

14 mai 2020

## Emploi des personnes handicapées et performance des entreprises

Aujourd'hui, on estime que 5,7 millions de personnes ont un handicap, soit 14 % de la population en âge de travailler. La moitié environ - 2,8 millions - bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap. Même si la situation semble meilleure en France que dans le reste de l'Europe, l'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées n'en demeure pas moins difficile : leur taux de chômage est près de deux fois plus élevé que la moyenne. Des aides financières sont versées aux employeurs mais l'instrument principal est réglementaire : depuis 1987, les établissements du secteur privé de 20 salariés ou plus sont soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de leur effectif. Les efforts consentis par les entreprises ont-ils un impact sur leurs performances économiques ? Dans cette étude, France Stratégie montre que l'augmentation de l'effort par les entreprises pour embaucher des travailleurs handicapés ne pénalise pas leurs performances économiques et financières. Au contraire, cela s'accompagne de salaires légèrement plus élevés, miroir probable d'une meilleure performance organisationnelle et sociale de l'entreprise.

### Les aides financières pour l'embauche de travailleurs handicapés

Des aides financières sont versées aux employeurs pour compenser les niveaux de formation et de productivité potentiellement moindres des personnes handicapées, ainsi que les éventuels coûts d'aménagement de leur poste. Les deux principaux acteurs sont l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

### L'instrument réglementaire : l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), les établissements du secteur privé de 20 salariés ou plus ont plusieurs

options, non exclusives : l'embauche directe, l'embauche indirecte (sous-traitance, et intérim), l'accueil pour formation, l'accord collectif pour l'insertion des personnes handicapées et une contribution financière assimilable à une pénalité libératoire. 19 % seulement des entreprises assujetties à l'OETH ont une proportion d'emploi handicapé - direct ou indirect - supérieure ou égale au taux légal. 42 % des entreprises ont un taux inférieur à la moitié du taux légal de 6 %.

L'administration publique, l'enseignement et les secteurs de la santé et de l'action sociale sont ceux dans lesquels, en moyenne, les entreprises recourent le plus à l'emploi direct de personnes handicapées (89 %) pour s'acquitter de leur obligation légale alors que c'est 62 % en moyenne pour les entreprises du secteur de l'information et de la communication.

### **Pas d'impact négatif sur la performance des entreprises**

Certains pourraient critiquer l'incitation à embaucher directement ou indirectement des travailleurs handicapés au titre qu'elle risquerait d'affaiblir la compétitivité des entreprises françaises. Il n'en est rien. À partir d'une analyse économétrique comparant les entreprises selon les modalités retenues pour s'acquitter de l'OETH, les auteurs montrent que l'augmentation de l'effort consenti pour embaucher des travailleurs handicapés ne pénalise pas la performance économique et financière des entreprises.

[Consulter la note  
d'analyse](#)