

Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Pour respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), chaque employeur doit compter au moins 6 % de personnes ayant une reconnaissance de handicap, sans quoi il doit s'acquitter d'une contribution à un fonds.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre - champ de l'assujettissement, mode calcul des effectifs, etc... - de l'OETH conduisent en fait à une obligation de 570 000 emplois de travailleurs handicapés, soit *in fine* 4,6 % de l'effectif de l'ensemble des entreprises d'au moins 20 salariés, en 2020.

La refonte de l'OETH intervenue le 1^{er} janvier 2020 relève d'environ 110 000 le nombre de travailleurs handicapés exigés. Cela tient, pour l'essentiel, à l'élargissement de la base d'assujettissement : l'unité assujettie est désormais l'entreprise et non plus l'établissement autonome.

En 2020, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative d'un handicap. Elles représentent 6,5 % de l'ensemble des personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans), 4,1 % des actifs et 3,6 % des personnes en emploi : 950 000 travailleurs handicapés sont en emploi dont 650 000 dans le secteur privé.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) vise à garantir le respect du principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail au regard du handicap. Elle prévoit que chaque employeur doit compter dans son effectif salarié au moins 6 % de personnes ayant une reconnaissance de handicap, à défaut de quoi il doit s'acquitter d'une contribution à un fonds (encadrés).

En pratique, comment se calcule le taux légal de l'obligation ? Quels changements a apporté la refonte de l'OETH entrée en vigueur en 2020 ?

Pour répondre à ces questions et estimer la cible d'emploi de personnes handicapées effectivement visée par l'OETH, les données des déclarations sociales nominatives (DSN) 2020 et les déclarations de l'OETH 2019 sont ici mobilisées (encadrés).

En 2020, l'obligation porte sur 570 000 travailleurs handicapés

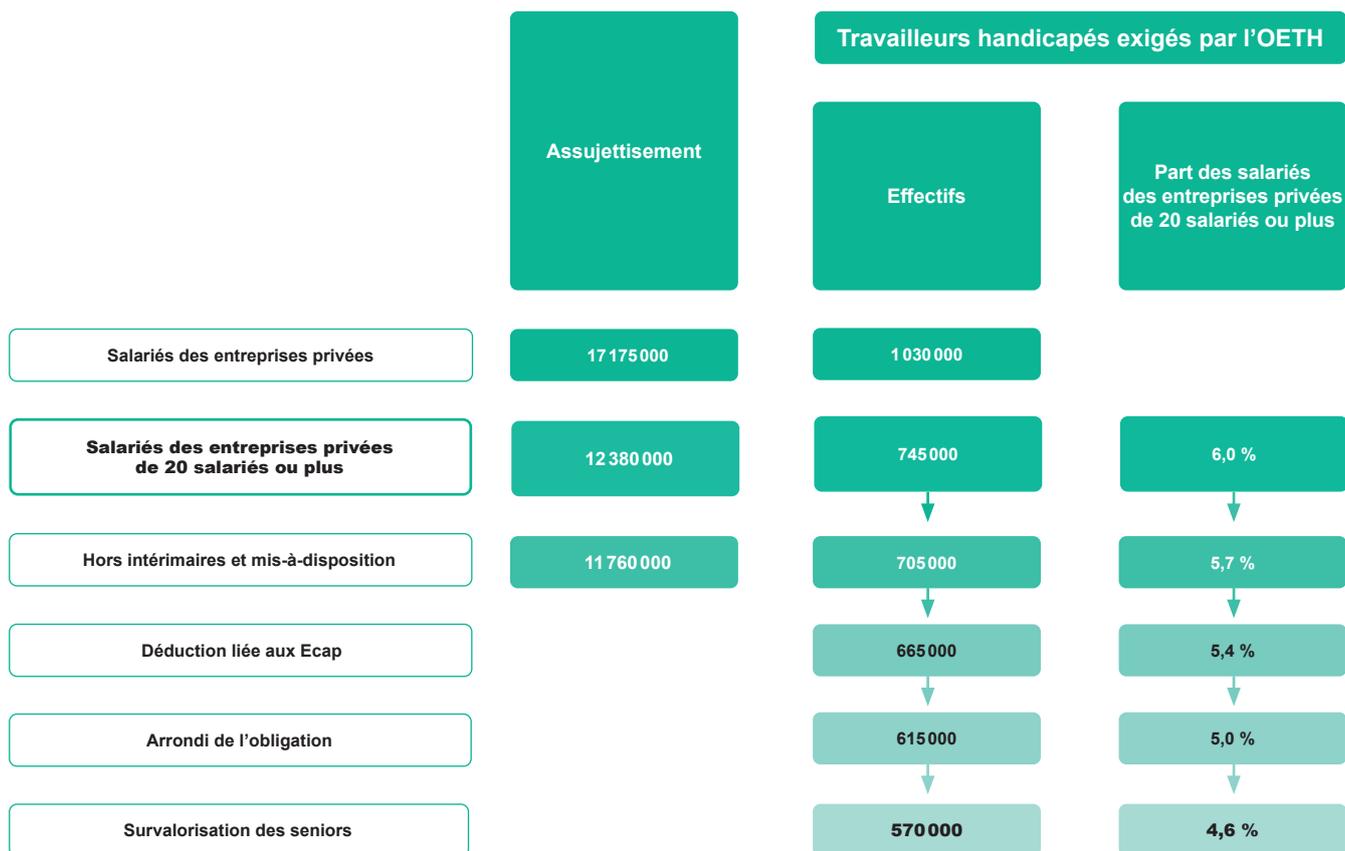
Appliquer strictement un quota de 6 % à l'ensemble des entreprises privées reviendrait à une obligation d'emploi de plus d'un million de travailleurs handicapés en équivalent temps plein (EQTP). Les modalités pratiques de l'application de l'OETH [4] ramènent en fait cet objectif à 570 000 emplois exigés, soit 4,6 % de travailleurs handicapés au sein de l'ensemble des salariés des entreprises de 20 salariés ou plus (figure 1).

Une obligation pour les entreprises de 20 salariés ou plus

Tout d'abord, l'OETH s'applique, en 2020, aux seules entreprises d'au moins 20 salariés ; cela conduit à une base d'assujettissement de 12,38 millions d'EQTP et à un nombre de travailleurs handicapés exigés de 745 000 (figure 1). Ce seuil de 20 salariés¹ s'inscrit dans la norme européenne, qui varie de 15 (en Italie) à 50 (en Espagne, Grèce ou Lituanie) [3].

¹ Plus précisément, ne sont assujetties à l'OETH que les entreprises qui ont franchi le seuil d'assujettissement depuis au moins 5 années consécutives. Les effets de ce délai de carence de 5 ans n'ont pas pu être estimés ici.

FIGURE 1 | Travailleurs handicapés exigés selon les modalités de l'OETH, en 2020



Lecture : en 2020, les entreprises de 20 salariés ou plus comptent 12,38 millions d'emplois équivalents temps plein ; cela correspond à une obligation d'emploi de 745 000 travailleurs handicapés. Après prise en compte des intérimaires, des mis-à-disposition et des Ecap, ce nombre n'est plus que de 665 000.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 20 salariés ou plus.

Source : Dares, DSN-Sismmo 2020.

Deux cas d'exonérations: les intérimaires et certains métiers

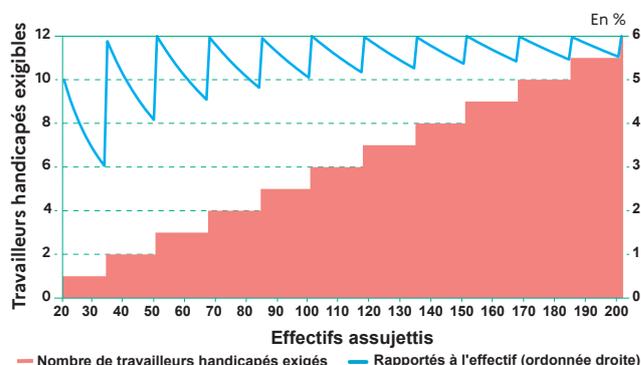
L'effectif d'assujettissement correspond au nombre de salariés moyen annuel déclaré conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale. Mais, pour les entreprises de travail temporaire, de portage salarial ou des groupements d'entreprises, les intérimaires sont retirés du calcul. Cette exclusion réduit le périmètre d'assujettissement à 11,76 millions de salariés, correspondant à une cible d'emploi de travailleurs handicapés de 705 000.

Une autre exclusion concerne les emplois dits « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap), que l'entreprise n'est pas tenue de proposer à des personnes handicapées. En 2020, ces postes Ecap représentent 1,14 million d'emplois – hors intérimaires –, soit 9,7 % de l'effectif assujetti total. En pratique, les effectifs Ecap sont intégrés dans la base d'assujettissement mais l'entreprise bénéficie, sur la contribution dont elle doit s'acquitter au titre de l'OETH, d'une déduction d'un montant forfaitaire par salarié occupant un tel poste. Ce mécanisme de déduction conduit à la même baisse de contribution que celle correspondant à l'emploi de 40 000 travailleurs handicapés exigés (figure 1), à comparer à 70 000 (6 % x 1,14 million) si les emplois Ecap étaient totalement retirés de la base d'assujettissement.

Une obligation réduite de 50 000 emplois par une règle d'arrondi

Le nombre de travailleurs handicapés exigés par l'OETH, obtenu par application du coefficient de 6 % à l'effectif d'assujettissement et en tenant compte des exonérations précédentes, est arrondi à l'entier inférieur. Par exemple, une entreprise

GRAPHIQUE 1 | Effet de l'arrondi du nombre de travailleurs handicapés exigés



Lecture : une entreprise de 20 salariés doit employer au moins un travailleur reconnu handicapé pour atteindre l'objectif fixé par l'OETH, soit 5 % de l'effectif assujetti.

Source : Calculs Dares.

de 33 salariés doit employer un salarié au lieu de 1,98 EQTP (soit 6 % x 33) sans la règle de l'arrondi (graphique 1). Ce mécanisme réduit de 50 000 emplois la cible de l'obligation, faisant passer la part de salariés concernés dans les entreprises assujetties de 5,4 % à 5,0 % (soit -0,4 point (figure 1).

L'emploi des seniors handicapés valorisé 1,5 fois

La loi valorise 1,5 fois l'emploi des travailleurs handicapés de 50 ans ou plus par rapport aux bénéficiaires de l'OETH plus jeunes [1] : elle permet à une entreprise employant 100 salariés et 4 bénéficiaires de l'OETH (BOETH) à temps plein de 50 ans ou plus de remplir son obligation avec seulement 4 % de BOETH.

En 2020, compte tenu du nombre de travailleurs handicapés de plus de 50 ans, la survalorisation conduirait mécaniquement à la comptabilisation de 125 000 équivalents temps plein supplémentaires. Mais comme la survalorisation intervient pour une grande partie dans des entreprises qui remplissent leur obligation sans elle, en pratique, la survalorisation ne conduit qu'à la prise en compte de 45 000 BOETH supplémentaires.

Enfin, les stagiaires en milieu professionnel qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, n'entrent pas dans l'effectif d'assujettissement mais sont inclus dans le décompte des travailleurs handicapés. Ce recours demeure toutefois très rare et concerne seulement 1 300 EQTP en 2020.

En 2020, une cible de 4,6 % de travailleurs handicapés

In fine, les 570 000 travailleurs handicapés effectivement exigés par l'OETH représentent 4,6 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 20 salariés ou plus. C'est moins que la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des personnes en âge de travailler (6,5 % en 2020) mais davantage que leur part parmi les actifs (4,1 % en 2020).

110 000 travailleurs handicapés exigés en plus avec la réforme de 2020

La réforme de l'obligation d'emploi mise en œuvre au 1^{er} janvier 2020, se traduit par une cible d'emploi relevée de 110 000 travailleurs handicapés² (figure 2).

Cela tient, pour l'essentiel, à un élargissement significatif de la base d'assujettissement à l'obligation d'emploi, qui passe de 10,50 millions de salariés à 11,76 millions. L'obligation

s'applique désormais à l'entreprise dans son ensemble et non plus aux établissements autonomes d'au moins 20 salariés, unité spécifique à l'OETH, qui était à mi-chemin entre l'établissement et l'entreprise.

À l'inverse, les intérimaires ne sont plus intégrés à l'effectif d'assujettissement des entreprises utilisatrices, et sont désormais exonérés.

Par ailleurs, le mode de calcul des effectifs a évolué pour se rapprocher de celui défini par la sécurité sociale. Cela met fin par exemple à l'intégration des personnes en CDI seulement si elles sont en contrat le 31 décembre de l'année.

Ces trois modifications combinées se traduisent par un relèvement du nombre de travailleurs handicapés exigés par l'OETH de 75 000 (figures 1 et 2).

La prise en compte des emplois Ecap dans le dispositif en place avant 2020 consistait en une minoration de la contribution due, modulée par la part des Ecap dans l'effectif d'assujettissement³. L'impact global sur l'obligation d'emploi du changement de traitement des Ecap est de l'ordre de 10 000 de plus exigés avec la réforme.

Le calcul du nombre de bénéficiaires maintient en 2020 l'application d'un arrondi à l'unité inférieure.

Avant 2020, les bénéficiaires de l'OETH étaient comptabilisés en survalorisant l'emploi à temps partiel : les travailleurs handicapés qui travaillaient moins d'un mi-temps hebdomadaire étaient comptés pour un mi-temps et ceux qui travaillaient plus d'un mi-temps comptaient pour une unité. Ce décompte réduisait l'obligation de 20 000 emplois équivalents temps plein.

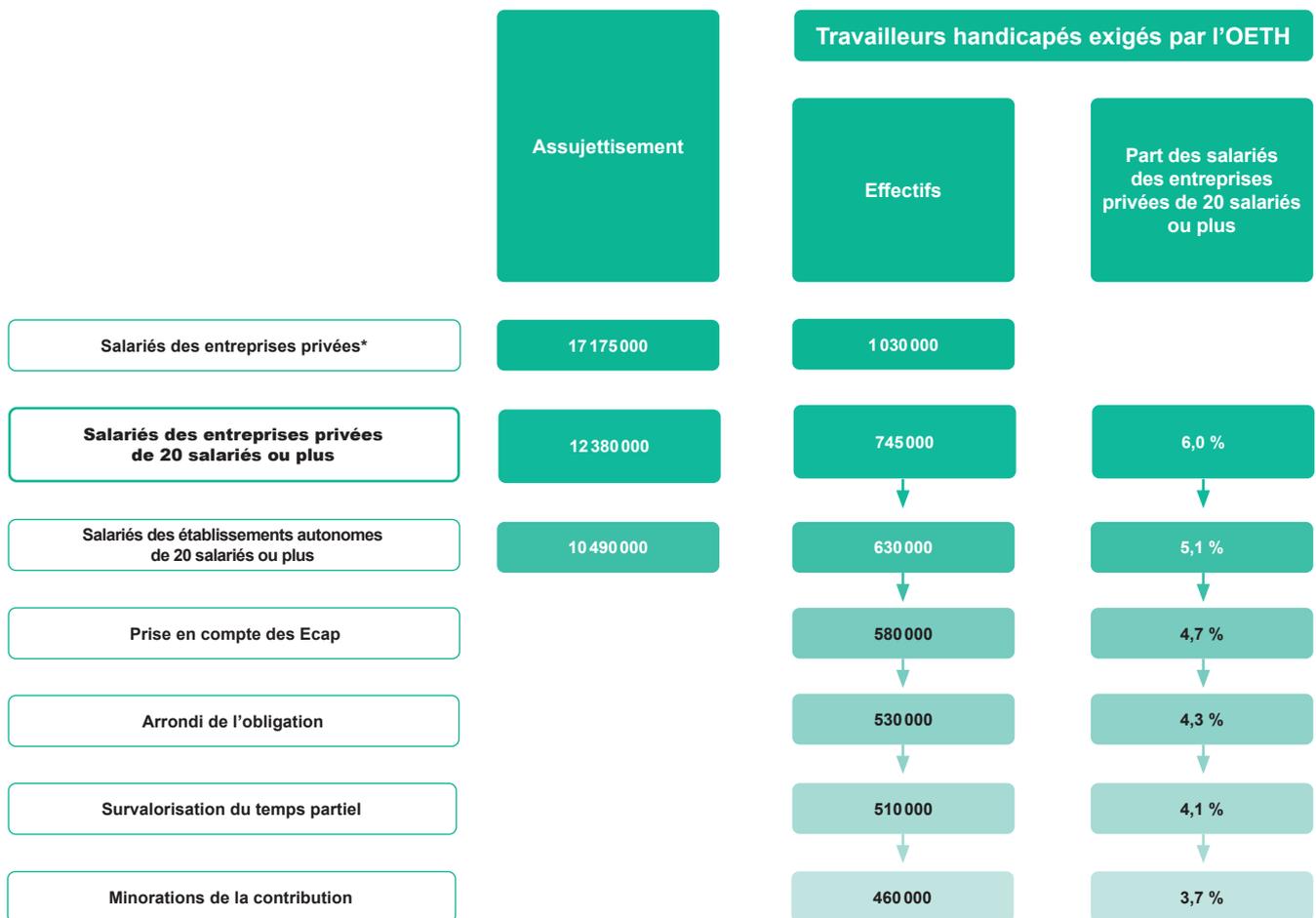
Avant la réforme, l'emploi des travailleurs handicapés de plus de 50 ans était encouragé selon d'autres modalités. Le recrutement d'une personne de ce profil conduisait à augmenter de 0,5 le décompte du nombre de BOETH employé par l'entreprise⁴. Une augmentation de 0,5 par emploi était également appliquée pour une personne handicapée de 25 ans ou moins, ou pour l'embauche du premier travailleur handicapé depuis la création de l'établissement durant sa première année de contrat. Une unité était aussi ajoutée pour l'emploi d'un bénéficiaire de l'OETH dont la lourdeur du handicap était reconnue ou pour l'embauche d'un chômeur de longue durée. L'ensemble de ces effets peut être estimé à l'équivalent de 50 000 BOETH, soit 0,4 point de l'ensemble des effectifs des entreprises de 20 salariés ou plus. L'ensemble de ces mesures liées aux profils des personnes handicapées recrutées sont du même ordre de grandeur que la survalorisation des seniors handicapés mise en œuvre suite à la réforme de l'OETH de 2020. ●

³Un montant minimum de contribution restait toutefois dû après prise en compte des ECAP.

⁴Cet ajout de 0,5 était effectué, que le travailleur handicapé soit employé à temps partiel ou non. Après la réforme, la survalorisation de 1,5 est appliquée aux effectifs en équivalents temps plein et tient donc compte de la quotité travaillée

²En réalité, cette cible d'emploi ne sera complètement exigée qu'à compter de 2025 car des mesures transitoires visent à écrêter l'augmentation les contributions dues par les entreprises entre deux années successives sur la période 2020-2024.

FIGURE 2 | Travailleurs handicapés exigés selon les modalités de l'OETH, en 2019



* les salariés des entreprises privées (ensemble et 20 salariés ou plus) sont mesurés en 2020 avec l'exploitation DSN-Sismmo 2020.

Lecture : en 2019, les établissements autonomes de 20 salariés ou plus comptent 10,49 millions d'emplois équivalents temps plein ; cela correspond à une obligation d'emploi de 630 000 travailleurs handicapés. Après prise en compte des Ecap et de l'arrondi, ce nombre n'est plus que de 530 000.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 20 salariés ou plus.

Source : Dares, DSN-Sismmo 2020 et Agefiph-Dares, DOETH 2019.

ENCADRÉS

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a été fixée à un niveau de 6 % de l'effectif de l'entreprise par la loi de 1987. La réforme de l'obligation d'emploi est mise en œuvre au 1^{er} janvier 2020 en application de la loi du 5 septembre 2018 pour

la liberté de choisir son avenir professionnel (Encadré 1 – La réglementation de l'OETH et ses différentes modalités). L'OETH est intégrée dans la Déclaration sociale nominative (DSN) depuis le 1^{er} janvier 2020 (Encadré 2 – Les sources).

Pour en savoir plus

[1] Insee (2020), Insee Références, [Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2020, fiche 4.5. Travail, santé et handicap](#).

[2] L'officiel du handicap, 2018, « [Grands dossiers 2017-2018](#) ».

[4] Urssaf et Agefiph, 2020, « Guide de l'OETH » sur les sites de [l'Urssaf](#) et de [l'Agefiph](#), novembre.

[3] Auvigne F., Branchu C., Drolez B., Walraet E., 2017, « [Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés](#) », IGAS-IGF, décembre.

[5] Collet, M., 2021, « [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019](#) », Dares résultats, n°63, novembre.

Alexis Eidelman, Bertrand Lhommeau (Dares).

Directeur de la publication

Michel Houdebine

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128 et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

