

# L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN CORSE EN 2024



# L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN CORSE EN 2024

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) constitue l'un des leviers majeurs de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Elle s'impose aux entreprises privées et aux établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) de 20 salariés ou plus qui doivent consacrer 6 % de leur effectif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH. Lorsque ce seuil n'est pas atteint, une contribution financière est versée à l'Urssaf qui en assure le recouvrement avant de reverser les sommes à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), organisme chargé de financer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Mais au-delà du cadre national, qu'en est-il en Corse? Comment les entreprises de Corse contribuent-elles à l'emploi des personnes en situation de handicap? En 2024, 643 entreprises sont assujetties à l'OETH. Elles emploient 1238 salariés en équivalent temps plein, soit 3,5 % de leurs effectifs.

En intégrant la majoration applicable aux bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus, ce taux d'emploi atteint 4,6 %.

## 643 ENTREPRISES SOUMISES À L'OETH ET 1 819 BÉNÉFICIAIRES ATTENDUS EN 2024

En Corse, en 2024, **643 entreprises du secteur privé et public à caractère industriel et commercial de 20 salariés ou plus sont assujetties à l'OETH.**

Ces entreprises emploient au total **35 530 salariés en équivalent temps plein. (Figure 1)**

Après une période de croissance entre 2021 et 2023, le nombre d'entreprises soumises à l'OETH, ainsi que leurs effectifs se stabilisent entre 2023 et 2024. Cette évolution s'inscrit dans une dynamique similaire à celle constatée au niveau national.

Sur la base de ces effectifs, selon la loi, les entreprises de Corse devraient donc théoriquement employer 1 819 personnes en situation de handicap afin de satisfaire pleinement l'obligation légale, ce qui correspond à un taux d'emploi attendu de 5,1%.

**(Pour en savoir plus)**

**Pour en savoir plus :** Le seuil de 20 salariés constitue le point de déclenchement de cette obligation. Lorsqu'une entreprise dépasse ce seuil, elle bénéficie d'une période de « neutralisation » de 5 ans, durant laquelle elle n'est pas tenue de respecter l'obligation d'emploi. Pendant cette période, elle est également exonérée de la contribution en cas de non-atteinte du taux de 6 %. Cependant, dans le cadre de cette étude, le champ d'assujettissement inclut l'ensemble des entreprises comptant 20 salariés ou plus, qu'elles soient en période de neutralisation ou non.

**Pour en savoir plus :** Ce taux est inférieur au seuil minimal réglementaire de 6 % en raison de la règle d'arrondi à l'unité inférieure. Par exemple, une entreprise de 20 salariés doit employer 1,2 bénéficiaire pour atteindre le seuil ( $20 \times 0,06 = 1,2$ ) de 6 %. En pratique, en raison de la règle d'arrondi inférieur, il suffit qu'une entreprise emploie un seul bénéficiaire pour respecter l'obligation, ce qui correspond à un taux effectif d'environ 5 %. Cette règle d'arrondi conduit donc mécaniquement à un taux global inférieur à 6%.

**FIGURE 1 | Les entreprises assujetties et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés entre 2020 et 2024**

	2020 <sup>r</sup>	2021 <sup>r</sup>	2022 <sup>r</sup>	2023 <sup>r,p</sup>	2024 <sup>p</sup>
Nombre d'entreprises	573	619	636	651	643
Effectifs assujettis en équivalent temps plein	31 667	33 131	34 633	35 522	35 530
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les employeurs devraient employer*	1 616	1 686	1 766	1 817	1 819
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)**	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1

r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.

Lecture : en 2024, les 643 entreprises assujetties comptent 35 530 salariés. Pour répondre à leur obligation, elles doivent employer 1 819 bénéficiaires au sens légal de leur décompte.

\* Le nombre de travailleurs handicapés que les entreprises ont l'obligation d'employer pour atteindre l'obligation légale soit s'établir à 6% de leur effectif d'assujettissement arrondi à l'unité inférieure.

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) dont le siège social est localisé sur le territoire.

Source : Dares, DSN-SISMMO (Extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024).

Les salariés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont majoritairement des femmes (56%).

Cette population se caractérise également par une forte proportion de seniors, puisque 62% ont 50 ans et plus. Par ailleurs, la grande majorité d'entre eux, plus de huit salariés sur dix, sont embauchés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Sur le plan de la catégorie socioprofessionnelle, les employés sont les plus représentés avec 48% des salariés concernés.

A l'inverse, les cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises ne représentent que 8% des salariés (**Figure 2**)

**FIGURE 2 | Caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires de l'OETH en 2024<sup>p</sup>**

En %

	Corse	France
Femmes	56	51
Hommes	44	50
Moins de 20 ans	1	1
20-39 ans	17	20
40 à 49 ans	20	25
50 ans et plus	62	55
Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuels supérieurs	8	12
Professions intermédiaires	21	21
Employés	48	31
Ouvriers	23	37

r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.

Lecture : en 2024, 56 % des bénéficiaires l'OETH (comptées en tant que personnes physiques) sont des femmes.

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) dont le siège social est localisé sur le territoire.

Source : Dares, DSN-SISMMO (Extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024).

**Pour en savoir plus : Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** est un plan d'action pluriannuel partenarial organisé par le législateur (circulaire DGEFP n°2009-15). Il est décliné dans chaque région au service de la stratégie nationale en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'organise autour de 4 grands axes : l'accès à l'emploi, l'accès à la formation et à l'alternance, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation des employeurs.

Entre 2012 et 2023, la Corse a été dotée de plusieurs PRITH qui ont permis le financement et la réalisation de multiples actions parmi lesquelles :

- L'accompagnement des personnes licenciées pour inaptitude ou en voie de l'être (DREETS et association A Murza).
- Le développement de passerelles entre les milieux ordinaires et protégés (DREETS et association A Murza).
- L'élaboration d'une cartographie des acteurs de la prévention contre la désinsertion professionnelle (DREETS et Amnyos).



## EN 2024, UN TAUX D'EMPLOI DE 4,6% INCLUANT LA MAJORATION DES 50 ANS ET PLUS

En définitive, en 2024, en Corse, en tenant compte de la durée de présence passée dans l'entreprise et de la quotité de travail, **les salariés représentent 1 238 équivalents temps plein.**

Toutefois, la réglementation prévoit une majoration pour les bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus afin de tenir compte de leurs difficultés particulières d'accès et de maintien dans l'emploi. Cette disposition vise à encourager les entreprises à recruter et à conserver ces salariés, qui cumulent les effets de l'âge et du handicap et qui sont davantage exposés au risque de désinsertion professionnelle. Or, la structure des bénéficiaires en Corse, où les 50 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux qu'au niveau national, amplifie mécaniquement l'effet de cette majoration. En prenant en compte **cette majoration prévue par la loi, le nombre d'équivalents temps plein s'élève à 1 619.**

Ainsi, en 2024, **le taux d'emploi majoré atteint 4,6 % en Corse contre 3,5%** sans majoration, tandis qu'au niveau national, il atteint 5,1%. Ce taux progresse légèrement de +0,2 point entre 2023 et 2024. (Figure 3)

FIGURE 3 | Décompte du nombre de bénéficiaires de l'OETH\* dans les effectifs des entreprises assujetties entre 2020 et 2024\*

	2020 <sup>f</sup>	2021 <sup>f</sup>	2022 <sup>f</sup>	2023 <sup>f,p</sup>	2024 <sup>p</sup>
En nombre d'équivalents temps plein**	1 049	1 144	1 179	1 203	1 238
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH avant majoration (en %)	3,3	3,5	3,4	3,4	3,5
En nombre d'équivalents temps plein après majoration***	1 351	1 482	1 534	1 570	1 619
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH après majoration (en %)	4,3	4,5	4,4	4,4	4,6

r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.

\*Les effectifs de bénéficiaires de l'OETH (BOETH) de l'entreprise recouvrent à la fois les BOETH dits « internes » (i.e. salariés permanents employés par l'entreprise) et les BOETH dits « externes » (i.e. mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs). Seules exceptions, les travailleurs en portage salarial ainsi que ceux en contrat de soutien et d'aide par le travail ne sont pas pris en compte. dans les effectifs de BOETH.

\*\* Le décompte des travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein s'effectue au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

\*\*\* La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de majoration de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH. Par exemple, une personne ayant travaillé à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour :  $[0,8 \times (6/12)] \times 1,5 = 0,6$  équivalent temps plein.

Lecture : en 2024, le nombre de bénéficiaires de l'OETH employés par les entreprises assujetties est de 1 619 équivalents temps plein après prise en compte de la majoration des bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus, soit un taux d'emploi de 4,6 % au sens légal de l'obligation.

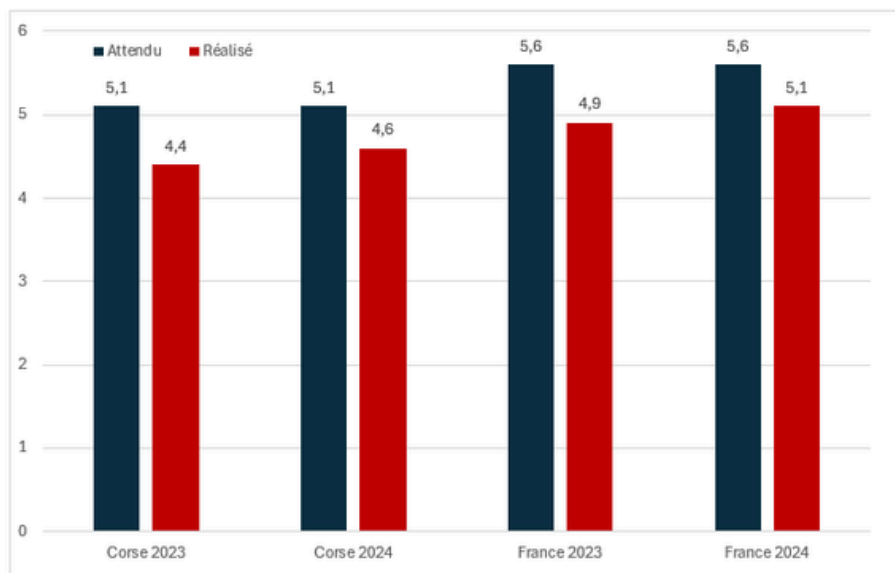
Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) dont le siège social est localisé sur le territoire.

Source : Dares, DSN-SISMMO (Extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024).

Ainsi, l'application de la majoration permet de réduire l'écart entre le taux attendu et le taux effectivement réalisé. Cette dynamique se retrouve également au niveau national, où l'évolution suit le même rythme. L'écart n'est plus que de 0,5 point en 2024 alors qu'il atteignait 0,7 point en 2023. (Figure 4)

**Cette dynamique se traduit par une progression de l'adhésion des entreprises à l'OETH. En 2024, 37% des entreprises de Corse atteignent voire dépassent leur obligation contre 33% en 2020. A l'inverse, 29% des entreprises ne respectent aucunement leurs obligations contre 32% en 2020.**

FIGURE 4 | Ecart entre taux attendu et taux réalisé - Corse et France (2023 - 2024)



r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.  
 Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) dont le siège social est localisé sur le territoire.  
 Source : Dares, DSN-SISMMO (Extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024).

Cette évolution positive s'accompagne ainsi d'une meilleure prise en compte des obligations par les entreprises. **Ces dernières s'engagent davantage dans des actions concrètes en faveur de l'inclusion, comme en témoignent les éditions 2024 et 2025 du DuoDay en Corse, qui ont mobilisé un nombre croissant d'employeurs et permis de multiplier les mises en situation professionnelle. Ce type d'initiative contribue à renforcer la sensibilisation et à favoriser les rencontres entre employeurs et candidats.**

Le semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) constitue également un temps fort de dialogue, de sensibilisation et d'action concrète autour de l'emploi des personnes en situation de handicap.

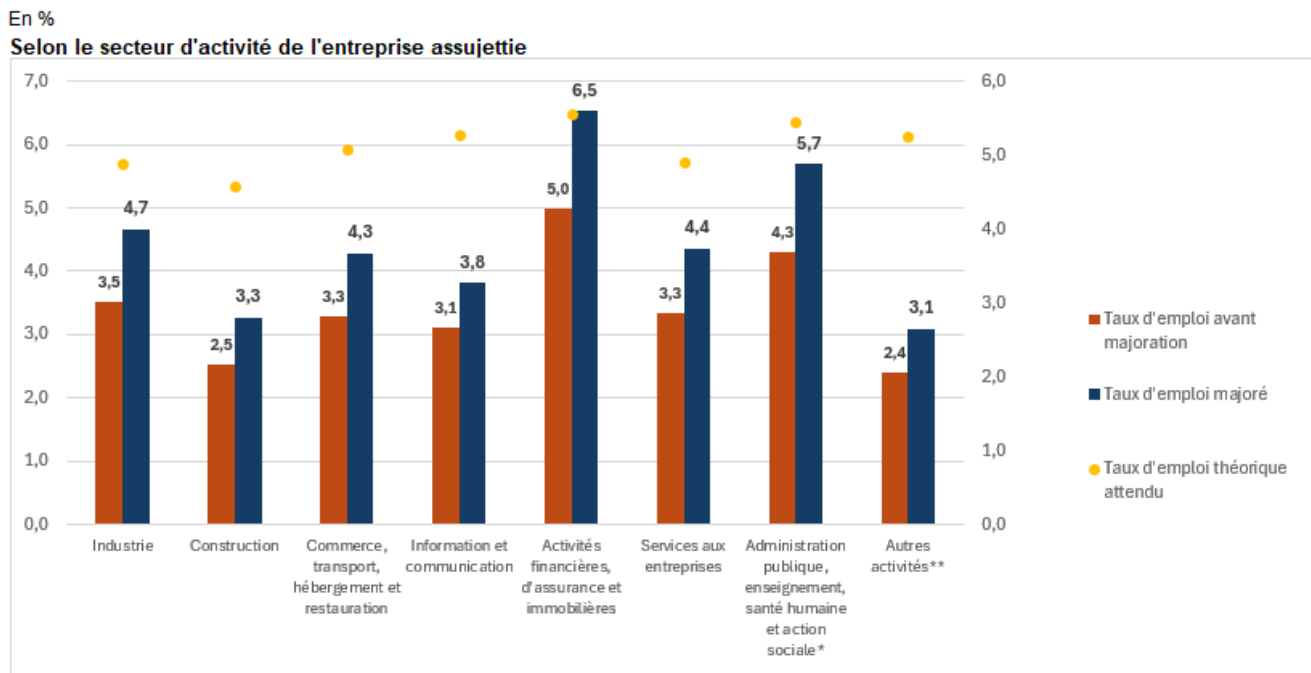
**Pour en savoir plus :** <https://corse.dreets.gouv.fr/La-semaine-europeenne-pour-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-18619>

## UN TAUX D'EMPLOI VARIABLE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

Le taux d'emploi majoré de bénéficiaires de l'OETH varie fortement selon le secteur d'activité des entreprises. (Figure 5) En 2024, il est relativement faible dans la construction où il atteint 3,3% et reste aussi modéré à 3,8% dans l'information communication. Il dépasse en revanche les 4% dans les activités agrégées commerce, transport, hébergement et restauration, dans les services aux entreprises et dans l'industrie. A l'opposé, certains secteurs se distinguent par des taux nettement plus élevés. Les activités financières, d'assurance et immobilières affichent ainsi un taux de 6,5 %, tandis que l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale atteignent 5,7 %. Cela s'explique en partie par la structure de la main-d'œuvre.

Dans ces secteurs, la proportion de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus est nettement plus élevée que dans les autres activités (respectivement 65,0% et 62,9%).

FIGURE 5 | Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH en 2024<sup>P</sup>



r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; 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.

\*\* Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, ainsi que diverses activités de service.

Lecture : en 2024, dans les activités financières, d'assurance et immobilière le taux d'emploi avant majoration est de 5%. Il atteint 6,5% après majoration en lien avec la surreprésentation des personnes de 50 ans et plus.

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) dont le siège social est localisé sur le territoire.

Source : Dares, DSN-SISMMO (Extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024).

**Comme en moyenne nationale, le taux d'emploi majoré des bénéficiaires de l'OETH augmente également avec la taille des entreprises.** En 2024, il est de 3,1% pour les entreprises de 20 à 29 salariés, 4,3% pour celles de 30 à 39 salariés et de 5,0% pour celles de 40 salariés ou plus.

Plus globalement, la structure du tissu entrepreneurial Corse contribue à expliquer la faiblesse du taux d'emploi par rapport au niveau national. En effet, les entreprises assujetties ont une taille moyenne inférieure à celle constatée au niveau national.

De plus, en Corse, le secteur de la construction, où le taux de recours est faible, est très présent. A l'inverse, les activités financières, d'assurance et immobilières, où le taux de recours est plus fort, sont deux fois moins représentées en Corse qu'au niveau national.



## FOCUS : LES DEMANDEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (DEBOETH)

Fin mars 2026, en Corse 2 828 demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C, D, E, F et G sont des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ils représentent ainsi, 8,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi au niveau régional (8,5% au niveau national). Parmi eux, 62,3% sont tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sont sans emploi (catégorie A) et 15,5% cumulent la recherche d'un emploi et une activité réduite de plus ou moins 78 heures.

L'accès à l'emploi de ces demandeurs d'emploi est plus difficile que pour les autres demandeurs d'emploi. En effet, ils cumulent à la fois un âge plus élevé, un niveau de formation plus faible et des freins périphériques tels qu'un moins bon état de santé ou une moindre mobilité géographique. A fin septembre 2025, l'accès à l'emploi à 6 mois est de 20,5% en cumul sur 12 mois contre 41,3% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

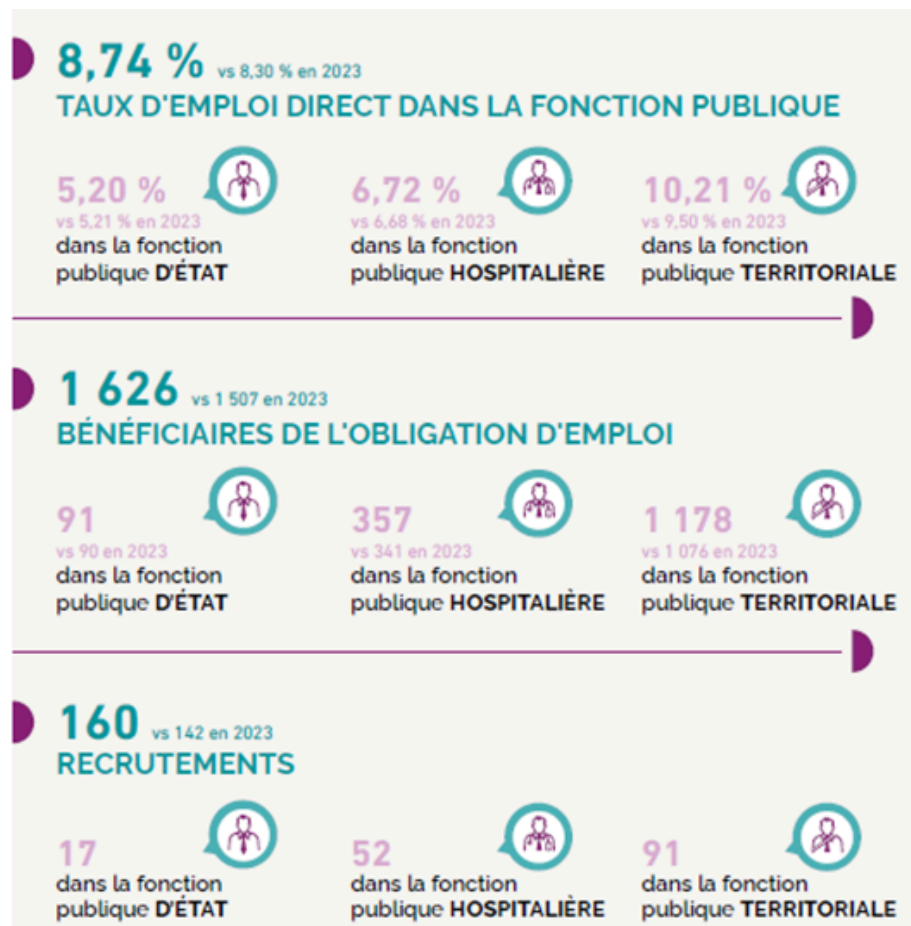
L'accès à l'emploi à 6 mois post-formation est plus favorable (40,9%) mais demeure néanmoins toujours très en-deçà du taux d'accès de l'ensemble des demandeurs d'emploi (63,3%) sortants de formation.



## LES CHIFFRES CLES 2023 DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Source : FIPHFP - Déclaration 2024 d'après situation au 31/12/2023.

Champ : hors employeurs nationaux (ministères, grandes administrations d'État non compris). Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (c'est-à-dire les employeurs qui sont assujettis à l'obligation d'emploi ( $\geq 20$  agents) et qu'ils paient une contribution au FIPHFP ou non parce qu'ils atteignent le taux ou qu'ils ont des déductions. Les employeurs qui ont dû payer une contribution forfaitaire (cas particulier appliqué en cas de non-déclaration ou de manquement grave) ne sont pas pris en compte dans les calculs.



## SOURCE

La déclaration relative à l'OETH est intégrée depuis le 1er janvier 2020 dans la déclaration sociale nominative (DSN). A partir des informations mensuelles déclarées par les entreprises, la Dares calcule les effectifs assujettis et de bénéficiaires de l'OETH sur la base de données consolidées.

La DSN est une déclaration en ligne réalisée tous les mois à partir des données liées à la paie et qui permet à l'employeur de payer les cotisations sociales et de transmettre de manière sécurisée aux organismes sociaux (Urssaf, CPAM, France Travail, etc.) les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés. Un logiciel de paie compatible avec la DSN est nécessaire.

## DEFINITIONS

**Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH** (au sens de la réglementation fixée par la loi) est mesuré en rapportant les effectifs de bénéficiaires de l'OETH, en équivalents temps plein et avec majoration des 50 ans ou plus, aux effectifs des salariés assujettis. Il peut être calculé au niveau d'une entreprise, d'un secteur d'activité ou de l'ensemble des entreprises assujetties.

**Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH non majoré** est dérivé du taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH en ne prenant pas en compte la majoration des seniors dans le calcul de l'effectif de bénéficiaires de l'OETH.

**Le taux d'emploi attendu par la loi** correspond au seuil minimum du taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH qui est exigé pour une entreprise de 20 salariés ou plus, une fois la règle de l'arrondi à l'unité inférieure du nombre de bénéficiaires prise en compte.

**Le taux d'atteinte de l'OETH** est obtenu en rapportant le nombre de bénéficiaires de l'OETH dans les entreprises assujetties (en équivalent temps plein et après majoration des 50 ans ou plus) à l'effectif attendu pour satisfaire l'obligation.

## REGLEMENTATION

**La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est mise en œuvre depuis le 1er janvier 2020, en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.**

L'OETH s'applique désormais aux entreprises, et non plus aux établissements, employant 20 salariés ou plus au cours de l'année, à hauteur de 6 % de leur effectif. Le décompte des effectifs assujettis et des bénéficiaires de l'OETH est également modifié, avec en particulier l'intégration dans les effectifs assujettis des salariés relevant d'emplois « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap)

### **1/ Dénombrer les effectifs assujettis**

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, l'effectif d'assujettissement correspond au nombre de salariés moyen annuel déclaré, en équivalent temps plein, c'est-à-dire au prorata de leur temps de travail et de leur temps de présence sur l'année. **Les travailleurs mis à disposition, les intérimaires, les intermittents, les stagiaires, les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ainsi que les salariés relevant de contrats aidés ne sont en revanche pas pris en compte dans les effectifs assujettis.**

Les effectifs de BOETH de l'entreprise recouvrent à la fois **les BOETH dits « internes »** (i.e. salariés permanents employés par l'entreprise) et **les BOETH dits « externes »** (i.e. mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs). Seules exceptions, les travailleurs en portage salarial ainsi que ceux en contrat de soutien et d'aide par le travail (qui ne sont pas des salariés au sens du droit du travail mais des usagers d'un établissement social) ne sont pas décomptés dans les BOETH.

## **2/ Montant de la contribution et déductions éventuelles en cas de non-atteinte de l'obligation d'emploi**

En cas de non-atteinte de son obligation, l'entreprise est redevable d'une contribution financière. Le montant brut dont elle doit s'acquitter s'élève à 400 Smic horaire brut (en vigueur au 31 décembre de l'année considérée) par bénéficiaire attendu manquant pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés assujettis et à respectivement 500 et 600 Smic horaire brut pour celles de 250 à 750 salariés et celles de plus de 750 salariés.

Trois grands types de déductions peuvent toutefois être appliqués au montant de la contribution dont l'entreprise doit s'affranchir :

- la déduction forfaitaire (et non plafonnée) liée au nombre de salariés occupant un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap) parmi ses effectifs assujettis (éclairage) ;
- la déduction d'une partie du montant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle peut passer avec des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou des entreprises de portage salarial (EPS) (lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'OETH)<sup>3</sup> ;
- la déduction d'une partie du montant de certaines dépenses liées à l'accessibilité des locaux aux bénéficiaires de l'OETH, ou à la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels pour leur maintien en emploi dans l'entreprise et leur reconversion professionnelle, ou à des prestations d'accompagnement ainsi que des actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes.

En outre, une entreprise peut choisir de conclure un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou de branche) prévoyant un plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ce cas, l'accord se substitue au versement de la contribution : l'entreprise consacre directement un budget équivalent (au moins égal au montant de la contribution qu'elle devrait acquitter) au financement des actions prévues par l'accord, pendant toute sa durée de validité.



Retrouvez toutes nos publications sur le site :  
[corse.dreets.gouv.fr](https://corse.dreets.gouv.fr)