

En 2025, le taux global d'emploi de travailleurs handicapés chez les employeurs publics dépasse pour la première fois le seuil de 6 %

Sylvie Julliard et Ronan Mahieu

Bien que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) s'applique aux employeurs publics dès 1987, ce n'est qu'avec la création en 2006 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) que le non-respect par les employeurs publics du seuil de 6 % de travailleurs handicapés s'accompagne du versement d'une contribution. Vingt ans après, le taux global d'emploi de bénéficiaires de l'OETH (les BOETH) par les employeurs publics assujettis à l'OETH dépasse pour la première fois le seuil légal pour s'établir à 6,36 % au 1^{er} janvier 2025. Même si la hausse de 2,66 points en 16 ans est portée par les trois versants de la fonction publique, c'est dans le versant territorial que la progression est la plus forte. Ainsi, au 1^{er} janvier 2025, 80 % des agents de la fonction publique territoriale travaillent pour un employeur public respectant le seuil de 6 %. Pour autant, les disparités de taux d'emploi de BOETH demeurent fortes entre catégories d'employeurs comme entre régions : les taux d'emploi de BOETH varient respectivement de 3,6 points entre régions dans la fonction publique hospitalière (de 3,5 % à Mayotte à 7,1 % en Corse) et même de 8,7 points dans la fonction publique territoriale (de 2,6 % à Mayotte à 11,3 % en Corse).

Les employeurs ne respectant pas l'obligation légale de 6 % de BOETH sont redevables d'une

contribution annuelle au FIPHFP proportionnelle à l'effectif total employé et à l'écart entre la cible de 6 % et le taux d'emploi effectif. Le produit de la contribution annuelle brute (190,7 M€ en 2025) a, en toute logique, fortement diminué en 15 ans, à mesure que le taux global d'emploi de BOETH augmentait. Pour autant, différentes dépenses concourant à promouvoir ou faciliter l'emploi de personnes handicapées, ou bien finançant les rémunérations des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap, viennent réduire la contribution annuelle brute des employeurs concernés. Pour cette raison, le produit de la contribution nette, effectivement due au FIPHFP, n'est que de 99,5 M€ en 2025. Parmi les employeurs assujettis n'atteignant pas le seuil de 6 %, ceux employant les effectifs les plus importants tendent naturellement à être redevables des montants de contribution nette les plus élevés. L'utilisation des montants moyens de contribution nette par tête permet de neutraliser l'effet de taille. La comparaison de cet indicateur révèle d'importantes disparités. Ainsi, si la contribution nette par tête s'élève à 21 € en 2025 tous employeurs publics confondus, elle est un peu plus élevée dans la fonction publique d'État (29 €) et atteint même 137 € pour le ministère de l'Intérieur.

Thématiques : Fonction publique, Marché du travail.

La prise en compte des droits des personnes en situation de handicap a connu des avancées majeures en France pendant les dernières décennies à travers notamment deux lois promulguées en 1987 et 2005.

La loi du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des personnes handicapées crée ainsi l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH, voir encadré 1 pour plus de précisions). Tous les employeurs (publics ou privés) de plus de 20 salariés doivent à partir de cette date compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. A défaut, la loi dispose que les entreprises doivent acquitter une contribution représentative de l'écart entre ce minimum de 6 % et la part réelle des bénéficiaires de l'OETH (les BOETH) dans leurs effectifs. Cette contribution est versée à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) qui, avec les fonds ainsi récoltés, finance diverses actions à même de faciliter l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. A cette date, les employeurs publics sont bien soumis à l'OETH mais sans que le non-respect du seuil de 6 % de travailleurs handicapés soit donne lieu au versement d'une contribution.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées représente une étape majeure dans les politiques publiques en faveur des personnes handicapées en ce qu'elle donne pour la première fois une définition du handicap, et énonce un principe d'égalité entre personnes handicapées et non handicapées dans tous les domaines de la vie : éducation, emploi, etc. Elle crée notamment les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et étend aux employeurs publics l'obligation de verser une contribution s'ils n'emploient pas au minimum 6 % de travailleurs handicapés. C'est en revanche une structure spécifique créée en 2006, distincte de l'Agefiph, qui reçoit les contributions des employeurs publics ne respectant pas l'obligation de 6 % : le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), établissement public dont la gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

L'étude présentée ici est centrée sur le périmètre des employeurs publics assujettis à une contribution versable au FIPHFP s'ils

emploient moins de 6 % de travailleurs handicapés, à savoir ceux comptant plus de 20 agents.

Encadré 1

Le périmètre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Lors de leur déclaration annuelle, les employeurs publics comptabilisent comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi l'ensemble des agents qu'ils emploient vérifiant au moins l'un des critères suivants :

- relever du périmètre défini à l'article L. 5212-13 du code du travail : travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ; titulaires d'un emploi réservé mentionné aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMVG) ; sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" ; titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail ; titulaires d'une "rente" d'accidents du travail ou maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % ;
- être titulaires d'un emploi réservé selon la procédure prévue aux articles L.242-2 et suivants du CPMVG ;
- être reclassés ou en période de préparation au reclassement ;
- bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) servie par les régimes des retraites des fonctionnaires.

Évaluation du critère de 6 % de BOETH

Si les administrations publiques employant plus de 20 personnes sont donc soumises à l'obligation de verser une contribution si elles ne comptent pas au moins 6 % de BOETH, l'appréciation de ce critère mérite quelques précisions.

Tout d'abord, le seuil d'assujettissement de 20 personnes correspond à l'effectif total rémunéré en équivalent temps plein au 31 décembre de l'année précédente déclaré par les employeurs. Le résultat de la multiplication de l'effectif total rémunéré (en personnes physiques et non en équivalent temps plein) par 6 %, arrondi à l'entier inférieur, donne le nombre de BOETH que l'administration concernée doit employer pour être à jour de ses obligations. Prenons l'exemple d'une collectivité déclarant un effectif total en personnes physiques de 90 :

le produit de 90 par 6 % étant égal à 5,4, cette collectivité doit employer au moins 5 BOETH pour remplir ses obligations.

Ce nombre entier est ensuite comparé au nombre de BOETH que la collectivité déclare employer (quelle que soit leur quotité de travail). Reprenons l'exemple précédent et supposons que l'administration considérée emploie 5 BOETH : elle est réputée remplir son obligation d'employer au moins 6 % de BOETH¹.

Une forte hausse du taux d'emploi de personnes handicapées chez les employeurs publics en un peu plus de quinze ans

Le nombre de BOETH retenu pour le calcul du taux d'emploi a bondi de 75 % chez les employeurs publics assujettis entre 2009 et 2025, passant de 175 400 à 307 000. Au 1er janvier 2025, le taux d'emploi de BOETH sur le champ de l'ensemble des employeurs publics assujettis (lesquels emploient un effectif total de 4,83 millions d'agents à la même date) s'établit ainsi à 6,36 %, en hausse de +2,66 points par rapport à 2009 (figure 1). On notera que les graphiques de taux d'emploi figurant dans cette publication ne comportent pas de données au 1er janvier 2020 du fait d'une modification de la date de

référence des déclarations des employeurs intervenue au début de la décennie (voir encadré 2 pour plus de précisions).

Cette forte progression du taux d'emploi de BOETH dans la fonction publique s'inscrit dans une dynamique plus large qui embrasse également le secteur privé (Agefiph et FIPHFP, 2025). Elle traduit certainement la prise de conscience par les employeurs publics des enjeux liés à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et les efforts déployés par ces employeurs pour mieux les intégrer. Du côté des employés, les campagnes de communication sur le handicap, dans un contexte d'engagement des employeurs publics, a pu conduire des agents à informer leurs employeurs qu'ils étaient BOETH. Par ailleurs, le vieillissement de la population des agents publics a sans doute également joué un rôle (la fréquence des situations de handicap augmentant avec l'âge) mais dans des proportions difficiles à préciser.

De manière cohérente avec cette hausse du taux d'emploi global de BOETH chez les employeurs publics assujettis, les parts des employeurs publics sans BOETH ou bien avec un taux d'emploi de BOETH compris entre 0 % et 2 % ont nettement décliné et sont maintenant marginales – moins de 10 % des employeurs publics assujettis présentent un taux d'emploi de BOETH inférieur à 2 % au 1er janvier 2025 (figure 2). La part des employeurs avec des taux d'emploi de BOETH compris entre 2 % et 6 % a commencé à s'infléchir plus tardivement mais la diminution

¹ En pratique le calcul du nombre de BOETH effectivement employés est plus complexe du fait notamment d'un traitement particulier des BOETH âgés de plus de 50 ans : voir encadré 1 pour plus de précisions sur ce point et quelques autres cas particuliers.

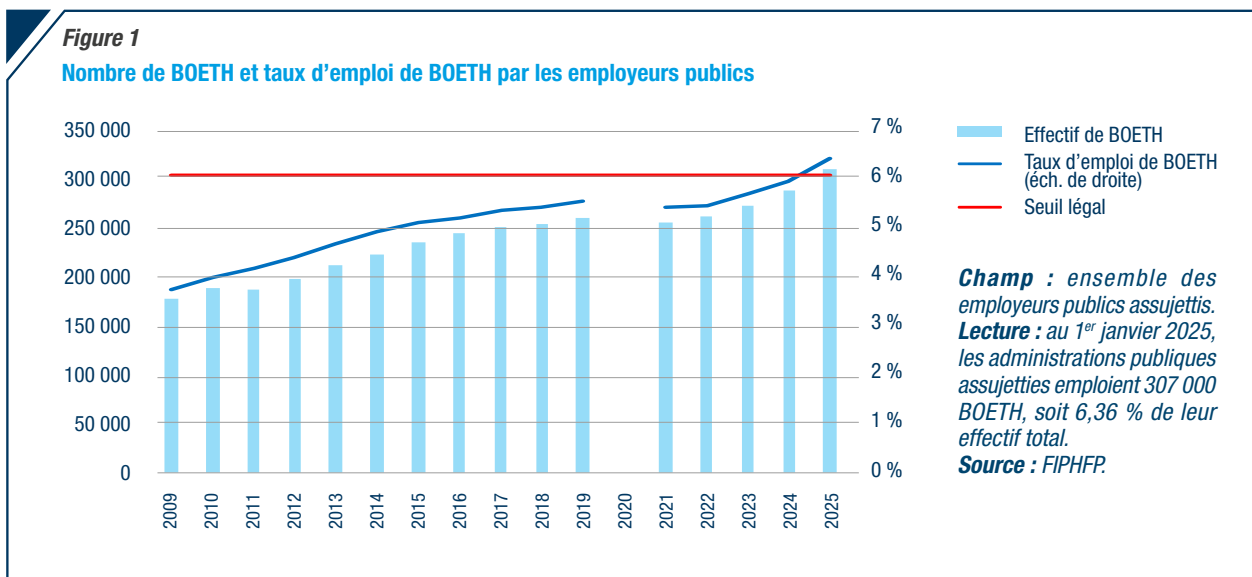
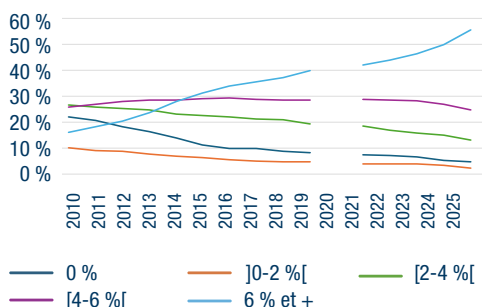


Figure 2

Évolution de la distribution des employeurs publics par tranche de taux d'emploi de BOETH



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : la part des employeurs publics assujettis employant au moins un travailleur handicapé mais dont le taux d'emploi de BOETH est inférieur à 2 % passe de 10,1 % en 2010 à 2,3 % en 2025.
Source : FIPHFP.

est bien engagée depuis 2020. Aujourd'hui seule la part des employeurs présentant un taux d'emploi de BOETH de 6 % et plus augmente, et dépasse maintenant 50 %.

Les employeurs publics assujettis sont toutefois très hétérogènes en termes de taille : on y trouve évidemment de très grands ministères, mais aussi de petits hôpitaux, Ehpad ou communes ne comptant qu'un nombre assez réduit d'agents. Il peut sembler intuitivement plus difficile d'atteindre le seuil légal de 6 % pour les petits employeurs. L'analyse des chiffres nuance toutefois cet a priori (tableau 1) : l'effectif médian (en équivalent temps plein comme en personnes

Tableau 1

Effectif des employeurs assujettis en fonction du taux d'emploi de BOETH au 1^{er} janvier 2025

Taux d'emploi de BOETH]0-2 %[[2-4 %[[4-6 %[6 % et +
Effectif médian en équivalent temps plein	68	60	81	71
Effectif médian en personnes physiques	77	66	90	78

Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : l'effectif médian des employeurs publics assujettis présentant un taux d'emploi de BOETH supérieur à 6 % au 1^{er} janvier 2025 est de 78 agents en personnes physiques.
Source : FIPHFP.

physiques) des employeurs publics assujettis présentant un taux d'emploi supérieur à 4 % est effectivement un peu plus élevé que celui des employeurs situés sous ce seuil, mais les écarts restent réduits. Par ailleurs, on constate que l'effectif des employeurs publics présentant un taux d'emploi de BOETH inférieur à 2 % est un peu plus élevé que celui de leurs homologues de la tranche des taux d'emploi de BOETH compris entre 2 % et 4 %.

Encadré 2

Les campagnes de déclaration annuelle et les modifications intervenues lors de la campagne 2021

Chaque année les employeurs publics sont tenus de déclarer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification du respect ou non de l'obligation d'emploi de 6 % de BOETH et au calcul de la contribution éventuellement due.

Ainsi, au titre de la campagne 2020, les employeurs publics ont notamment déclaré début 2020 le nombre de BOETH employés au 1^{er} janvier 2019 (en distinguant ceux âgés de moins de 50 ans des autres), mais aussi les diverses catégories de dépenses consenties en 2019 susceptibles de réduire la contribution due pour 2020 si l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de BOETH n'était pas vérifiée au 1^{er} janvier 2019.

Une réforme importante est toutefois intervenue à compter de la campagne 2021, qui a notamment modifié la date d'appréciation de l'atteinte du seuil de 6 % : c'est dorénavant la date du 31 décembre de l'année précédente qui est retenue et non plus le 1^{er} janvier. Pour faciliter la lecture en affichant une seule date dans les graphiques relatifs à l'emploi des BOETH (en l'occurrence le 1^{er} janvier), nous avons assimilé pour cette étude la date du 31 décembre d'une année donnée au 1^{er} janvier de l'année suivante. La réforme des déclarations implique néanmoins que les données d'emploi de BOETH ne sont pas renseignées pour le 1^{er} janvier 2020 : lors de la campagne 2020 les employeurs ont déclaré les effectifs employés au 1^{er} janvier 2019, et lors de la campagne 2021 ils ont déclaré les effectifs employés au 31 décembre 2020 (assimilés aux effectifs employés au 1^{er} janvier 2021). Ces choix – liés au souci de fournir une chronique de taux d'emploi la plus cohérente temporellement dans cette publication – sont à l'origine d'écarts avec les chiffres publiés chaque année par le FIPHFP dans son rapport annuel.

Par ailleurs, la réforme intervenue lors de la campagne 2021 a également modifié le mode de calcul des contributions : toutes les analyses relatives au calcul des contributions brutes et nettes se fondent sur le mode de calcul en vigueur depuis la campagne 2021.

Une progression particulièrement marquée chez les employeurs territoriaux

Quel que soit le versant considéré, la hausse du taux d'emploi de BOETH entre 2009 et 2025 est très significative. Elle marque toutefois le pas entre 2019 et 2022 (figure 3) : la crise sanitaire, en compliquant les recrutements, explique sans doute en partie la stagnation globale du taux d'emploi de BOETH observée sur cette période. Dans la fonction publique d'État (FPE) on constate même une diminution apparente de 0,3 point entre 2019 et 2021 mais qui doit être relativisée : il semble en effet qu'elle soit pour l'essentiel expliquée par une modification, entre ces deux dates, des critères utilisés par le ministère de l'Intérieur pour déterminer son nombre de BOETH, qui a conduit à exclure des effectifs de BOETH près de 5 000 policiers actifs placés en restriction d'aptitude sans avis préalable d'un conseil médical ou d'une commission de réforme. Après 2022, le taux d'emploi de BOETH repart à la hausse dans les trois versants.

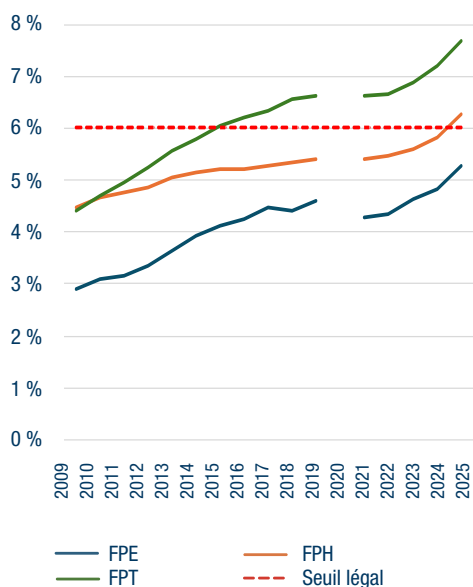
L'analyse par versant met toutefois en évidence des disparités : l'augmentation du taux d'emploi de BOETH est sensiblement moins marquée chez les employeurs hospitaliers et ce n'est qu'en 2025 que le taux d'emploi global de BOETH dans la fonction publique hospitalière (FPH) dépasse pour la première fois le seuil de 6 %. Par comparaison la fonction publique territoriale (FPT), qui affichait un taux d'emploi global de BOETH similaire à celui de la FPH en 2009, a franchi ce seuil dès 2015 (de Bailliencourt et Paillé, 2021) : en 2025 le taux d'emploi global de BOETH dans la FPT approche les 7,7 %. La fonction publique d'État clôt toujours la marche en 2025 et demeure en-deçà du seuil de 6 % même si elle s'en rapproche. Les ministères de la Transition écologique et de la cohésion des territoires, des Armées, ainsi que celui du Travail, de la santé et des solidarités affichent même des taux d'emploi de BOETH supérieurs à 7 % (tableau 2). Par ailleurs, des ministères employant des effectifs importants qui, il y a quelques années encore, se situaient bien au-dessous du seuil légal de 6 %, respectent maintenant leurs obligations légales : c'est le cas par exemple depuis 2022 du ministère de la Justice.

Dans le versant territorial, régions (9,61 %) et départements (8,64 %) affichent en 2025 des taux d'emploi de BOETH particulièrement élevés. Le taux d'emploi global de BOETH est plus faible dans les communes (7,52 %) mais bien supérieur au seuil légal de 6 %. Le bloc communal est toutefois très hétérogène du fait des disparités entre communes en termes de population. Pour autant on n'observe pas de gradient significatif du taux d'emploi de BOETH en fonction de la taille des communes (ici approchée par le nombre d'agents rémunérés) : si le taux d'emploi de BOETH excède 8,10 % dans les communes employant un effectif supérieur à 1 000, l'écart n'est que de 1 point avec la tranche d'effectifs de 100 à 499 qui présente le taux d'emploi de BOETH le plus faible (7,07 %), et les plus petites des communes assujetties (effectif de 20 à 99) affichent également des taux élevés.

Toujours au sein de la FPT, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) se distinguent, en étant la seule sous-catégorie présentant en 2025 un taux d'emploi de BOETH (5,03 %) inférieur au seuil légal. Un niveau relativement faible (quoique supérieur à certains grands ministères), à relier probablement aux exigences physiques qu'impliquent les emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Figure 3

Évolution du taux d'emploi de BOETH par versant de la fonction publique



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.

Note : la FPE désigne la fonction publique de l'État, la FPH, la fonction publique hospitalière et la FPT, la fonction publique territoriale.

Lecture : au 1^{er} janvier 2025, les employeurs publics hospitaliers (FPH) assujettis à l'OETH présentent un taux d'emploi global de BOETH de 6,26 %.

Source : FIPHFP.

Tableau 2

Effectif total de BOETH et taux d'emploi de BOETH par les employeurs publics

Versant	Taux d'emploi de BOETH	Effectif total à temps complet (milliers)
Fonction Publique Etat	5,29 %	2 050,0
Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires	7,57 %	33,7
Ministère des Armées	7,40 %	58,8
Ministère du Travail, de la santé et des solidarités	7,25 %	12,4
Ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	6,53 %	126,5
Ministère de la Justice	6,25 %	90,5
Ministère des Affaires étrangères et européennes	5,87 %	7,7
Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation	5,36 %	29,2
Ministère de la Culture	5,26 %	9,2
Ministère de l'Éducation nationale jeunesse et sports	4,70 %	1 020,8
Services du Premier ministre	4,61 %	2,9
Ministère de l'Intérieur	3,91 %	199,2
Universités, écoles et centres de recherche	5,11 %	266,7
EPA, GIP et autorités indépendantes	8,51 %	133,1
Organismes consulaires	4,68 %	33,2
ARS et caisses de sécurité sociale	6,72 %	26,2
Fonction Publique Hospitalière	6,26 %	1 029,5
Centres hospitaliers	6,31 %	767,7
Autres hôpitaux	6,22 %	177,0
Hébergement de personnes âgées	5,89 %	84,8
Fonction Publique territoriale	7,67 %	1 749,8
Bloc régional	9,61 %	94,9
Bloc départemental	8,64 %	277,7
Bloc intercommunal	7,08 %	283,5
Bloc communal	7,52 %	1 031,4
Communes de 20 à 49 employés	7,43 %	89,0
Communes de 50 à 99 employés	7,29 %	123,9
Communes de 100 à 499 employés	7,07 %	352,7
Communes de 500 à 999 employés	7,59 %	154,8
Communes de 1000 employés et plus	8,10 %	310,8
SDIS	5,03 %	51,7
Hébergement de personnes âgées	8,12 %	0,4
Autres employeurs de la FPT	7,46 %	10,0
Ensemble	6,36 %	4 829,3

Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : au 1^{er} janvier 2025, le ministère de l'Intérieur emploie 199 200 agents et présente un taux d'emploi de BOETH de 3,91 %.
Source : FIPHP.

Les figures 4a et 4b déclinent par versant l'évolution de la part des employeurs assujettis respectivement sans BOETH et avec 6 % ou plus de BOETH. Les évolutions sont assez homogènes entre versants. En revanche, en niveau, on constate que la part des employeurs sans BOETH est plus élevée dans la FPT que dans la FPH alors que le taux d'emploi global de BOETH est supérieur dans la FPT, signe qu'il reste beaucoup de chemin à faire pour certaines collectivités locales. La FPT semble être le versant où les situations sont les plus contrastées puisque c'est aussi le versant où la part des employeurs assujettis au-dessus de 6 % de BOETH est la plus élevée.

Les figures 5a et 5b répondent aux précédentes en analysant cette fois non pas la part des employeurs, mais la part des agents relevant d'employeurs assujettis dans chaque versant et dont l'employeur respectivement n'a aucun BOETH ou bien au contraire dépasse le seuil de 6 %. La part des agents dont l'employeur atteint ou dépasse le seuil des 6 % est assez proche en niveau de la part des employeurs dépassant le seuil de 6 %. En revanche la part des agents dont l'employeur n'a aucun BOETH est considérablement plus faible que celle des employeurs n'ayant aucun BOETH, ce qui accredit l'idée que le phénomène des employeurs assujettis n'ayant aucun BOETH correspond souvent à de employeurs avec de petits effectifs (même si, étant assujettis à la contribution, ils comptent tout de même 20 agents en équivalent temps plein).

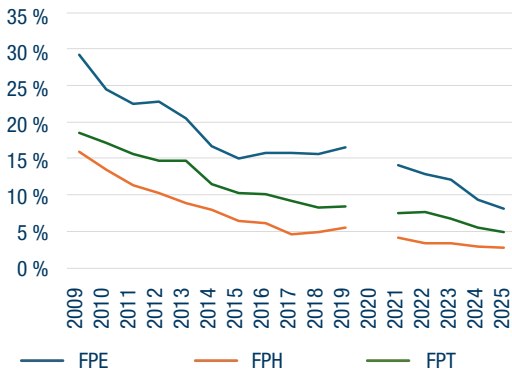
Des taux d'emploi de BOETH élevés en Corse mais globalement faibles dans les DROM

La figure 6 présente une déclinaison régionale des taux d'emploi de BOETH. Seules les cartes relatives à la FPT et à la FPH ont été produites : en effet, côté État, les ministères transmettent une déclaration unique pour l'ensemble de leurs agents quelle que soit leur localisation géographique. Il n'est donc pas possible de décliner les taux d'emploi de BOETH des ministères par région.

Si l'on considère l'ensemble des régions métropolitaines et des DROM (départements et régions d'outremer), les écarts de taux d'emploi entre les régions présentant les taux les plus élevés et les plus faibles apparaissent très importants. Ils s'élèvent en effet à 3,6 points dans la FPH (de 3,5 % à Mayotte à 7,1 % pour la Corse) et même 8,7 points

Figure 4a

Part des employeurs sans aucun BOETH



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.

Lecture : au 1^{er} janvier 2025, 59,7 % des employeurs de la FPT présentent un taux d'emploi de BOETH d'au moins 6 %.

Source : FIPHFP.

Figure 4b

Part des employeurs avec au moins 6 % de BOETH

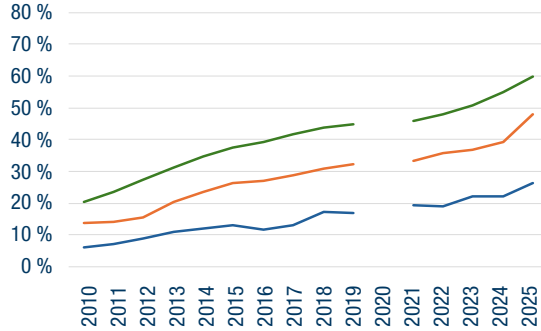
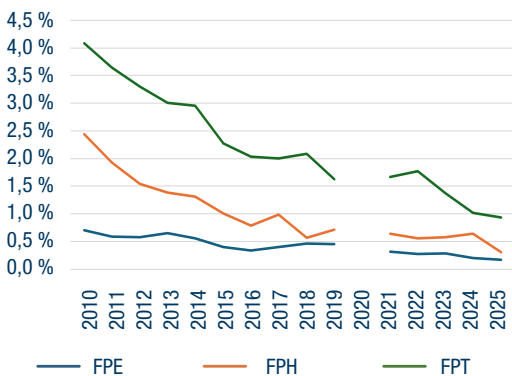


Figure 5a

Part des agents dont l'employeur n'a aucun BOETH



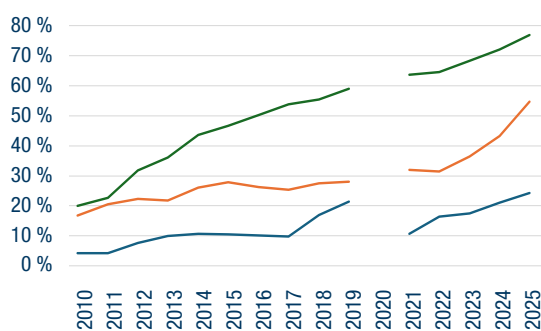
Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.

Lecture : au 1^{er} janvier 2025, 76,9 % des agents de la FPT travaillent chez un employeur présentant un taux d'emploi de BOETH d'au moins 6 %.

Source : FIPHFP.

Figure 5b

Part des agents dont l'employeur a au moins 6 % de BOETH



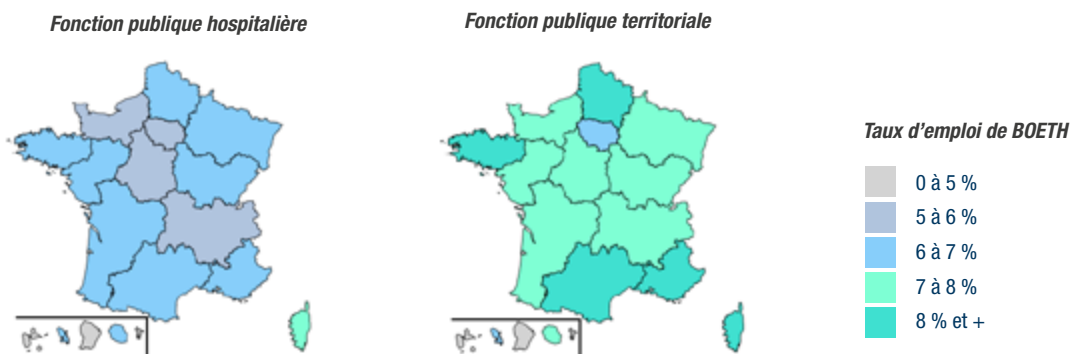
dans la FPT (de 2,6 % à Mayotte à 11,3 % pour la Corse). Si l'on affine l'analyse, on s'aperçoit que ces résultats masquent en réalité une situation assez homogène entre régions métropolitaines, hors Corse, même s'ils mettent en évidence des taux d'emploi de BOETH comparativement bas en Île-de-France : sur ce sous-champ, les écarts sont de seulement 1,5 point dans la FPH (de 5,4 % en Île-de-France à 6,9 % dans le Grand Est) et 1,7 point dans la FPT (de 6,9 % en Île-de-France à 8,6 % dans les Hauts de France).

En revanche les DROM et la Corse se singularisent mais de manière très différente. Si la Corse se distingue avec des taux d'emploi de BOETH très élevés notamment dans la FPT, les DROM affichent des taux d'emploi

dans l'ensemble plus faibles que les régions métropolitaines – avec toutefois une forte hétérogénéité entre régions ultramarines : la Réunion et la Martinique présentent des taux d'emploi de BOETH supérieurs à 6 % dans la FPT comme dans la FPH, tandis qu'ils sont inférieurs à 6 % dans la FPT comme dans la FPH dans les trois autres départements ultramarins, avec des niveaux particulièrement bas à Mayotte. Par ailleurs, si dans l'ensemble des régions métropolitaines (y compris Corse) on observe des taux d'emploi de BOETH plus élevés dans la FPT que dans la FPH, la situation inverse prévaut aux Antilles, en Guyane et à Mayotte. Saint-Pierre et Miquelon – non représenté sur la figure 6 – présente en revanche des taux d'emploi de BOETH (5,7 % dans la FPH et 8,6 % dans la FPT) plus proches des niveaux métropolitains.

Figure 6

Taux d'emploi de BOETH par région et versant (hospitalier et territorial) au 1^{er} janvier 2025



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.

Lecture : au 1^{er} janvier 2025 le taux d'emploi de BOETH en Bretagne s'établit à 6,57 % chez les employeurs assujettis de la FPH et à 8,18 % chez ceux de la FPT.

Source : FIPHFP.

Une chute des contributions versées en lien avec la hausse du taux d'emploi de BOETH

Le calcul des contributions dues par les employeurs est relativement complexe et dépend à la fois :

- de la part de BOETH dans leurs effectifs, qui détermine leur contribution annuelle brute ;
- et de diverses dépenses consenties au cours de l'année précédente et qui peuvent être déduites de leur contribution annuelle brute pour obtenir la contribution nette,

qui est le montant qu'ils doivent effectivement verser au FIPHFP (voir encadré 3).

La contribution annuelle brute des employeurs publics étant proportionnelle à la différence entre le nombre de BOETH nécessaire pour qu'ils satisfassent l'obligation légale de 6 % et le nombre de BOETH effectivement employés, la forte progression du taux d'emploi de BOETH en 15 ans réduit drastiquement le montant total des contributions annuelles brutes qui baisse de 63 % entre 2010 et 2025 (figure 7). Plus précisément, la seule évolution du taux d'emploi de BOETH réduit de 72 % (effet volume) le montant total des contributions annuelles brutes entre 2010 et 2025, les revalorisations successives du Smic sur la période (la contribution annuelle brute étant également proportionnelle au montant du Smic) ne compensent que très partiellement cette baisse.

De 2010 à 2020, l'évolution du montant total des contributions nettes épouse globalement

celle des contributions annuelles brutes avec une chute de moitié dans les deux cas (figure 8). Les évolutions divergent en revanche après 2020. Avec la stagnation globale des taux d'emploi de BOETH entre 2019 et 2022, le montant total des contributions annuelles brutes repart à la hausse du fait de la revalorisation du Smic, avant de chuter à nouveau entre 2022 et 2025 en lien avec la forte progression des taux d'emploi de BOETH. Quant au montant total des contributions nettes, il rebondit également entre 2019 et 2022, mais de manière nettement plus marquée que celui des contributions annuelles brutes : à l'effet des évolutions des taux d'emploi de BOETH s'ajoute en effet l'impact de la réforme du mode de calcul des contributions nettes intervenu en 2021, qui plafonne plus strictement la déductibilité des diverses dépenses consenties par les employeurs.

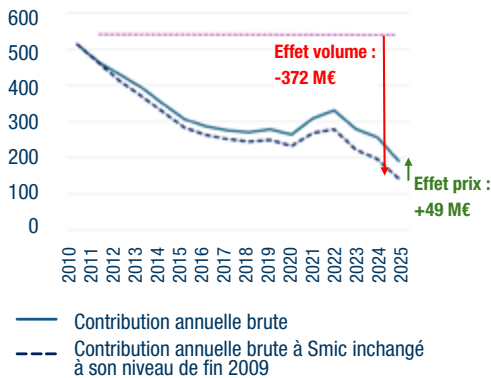
Le tableau 3 précise le passage du total des contributions annuelles brutes dues pour 2025 à celui des contributions nettes via les différents mécanismes de déductibilité. Globalement, les trois quarts des déductions sont imputables à la prise en compte des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap (FIPHFP, 2025), et le quart restant se répartit à parts à peu près égales entre la déduction au titre de la sous-traitance ou prestation assurée par des personnes en situation de handicap, et la déduction au titre des dépenses en faveur de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La figure 9 illustre l'évolution entre 2022 et 2025 des montants dont la contribution brute totale est réduite par ces trois déductions : le montant total de la déduction au titre des rémunérations des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap baisse sensiblement à mesure que le taux d'emploi de BOETH augmente chez les employeurs concernés. Cette progression du taux d'emploi de BOETH réduit en effet la contribution annuelle brute et donc également la contribution exigible, or la déduction est plafonnée à 80 % de la contribution exigible.

Il convient de noter la situation particulière du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports : jusqu'en 2020 la réduction au titre des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap n'était pas plafonnée. Compte tenu des montants en jeu (1 533,2 M€ de dépenses de rémunérations de ces personnels en 2020 pour ce ministère, pour une contribution annuelle brute de 146,3 M€), la contribution annuelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports était nulle, quel que soit le niveau du taux d'emploi de BOETH de ce ministère. La réforme du calcul des contributions, en plafonnant cette déduction à 90 % de la contribution exigible en 2021 puis 80 % à compter de 2022, a mis fin à cette situation de sorte que, depuis 2021, le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports est redevable d'une contribution au FIPHFP, d'un montant d'environ 15,5 M€ en 2025.

Figure 7

Évolution de la contribution annuelle brute totale



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : la contribution annuelle brute totale diminue de 513,1 M€ en 2010 à 190,7 M€ en 2025. Avec la seule évolution des taux d'emploi de BOETH (effet volume) la contribution annuelle 2025 ne serait plus que de 141,6 M€ en 2025, soit une baisse de 371,5 M€ ; la revalorisation du Smic intervenue entre fin 2009 et 2024 (effet prix) relève en revanche le montant de la contribution annuelle brute totale à hauteur de 49,1 M€.
Source : FIPHFP.

Tableau 3

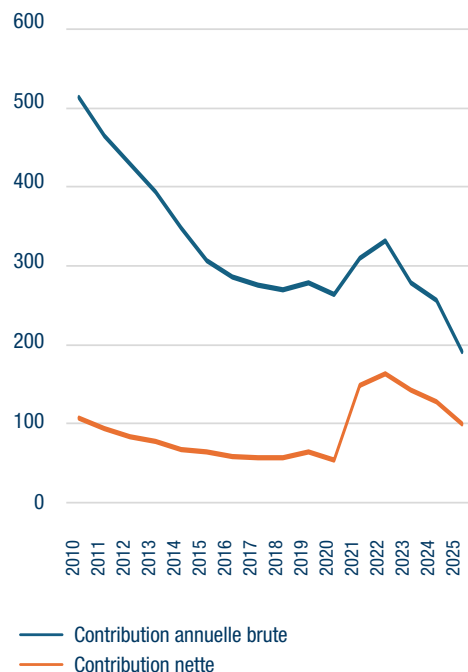
De la contribution annuelle brute à la contribution nette pour 2025 (en millions d'€)

Contribution annuelle brute	190,7
Déduction au titre de la sous-traitance ou prestation de service avec des entreprises adaptées, ESAT ou travailleurs indépendants en situation de handicap	-12,3
Déduction au titre des dépenses en faveur de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	-10,8
Déduction au titre des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap	-68,5
Contribution nette	99,0

Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : pour l'année 2025, la déduction au titre des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap diminue les contributions versées au FIPHFP à hauteur de 68,5 M€.
Source : FIPHFP.

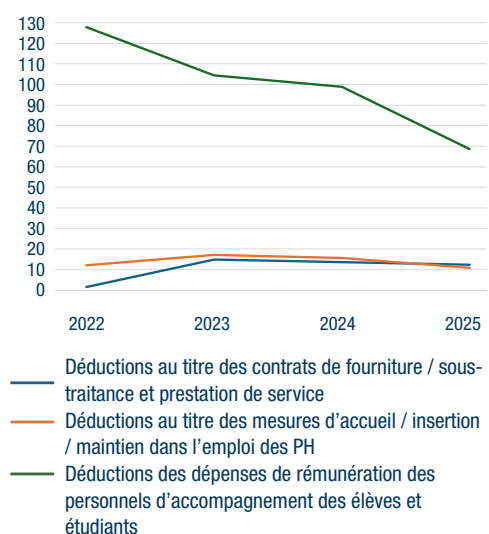
Figure 8

Évolution de la contribution annuelle brute et de la contribution nette totales (M€)



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : la contribution annuelle brute totale diminue de 513,1 M€ en 2010 à 190,7 M€ en 2025 (-63 %). La contribution nette totale ne diminue que de 7 % sur la même période, passant de 107,0 M€ à 99,5 M€.
Source : FIPHFP.

Figure 9
Évolution depuis 2022 des montants déduits des contributions annuelles brutes (en millions d'€)



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : pour l'année 2025, la déduction au titre des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap s'élève à 68,5 M€.
Source : FIPHFP.

L'État représente 75 % des contributions brutes en 2025, mais seulement 60 % des contributions nettes (après prise en compte des diverses déductions)

Cela étant, les différentes déductions ne bénéficient pas du tout dans les mêmes proportions à toutes les catégories d'employeurs. Ainsi, en 2025, les 68,5 M€ de déductions au titre des dépenses de rémunération des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap bénéficient pour 62,1 M€ au ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports – soit un peu plus de 90 %, le reste allant pour l'essentiel à l'enseignement supérieur (universités et grandes écoles) et à la recherche ainsi qu'au ministère de l'Agriculture et de l'alimentation (via les lycées agricoles).

De ce fait les mécanismes de déduction modifient fortement la part des différentes familles d'employeurs dans le total des contributions, selon que l'on raisonne en brut ou en net (figure 10). Ainsi la fonction publique d'État, qui représente 75 % du total des contributions annuelles brutes du fait d'un taux d'emploi de BOETH significativement

inférieur aux deux autres versants, n'est plus redevable que de 60 % des contributions nettes. Le ministère de l'Éducation nationale voit ainsi sa part dans le total passer de 46 % pour les contributions annuelles brutes à seulement 16 % des contributions nettes à la faveur essentiellement de la déduction au titre des rémunérations de personnels accompagnant les élèves en situation de handicap. A contrario le ministère de l'Intérieur, qui ne bénéficie que très peu des mécanismes de déduction, voit sa part passer de 15 % des contributions brutes à 28 % des contributions nettes, tandis que la part de l'Enseignement supérieur et de la recherche représente à peu près 10 % aussi bien des contributions brutes que nettes.

Par ailleurs la part des différentes familles d'employeurs dans les contributions doit être rapportée aux effectifs qu'ils emploient : à effort identique en faveur de l'emploi des BOETH, les familles d'employeurs comptant les effectifs les plus importants acquittent mécaniquement une part plus élevée des contributions dues au FIPHFP. Pour cela, le tableau 4 met en rapport la contribution nette totale à la charge de chaque famille d'employeurs avec le niveau de la contribution par tête (*i.e.* divisée par les effectifs totaux rémunérés).

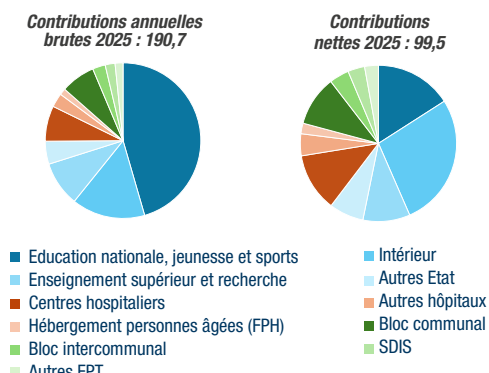
Tous types d'employeurs publics confondus, la contribution annuelle moyenne au FIPHFP s'établit à 39 € par tête en brut et à 21 € en net. La contribution brute par tête est plus élevée dans la FPE (70 €) que dans la FPH (22 €) et la FPT (18 €), conformément à la hiérarchie observée entre les différents versants en termes de taux d'emploi de BOETH. Les écarts entre versants sont moins marqués en net (29 € pour la FPE, 18 € pour la FPH et 12 € pour la FPT) puisque la déduction au titre des rémunérations des personnels d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap bénéficie essentiellement aux ministères concernés, mais la hiérarchie entre versants n'est pas modifiée. Au sein de la FPH la contribution nette par tête est un peu plus faible dans les centres hospitaliers, tandis qu'au sein de la FPT elle est relativement élevée pour les SDIS (67 €) qui présentent un taux d'emploi de BOETH de l'ordre de seulement 5 %.

Côté État, les disparités en termes de contribution nette par tête sont massives : la contribution nette par tête est évidemment

nulle pour les ministères qui présentent un taux d'emploi de BOETH supérieur à 6 %, mais atteint des niveaux très élevés pour le ministère de l'Intérieur (137 €), les services du Premier ministre (66 €) et les organismes consulaires (57 €) qui regroupent notamment les chambres de commerce et de l'industrie (CCI) ainsi que les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA). A contrario, le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports ressort avec une contribution nette par tête assez faible (16 €) grâce au jeu des déductions dont il est de loin le premier bénéficiaire. L'Enseignement supérieur et la recherche, qui bénéficie également d'importantes déductions au titre notamment des rémunérations d'agents d'accompagnement des étudiants en situation de handicap, présente une contribution nette par tête de 36 €.

Figure 10

Répartition par grandes familles d'employeurs des montants totaux de contributions annuelles brutes et nettes pour 2025 (en millions d'€)



Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.
Lecture : la contribution annuelle brute du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports représente 46 % du total des contributions annuelles brutes.

Source : FIPHFP.

Tableau 4

Contributions annuelles brutes et nettes par sous-familles

Versant	Contribution annuelle brute (M€)	Contribution nette (M€)	Impact des déductions	Contribution annuelle brute par équivalent temps plein (€)	Contribution nette par équivalent temps plein (€)
Fonction Publique Etat	142,8	60,0	-58 %	70	29
Ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires	0,0	0,0	-	0	0
Ministère des Armées	0,0	0,0	-	0	0
Ministère du Travail, de la santé et des solidarités	0,0	0,0	-	0	0
Ministère de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique	0,0	0,0	-	0	0
Ministère de la Justice	0,0	0,0	-	0	0
Ministère des Affaires étrangères et européennes	0,1	0,0	-67 %	8	3
Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation	1,0	0,2	-80 %	35	7
Ministère de la Culture	0,4	0,3	-11 %	39	35
Ministère de l'Éducation nationale jeunesse et sports	86,8	15,8	-82 %	85	16
Services du Premier ministre	0,3	0,2	-27 %	90	66
Ministère de l'Intérieur	29,1	27,4	-6 %	146	137
Universités, écoles et centres de recherche	17,8	9,7	-46 %	67	36
EPA, GIP et autorités indépendantes	4,7	4,1	-12 %	36	31
Organismes consulaires	2,2	1,9	-14 %	66	57
ARS et caisses de sécurité sociale	0,5	0,4	-28 %	19	14
Fonction Publique Hospitalière	22,1	18,7	-15 %	22	18
Centres hospitaliers	14,0	12,0	-14 %	18	16
Autres hôpitaux	5,5	4,5	-18 %	31	26
Hébergement de personnes âgées	2,6	2,2	-15 %	30	26
Fonction Publique territoriale	25,8	20,7	-20 %	15	12
Bloc régional	1,4	1,4	-3 %	15	14
Bloc départemental	1,1	1,0	-14 %	4	3
Bloc intercommunal	5,1	4,1	-19 %	18	14
Bloc communal	13,7	10,3	-24 %	13	10
SDIS	3,9	3,5	-11 %	76	67
Hébergement de personnes âgées	0,0	0,0	-	0	0
Autres employeurs de la FPT	0,6	0,5	-15 %	60	51
Ensemble	190,7	99,5	-48 %	39	21

Champ : ensemble des employeurs publics assujettis.

Lecture : en 2025, la contribution nette due au FIPHFP par le ministère de l'Intérieur s'établit à 27,4 M€, soit 137 € par agent.

Source : FIPHFP.

Encadré 3

Le calcul de la contribution versée au FIPHFP

Les données déclarées par l'employeur permettent à la fois de déterminer le nombre de BOETH à employer pour satisfaire l'obligation d'emploi de 6 % de BOETH (moyennant un arrondi à l'entier inférieur), et le nombre de BOETH effectivement retenu pour le calcul de la contribution. C'est la différence entre ces deux grandeurs, qualifiée de « nombre d'unités manquantes » qui va déterminer le montant de la contribution annuelle brute.

Pour fixer les idées supposons qu'un employeur public assujetti déclare au 31.12.2024 un effectif total de 90 personnes employées, et compter dans ses effectifs 4 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont une âgée de 50 ans ou plus. Dans ce cas, le nombre de BOETH à employer pour satisfaire les obligations légales est égal au produit de 90 par 6 % arrondi à l'entier inférieur, soit 5. Le nombre de BOETH effectivement employés retenu pour le calcul de la contribution est de 4 et le nombre d'unités manquantes est de 1, sauf dans un cas très spécifique. En effet, les BOETH âgés de 50 ans ou plus lors de leur recrutement ou bien lors de leur reconnaissance comme BOETH (quand ils ont été embauchés avant cette reconnaissance) sont comptabilisés pour 1,5 l'année de leur recrutement ou de leur reconnaissance comme BOETH, et seulement cette année-là. Dans le cas considéré, si le BOETH âgé de 50 ans ou plus en 2024 a été recruté en 2024 ou bien s'est vu reconnaître la qualité de BOETH en 2024, il est comptabilisé pour 1,5 et le nombre de BOETH retenu pour le calcul est de 4,5 (portant le nombre d'unités manquantes à seulement 0,5).

Deux autres singularités sont également à relever dans le calcul du taux d'emploi de BOETH. La première concerne le ministère des Armées : le calcul est effectué en ne comptabilisant, au numérateur comme au dénominateur, que les employés civils de ce ministère, excluant donc les personnels sous statut militaire. La seconde concerne la Fonction publique hospitalière : au numérateur on comptabilise l'ensemble des BOETH employés (y compris les praticiens hospitaliers - PH) alors qu'au dénominateur on exclut les PH du décompte : une convention qui mécaniquement majore les taux d'emploi de BOETH retenus dans la FPH.

La contribution annuelle brute pour 2025 est calculée en multipliant le nombre d'unités manquantes par le Smic horaire brut en vigueur au 31.12.2024 et un coefficient égal à 400 pour un employeur dont l'effectif total est inférieur à 250, 500 pour un effectif compris entre 250 et 749, et 600 pour un effectif supérieur ou égal à 750. Dans notre exemple, la contribution annuelle brute pour 2025 s'établit donc (sur la base de 0,5 unité manquante) à :

$$0,5 \text{ unité manquante} \times 400 \times 11,88 \text{ €}, \\ \text{soit } 2\,376 \text{ €}.$$

La contribution effectivement versée au FIPHFP est toutefois souvent inférieure à la contribution annuelle brute car l'employeur peut mobiliser différents mécanismes de déductibilité de dépenses intervenues au cours de l'année précédente.

D'une part, l'employeur peut déduire de sa contribution annuelle brute 1) les dépenses de sous-traitance ou de prestation de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés, dans la limite de 75 % de la contribution annuelle brute si son taux d'emploi de BOETH est supérieur ou égal à 3 %, et de 50 % de la contribution annuelle brute si son taux d'emploi est inférieur à 3 % ; 2) les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, dans la limite de 10 % de la contribution annuelle brute. Le montant obtenu après ces déductions est qualifié de **contribution exigible**.

D'autre part, l'employeur peut déduire de sa contribution exigible les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants en situation de handicap, dans la limite de 80 % de la contribution exigible à compter de la contribution pour 2022 (et dans la limite de 90 % pour la contribution calculée pour 2021). Le montant obtenu après cette dernière déduction est la **contribution nette**, que l'employeur est tenu de verser au FIPHFP.

Bibliographie

Agefiph et FIPHFP (2025), « 2005-2025 : évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap », février, <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/2005-2025-evolution-de-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

De Bailliencourt, S. et L. Paillé (2021), « L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap : où en est-on dans chacun des trois versants de la fonction publique ? », *Questions Politiques Sociales - Les brèves*, n°4, avril, <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/brevs/qps-les-brevs-ndeg4>

FIPHFP (2025), *Rapport d'activité 2024*, <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2025-09/FIPHFP%20Rapport%20activite%CC%81%202024%20accessible.pdf>

Les collections Questions Politiques Sociales : QPS – Les études, QPS – Les cahiers, QPS – Les brèves

QPS – Les études est une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts. Elle a vocation à faire connaître les résultats des travaux d'études dans l'ensemble des domaines de la protection sociale (retraite, vieillissement, handicap...) et de la formation professionnelle. Elle est complétée par **QPS - Les cahiers** qui est une série de documents de travail diffusant des études approfondies et **QPS – Les brèves** qui propose des éclairages statistiques. L'ensemble des numéros est disponible sur le site <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/> à la rubrique **Publications et statistiques**.

politiques-sociales.caissedesdepots.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : politiques-sociales.caissedesdepots.fr à la rubrique Publications et statistiques

Une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts
Directrice de la publication : Marianne Kermaol-Berthomé – Rédacteur en chef : Laurent Soulat

Réalisation : direction de la Communication - Politiques sociales

Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 3^e trimestre 2026 – ISSN : 2803-1474

Contact : etudesdps@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

Ensemble,
faisons grandir
la France

caissedesdepots.fr

