

# L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023

## Un taux d'emploi direct de 3,6%

En 2023, 674 400 travailleurs handicapés sont employés dans les 112 300 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 454 200 équivalents temps plein sur l'année, soit un taux d'emploi direct de 3,6% des effectifs assujettis. En tenant compte de la survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus, le taux d'emploi direct atteint 4,7%. Il progresse de 0,1 point par rapport à 2022.

En 2023, les bénéficiaires de l'OETH en emploi direct représentent 84% des effectifs attendus pour satisfaire l'obligation légale, soit 2 points de plus qu'en 2022. 31% des entreprises remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct. Le taux d'atteinte de l'obligation par l'emploi direct est nettement plus élevé dans les grandes entreprises et varie du simple au double selon les secteurs d'activité.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) prévoit que chaque entreprise de 20 salariés ou plus emploie au moins 6% de salariés ayant une reconnaissance de handicap (encadré et [encadré A en ligne](#)) [1]. À défaut, elle doit s'acquitter d'une contribution au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'obligation porte sur le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés, et donc sur le taux d'atteinte directe de l'OETH. Elle se mesure à partir de la Déclaration sociale nominative (DSN), dans laquelle a basculé la déclaration relative à l'OETH depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ([encadré et encadré B en ligne](#)), qui permet d'identifier individuellement les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## 112 300 entreprises soumises à l'OETH et 692 600 bénéficiaires attendus

En 2023, 112 300 entreprises privées et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) sont assujetties à l'OETH (tableau 1). Elles emploient 12 459 400 salariés. La part globale attendue par la loi dans les effectifs assujettis est de 5,6%. Elle est légèrement en deçà du seuil de 6% car le nombre de bénéficiaires que chacune des entreprises soumises à l'OETH doit employer est arrondi à l'unité inférieure<sup>1</sup>.

Le nombre d'entreprises soumises à l'OETH est stable entre 2022 et 2023, après une légère hausse entre 2021 et 2022 (+2 200), et les effectifs assujettis comme le nombre de travailleurs handicapés exigé par la loi évoluent peu.

**TABLEAU 1 | Les entreprises assujetties et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés entre 2021 et 2023**

	2021	2022 <sup>P</sup>	2023 <sup>P</sup>
Nombre d'entreprises	110 100	112 300	112 300
Effectifs assujettis en équivalent temps plein	12 304 700	12 437 000	12 459 400
Nombre de travailleurs handicapés attendu pour satisfaire l'obligation	684 300	691 100	692 600
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)	5,6	5,6	5,6

<sup>P</sup>: données provisoires.

Lecture: en 2023, les 112 300 entreprises assujetties comptent 12 459 400 salariés. Pour répondre à leur obligation, elles doivent employer 692 600 bénéficiaires au sens légal de leur décompte (encadré et [encadré A en ligne](#) pour plus de précisions).

Champ: France; entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.

Source: Dares, DSN-Sismmo.

<sup>1</sup> Une entreprise comptant 20 salariés assujettis devrait employer 1,2 bénéficiaire de l'OETH pour respecter le seuil de 6% (20 X 0,06 = 1,2). La règle de l'arrondi implique qu'un seul bénéficiaire suffit pour respecter l'obligation, soit un taux réellement exigé de 5%. Cette règle conduit mécaniquement à un taux agrégé un peu inférieur à 6%.

## En 2023, un taux d'emploi direct de 3,6% et de 4,7% après majoration des 50 ans ou plus

En 2023, 674 400 salariés sont bénéficiaires de l'OETH dans les entreprises assujetties (tableau 2). En tenant compte de la durée passée dans l'entreprise et de la quotité de travail, ils représentent 454 200 équivalents temps plein. Le taux d'emploi direct, qui rapporte cet effectif à celui des salariés assujettis ([encadré B en ligne](#) pour une définition complète des différents indicateurs), est de 3,6% en 2023. La survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus<sup>2</sup>, qui en représentent la moitié ([tableau A en ligne](#)), aboutit à un taux d'emploi direct « majoré » de 4,7% en 2023. Il progresse de 0,1 point par rapport à 2022.

## 84 % du nombre de bénéficiaires attendus par la loi atteint par l'emploi direct

Le taux d'atteinte directe de l'OETH rapporte le nombre de bénéficiaires en emploi direct dans les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et après majoration, à l'effectif attendu pour satisfaire l'obligation.

Avec 583 300 bénéficiaires en emploi direct, en équivalent temps plein majoré, sur les 692 600 attendus par la loi, le taux d'atteinte directe de l'OETH s'élève à 84% en 2023, en progression de 2 points par rapport à 2022 (tableau 3). 31% des entreprises emploient au moins autant de bénéficiaires de l'OETH qu'attendus, un taux en progression de 1 point. À l'opposé, 30% des entreprises assujetties n'en accueillent aucun.

## Un taux d'emploi direct majoré plus élevé au sein des grandes entreprises

Le taux d'emploi direct majoré augmente avec la taille des entreprises. En 2023, il est de 3,5% pour les entreprises de 20 à 49 salariés, de 4,7% pour celles de 250 à 499 salariés et de 6,0% pour celles de 2 500 salariés ou plus ([graphique A en ligne](#)).

Toutefois, le taux attendu par la loi s'éloigne d'autant plus des 6% que l'entreprise est de petite taille, du fait de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure, si bien que, au niveau agrégé, les taux d'atteinte directe de l'OETH des entreprises de moins de 250 salariés (79%) sont très proches de ceux des entreprises comptant de 250 à 2 499 salariés (80%) (graphique 1a). Celles de 2 500 salariés ou plus emploient directement autant de bénéficiaires de l'OETH qu'attendus par la loi (162 600 en équivalent temps plein majoré sur les 163 000 attendus, soit un taux d'atteinte directe de 100%, [tableau B en ligne](#)).

Ainsi, en 2023, 35% des entreprises de 2 500 salariés ou plus atteignent le seuil imposé<sup>3</sup>, contre 28% de celles comptant

## ENCADRÉ • Réglementation et sources statistiques

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est 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<sup>er</sup> janvier 2020 en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle modifie le décompte des effectifs assujettis et des bénéficiaires, ainsi que les modalités de réponse à l'OETH ([encadré A en ligne – La réglementation de l'OETH et ses différentes modalités](#)).

L'OETH est intégrée dans la Déclaration sociale nominative (DSN) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ([encadré B en ligne – Les sources](#)). Actuellement, il n'est possible d'aborder que l'emploi direct parmi les modalités de réponse des entreprises à l'OETH, ainsi que la modulation de contribution selon le nombre d'« emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) parmi les effectifs assujettis (éclairage) [1].

TABLEAU 2 | Décompte du nombre de travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises assujetties à l'OETH\* entre 2021 et 2023

	2021	2022 <sup>P</sup>	2023 <sup>P</sup>
En nombre de personnes physiques	644 900	671 200	674 400
En nombre d'équivalents temps plein	434 600	443 000	454 200
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,5	3,6	3,6
En nombre d'équivalents temps plein après majoration	556 000	567 700	583 300
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré (en %)	4,5	4,6	4,7

Lecture: en 2023, le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés directement par les entreprises assujetties est de 583 300 équivalents temps plein après prise en compte de la survalorisation des bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus, soit un taux d'emploi direct majoré de 4,7%.

TABLEAU 3 | Taux d'atteinte directe de l'OETH des entreprises assujetties entre 2021 et 2023

	2021	2022 <sup>P</sup>	2023 <sup>P</sup>
Taux d'atteinte directe de l'OETH de l'ensemble des entreprises*	81	82	84
Répartition des entreprises selon leur taux d'atteinte directe de l'OETH			
0%	31	30	30
Entre 1% et 24%	9	9	8
Entre 25% et 49%	10	10	10
Entre 50% et 74%	11	11	11
Entre 75% et 99%	10	10	10
Supérieur ou égal à 100%	29	30	31

Lecture: en 2023, le nombre de bénéficiaires de l'OETH en emploi direct (en équivalent temps plein et après majoration des 50 ans ou plus) représente 84% du nombre minimal de travailleurs handicapés attendu par la loi. 10% des entreprises ne remplissent directement qu'un quart et la moitié de l'objectif qui leur est fixé.

[Tableaux 2 et 3]

<sup>P</sup>: données provisoires.

\* Les travailleurs handicapés pris en compte sont ceux employés directement par les entreprises assujetties ([encadré](#) et [encadré A en ligne](#) pour plus de précisions). Champ: France; entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.

Source: Dares, DSN-Sismmo.

<sup>2</sup> Un travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus ayant travaillé à 80% toute l'année est ainsi compté pour 1,2 équivalent temps plein (0,8 X 1,5 = 1,2).

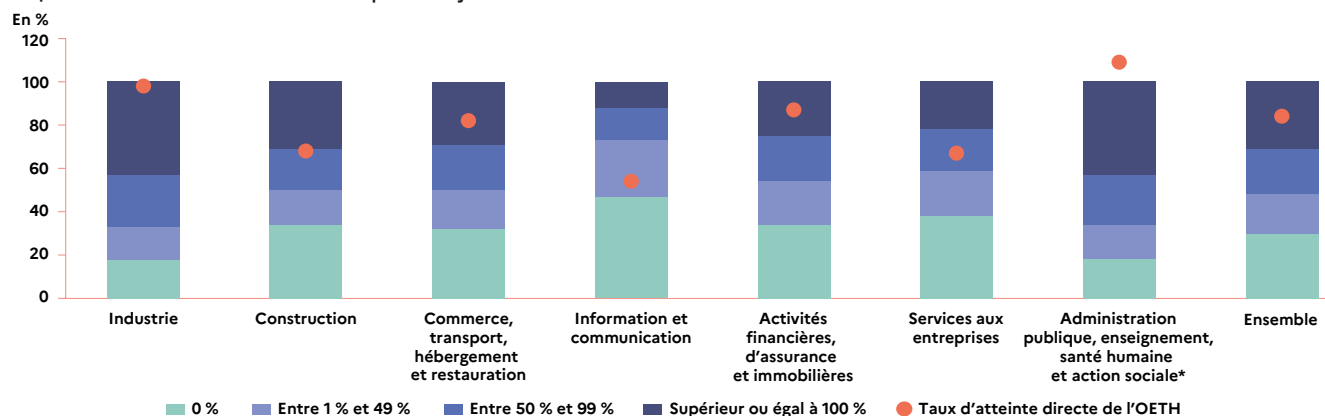
<sup>3</sup> Plus les entreprises sont de grandes tailles, plus leur taux d'atteinte est élevé. Les 50 plus grandes entreprises ont un taux de 111%, tandis que les 50 plus petites au sein des plus de 2 500 salariés affichent un taux de 89%.

## GRAPHIQUE 1 | Taux d'atteinte directe de l'OETH et répartition des taux en 2023<sup>P</sup>

### 1a | selon l'effectif de l'entreprise assujettie



### 1b | selon le secteur d'activité de l'entreprise assujettie



P: données provisoires.

\* Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, comme les caisses d'allocations familiales.

Lecture: en 2023, les entreprises de la construction assujetties à l'OETH emploient directement, après majoration des 50 ans ou plus, 68 % des effectifs attendus de bénéficiaires. 31 % d'entre elles atteignent le seuil légal qui leur est fixé, voire le dépassent.

Champ: France; entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.

Source: Dares, DSN-Sismmo.

entre 100 et 2499 salariés ([tableau C en ligne](#)). Les entreprises de 20 à 49 salariés remplissent leur obligation dans 32 % des cas mais elles sont beaucoup plus nombreuses à n'employer aucun bénéficiaire de l'OETH (41 %, contre quasiment 0 % pour les plus grandes).

Par rapport à 2022, le taux d'emploi direct majoré continue de progresser légèrement en 2023 pour les entreprises assujetties de moins de 250 salariés (+0,1 point) et à un rythme un peu plus élevé pour les entreprises de 500 salariés ou plus (+0,2 point) ([tableau B en ligne](#)).

## Un taux d'atteinte directe de l'obligation variant du simple au double entre secteurs d'activité

Le taux d'emploi direct majoré varie fortement selon le secteur d'activité des entreprises<sup>4</sup>. En 2023, il s'élève à 3,0 % dans l'information et communication et à 3,6 % dans la construction, contre 5,5 % dans l'industrie et 6,1 % dans l'administration

publique, enseignement, santé et action sociale (hors fonction publique)([graphique A en ligne](#)).

La règle de majoration liée à l'âge amplifie certains écarts. Dans l'industrie, la proportion de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus est ainsi nettement plus élevée que dans l'information et communication (60 %, contre 47 %, [tableau B en ligne](#)).

En 2023, le taux d'atteinte directe de l'OETH dépasse ainsi largement les 100 % au sein des entreprises de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, ou en est très proche dans l'industrie, alors qu'il n'atteint que les deux tiers dans les services aux entreprises, et un peu plus de la moitié dans l'information et communication ([graphique 1b, tableaux B et C en ligne](#)). 43 % des entreprises respectent le seuil qui leur est imposé au sein des deux premiers secteurs, ce qui n'est le cas que de respectivement 22 % et 12 % pour les deux autres.

La progression du taux d'atteinte directe de l'OETH entre 2022 et 2023 concerne tous les grands secteurs d'activité. Elle est particulièrement forte pour les entreprises relevant des activités

<sup>4</sup> Le champ reste celui des entreprises soumises à l'OETH, c'est-à-dire les entreprises privées et publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.

financières, d'assurance et immobilières (+4 points), ainsi que pour celles des secteurs de l'information et communication et celles de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (+3 points chacun) ([tableaux B et C en ligne](#)), tandis qu'elle est la plus modérée au sein de l'industrie et des services aux entreprises (+1 point dans les deux cas).

En cas de non-atteinte de leur obligation par l'emploi direct majoré de travailleurs handicapés, les entreprises doivent

verser une contribution financière. Son montant peut toutefois être modulé suivant différentes modalités ([encadré A en ligne](#)). En particulier, la prise en compte des emplois « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) peut diminuer, voire annuler, la contribution réellement due (éclairage). ●

Marc Collet (Dares)

## ÉCLAIRAGE • Les effets de la prise en compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)

Les « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) correspondent à des emplois qui, par leurs exigences, rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés. Ils peuvent de ce fait être valorisés sous forme de déduction<sup>1</sup> à la contribution des entreprises en cas de non-atteinte de l'OETH par l'emploi direct. Cela limite ainsi le nombre de travailleurs handicapés à employer pour s'affranchir d'une contribution financière [1].

En 2023, les postes Ecap représentent 1,2 million d'emplois (en équivalent temps plein), soit un peu moins de 10 % de l'effectif assujéti ([tableau D en ligne](#)). L'OETH impose d'employer directement 692 600 bénéficiaires, mais la prise en compte des déductions liées aux Ecap entraîne une baisse du nombre de travailleurs handicapés que les entreprises doivent employer pour s'affranchir d'une contribution financière, équivalente à 44 000 emplois directs. Les travailleurs handicapés occupent 3,5 % des postes Ecap des entreprises assujéties, soit presque autant que sur les postes non Ecap (3,7 %), ces métiers n'étant en général compatibles qu'avec certains types de handicap. Par exemple, les travailleurs handicapés représentent 6,3 % des emplois d'hôtesse de l'air et stewards et 5,8 % des emplois de conducteurs

routiers de transport en commun, alors que ces métiers sont classés parmi les Ecap.

La déduction liée aux Ecap représente l'équivalent de 6 % de l'effectif attendu pour satisfaire l'obligation. Combinée avec le taux d'atteinte directe de l'OETH, les entreprises satisfont en moyenne 90 % de l'effectif cible ([tableau EC A en ligne](#)). Les entreprises de la construction et celles du commerce, transport, hébergement et restauration sont celles qui comptent le plus d'Ecap (respectivement 32 % et 17 % de leurs effectifs assujétis). Dans ces deux secteurs, la déduction liée aux Ecap rehausse nettement le taux d'atteinte de l'OETH par l'emploi direct, respectivement de 68 % et 82 % à 88 % et 92 %.

En 2023, 35 % des entreprises emploient suffisamment de bénéficiaires pour ne pas avoir à verser de contribution financière dans le cadre de l'OETH : soit elles respectent directement le seuil attendu par l'obligation (31 %), soit les déductions liées aux Ecap annulent le paiement de leur contribution (4 %). Les effectifs d'Ecap et l'impact des déductions qui y sont liées sont très similaires à ceux de 2022.

<sup>1</sup> Depuis la réforme de 2020, la déduction liée aux Ecap correspond à 17 Smic horaire par salarié occupant ce type de poste. Ainsi, il faut 23,5 Ecap, en équivalent temps plein, pour compenser financièrement l'absence d'un bénéficiaire (requérant 400 Smic horaire de contribution). Contrairement aux autres déductions possibles (telles qu'une prestation de services auprès d'un établissement et service d'aide par le travail – Esat –, des dépenses pour des travaux d'accessibilité des locaux aux travailleurs handicapés, etc.), celle-ci ne donne pas lieu à un plafonnement et peut aller jusqu'à annuler le paiement de la contribution annuelle.

## Pour en savoir plus

[1] Urssaf, Agefiph (2024), [Guide de l'OETH – Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés](#), sites de l'Urssaf et de l'Agefiph, mars.

**Directeur de la publication**  
Michel Houdebine

**Directrice de la rédaction**  
Anne-Juliette Bessone

**Secrétaires de rédaction**  
Thomas Cayet, Sabine Clerc

**Maquettistes**  
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

**Mise en page**  
Dares, ministère du Travail  
et de l'Emploi

**Réponses à la demande**  
[dares.travail-emploi.gouv.fr/contact](mailto:dares.travail-emploi.gouv.fr/contact)

**Contact presse**  
Joris Aubrespin-Marsal  
[joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr](mailto:joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr)

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. 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](https://dares.travail-emploi.gouv.fr)

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

STATISTIQUE  
PUBLIQUE