

Note d'analyse « Emploi des personnes handicapées et performance des entreprises »

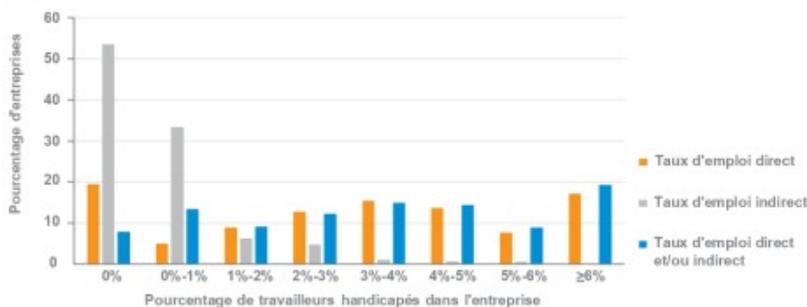
Emploi des personnes handicapées et performance des entreprises

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 Ménestrier 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 Ménestrier

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.

www.strategie.gouv.fr