

## L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap : où en est-on dans chacun des trois versants de la fonction publique ?

Ségolène de Bailliencourt et Laurent Paillé

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé par la loi n°2005-02 du 11 janvier 2005 afin de mettre en place une politique incitative au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Le succès de cette politique se mesure à l'aune de l'objectif d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap. Les employeurs publics sont assujettis à l'obligation d'emploi dès lors que leur effectif rémunéré excède 20 personnes en équivalent temps plein (ETP).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, on dénombre ainsi 258 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) chez les employeurs publics, représentant 5,5 % des effectifs rémunérés (taux d'emploi « direct »), contre seulement 4,6 % cinq ans plus tôt. Au cours de l'année 2017, les employeurs publics ont procédé au recrutement de 31 000 agents reconnus travailleurs handicapés, et ont maintenu dans l'emploi 16 200 personnes par le biais de dispositifs réglementaires d'invalidité de la fonction publique. Si le nombre de personnes maintenues dans l'emploi est relativement stable d'année en année, celui des recrutements a fortement progressé puisqu'il ne s'établissait qu'à 21 700 en 2012.

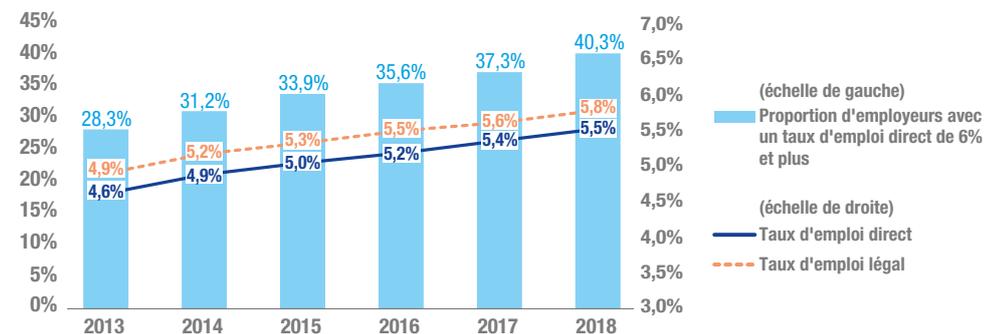
La progression constante du taux d'emploi direct sur la période 2013-2018 se traduit aussi par un bond de 12 points de la proportion d'employeurs publics assujettis employant effectivement au moins 6 % de personnes handicapées. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ils sont 40 % à atteindre ce seuil. Ces employeurs ont donc respecté leurs obligations au regard du FIPHFP. Mais d'autres établissements, en plus de ces derniers, ne versent pas de contribution : il s'agit des employeurs qui atteignent le seuil de 6 % grâce à la règle d'arrondi, ou du fait de la prise en compte de leurs dépenses en faveur de personnes handicapées (taux d'emploi « légal », cf. encadré). La part de ces dernières catégories d'employeurs est restée stable sur la période 2013-2018.

En termes de taux d'emploi légal, la fonction publique territoriale est en tête avec 6,9 % de personnes en situation de handicap dans ses effectifs en 2018, suivie par la fonction publique hospitalière (5,7 %). La fonction publique de l'État arrive en troisième position avec un taux de seulement 4,9 %, mais en progression constante. Le taux d'emploi légal moyen excède 6 % de l'emploi public (tous versants confondus) dans 10 des 13 régions métropolitaines en 2018.

Les ressources du FIPHFP sont constituées des contributions versées par les employeurs publics assujettis dont le taux d'emploi légal est inférieur à 6 %. Entre 2013 et 2018, la part des employeurs assujettis versant une contribution au FIPHFP a baissé d'un peu plus de 10 points : ils ne représentent qu'un peu plus de 34 % des 10 853 employeurs assujettis en 2018.

➤ Une nette progression de la part des personnes reconnues comme travailleurs handicapés dans l'emploi public

Part des agents en situation de handicap dans les effectifs au 1<sup>er</sup> janvier



Lecture : au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux d'emploi direct moyen est de 5,5%, le taux d'emploi légal moyen de 5,8%. 40,3% des employeurs assujettis de la fonction publique comptent au moins 6% d'agents en situation de handicap dans leurs effectifs (au sens du taux d'emploi direct).

➤ Des dynamiques d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap différentes selon les trois versants de la fonction publique

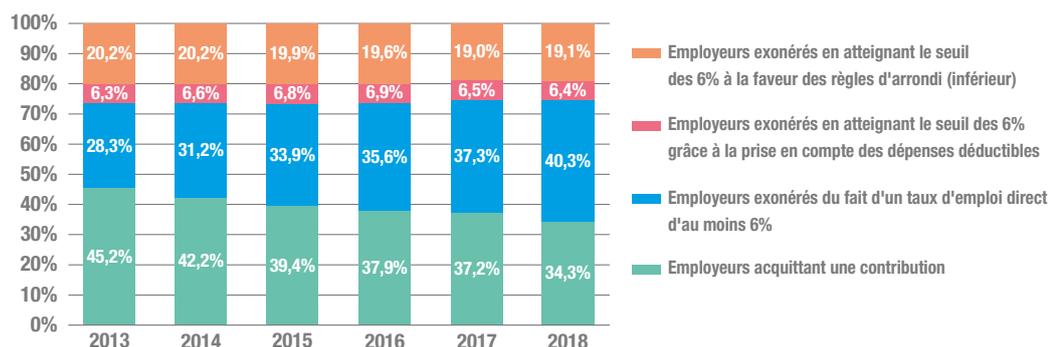
Évolution de 2013 à 2018 du taux d'emploi légal par versant de la fonction publique



Commentaire : le taux d'emploi légal au 1<sup>er</sup> janvier 2018 est particulièrement élevé dans la fonction publique territoriale. Notons que 45% des collectivités territoriales dépassent en effet le seuil de 6% d'agents en situation de handicap, contre seulement 32% des collectivités hospitalières et 18% des employeurs publics de l'État.

➤ Évolution de la répartition des employeurs au regard du versement de contributions au FIPHFP entre 2013 et 2018

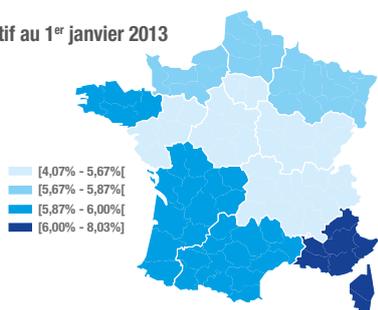
Répartition des employeurs par type de contributivité



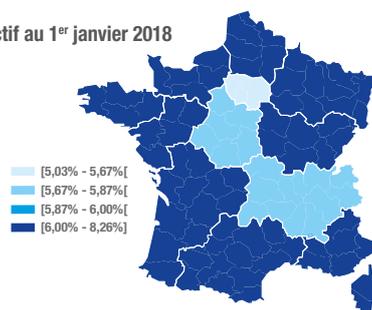
Lecture : en 2018, seulement 34,3% des 10 853 employeurs assujettis versent une contribution. 40,3% ne versent pas de contribution du fait de l'embauche d'au moins 6% d'agents en situation de handicap (stricto sensu), 6,4% en prenant en compte les droits à compensation, et 19,1% par le calcul d'effectif à l'arrondi inférieur.

➤ Évolution du taux d'emploi légal par région métropolitaine entre 2013 et 2018

Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2013



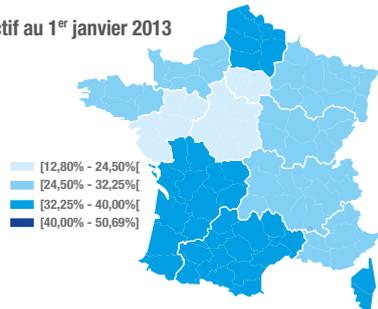
Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018



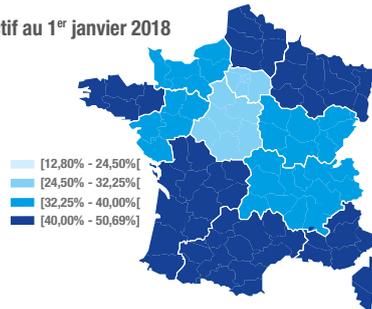
Lecture : entre 2013 et 2018, le nombre de régions métropolitaines qui enregistrent un taux d'emploi légal supérieur ou égal à 6% est passé de 2 à 10.

## Proportion des employeurs de la fonction publique, par région métropolitaine, avec plus de 6% de BOE

Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2013



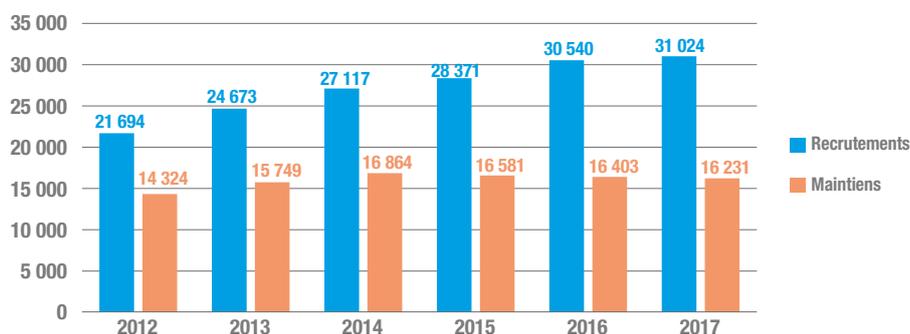
Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2018



Lecture : au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 7 régions métropolitaines regroupent au moins 40% d'employeurs publics qui comptent au moins 6% d'agents (taux d'emploi direct) en situation de handicap parmi leurs effectifs.

## Recrutements et maintiens dans l'emploi : retour sur l'évolution 2012 - 2017

Évolution des recrutements et maintiens en flux de 2012 à 2017



Commentaire : entre 2012 et 2017, les flux annuels correspondant à des agents déjà en poste chez les employeurs publics (correspondant aux maintiens dans l'emploi) sont restés quasiment stables. En revanche les flux annuels de recrutement par les employeurs publics de personnes en situation de handicap ou assimilées ont augmenté de près de 50%.

### Le FIPHFP :

Depuis 2006, le FIPHFP accompagne l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique. Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois versants de la fonction publique, ainsi que la formation et l'information des agents. Le FIPHFP assure, auprès de ces employeurs, le financement des missions telles que « favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap », « aider à leur maintien dans l'emploi »... en finançant deux types de dépenses : i) des dépenses directes : les aides ponctuelles, les financements dans le cadre de conventions avec les employeurs pour fixer les objectifs de recrutement et maintien dans l'emploi, les financements de programme d'accessibilité ; ii) des dépenses indirectes : partenariats avec les organismes (AGEFIPH), Handi - Pactes, actions de sensibilisation. Sur l'année 2018, les dépenses d'intervention du FIPHFP s'élèvent à 107,08 M€. En parallèle, le montant des contributions perçues atteint 108,54 M€.

### Sources utilisées et définition des indicateurs :

Les données mobilisées dans cette étude ont été collectées avant la réforme de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) applicable en 2021. Jusqu'en 2020, les employeurs des trois versants de la fonction publique (dans la sphère État, chaque ministère fait une déclaration par région) doivent déclarer annuellement et avant le 30 avril de l'année  $n$ , au titre de l'année  $n-1$  :

- le nombre de personnes en situation de handicap présentes au 1<sup>er</sup> janvier ;

- les effectifs rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier, de manière à calculer l'objectif du nombre de bénéficiaires d'obligation d'emploi (6% des emplois rémunérés) ;
- les effectifs en équivalent temps plein au 1<sup>er</sup> janvier, pour vérifier si l'employeur est assujéti aux obligations de financement du FIPHFP (plus de 20 ETP) ;
- les montants de certaines dépenses directement supportées par l'employeur au cours de l'année  $n-1$ , qui peuvent venir minorer la contribution due lorsque les travailleurs handicapés représentent moins de 6% des effectifs : 1) contrats de fourniture ou de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des ESAT ou des travailleurs indépendants handicapés ; 2) dépenses affectées à des mesures visant à faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; 3) dépenses consacrées à la rémunération de personnels affectés à des missions d'aides à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés ;
- le nombre de personnes handicapées embauchées ou d'agents devenus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au cours de l'année  $n-2$ .

Les employeurs sont tenus de fournir la ventilation des BOE par catégorie hiérarchique, sexe, tranche d'âge et mode de recrutement, et surtout par critère justifiant leur comptabilisation comme BOE :

- travailleurs reconnus handicapés (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH - et assimilé) par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ;

- titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité au moins égale à 10 % ;
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise leur capacité de travail ou de gain d'au moins 2/3 ;
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité ;
- agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation au reclassement (PPR) ;
- agents recrutés sur un emploi réservé en vertu des articles L.241-2 à L.241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « Invalidité » ;
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Les données permettent par ailleurs de distinguer, au sein des flux entrants, les BOE recrutés au cours

de l'année  $n-2$  (« recrutements ») des agents déjà employés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année  $n-2$  et devenus BOE au cours de l'année  $n-2$  (« maintiens dans l'emploi »).

Ces informations permettent de définir deux indicateurs nécessaires pour le suivi du financement du FIPHFP :

- le taux d'emploi direct = Nombre de BOE / Effectifs rémunérés : lorsque ce taux est inférieur à 6 %, il est procédé au calcul des unités manquantes pour atteindre un effectif de BOE égal à 6 % des effectifs rémunérés (arrondi à l'entier inférieur) ;
- le taux d'emploi légal, calculé en ajoutant au nombre de BOE le nombre d'unités manquantes que compensent les dépenses déductibles (moyennant une règle de conversion).

Le versement effectif d'une contribution au FIPHFP par l'employeur intervient dès lors que ce taux d'emploi légal est inférieur à 6 %.

Avec la réforme de la DOETH qui s'applique aux déclarations au titre de l'année 2020, les consignes évoluent toutefois : les employeurs sont notamment tenus désormais de déclarer les effectifs au 31 décembre de l'année  $n-1$ . La notion de taux d'emploi légal est par ailleurs abandonnée.

## Pour en savoir plus

Rapport annuel FIPHFP 2019, disponible sous <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Presentation/Rapport-annuel>. Les chiffres de la présente publication peuvent différer de ceux figurant dans les rapports annuels du FIPHFP, du fait de conventions de date différentes.

Fichiers de données relatives au FIPHFP sur le [site open data de la CDC](#).

**QPS – Les brèves** est une publication de la direction des politiques sociales (DPS) de la Caisse des Dépôts. Ce format condensé propose des éclairages statistiques sur des sujets liés aux missions de la DPS, accompagnés d'un bref commentaire. Elle est complétée par **QPS – Les études** qui a vocation à faire connaître les résultats des travaux d'études dans les domaines de la retraite, de la protection sociale et de la formation professionnelle, et par **QPS – Les cahiers** qui est une série de documents de travail diffusant des études approfondies. L'ensemble des numéros est disponible sur le site <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/> à la rubrique **Études et événements**.

[politiques-sociales.caissedesdepots.fr](https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr) >>

Une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts  
 Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédacteur en chef : Loïc Gautier  
 Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 2021 – ISSN : en attente  
 Contact : [etudesdps@caissedesdepots.fr](mailto:etudesdps@caissedesdepots.fr) – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

**Ensemble,  
 faisons grandir  
 la France**  
 caissedesdepots.fr

