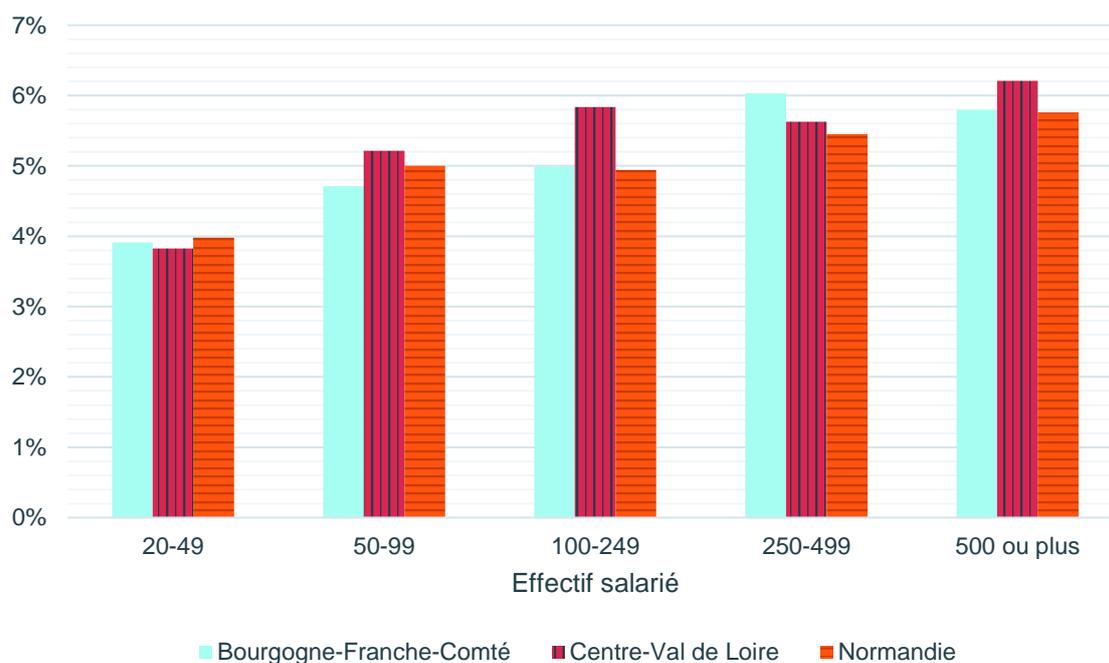
Répartition des entreprises par taux d'atteinte en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

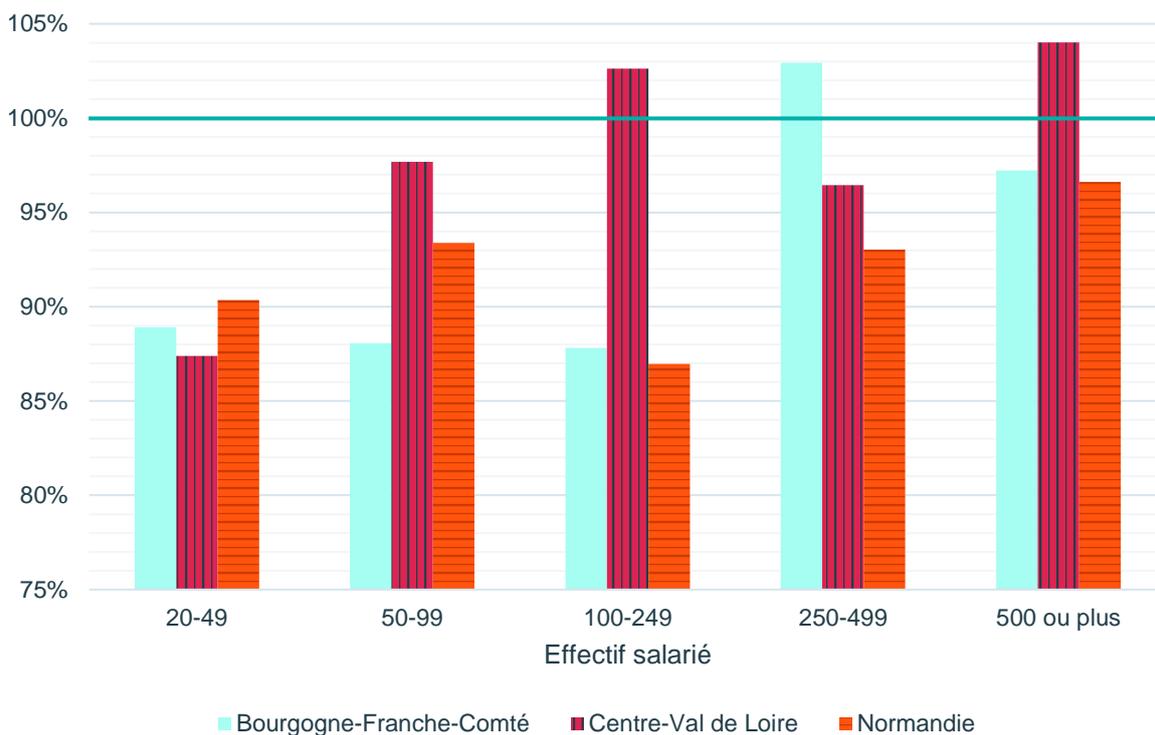
9.4 La Bourgogne-Franche-Comté se démarque par des entreprises de 250-499 salariés dépassant leur objectif, mais des taux d'atteinte faibles pour celles de 50-249 salariés

Taux d'emploi direct majoré par taille d'entreprise en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Taux d'atteinte de l'OETH par taille d'entreprise en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

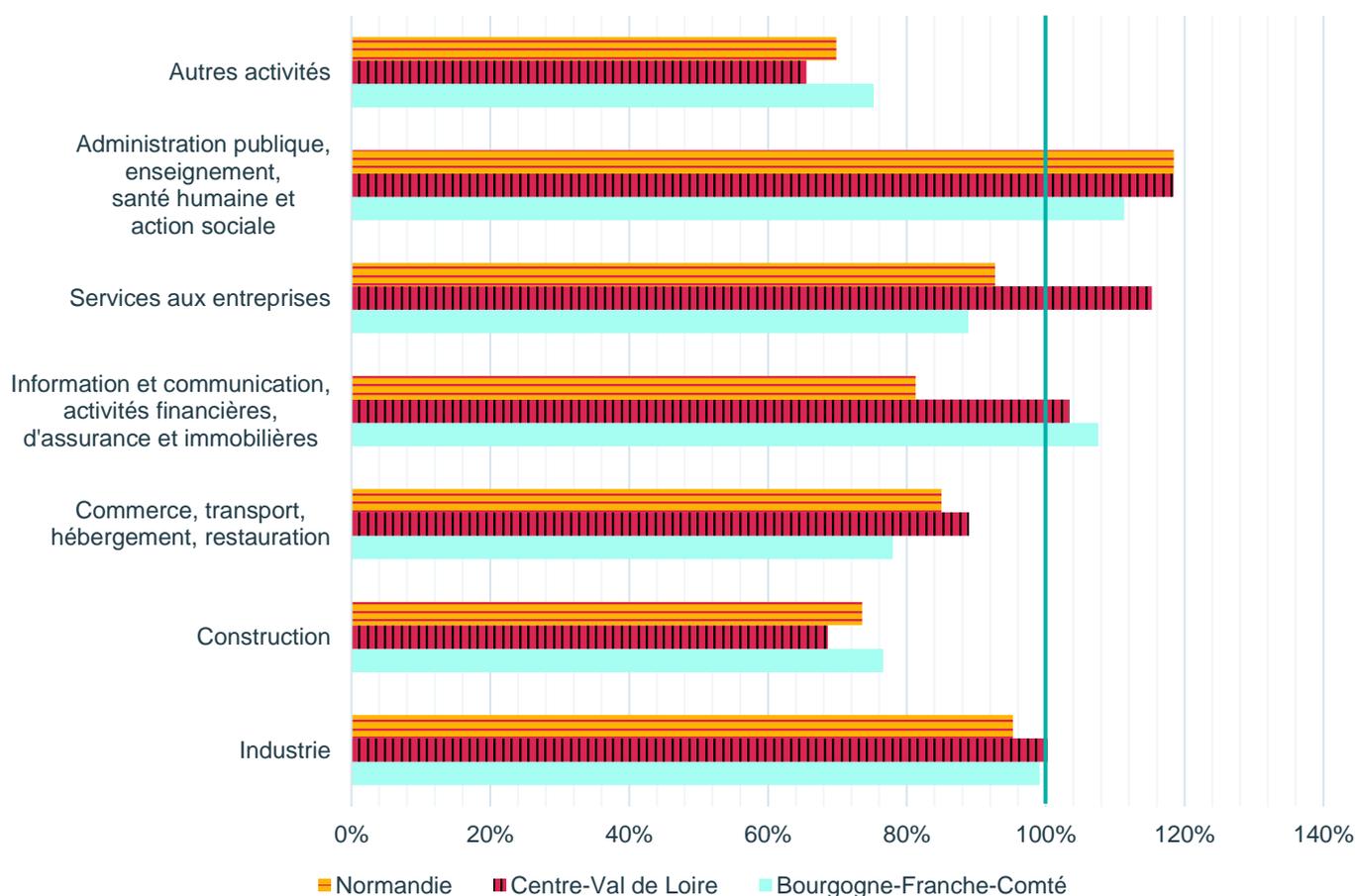
La tendance générale de la hausse du taux d'emploi direct majoré avec la taille de l'entreprise s'observe également en Centre-Val de Loire et Normandie. Les entreprises de 250-499 salariés font exception à cette règle en Bourgogne-Franche-Comté avec un taux d'emploi direct majoré de 6.0% contre 5.8% pour celles de 500 ou plus. Cela se traduit par un taux d'atteinte de l'OETH particulièrement fort pour cette catégorie : 103% contre 88 à 89% dans les catégories d'effectifs plus faibles et 97% pour celles de 500 salariés ou plus.

En Centre-Val de Loire, les entreprises de 250-499 salariés ont au contraire un taux d'emploi majoré particulièrement faible : 5.6% contre 5.8% pour celles de 100-249 salariés. Ainsi, si dans cette région le taux d'atteinte augmente lui aussi avec la taille de l'entreprise, les entreprises de 250-499 présentent un taux d'atteinte de 96%, alors que celles de 100-249 salariés atteignent 103% et celles de 500 et plus atteignent 104%.

En Normandie ce sont les entreprises de 100-249 salariés qui se démarquent, avec un taux d'emploi majoré de 4.9%, soit légèrement inférieur aux entreprises de 50-99 salariés (5.0%). Elles présentent ainsi le plus faible taux d'atteinte de la région : 87%, contre plus de 90% dans toutes les autres catégories. Aucune catégorie de Normandie ne dépasse l'objectif attendu par la loi.

9.5 Une variation des taux d'emploi et d'atteinte selon les secteurs d'activité moins marquée en Bourgogne-Franche-Comté qu'en Centre-Val de Loire et Normandie

Taux d'atteinte par secteur en région en 2022



Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2023 ; données provisoires pour l'année 2022

Comme en Bourgogne-Franche-Comté, le taux d'emploi direct majoré dépasse l'objectif attendu en 2022 pour les entreprises de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale en Centre-Val de Loire et Normandie, avec des taux d'atteinte de l'OETH de 118%, soit 7 points de plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté.

Le Centre-Val de Loire affiche également un taux d'atteinte supérieur à 100% pour le secteur de l'information et communication, activités financières, d'assurance et immobilières, présentant un taux d'emploi majoré de 6.0%. 35% des entreprises du secteur y remplissent en effet entièrement leur obligation par l'obligation d'emploi, contre 25% en Bourgogne-Franche-Comté et 28% en Normandie. Pour cette dernière, le taux d'emploi majoré du secteur est de 4.6% conduisant à un taux d'atteinte de 81%, 22 points de moins qu'en Centre-Val de Loire.

Le secteur des services aux entreprises se distingue en Centre-Val de Loire avec un taux d'emploi majoré de 6.3%, conduisant à un taux d'atteinte de 115% contre 93% en Normandie et 89% en Bourgogne-Franche-Comté.

Comme en Bourgogne-Franche-Comté, les taux d'emploi majoré et taux d'atteinte restent moindres en Centre-Val de Loire et Normandie pour la construction (taux d'atteinte de 69% en Centre-Val de Loire et 74% en Normandie), ainsi que pour les autres activités (66% en Centre-Val de Loire et 70% en Normandie). Le secteur du commerce, transport, hébergement, restauration affichent un taux d'atteinte plus élevé qu'en Bourgogne-Franche-Comté (78%) en Centre-Val de Loire (89%), ainsi qu'en Normandie (85%) où il dépasse le taux particulièrement bas des entreprises de l'information et communication, activités financières, d'assurance et immobilières.


**PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées


emploi
fiphfp
handicap


PRITH
Bourgogne-Franche-Comté

PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

Retrouvez toutes les actions et les actualités du PRITH

 www.prith-bfc.fr

 [LinkedIn](#)

 [Vidéo du PRITH](#)

 [Newsletters](#)

Vous souhaitez obtenir des informations sur le PRITH, devenir partenaire, participer à des instances ou nous faire des suggestions ?

 Contactez-nous : coordination@prith-bfc.fr