



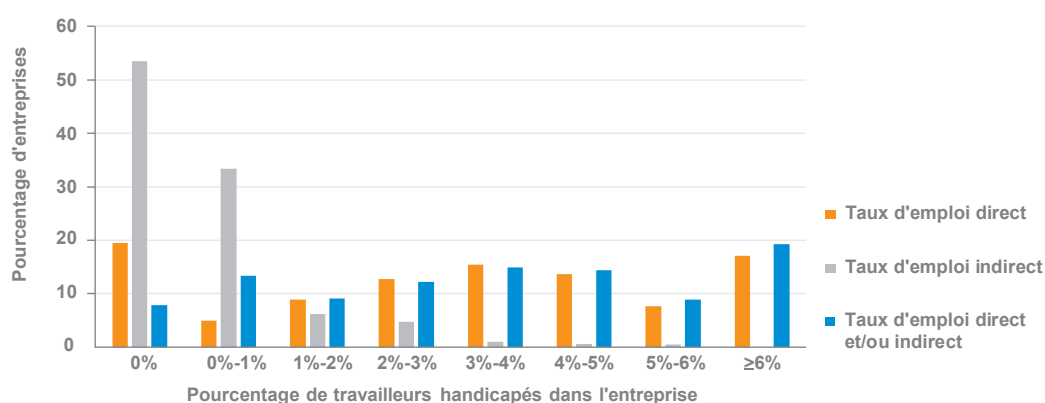
Emploi des personnes handicapées et performance des entreprises

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 pour compenser les niveaux de formation et de productivité potentiellement moindres des personnes handicapées, ainsi que les éventuels coûts d'aménagement de leur poste. 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 des travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour s'en acquitter, ils 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 ou enfin une contribution financière assimilable à une pénalité libératoire. En 2016, 19 % seulement des entreprises assujetties à l'OETH avaient une proportion d'emploi handicapé – direct ou indirect – supérieure ou égale au taux légal.

Les efforts consentis par les entreprises ont-ils un impact sur leurs performances économiques ? Le cas échéant, peut-on estimer l'ampleur de ces effets ? Notre analyse économétrique¹ ne prend pas en compte la loi de 2018, car celle-ci n'est entrée en vigueur qu'en 2020. Menée sur un large panel d'entreprises entre 2012 et 2016, elle confirme le rôle important que jouent la taille et le secteur d'activité. Le secteur de l'information et de la communication fournit ainsi relativement peu d'efforts de recrutement direct, à l'inverse de l'administration publique, de l'enseignement, des secteurs de la santé ou de l'action sociale. En outre, l'étude montre que l'augmentation de l'effort pour embaucher des travailleurs handicapés ne pénalise pas la performance économique et financière des entreprises. Il n'existe pas non plus de lien particulier entre le niveau de performances des entreprises et leur modalité de réponse à l'OETH, dès lors que l'on corrige des effets de taille, de localisation et de secteur d'activité.

Répartition des entreprises par taux d'emploi direct, indirect et global de travailleurs handicapés, en 2016



Lecture : 12,7 % des entreprises ont un taux d'emploi direct des travailleurs handicapés compris entre 2 % et 3 % ; 4,8 % des entreprises ont un taux d'emploi indirect des travailleurs handicapés compris entre 2 % et 3 % ; et 12,2 % des entreprises ont un taux d'emploi des travailleurs handicapés (direct ou indirect) compris entre 2 % et 3 %. Pour une tranche donnée, la somme des deux premiers pourcentages ne vaut pas le troisième, une entreprise avec un taux d'emploi direct dans une tranche donnée pouvant avoir un taux d'emploi indirect dans une autre tranche.

Source : données Agefiph (2016), calculs France Stratégie

1. Bruneau C. et Ménéstrier E. (2020), « L'emploi des personnes handicapées : quel impact sur les performances économiques », Document de travail, n° 2020-04, France Stratégie, avril.

Catherine Bruneau

Conseillère scientifique

Adam Baïz

et Éloïse Ménéstrier

Département Économie

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

UN ACCÈS À L'EMPLOI PLUS DIFFICILE

Près de 90 % des personnes interrogées (IFOP, 2015) considèrent « qu'il faut aider les personnes handicapées à travailler quelle que soit leur incapacité », et 70 % estiment qu'il faudrait davantage encourager ou obliger les entreprises à employer des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Pourtant les stéréotypes sont tenaces : le handicap est très souvent associé au fauteuil roulant² alors que seuls 3 % des Français touchés par un handicap ont une mobilité réduite et que 80 % d'entre eux ont un handicap invisible³. En outre, on ignore souvent que diverses aides sont déjà versées aux recruteurs pour pallier les éventuels coûts d'aménagement des postes ainsi que le risque de moindre productivité que représenterait le recrutement d'un travailleur handicapé. Par exemple, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)⁴ verse des aides financières à l'insertion et des compléments de salaires pour l'emploi de personnes handicapées (voir encadré).

Encadré 1 – Les aides financières pour l'embauche de travailleurs handicapés

Les deux principaux acteurs sont l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) qui a financé 435,5 millions d'euros en 2018 en actions pour l'emploi des personnes handicapées, et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) qui a financé 46 millions d'euros dans le secteur public. Toujours en 2018, l'Agefiph a financé ou soutenu 223 000 interventions (en hausse de 2 % par rapport à 2017), principalement pour l'insertion dans l'emploi mais aussi pour le maintien dans l'emploi, la compensation du handicap, la formation et la mobilisation du monde économique.

Les aides aux entreprises pour l'emploi de personnes handicapées sont très largement versées par l'Agefiph et dans une moindre mesure par Cap Emploi et Pôle emploi. Sous conditions, elles sont pour la plupart cumulables et renouvelables, en particulier en cas d'évolution du handicap ou de mobilité professionnelle :

D'après les dernières statistiques établies par l'Agefiph⁵, 2,8 millions de personnes en âge de travailler sont reconnues handicapées, soit 7 % des 15-64 ans. Parmi ces potentiels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou OETH⁶, 988 000 sont aujourd'hui en emploi. Le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées s'établit donc à 35 %, contre 65 % pour l'ensemble de la population⁷. Ce taux varie avec l'âge : il est de 17 % pour les 15-24 ans, puis monte à 48 % pour les 25-39 ans, se maintient à 45 % pour les 40-49 ans avant de redescendre à 29 % pour les 50-64 ans⁸. Parmi les personnes reconnues handicapées en emploi, 50 % sont des femmes (48 % pour l'ensemble de la population), 44 % ont plus de 50 ans (30 % pour l'ensemble de la population) et 34 % travaillent à temps partiel (18 % pour l'ensemble de la population). D'après ces mêmes statistiques, 70 % d'entre elles travaillent dans le secteur privé, 22 % dans le secteur public et 8 % sont des indépendants. Par ailleurs, le taux de chômage des personnes handicapées en 2018 s'élève à 18 %, contre 9 % pour l'ensemble de la population. Parmi

- aide à l'adaptation des situations de travail : 2 000 euros au maximum, en cas de survenance ou d'aggravation du handicap ;
- aide à l'embauche en contrat d'apprentissage (3 000 euros au maximum) ou de professionnalisation (4 000 euros au maximum) ;
- aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) : 10 818 euros au maximum, pour compenser les coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap (réorganisation du travail, perte de productivité, etc.) ;
- aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi : le montant de l'aide dépend de la formation.

La réticence des entreprises à recruter des personnes handicapées, en dépit de ces aides, suggère des réactions discriminatoires : un candidat handicapé serait considéré comme ayant une productivité moindre du seul fait de son handicap. L'existence d'une discrimination à l'encontre des personnes handicapées a été confirmée dans la littérature académique par des enquêtes sur les procédures de recrutement⁹.

2. Romer O. et Louvet E. (2011), « Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience : une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social », *L'année psychologique*, 2011/1, vol. 111.

3. La loi de 2005 donne une définition en stipulant que constitue un handicap « 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 trouble de santé invalidant ».

4. L'Agefiph est un organisme paritaire institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé.

5. Agefiph/FIPHFP (2019), « Les personnes handicapées et l'emploi - les chiffres clés 2018 », juin.

6. Voir plus loin. Ces bénéficiaires de l'OETH sont généralement désignés comme les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

7. Source : Enquête emploi Insee 2018.

8. Dares Analyses (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », n° 032, mai.

9. Par exemple Bellemare C., Goussé M., Lacroix G. et Marchand S. (2018), « Physical disability and labor market discrimination: Evidence from a field experiment », *CESifo Working Paper*, n° 6986.



les 515 000 demandeurs d'emploi handicapés¹⁰ de catégories A, B et C¹¹, la moitié ont plus de 50 ans (contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et 59 % sont au chômage depuis plus d'un an (contre 48 % pour l'ensemble).

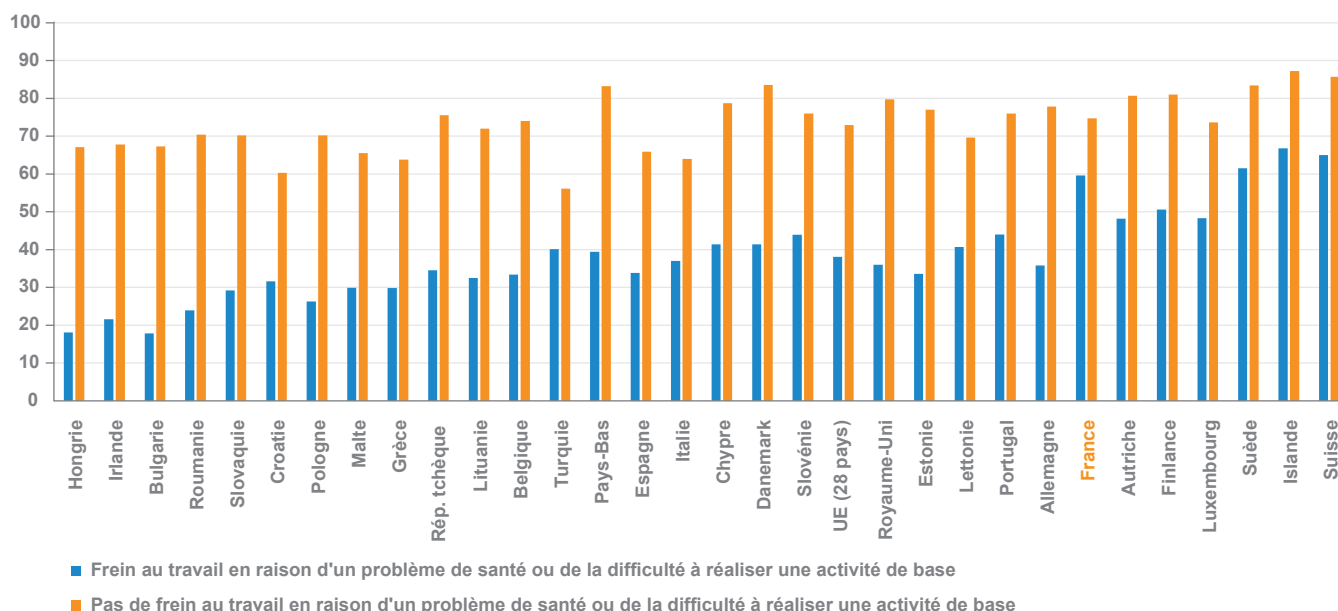
Dans les pays européens, la promotion de l'emploi des personnes handicapées prend des formes diverses. Il peut s'agir d'allègements de cotisations sociales (Espagne, Italie, Autriche, etc.), de subventions à l'aménagement du lieu de travail (Autriche, Finlande, Danemark, etc.) ou de compensations de salaire sous forme de subventions publiques (Belgique, Pays-Bas, etc.). En appelant à la responsabilité des entreprises, certains pays (Royaume-Uni, Finlande, Suède, etc.) mettent davantage l'accent sur la sensibilisation et le recours judiciaire des personnes discriminées, tandis que d'autres (Espagne, Allemagne, Italie, etc.) mettent en place des politiques de quotas... qui sont assez peu respectées. Lorsqu'on utilise les seules données disponibles à des fins de comparaison internationale – les statistiques d'Eurostat qui incluent les personnes ayant souffert d'une longue maladie –, la France présente un taux d'emploi des personnes handicapées supérieur de 50 % à la moyenne de l'Union européenne, à l'instar de la Suède, de la Suisse et de l'Islande (voir graphique 1).

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En France, face aux réticences des employeurs, l'action publique menée depuis quarante ans est perçue comme nécessaire pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Le premier grand dispositif législatif sur le handicap date de 1975 avec la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées qui met en avant l'importance de la prévention et du dépitage des handicaps, l'obligation éducative pour les jeunes en situation de handicap, l'accessibilité des institutions publiques et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie chaque fois que possible.

Depuis le 10 juillet 1987, les établissements assujettis du secteur privé – soit les établissements de 20 salariés ou plus – ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC) de 20 salariés ou plus ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de leur effectif¹². La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées maintient cette obligation et impose une sanction plus sévère

Graphique 1 – Taux d'emploi des personnes présentant un handicap, selon Eurostat



Note : ce graphique correspond à une définition du handicap plus large que dans les statistiques nationales utilisées dans le reste de l'étude. Les statistiques européennes incluent les personnes souffrant d'une longue maladie, contrairement aux statistiques nationales. On considère ici la tranche d'âge des 15-64 ans.

Source : Eurostat - Employment rate of people by type of disability, sex and age

10. Sources : Insee 2018, Pôle emploi 2018.

11. En moyenne, au quatrième trimestre 2019, en France métropolitaine, le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues de rechercher un emploi (catégories A, B, C) s'établit à 5 442 900. Parmi elles, 3 308 800 personnes sont sans emploi (catégorie A) et 2 134 000 exercent une activité réduite (catégories B, C), soit un taux de chômage de 9 % pour la catégorie A et un taux de chômage 1,65 fois plus élevé de 14,6 % environ pour les trois catégories réunies. Pour les personnes handicapées, d'après les derniers chiffres disponibles, le rapport est plus élevé à 1,9 avec 18 % pour la catégorie A et 34 % pour l'ensemble des catégories A, B et C.

12. Le choix de ce chiffre n'a pas de lien direct avec la part de personnes handicapées, ni dans la population globale ni dans la population active : il est le fruit de considérations à la fois historiques, politiques et pragmatiques, comme l'explique le site de « L'Officiel du Handicap » (2018).

aux entreprises qui ne la respectent pas, *via* une augmentation des contributions dues à l'Agefiph¹³. Pour s'acquitter de leurs obligations, les entreprises ont plusieurs options : (a) embaucher des personnes handicapées de façon directe ; (b) embaucher des personnes handicapées de façon indirecte¹⁴ (dans la limite de 50 % de l'obligation) ; (c) accueillir des personnes handicapées dans un cadre de formation ; (d) mettre en œuvre un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui planifie une action ambitieuse relative à la formation, à l'insertion ou encore au maintien des personnes handicapées dans l'emploi ; (e) enfin verser à l'Agefiph une contribution financière assimilable à une pénalité libératoire. Il est à noter que la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », votée en 2018 et entrée en vigueur en 2020, a modifié certaines modalités d'application (voir encadré 2).

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 % des effectifs, la compensation est déterminée en fonction de la taille de l'entreprise. Dans ce calcul, on raisonne en « unité bénéficiaire » : un travailleur handicapé compte pour une unité du moment qu'il est employé au moins à mi-temps. Pour chaque unité bénéficiaire manquante, la compensation vaut 400 x Smic horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés ; 500 x Smic horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés ; 600 x Smic horaire

pour les entreprises de 750 salariés et plus. Pour donner un ordre de grandeur, en l'absence de travailleurs handicapés, la compensation serait d'environ 0,8 % de la masse salariale brute pour une entreprise de 50 salariés qui les rémunère en moyenne à 1,6 x Smic, et d'environ 1,6 % de la masse salariale pour une entreprise de 1 000 salariés qui les rémunère en moyenne à 1,2 x Smic¹⁵. Si pendant trois années consécutives une entreprise n'a compté aucune personne handicapée à son effectif ou n'a conclu aucun contrat avec le secteur protégé ou adapté, elle s'expose à une surcompensation de 15 225 euros par salarié handicapé manquant (1 500 x Smic horaire), quel que soit son effectif. Cela représente 3 % de la masse salariale dans le cas de l'entreprise de 50 salariés citée plus haut. En 2018, 41 837 entreprises privées ont ainsi versé des compensations à l'Agefiph, pour un montant total de 426 millions d'euros.

Parmi les potentiels bénéficiaires de l'OETH figurent essentiellement les individus disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais aussi dans une moindre mesure¹⁶ les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés (AAH), les personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP), les pensionnés d'invalidité, les titulaires de la carte d'invalidité et les mutilés de guerre et assimilés. Le tableau 1 donne un aperçu de la répartition des principaux

Encadré 2 – Modifications apportées par la loi de 2018

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1^{er} janvier 2020. Si l'obligation reste rattachée au seuil de 20 salariés, toutes les entreprises sont désormais concernées par la nouvelle loi, en raison des nouvelles modalités d'application. En particulier :

- *tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel), sera désormais comptabilisé au prorata de son temps de travail ;*
- *les contrats de sous-traitance avec des Entreprises adaptées (EA), des Établissements et services d'aide*

par le travail (ESAT) et/ou des travailleurs indépendants handicapés (TiH) ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6 %. Ils donneront droit, en revanche et le cas échéant, à des déductions sur la contribution financière ;

- *toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront déclarer leur nombre de salariés handicapés. La déclaration se fera simplement via la Déclaration sociale nominative (DSN). Surtout, l'unité d'assujettissement ne sera plus l'établissement mais l'entreprise : ainsi une entreprise constituée de 20 établissements comptant chacun 5 salariés sera désormais tenue d'employer au moins 6 travailleurs handicapés ;*
- *les entreprises d'au moins 250 salariés et plus devront désigner un référent handicap.*

13. L'Agefiph est en charge depuis le 1^{er} janvier 2013 de la gestion des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Le montant de la pénalité qui lui est versée dépend de la taille de l'entreprise, de ses dépenses déductibles ou encore du nombre d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (Ecap) et ne pouvant donc pas être proposés à un travailleur handicapé.

14. À travers des contrats de sous-traitance, de fourniture de prestations de services ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (Esat).

15. Dans le premier cas, 50 salariés à 1,6 Smic représentent une masse salariale brute annuelle de 1,46 million d'euros : si elle n'a aucun travailleur handicapé, au lieu des 3 prévus par l'OETH (6 % de 50), elle s'expose à une pénalité annuelle de 12 000 euros (400 x 10 x 3), soit 0,8 % de la masse salariale.

16. En raison de critères d'éligibilité plus restrictifs. Par exemple, l'AAH exige d'être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %, ou inférieure à 80 % à condition de présenter une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.



bénéficiaires de l'OETH en 2016, selon l'âge, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. En 2016, il s'agit majoritairement d'hommes (55 %) et de personnes de plus de 50 ans (52 %). Les employés et les ouvriers sont surreprésentés, avec respectivement 32 % et 41 % des bénéficiaires. Parmi les bénéficiaires en emploi, 89 % sont en CDI et 56 % ont plus de dix ans d'ancienneté. Plus de la moitié travaillent dans l'industrie, le commerce, les transports, la restauration et l'hébergement.

Selon un rapport de la Dares¹⁷, on comptait en 2017 489 100 travailleurs handicapés employés dans les 103 700 établissements assujettis à l'OETH, pour un taux d'emploi direct en personnes physiques de 4,8 % (soit 359 900 travailleurs en équivalent temps plein sur l'année). Ce taux, en progression de 0,5 point depuis 2011, converge donc vers la cible des 6 %¹⁸.

Les données collectées¹⁹ par l'Agefiph fournissent des informations sur la localisation des établissements, leur activité, leur effectif et la manière dont ils répondent à

l'OETH, le nombre de travailleurs handicapés en emploi direct en unités bénéficiaires et en personnes physiques, le nombre d'intérimaires, de stagiaires et de sous-traitants en unités bénéficiaires ou encore le type d'accord et sa date d'application.

Efforts consentis par les entreprises et performances économiques

Les avantages économiques de la non-discrimination en matière d'origine et de genre ont été largement étudiés par la littérature académique. En revanche, peu de résultats existent sur la non-discrimination relative au handicap. Les rares études quantitatives²⁰ portent essentiellement sur l'impact de la loi sur le handicap aux États-Unis, plus connue sous le sigle ADA (American with Disabilities Act)²¹. Cette loi de juillet 1990 aurait entraîné la disparition des entreprises les plus soumises à des plaintes, en raison des coûts de poursuite et de condamnation, mais elle aurait à l'inverse favorisé l'apparition d'entreprises plus aptes à intégrer des travailleurs handicapés²². Au-delà des éventuels coûts administratifs et d'aménage-

Tableau 1 – Caractéristiques des potentiels bénéficiaires de l'OETH en 2016

| | Sexe | | Âge | | | Catégorie socioprofessionnelle | | | |
|---|-------|-------|-----------|-----------|-----------|---|----------------------------|----------|----------------------------|
| | Femme | Homme | 15-24 ans | 25-49 ans | 50-64 ans | Chefs d'entreprise, cadres et professions interméd. supérieures | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers (et agriculteurs) |
| RQTH | 45 | 55 | 3 | 50 | 47 | 9 | 17 | 33 | 41 |
| AT-MP | 25 | 75 | 0 | 32 | 68 | 10 | 19 | 16 | 55 |
| Pensionnés d'invalidité | 62 | 38 | 0 | 30 | 70 | 8 | 21 | 40 | 31 |
| Titulaires de la carte invalidité | 43 | 57 | 3 | 54 | 43 | 6 | 13 | 40 | 41 |
| Allocataires AAH | 34 | 66 | 3 | 50 | 47 | 15 | 17 | 33 | 35 |
| Mutilés de guerre, assimilés et autres | 24 | 76 | 1 | 33 | 66 | 18 | 24 | 22 | 36 |
| Ensemble des bénéficiaires de l'OETH | 45 | 55 | 2 | 46 | 52 | 9 | 18 | 32 | 41 |
| Ensemble de la population active | 48 | 52 | 9 | 62 | 28 | 25 | 26 | 27 | 22 |

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; AT-MP : accident du travail et maladie professionnelle ; AAH : bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé ; OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial

Source : Tableau de l'économie française, Insee Références, édition 2019, Santé-Handicap-Dépendance

17. Dares (2019), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein se stabilise », *Dares résultats*, n° 053, novembre.
18. Le seuil légal est de 6 % de l'effectif d'assujettissement, mais l'arrondi à l'unité inférieure conduit à une obligation *de facto* plus faible : voir Dares (2017), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015. Le taux d'emploi direct continue d'augmenter », *Dares résultats*, n° 071, novembre. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, on trouve $6\% \times 33 = 1,98$, ce qui, arrondi à l'unité inférieure, permet de respecter l'obligation avec un travailleur handicapé, soit seulement 3,3 % de l'assiette. Pour une entreprise de 480 salariés, l'arrondi inférieur à 28 salariés correspond à 5,8 %.
19. Dans le cadre de la « déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés ».
20. Acemoglu D. et Angrist J. D. (2001), « Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 109, n° 5 ; Bird R. C. et Knopf J. D. (2008), « Do Disability Laws Impair Firm Performance? », *American Business Law Journal*, vol. 47 (1), p. 145-190 ; DeLeire T. (2000), « The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 35, p. 693-715.
21. La loi ADA permet aux individus de poursuivre plus facilement en justice une entreprise qui discrimine à l'embauche pour cause de handicap ou qui n'aménage pas son établissement pour accueillir des clients ou des travailleurs handicapés.
22. Prieger J. E. (2004), « The impact of the Americans with Disabilities Act on the entry and exit of retail firms », in *Encyclopedia of E-Business Development and Management in the Global Economy*, ch. 2, p. 12-22, I. Lee (ed), Hershey, PA: IGI Global.

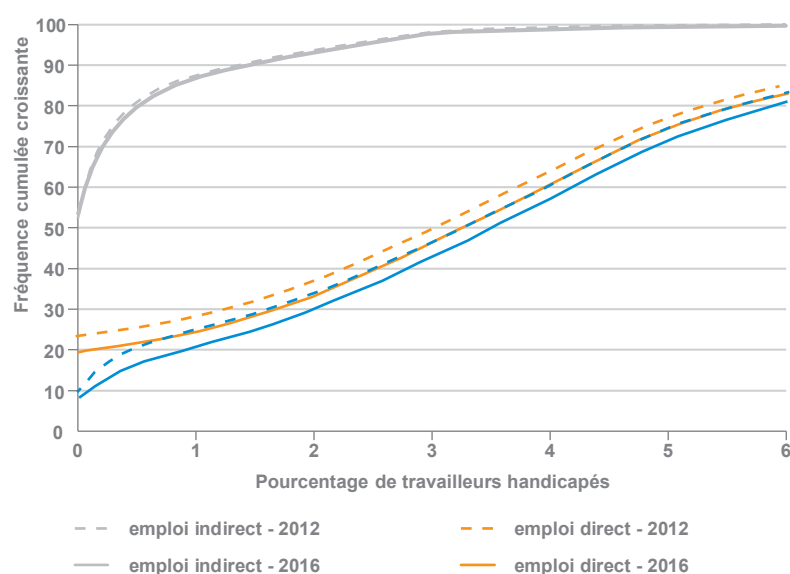
ment des postes, le recrutement et le maintien en poste de travailleurs handicapés pourraient contribuer à une meilleure gestion des ressources humaines, en encourageant l'ouverture à la diversité et la solidarité, tout en renforçant les performances sociales et organisationnelles de l'entreprise. Avec des perspectives professionnelles élargies, les personnes handicapées pourraient en outre être encouragées à entreprendre des études plus longues, donc à consolider leur niveau de qualification et leur productivité.

Dans notre étude menée à un niveau microéconomique²³, différentes variables mesurant la performance sont considérées : ROCE (*Return On Capital Employed*) pour la performance financière, RENTECO pour l'efficacité économique et le salaire par tête (voir tableau 2).

Afin d'évaluer le niveau d'effort consenti pour l'OETH, l'une ou l'autre des trois variables suivantes est retenue :

- le taux d'atteinte de l'emploi direct des personnes handicapées exprimé en unités bénéficiaires ;
- l'atteinte ou non (soit une variable binaire) du taux réglementaire d'emploi de 6 % ;
- la réponse à l'OETH de l'entreprise, représentée selon six niveaux d'effort croissants définis dans notre étude

Graphique 2 – Répartition des efforts en termes d'emploi direct et indirect de travailleurs handicapés en unités bénéficiaires en 2012 et en 2016²⁶



Lecture : les courbes en pointillé correspondent à l'année 2012, les traits pleins à l'année 2016. Pour chaque pourcentage de 0 % à 6 %, on calcule la proportion d'établissements dont le taux d'emploi direct (nombre d'unités bénéficiaires correspondant aux personnes employées directement dans l'établissement, rapporté à l'effectif assujéti) est inférieur ou égal à ce pourcentage. On obtient ainsi la courbe orange pour l'emploi direct et la courbe grise pour l'emploi indirect. La courbe bleue correspond aux établissements qui recourent à l'emploi direct et/ou indirect (nombre d'unités bénéficiaires employées directement et/ou indirectement rapporté à l'effectif assujéti de l'entreprise). L'emploi des travailleurs handicapés ne peut être indirect que dans la limite de 50 % de l'obligation. Concernant l'emploi direct, le pourcentage d'entreprises qui ont un taux d'emploi direct inférieur ou égal à 6 % est de 81 %.

Source : données Agefiph, calculs France Stratégie

Tableau 2 – Variables de performance utilisées

Rentabilité financière : $ROCE = \frac{\text{Résultat net}}{\text{Actif économique}}$

Rentabilité économique : $RENTECO = \frac{\text{EBITDA}^{24}}{\text{Actif total}}$

Efficacité économique : $PROD = \frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

Salaire par tête : $SALPT = \frac{\text{Rémunération brute}}{\text{Effectif au 31/12}}$

Source : France Stratégie

et validés par l'Agefiph : contribution uniquement sans accord ; emploi direct et/ou indirect avec contribution sans accord ; emploi direct et indirect uniquement sans accord ; emploi direct, indirect ou aucun emploi avec accord ; emploi direct uniquement sans accord ; emploi direct uniquement avec accord.

La majorité des établissements ne respectent pas le seuil légal de 6 %, comme le montre la répartition des efforts dans la population des entreprises assujetties (voir graphique 2). On note également que le niveau d'effort, en termes d'emploi direct, augmente de 2012 à 2016²⁵.

23. Bruneau C. et Ménestrier E. (2020), « L'emploi des personnes handicapées : quel impact sur les performances économiques », *op. cit.* Sur les 103 700 établissements assujettis à l'OETH, notre étude ne considère que les 31 220 entreprises mono-établissement parmi le panel cylindré des 44 600 entreprises.

24. EBITDA = chiffre d'affaires hors taxes - achats et charges externes - charge de personnel - autres charges.

25. Quel que soit le taux retenu, de 0 % à 6 %, la proportion d'entreprises recourant à l'emploi direct à hauteur de ce taux ou à un taux moindre est plus faible en 2016 qu'en 2012, et par voie de conséquence la proportion d'entreprises qui font mieux que ce taux est plus élevée en 2016.

26. Chaque salarié compte pour une unité (bénéficiaire) dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur est ensuite proratisée en fonction du temps de présence du bénéficiaire dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.



Plus précisément, d'après le graphique 3, la modalité « contribution uniquement hors accord » diminue d'environ deux points de pourcentage alors que le nombre d'établissements ayant recours à l'emploi direct uniquement avec ou sans accord croît de 3 points environ. Plus de 40 % des établissements assujettis s'acquittent de leur obligation en faisant de l'emploi direct ou indirect accompagné d'une contribution (41,1 %), suivi par l'emploi direct uniquement hors accord (27,3 %).

Quand on cherche à estimer combien l'effort en matière d'emploi de personnes handicapées joue sur la performance des entreprises, il importe de tenir compte d'un éventuel « effet de rétroaction ». Les établissements les plus performants peuvent être ceux qui ont les moyens de faire des efforts pour l'emploi de travailleurs handicapés, notamment du fait de leur capacité *a priori* plus grande à supporter des coûts et des pertes de productivité potentiellement associés. Il convient donc de tester le biais d'endogénéité potentiel et de le corriger, lorsqu'il existe, en utilisant des variables instrumentales adaptées.

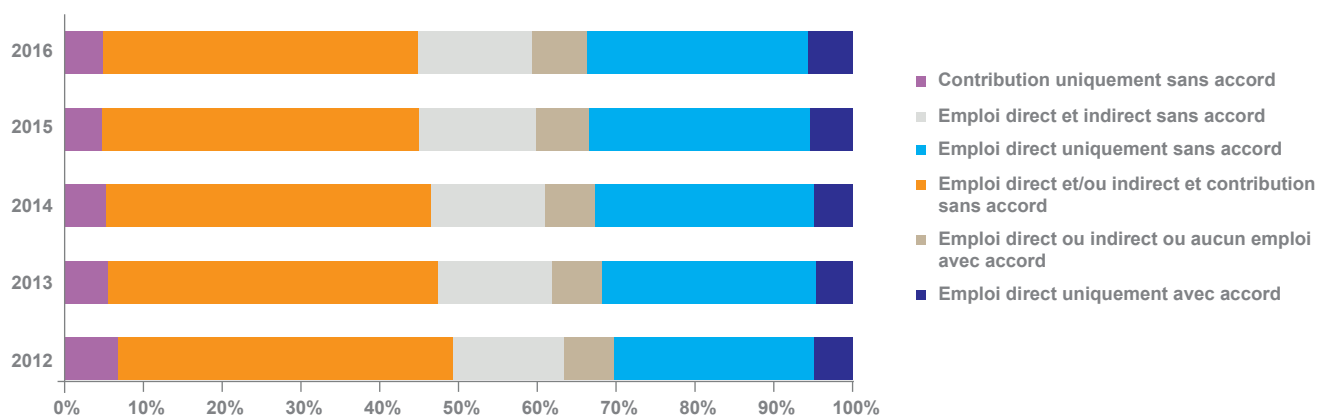
En définitive, aucun impact spécifique des performances économiques sur les modalités de réponse à l'OETH ne peut être mis en évidence, dès lors que sont pris en compte les effets de taille, de localisation, de secteur d'activité et le recours aux Ecap²⁷ pour expliquer les différences de réponse à l'OETH²⁸. On trouve que les établissements de grande taille, comparés aux établissements plus petits (mais comportant plus de 20 employés), ont une probabilité plus grande de faire de l'emploi direct ou indirect et

une probabilité plus faible de s'acquitter de l'OETH uniquement en payant une contribution. Concernant l'effet du secteur d'activité, les résultats montrent que les établissements assujettis de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale sont ceux qui, en moyenne, ont une probabilité plus grande de recourir à l'emploi direct (89 %), relativement aux secteurs de l'information et de la communication (62 %).

Pas d'impact négatif sur la performance des entreprises

Notre étude s'appuie sur les données récentes et les plus complètes, bien qu'antérieures à la réforme entrée en vigueur en 2020. On construit un échantillon cylindré d'entreprises assujetties, issu des données de l'Agefiph entre 2012 et 2016. L'objet principal de l'analyse est de vérifier si un effort plus conséquent de la part d'une entreprise pour augmenter le nombre de ses employés avec handicap pouvait avoir un impact sur ses performances économiques. En effet, certains pourraient critiquer l'incitation à l'emploi direct ou indirect des travailleurs handicapés au titre qu'elle risquerait d'affaiblir la compétitivité des entreprises françaises. Il n'en est rien : les résultats obtenus montrent que l'augmentation de l'effort consenti pour embaucher des travailleurs handicapés ne pénalise pas la performance économique et financière des entreprises. Par ailleurs, le salaire par tête est légèrement plus élevé dans les entreprises qui font le plus d'efforts pour recruter des travailleurs handicapés, ce que l'on peut interpréter comme traduisant une meilleure performance organisationnelle et sociale²⁹.

Graphique 3 – Évolution des modalités de réponses à l'OETH durant la période 2012-2016



Note : ces proportions sont obtenues sur le panel des entreprises suivies dans l'étude.

Source : données Agefiph, calculs France Stratégie

27. Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (Ecap) sont des emplois pour lesquels l'entreprise n'est pas en mesure de faire la proposition du poste à des salariés reconnus handicapés. De ce fait, l'entreprise pourra bénéficier d'une minoration de son obligation d'emploi. Ces emplois se trouvent notamment dans le secteur du gros œuvre, les travaux publics ou les transports.

28. Voir le document de travail disponible sur le [site de France Stratégie](http://www.strategie.gouv.fr).

29. Cette hypothèse pourrait être étudiée de manière plus approfondie à partir des données de l'Enquête sur les entreprises et le développement durable, menée en 2018.

CONCLUSION

Les résultats de l'étude³⁰ apportent un message positif en faveur de la lutte contre les stéréotypes à l'encontre des personnes handicapées. Cela devrait encourager les entreprises à poursuivre les efforts d'inclusion de ces personnes dans l'activité économique. Au-delà des politiques de sensibilisation et d'incitation³¹, les résultats exposés ici pourraient justifier d'encourager encore l'emploi direct, ce qui contribuerait à renforcer la tendance observée. La loi de 2018 entrée en vigueur début 2020 prévoit justement la limitation de l'utilisation des accords au profit de l'emploi direct. Il sera pertinent de l'évaluer dans quelques années afin de vérifier s'il est nécessaire de faire évoluer à nouveau les obligations des entreprises afin d'accroître l'emploi des personnes avec handicap.

Mots clés : handicap, personnes handicapées, taux d'emploi, OETH, obligation d'emploi, performance des entreprises

30. Les auteurs remercient les experts interrogés, de l'Agefiph et de la Dares en particulier, pour leur relecture et leurs conseils, ainsi que Vincent Aussilloux pour son implication active.

31. Promotion de la mixité à l'école, formation des ressources humaines, labellisation, aides fiscales notamment.

Directeur de la publication : Gilles de Margerie, commissaire général ; directeur de la rédaction : Cédric Audenis, commissaire général adjoint
secrétaires de rédaction : Olivier de Broca ; dépôt légal : mai 2020 - N° ISSN 2556-6059 ;
contact presse : Matthias Le Fur, directeur du service Édition-Communication-Événements, 01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[FranceStrategie](https://www.facebook.com/FranceStrategie)



[@FranceStrategie_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens