

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN GUADELOUPE EVOLUTIONS DE 2020 A 2024

Entre 2020 et 2024, la Guadeloupe enregistre une hausse du nombre d'entreprises et d'Equivalent Temps Plein (ETP) assujettis, mais l'emploi des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) progresse peu et recule même en fin de période. En 2024, le taux d'emploi (après majoration, voir définition en annexe) demeure faible (2,5 %), bien inférieur au taux national (5,1 %). Le taux d'atteinte global (voir définition en annexe) reste inférieur à la moitié de l'obligation (48 %), très en-deçà des niveaux observés en France entière (92 %). La Guadeloupe fait face à un sous-emploi TH structurel face à l'obligation légale des 6 %. En 2024, la moitié des entreprises ne remplissent pas leurs obligations, révélant une mobilisation encore trop limitée en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et un engagement territorial qui reste à consolider.

Les entreprises assujetties et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés



En 2024, 518 entreprises privées et publiques à caractère industriel et commercial (Epic) sont assujetties à l'OETH.

Tableau 1

	2020r	2021r	2022r	2023r,p	2024p	2024p France entière
Nombre d'entreprises assujetties	490	487	488	497	518	111 263
Effectifs assujettis dans l'ensemble des entreprises assujetties (en équivalent temps plein)	28 563	28 630	29 004	29 388	30 271	12 334 608
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les entreprises devaient employer*	1 465	1 483	1 501	1 525	1 563	685 400
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)**	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,6

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

* Le nombre de travailleurs handicapés que les entreprises ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure.

** Le taux de 6 % est théorique car, dans la pratique, l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$. L'obligation est d'une unité, soit 3 % de l'assiette (c'est le cas limite).

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, France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Entre 2020 et 2024, le nombre d'entreprises assujetties passe de 490 à 518 (+5,7 %). Les effectifs assujettis progressent également de 6,0 % passant de 28 563 ETP en 2020 à 30 271 en 2024. L'obligation attendue, minorée par l'arrondi réglementaire, reste stable à 5,2 % de l'effectif d'assujettissement¹. 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 (ou mutilés de guerre ou assimilés). À défaut, elles doivent s'acquitter d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés (seuil de déclenchement de l'OETH) disposent d'une période de « neutralisation » de 5 ans de l'obligation d'emploi. Elles sont exonérées du versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'obligation pendant cette période (voir encadré et encadré A).

¹ Une entreprise comptant 20 salariés assujettis devrait employer 1,2 bénéficiaire de l'OETH pour atteindre le seuil de 6% ($20 \times 0,06 = 1,2$). La règle de l'arrondi inférieur 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%.

Le champ d'assujettissement retenu dans cette analyse intègre l'ensemble des entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient en période de neutralisation ou non. L'OETH se mesure à partir de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), qui permet d'identifier les salariés bénéficiaires de l'OETH (*voir encadré*).

Le nombre d'entreprises soumises à l'OETH, les effectifs assujettis et le nombre de travailleurs handicapés exigé par la loi augmentent sensiblement entre 2023 et 2024, après une période de hausse modérée entre 2020 et 2023.

Nombre de bénéficiaires de l'OETH dans les effectifs des entreprises assujetties, selon les trois modes de décompte*



En 2024, 807 travailleurs handicapés sont employés dans les 518 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)². Cela représente 586 équivalents temps plein sur l'année, soit 1,9 % des effectifs assujettis. En tenant compte de la majoration des bénéficiaires âgés de 50 ans ou plus (coefficient 1,5), leur taux d'emploi atteint 2,5 %. Il progresse de 0,3 point par rapport à 2020 mais régresse depuis 2021. Les bénéficiaires de l'OETH passent de 630 ETP en 2020 à 754 ETP en 2024. Une avancée, certes, mais insuffisante pour combler l'écart avec l'obligation légale.

Tableau 2

	2020r	2021r	2022r	2023r,p	2024p	2024p France Entière
En nombre de personnes physiques	811	838	1 147	817	807	720 820
En nombre d'équivalents temps plein**	502	608	609	593	586	490 362
Taux d'emploi avant majoration en équivalent temps plein (en %)	1,8	2,1	2,1	2,0	1,9	4,0
En nombre d'équivalents temps plein après majoration***	630	766	773	759	754	630 394
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH (en %)	2,2	2,7	2,7	2,6	2,5	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.

*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 : $[0,8 * (6/12)] * 1,5 = 0,6$ équivalent temps plein.

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), France entière.

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés avant majoration des 50 ans et plus, exprimé en équivalent temps plein, demeure en Guadeloupe nettement inférieur aux niveaux observés sur le plan national. Il se situe à un niveau deux fois moindre que celui de la France entière et n'a pratiquement pas progressé entre 2020 et 2024. Là où le taux national s'est accru de 3,5 % à 4,0 %, le taux guadeloupéen n'est passé que de 1,8 % à 1,9 %.

L'application de la majoration de 1,5 pour les travailleurs handicapés âgés de 50 ans ou plus atténue légèrement cet écart (*voir encadré*) : le taux local progresse alors de 0,4 point en 2020 à 0,6 point en 2024. Mais cette amélioration reste modeste au regard de la dynamique nationale, où l'effet de majoration entraîne une progression d'environ 1,1 point. Cette différence s'explique en partie par une structure productive guadeloupéenne dominée par les petites entreprises et donc une moindre présence de travailleurs handicapés de 50 ans ou plus. Le poids des seniors TH est plus marqué au sein des grandes entreprises renforçant mécaniquement l'impact de la majoration à l'échelon national.

² En 2024, il est estimé qu'un quart de ces entreprises sont en période de neutralisation de l'OETH, et ne seraient donc pas soumises au versement d'une contribution financière si elles n'atteignaient pas le seuil de 6% de bénéficiaires.

Taux d'atteinte de l'OETH des entreprises assujetties*



Le taux d'atteinte de l'OETH rapporte le nombre de bénéficiaires employés dans les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et après majoration des seniors, à l'effectif attendu pour satisfaire l'obligation. Il est de 43 % en 2020 suivi d'un pic à 52 % en 2021 puis d'une érosion à 48 % en 2024. La France entière affiche en 2024 un taux d'emploi BOETH de 5,1 % et un taux d'atteinte de 92 %. L'écart est vertigineux : la Guadeloupe se situe à moins de la moitié du niveau national, malgré un cadre juridique identique.

Tableau 3

	2020r	2021r	2022r	2023r,p	2024p	2024p France entière
Taux d'atteinte de l'OETH de l'ensemble des entreprises	43	52	52	50	48	92
Répartition des entreprises selon leur taux d'atteinte de l'OETH						
0 %	54	50	50	49	50	28
Entre 1 % et 24 %	11	8	9	10	8	8
Entre 25 % et 49 %	9	7	7	8	9	9
Entre 50 % et 74 %	8	10	8	7	8	10
Entre 75 % et 99 %	6	8	7	8	7	10
Supérieur ou égal à 100 %	12	17	18	19	17	35

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

* Le taux d'atteinte de l'OETH est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH par les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus (i.e. au sens légal de l'OETH), et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi (majoré) de bénéficiaires de l'OETH au taux attendu dans les entreprises assujetties.

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

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH et taux d'atteinte de l'OETH selon la taille de l'entreprise*



La répartition des entreprises selon leur degré d'atteinte révèle de fortes disparités. En 2024, une entreprise sur deux (50 %) n'emploie aucun bénéficiaire. À l'opposé, 17 % atteignent ou dépassent 100 % de l'obligation. En métropole, ces proportions s'inversent : 28 % sans bénéficiaires, 35 % au-delà du seuil de 6,0 %. Ce contraste souligne l'ampleur du défi guadeloupéen : mobiliser un socle d'entreprises inactives face au handicap.

Tableau 4

	2020r				2021r				2022r			
	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH
De 20 à 49 salariés	4,3	1,4	1,7	39	4,4	1,9	2,3	51	4,4	1,9	2,3	53
De 50 à 99 salariés	5,4	1,5	2,0	37	5,3	1,8	2,3	43	5,3	1,9	2,4	46
100 à 249 salariés	5,6	2,1	2,6	46	5,7	2,5	3,2	55	5,6	2,4	3,1	55
250 à 499 salariés	5,9	1,8	2,3	40	5,8	2,2	2,9	50	5,8	2,6	3,4	58
500 salariés ou plus	5,9	3,2	4,1	70	6,0	2,8	3,7	61	5,9	1,8	2,4	40
Ensemble des entreprises	5,1	1,8	2,2	43	5,2	2,1	2,7	52	5,2	2,1	2,7	52

En %

	2023r,p				2024p				2024p (France entière)			
	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH
De 20 à 49 salariés	4,3	1,8	2,2	51	4,3	1,7	2,1	49	4,4	3,0	3,8	86
De 50 à 99 salariés	5,4	1,8	2,3	42	5,3	1,5	2,0	37	5,3	3,6	4,6	86
100 à 249 salariés	5,7	2,6	3,5	61	5,7	2,7	3,6	63	5,7	3,8	4,8	85
250 à 499 salariés	5,9	1,9	2,5	43	5,8	1,9	2,5	43	5,9	4,1	5,3	90
500 salariés ou plus	5,9	1,8	2,2	38	5,9	1,8	2,3	39	6,0	4,5	5,9	98
Ensemble des entreprises	5,2	2,0	2,6	50	5,2	1,9	2,5	48	5,6	4,0	5,1	92

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

* Le taux d'atteinte de l'OETH est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH par les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus (i.e. au sens légal de l'OETH), et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi (majoré) de bénéficiaires de l'OETH au taux attendu dans les entreprises assujetties.

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

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Le taux d'emploi attendu progresse généralement avec la taille de l'entreprise : plus l'effectif est important, plus l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés tend se renforcer. Cette logique, fondée sur la relation structurelle entre volume d'emplois et capacité d'inclusion, a été globalement respectée en 2020. Une exception notable apparaît toutefois chez les entreprises de 100 à 249 salariés, dont le taux d'atteinte dépasse souvent en Guadeloupe celui des structures de 250 à 499 salariés, inversant ponctuellement la gradation attendue.

Sur l'ensemble de la période, les évolutions par tranche d'effectifs restent en majorité conformes à ce schéma, mais des ruptures apparaissent nettement en 2022 et 2024. Ces deux années se caractérisent par un affaiblissement du taux d'emploi dans les plus grandes entreprises, pourtant supposées être les mieux structurées pour intégrer des travailleurs handicapés. En 2024 malgré une dégradation générale, les entreprises de 100 à 249 salariés affichent un taux de 3,6 %, soit le niveau le plus élevé de l'année, hormis la performance exceptionnelle des entreprises de 500 salariés et plus en 2020, qui culminaient alors à 4,1 %.

Sur le plan national, le taux d'emploi atteint 5,9 % lorsqu'on inclut la majoration des bénéficiaires de 50 ans ou plus, se situant ainsi à proximité du seuil réglementaire de 6 %. Sans cette majoration, le taux national ressort à 4,5 %, ce qui demeure sensiblement supérieur aux performances observées en Guadeloupe pour cette même période.

Taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH et taux d'atteinte de l'OETH selon le secteur d'activité de l'entreprise*

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés varie nettement selon les secteurs d'activité. Avant majoration, il atteint en 2024 son niveau le plus faible dans la construction, à seulement 1,1 %, après avoir touché un point bas de 0,8 % en 2022. À l'opposé, les activités financières, d'assurance et immobilières demeurent le secteur le plus mobilisé : leur taux d'emploi s'élève à 2,7 % en 2024, après avoir culminé à 3,9 % en 2021. L'application de la majoration liée aux travailleurs handicapés âgés de 50 ans ou plus rehausse globalement les résultats, mais ne modifie pas l'ordre des secteurs. En 2024, la construction reste largement en dessous du taux régional, même après majoration ; le taux y atteint 3,6 %, contre 2,7 % pour l'ensemble des secteurs. Les meilleurs niveaux observés sur la période demeurent ceux de 2021, à l'exception des services aux entreprises et de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, dont le pic a été enregistré en 2022.

Tableau 5

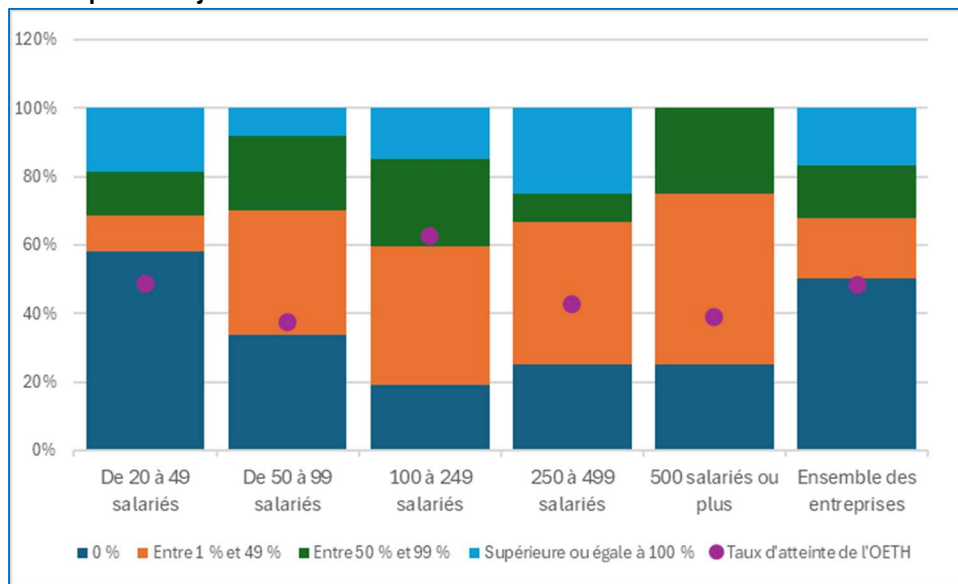
	2020r				2021r				2022r				En %
	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	
Industrie	4,8	1,3	1,7	35	4,8	1,7	2,2	45	5,1	1,6	2,1	42	
Construction	4,8	0,7	1,0	20	5,1	0,8	1,0	20	5,1	0,8	1,1	21	
Commerce, transport, hébergement et restauration	5,2	1,8	2,3	44	5,2	2,2	2,7	52	5,2	2,3	2,8	53	
Information et communication	5,4	0,9	1,2	23	5,2	1,3	1,5	29	5,4	1,1	1,3	25	
Activités financières, d'assurance et immobilières	5,5	3,4	4,7	85	5,5	3,6	4,9	89	5,5	2,9	4,0	73	
Services aux entreprises	4,9	1,3	1,5	31	5,0	2,7	3,3	66	5,0	3,2	4,0	80	
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	5,3	2,1	2,7	51	5,3	2,1	2,8	52	5,3	2,3	2,9	55	
Autres activités***	5,0	2,2	2,4	49	4,9	2,3	2,7	55	5,0	1,2	1,5	30	
Ensemble des entreprises	5,1	1,8	2,2	43	5,2	2,1	2,7	52	5,2	2,1	2,7	52	

	2023r,p				2024p				2024p (France entière)				En %
	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	Taux d'emploi attendu	Taux d'emploi avant majoration	Taux d'emploi (au sens légal de l'obligation)	Taux d'atteinte de l'OETH	
Industrie	5,0	1,5	2,0	40	4,9	1,3	1,7	34	5,6	4,5	5,9	104	
Construction	5,0	1,0	1,4	28	5,1	1,1	1,4	28	5,3	3,0	3,9	74	
Commerce, transport, hébergement et restauration	5,2	2,0	2,5	47	5,2	1,9	2,4	46	5,5	3,8	4,9	88	
Information et communication	5,1	1,4	1,8	34	5,2	1,8	2,2	42	5,7	2,7	3,4	60	
Activités financières, d'assurance et immobilières	5,5	2,6	3,5	63	5,5	2,7	3,6	65	5,8	4,3	5,5	96	
Services aux entreprises	5,1	2,8	3,5	69	5,1	2,6	3,3	66	5,5	3,3	4,1	75	
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	5,4	2,4	3,2	59	5,3	2,4	3,2	60	5,6	5,4	6,9	124	
Autres activités***	4,9	1,1	1,4	28	5,0	1,1	1,3	27	5,3	3,2	4,1	77	
Ensemble des entreprises	5,2	2,0	2,6	50	5,2	1,9	2,5	48	5,6	4,0	5,1	92	

r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.
 * Le taux d'atteinte de l'OETH est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH par les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus (i.e. au sens légal de l'OETH), et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi (majoré) de bénéficiaires de l'OETH au taux attendu dans les entreprises assujetties.
 ** 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.
 Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France entière.
 Source : Dares, DSN-Sisrmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Au niveau sectoriel, le taux d'emploi est plus élevé dans les activités financières et dans les administrations publiques mais bien plus faible dans la construction et de l'industrie. De 2020 à 2024, les secteurs d'activité qui ont vu leur taux d'emploi progresser sont l'information et la communication, les administrations publiques et la construction. Les services aux entreprises, les administrations et les activités financières demeurent en dessus du niveau d'ensemble des secteurs. Pour les autres, la construction, les autres services, l'industrie, l'information et communication et le commerce, transport, hébergement et restauration, ils sont au deçà du niveau général.

Graphique 1 | Taux d'atteinte de l'OETH et répartition des taux en 2024
Selon l'effectif de l'entreprise assujettie



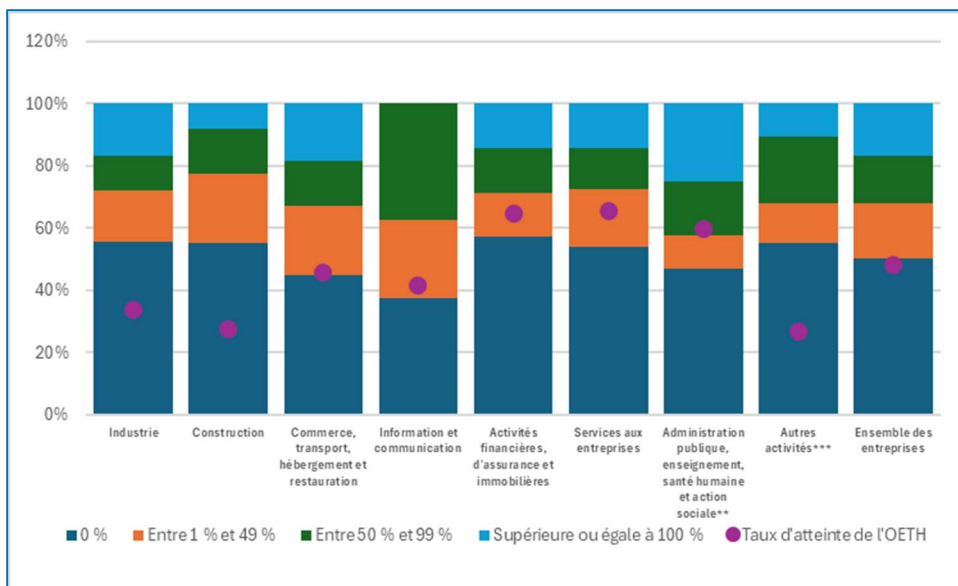
r données révisées suite à l'amélioration de l'identification des bénéficiaires de l'OETH et du calcul des effectifs assujettis ; p données provisoires.

* Le taux d'atteinte de l'OETH est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH par les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus (i.e. au sens légal de l'OETH), et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi (majoré) de bénéficiaires de l'OETH au taux attendu dans les entreprises assujetties.

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

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Selon le secteur d'activité de l'entreprise assujettie



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

* Le taux d'atteinte de l'OETH est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH par les entreprises assujetties, en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus (i.e. au sens légal de l'OETH), et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi (majoré) de bénéficiaires de l'OETH au taux attendu dans les entreprises assujetties.

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

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction fin juillet 2025 pour les années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Un taux d'atteinte de l'obligation variant du simple au triple selon le secteur d'activité

Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH varie fortement selon le secteur d'activité des entreprises³. En 2024, il s'élève en Guadeloupe à 2,7% dans les activités financières, d'assurance et immobilières et à 2,6 % dans l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, contre 1,1% dans la construction et les autres activités de service (voir tableau 5). La règle de majoration liée à l'âge amplifie certains écarts. Dans les activités financières, d'assurance et immobilières, la progression du taux d'emploi après majoration de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus est ainsi nettement plus élevée que dans l'information et la communication (34% contre 17%). En 2024, le taux d'atteinte de l'OETH révèle des contrastes sectoriels particulièrement marqués. Les entreprises du secteur des services aux entreprises affichent une performance nettement supérieure à la moyenne des secteurs, avec un taux dépassant 66 %, alors que celles de la construction ne parviennent qu'à 28 % et l'industrie à 34 %. Les secteurs regroupant l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale se distinguent par une part de 25 % d'entreprises atteignant le seuil légal, tandis que pour le secteur de l'information-communication les entreprises ne remplissent pas leur obligation d'emploi. Le secteur de la construction n'enregistre que 8 % d'entreprises parvenant à satisfaire leur obligation. Entre 2023 et 2024, le taux d'atteinte global recule de 2 points, passant de 19 % à 17 %, une diminution qui touche la majorité des grands secteurs d'activité. Le repli est particulièrement prononcé dans la construction (-6 points), l'industrie (-4 points) et les services aux entreprises (-3 points). À l'inverse, certaines branches progressent nettement : les activités financières, d'assurance et immobilières enregistrent une hausse de 7 points, tandis que les autres activités de services gagnent 3 points.

À l'échelle nationale, l'évolution du taux d'atteinte entre 2023 et 2024 (+4,5 %) suit une dynamique bien plus favorable. Tous les grands secteurs d'activité connaissent une progression, particulièrement notable dans les activités financières, d'assurance et immobilières (+6 points), dans le secteur de l'information-communication (+5 points) ainsi que dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (+4 points). En cas de non-atteinte de leur obligation, les entreprises doivent verser une contribution financière. Son montant est 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).

POUR EN SAVOIR PLUS

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2024, Dares, Dares Résultat N°56, 13 nov.

2025 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2024>

Éléments d'information sur l'obligation d'emploi dans la fonction publique (FIPHFP) : <https://www.fiphfp.fr/nos-regions/guadeloupe>

Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Guadeloupe (DEETS)

Direction : Rue des Archives, Bisdary – 97113 GOURBEYRE

Téléphone : 05.90.80.50.50 Télécopie : 05.90.80.50.00

Bureaux de Jarry :

Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud, Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault

Immeuble Orlando, Blvd de Houelbourg Sud - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault

Téléphone : 05.90.80.50.50 Télécopie : 05.90.83.70.75

Bureau de Saint -Martin :

23 rue de Spring, cité administrative, Concordia, 97150 Saint -Martin

Téléphone : 05.90.29.09.16 Télécopie : 05.90.29.18.73

Directeur de publication : Ludovic de Gaillande

Réalisation Deets/Sese (Charly Darmalingon & Roman Janik)

Courriel : 971.statistiques@deets.gouv.fr

Site internet : <http://guadeloupe.deets.gouv.fr/>

Date de publication : mars 2026

³ Le champ reste celui des entreprises privées et publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.

Encadré 1 · Réglementation, source statistique et définitions

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est fixée à un niveau de 6 % de l'effectif de l'entreprise, selon les règles de décompte des effectifs assujettis et des bénéficiaires fixées par la loi (encadré A). 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.

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 (encadré A). 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.

Actuellement, il n'est pas possible d'identifier les déductions de contribution (en cas de non-atteinte de l'obligation d'emploi) autres que la modulation de contribution selon le nombre de postes « exigeant des conditions d'aptitude particulières » (Ecap) (éclairage).

Encadré 2 · La réglementation de l'OETH

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) (éclairage).

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.

Dénombrer les bénéficiaires de l'OETH

Les bénéficiaires de l'OETH (BOETH) employés sont décomptés en équivalent temps plein et après majoration des 50 ans ou plus : leur nombre dépend de leur temps de travail, de leur temps de présence dans l'année, de la durée de validité de leur reconnaissance et de leur âge.

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)¹. 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)² ne sont pas décomptés dans les BOETH.

S'agissant de la majoration, pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus au 31 décembre de l'année considérée, est appliqué un coefficient de majoration de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH. Par exemple, une personne de 50 ans ou plus travaillant à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour : $[0,8 * (6/12)] * 1,5 = 0,6$ équivalent temps plein.

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 au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, géré par l'Agefiph. 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)³ ;
- 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 organismes⁴.

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.

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), énumérés dans l'article D5212-25 du code du travail, correspondent à des emplois qui, par leurs exigences, rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés. Ils peuvent être valorisés sous forme de déduction¹ à la contribution des entreprises en cas de non-atteinte de l'OETH. Cela limite ainsi le nombre de travailleurs handicapés à employer pour s'affranchir a posteriori d'une contribution financière (voir [Guide de l'OETH](#)).

En 2024, les postes Ecap représentent près de 1,2 million d'emplois (en équivalent temps plein), soit un peu moins de 10 % de l'effectif assujetti (tableau ECA dans l'Excel en téléchargement). L'OETH impose d'employer 685 400 bénéficiaires, mais la prise en compte des déductions liées aux Ecap entraîne une baisse du nombre de travailleurs handicapés (ou assimilés) que les entreprises doivent employer pour s'affranchir d'une contribution financière, équivalente à 44 000 emplois. Les travailleurs handicapés occupent 3,7 % des postes Ecap des entreprises assujetties, soit un taux légèrement inférieur à celui des postes non Ecap (un peu plus de 4,0 %), ces métiers n'étant en général compatibles qu'avec certains types de handicap. Par exemple, ils représentent 6,9 % des emplois d'hôtesse de l'air et stewards, et 6,2 % des emplois de conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.

La déduction liée aux Ecap représente globalement l'équivalent de 6 % de l'effectif attendu pour satisfaire l'obligation. Combinée avec le taux d'atteinte de l'OETH, les entreprises satisfont en moyenne 98 % de l'effectif cible (tableau ECB dans l'Excel en téléchargement). Les entreprises du transport et celles de la construction sont celles qui comptent le plus d'emplois Ecap (respectivement 44 % et 31 % de leurs effectifs assujettis). Dans ces deux secteurs, la déduction liée aux Ecap rehausse très nettement le taux d'atteinte de l'OETH, respectivement de 108 % et 74 %, à 151 % et 95 %.

En 2024, 39 % des entreprises emploient suffisamment de bénéficiaires pour ne pas avoir à verser de contribution financière dans le cadre de l'OETH : soit elles atteignent le seuil attendu par l'obligation (35 %), soit les déductions liées aux Ecap annulent le paiement de leur contribution (4 %). Les effectifs d'Ecap et l'impact des déductions sont très similaires à ceux de 2023 (tableau ECC dans l'Excel en téléchargement).

- Depuis la réforme de 2020, la déduction liée aux Ecap correspond à 17 Smic horaire. 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 (prestation de services auprès d'un établissement et service d'aide par le travail – Esat –, 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.