



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Palais Cambon, le 27 janvier 2026

Rapport public thématique

# LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2024, la Cour des comptes a engagé une évaluation de la politique d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au regard à la fois des enjeux majeurs de cohésion sociale qui y sont attachés et des attentes exprimées par les citoyens sur la plateforme de participation mise à disposition par la Cour. Cette politique publique repose sur un cadre juridique dense, sur des obligations faites aux employeurs et sur des financements publics significatifs, estimés à 1,3 Md€ pour les aides directes à l'insertion vers le milieu ordinaire de travail, auxquelles s'ajoutent les crédits consacrés au secteur protégé. Vingt ans après la loi du 11 février 2005, qui a marqué un tournant en affirmant une approche inclusive du handicap, la Cour a examiné les transformations engagées, les moyens mobilisés et les résultats obtenus. L'évaluation met en évidence des avancées réelles mais aussi des limites persistantes, tenant notamment à la dispersion des acteurs, à l'insuffisante vision d'ensemble des financements, à l'absence d'outils partagés de pilotage et d'évaluation, ainsi qu'à une mobilisation encore inégale des employeurs. Elle souligne la nécessité de renforcer la cohérence d'ensemble de cette politique, d'améliorer le suivi des moyens et des résultats dans la durée, de mieux articuler les dispositifs spécifiques avec le droit commun, de clarifier le rôle des référents handicap et de faire de la qualité de l'emploi, de la prévention des ruptures professionnelles et de l'égalité de traitement des objectifs pleinement intégrés à la stratégie nationale d'inclusion.

### **Un cap clair en faveur de l'inclusion mais une transformation limitée du cadre et des outils mis en place**

Le cadre juridique et les outils mobilisés en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap traduisent une évolution réelle des principes, mais une transformation encore inaboutie de leur mise en œuvre. Si la loi du 11 février 2005 a consacré une définition du handicap fondée sur l'interaction entre la personne et son environnement et affirmé la priorité donnée au milieu ordinaire de travail, cette approche inclusive coexiste toujours avec un système largement structuré par la reconnaissance administrative du handicap, qui concerne désormais 3,3 millions de personnes, soit 8,1 % de la population en âge de travailler, alors que les approches déclaratives estiment à 16,6 % la part des personnes concernées par une limitation durable. La portée effective de notions pourtant centrales, telles que les aménagements raisonnables, demeure juridiquement et opérationnellement limitée, en particulier du fait de leur conditionnement à cette reconnaissance administrative. De même, les obligations en matière d'accessibilité des environnements de travail et la généralisation des référents handicap, bien qu'inscrites dans la loi, restent insuffisamment effectives : seules 18,5 % des entreprises de plus de 250 salariés disposent d'un référent handicap identifié et formé. Les orientations récentes en faveur d'un accompagnement accru vers l'emploi en milieu ordinaire traduisent une volonté d'inclusion renforcée, mais leurs effets restent, à ce stade, partiels. Il en résulte un cadre d'ensemble marqué par la juxtaposition de dispositifs et par une difficulté persistante à faire pleinement prévaloir une logique de non-discrimination et d'égalité d'accès à l'emploi.

## **Une politique qui repose sur des incitations insuffisantes et des obligations incomplètes au regard des objectifs**

Les dispositifs et les moyens mobilisés en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap reposent principalement sur des obligations et des incitations dont la portée demeure insuffisante au regard des objectifs fixés. Le socle central reste l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, fondée sur un quota légal de 6 % applicable aux employeurs de 20 salariés et plus. Si le nombre de bénéficiaires progresse de manière continue, les résultats demeurent éloignés de l'objectif affiché : en 2024, 28 % des entreprises assujetties n'emploient aucun travailleur en situation de handicap. La cible de 6 % de travailleurs en situation de handicap est minorée par de nombreuses dérogations et conventions de calcul : par exemple, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (dits ECAP), qui concernent près de 1,2 million de postes, ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'atteinte de l'objectif ; autre exemple, les personnes de plus de 50 ans sont comptabilisées pour 1,5. Ainsi, l'objectif global réel est ramené à 5,1 %. L'atteinte de l'objectif qui se situe ainsi à 92 % ne correspond pas à l'ambition initiale de l'obligation. La Cour souligne que la complexité du dispositif, l'absence d'évaluation consolidée de la réforme de 2018 et le poids des mécanismes dérogatoires affaiblissent la portée incitative de l'obligation et favorisent des stratégies d'optimisation. Elle relève également les limites d'un système largement fondé sur la reconnaissance administrative du handicap, qui concerne plus de 2,8 millions de personnes avec un taux d'attribution proche de 97 %, mais repose sur des procédures lourdes, des délais hétérogènes et une faible différenciation des besoins. Enfin, si l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) jouent un rôle essentiel de financement et d'accompagnement, leur action reste contrainte par une gouvernance complexe, une articulation encore incomplète avec le droit commun et une dispersion des financements, qui limitent la lisibilité et l'efficience d'ensemble de cette politique.

## **Un dispositif à inclure dans une politique publique plus large**

Les résultats observés sur le marché du travail confirment une amélioration progressive de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, mais qui demeure limitée et fragile. Les principaux indicateurs traduisent une progression modérée du taux d'activité et du taux d'emploi sur vingt ans, mais sans réduction des écarts avec la population générale, ceux-ci s'étant au contraire accentués pour l'activité comme pour l'emploi de 2005 à 2023.

La baisse du taux de chômage observée depuis le milieu des années 2010 doit être appréciée conjointement à l'évolution de la participation au marché du travail : les périodes de moindre croissance, en particulier lors de la crise sanitaire, ont mis en évidence des retraits plus fréquents et plus durables du marché du travail pour les personnes reconnues handicapées, la reprise de l'activité intervenant plus tardivement que pour l'ensemble de la population.

La progression du nombre de personnes en situation de handicap en emploi repose pour une partie importante sur le maintien en emploi de salariés dont le handicap survient en cours de carrière. Le poids croissant des actions de maintien en emploi ne conduit pas pour autant à une diminution des licenciements pour inaptitude, ce double mouvement indiquant une forte augmentation de la survenance de situation de handicap au cours de la vie professionnelle.

Du côté des employeurs, l'atteinte de l'obligation d'emploi progresse lentement et de manière inégale selon la taille des structures, une part importante des entreprises se limitant à des démarches ponctuelles de sensibilisation ou de communication, sans traduction durable en termes d'embauches. La Cour relève également que les outils de suivi et de pilotage mobilisés par les acteurs du réseau pour l'emploi restent fragmentés et hétérogènes, ce qui ne permet pas encore une analyse robuste des parcours et de l'efficacité des dispositifs. Enfin, le rapport met en évidence des fragilités persistantes pour certains publics, en particulier les jeunes, les femmes et les personnes concernées par des troubles psychiques, qui demeurent confrontés à des taux de chômage élevés, à des durées d'inactivité plus longues et à des obstacles spécifiques d'accès et de maintien dans l'emploi, confirmant que les progrès observés ne traduisent pas encore une inclusion professionnelle effective et équitable.

[\*\*Lire le rapport\*\*](#)

**La Cour des comptes s'assure du bon emploi de l'argent public et en informe les citoyens.**

**Contacts presse**

Julie Poissier - directrice de la communication - 06 87 36 52 21 - [julie.poissier@ccomptes.fr](mailto:julie.poissier@ccomptes.fr)

Mendrika Lozat-Rabenjamina – responsable relations presse - 06 99 08 54 99 – [mendrika.lozat-rabenjamina@ccomptes.fr](mailto:mendrika.lozat-rabenjamina@ccomptes.fr)