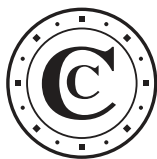


Cour des comptes



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

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

Rapport public thématique
Évaluation de politique publique

Synthèse

Janvier 2026

AVERTISSEMENT

Cette synthèse est destinée à faciliter la lecture et l'utilisation du rapport de la Cour des comptes.

Seul le rapport engage la Cour des comptes.

Les réponses des administrations, des organismes et des collectivités concernés figurent en annexe du rapport.

Sommaire

Introduction5

1 L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a connu depuis 20 ans des évolutions importantes ..7

2 Un nombre important de dérogations aux obligations des employeurs ainsi que l'absence de contrôles et de sanctions contribuent à limiter la portée de ces évolutions de principe 9

3 La politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap souffre d'un pilotage éclaté reposant sur une pluralité d'acteurs insuffisamment coordonnés 11

4 Des outils catégoriels comme socle d'une politique ciblée sur les personnes..... 13

5 Des résultats encore éloignés des ambitions d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap 15

6 Une mesure de la performance encore trop centrée sur des logiques administratives et segmentées 17

7 Des politiques de prévention encore trop cloisonnées malgré une transformation du risque professionnel..... 19

8 Des progrès à réaliser en direction de l'objectif d'inclusion 21

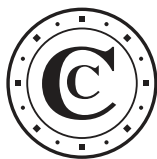
Recommandations..... 25

Introduction

La Cour des comptes a décidé en 2024 de conduire une évaluation de la politique d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour un double motif : au regard des enjeux de cohésion sociale portés par cette politique, et pour tenir compte de plusieurs demandes exprimées en ce sens en 2024 et de nouveau en 2025 par des citoyens sur la plateforme ouverte par la Cour à cet effet. Cette politique publique repose sur un corpus juridique et des obligations faites aux entreprises, ainsi que sur des dépenses publiques à hauteur de 1,3 Md€ tandis que au titre des aides publiques directes financées par l'État en faveur de l'insertion vers le milieu ordinaire de travail, qui touchent près d'1,2 million de personnes¹.

Cette évaluation répond aux trois questions évaluatives suivantes. Comment les transformations de cette politique publique ont-elles permis une meilleure prise en compte des enjeux d'inclusion et d'emploi (chapitre I) ? Quelle est la contribution des différents dispositifs mis en place et comment mesurer les coûts et moyens mis au service de cette politique (chapitre II) ? Enfin quelle est l'efficacité de ces actions et leur effet sur une amélioration de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (chapitre III) ?

1. Ce montant s'ajoute aux crédits de 1,6 Md€ destinés au financement en 2023 des établissements du secteur protégés, qui accueillent près de 120 000 personnes.

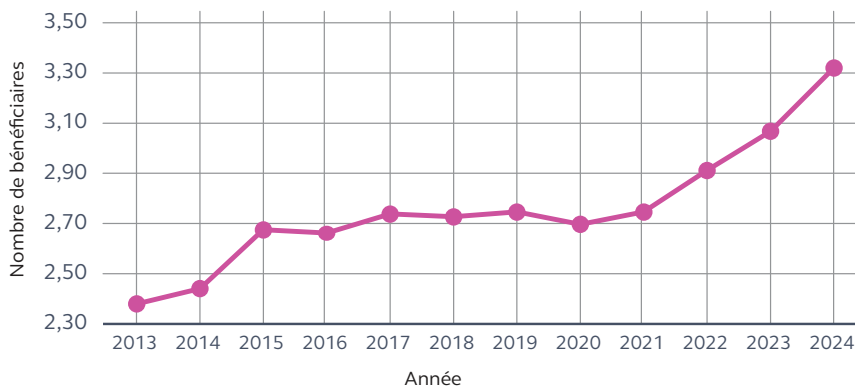


1 L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a connu depuis 20 ans des évolutions importantes

Au fil des textes de loi consacrés directement ou indirectement à la question du handicap, la France s'est progressivement dotée d'un appareil juridique qui a évolué vers une approche globale et de conception universelle. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées marque ainsi un tournant. Prise en application de la directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, elle promeut en particulier une nouvelle définition de la situation

de handicap, qui revendique une approche inclusive, en intégrant la volonté d'adapter l'environnement à chaque personne afin que soit garanti un égal accès au droit. En introduisant la notion d'« *aménagements raisonnables* », en affirmant la nécessité d'agir sur l'environnement pour répondre à une situation de handicap et en renforçant les mesures pour accompagner les demandeurs d'emploi vers le milieu ordinaire, le cadre juridique s'est transformé pour mieux prendre en compte des personnes en situation de handicap au sein du tissu productif.

Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec reconnaissance administrative de handicap (2013 – 2023)

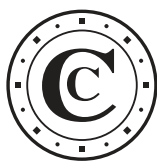


Source : Cour des comptes d'après les données AGEFIPH, DARES, IGAS

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a connu depuis 20 ans des évolutions importantes

Mais l'articulation de ces réformes avec le maintien de politiques reposant sur une approche médicale, historiquement dominante, demeure inachevée. Dans la recherche de cet équilibre entre un régime particulier de compensation individuelle du handicap et la promotion d'un égal accès au droit commun, l'État pourrait

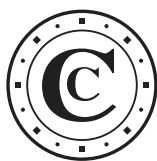
faire davantage pour aller dans la direction résultant de la référence à la société inclusive et de la définition du handicap issues de la loi de 2005. Ainsi cette politique est marquée par une superposition de mesures disparates et par l'absence d'une vision transversale sur ce sujet.



2 Un nombre important de dérogations aux obligations des employeurs ainsi que l'absence de contrôles et de sanctions contribuent à limiter la portée de ces évolutions de principe

Une première limite tient à la portée donnée à la notion de non-discrimination : la possibilité de bénéficier d'aménagements raisonnables du poste de travail est juridiquement limitée aux personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap, alors que ce principe est censé être d'application plus large. En outre, le corpus juridique national incorpore de larges possibilités de dérogation, dont plusieurs sont sujettes à caution, et son application est contrariée par la faiblesse des contrôles et des sanctions. Les ambitions affichées en matière d'accessibilité, qu'elle soit physique ou numérique, font l'objet de reports réguliers et de restrictions. La présence obligatoire d'un référent handicap au sein des entreprises de plus de 250 salariés et des administrations n'est assortie d'aucune obligation de moyens ni de résultats. L'importance du référent handicap pour permettre le développement d'environnements inclusifs en milieu professionnel fait pourtant l'objet d'un large consensus.

La mise en œuvre de cette politique se révèle complexe face à des publics hétérogènes et souvent mal identifiés. La reconnaissance administrative qui se compose principalement de la « *reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé* » (RQTH) accordée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) concerne 3,3 millions de personnes en 2024, soit 8,1 % des personnes en âge de travailler, contre 1,3 million de personnes seulement en 2005. Prendre la mesure statistique des personnes en situation de handicap concernées par l'inclusion professionnelle s'avère complexe. Les approches statistiques reposant sur le champ plus large de la population reconnue comme handicapée ou limitée par un problème de santé durable font état de 6,8 millions en 2023, soit 16,6 % du total des personnes en âge de travailler.

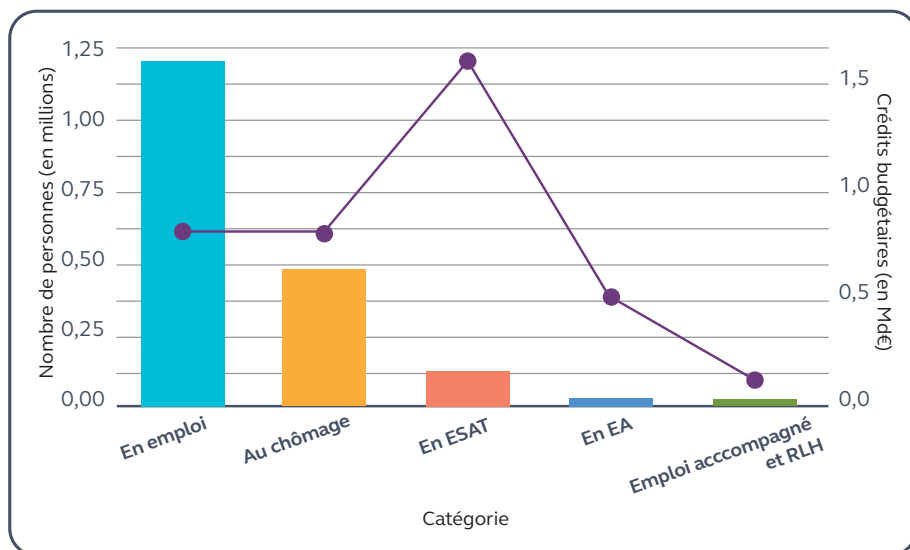


3 La politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap souffre d'un pilotage éclaté reposant sur une pluralité d'acteurs insuffisamment coordonnés

L'évaluation des coûts et des moyens en faveur de cette politique reste un angle mort. La Cour a donc tenté de les estimer. Avec 1,6 Md€ en 2023, le secteur protégé concentre toujours la majorité des financements publics en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les aides

publiques directes financées par l'État pour soutenir l'insertion vers le milieu ordinaire ciblent les situations nécessitant un accompagnement renforcé et l'ensemble des crédits déployés pour atteindre cet objectif atteignent désormais 1,3 Md€

Poids comparé du financement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du nombre de bénéficiaires



Source : Cour des comptes d'après données DGEFP et AGEFIPH

Note de lecture : les financements publics en ESAT, qui accueillent près de 120 000 personnes (histogramme, échelle de gauche), représentent 1,6 Md€ en 2023 (courbe, échelle de droite).

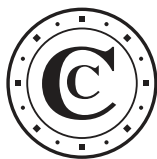
La politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap souffre d'un pilotage éclaté reposant sur une pluralité d'acteurs insuffisamment coordonnés

Les acteurs intervenant dans l'accompagnement et la prise en charge des personnes handicapées sont particulièrement nombreux. Le réseau pour l'emploi, qui réunit France Travail, Cap emploi (réseau consacré aux personnes en situation de handicap) et les missions locales (consacrées à l'emploi des jeunes les plus éloignés du marché du travail) peut déléguer l'accompagnement à des acteurs associatifs ou des prestataires privés. Des opérateurs spécialisés - l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), pour les entreprises, et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), pour les employeurs publics - développent une offre de services aux personnes, aux entreprises et aux administrations et font également intervenir des prestataires externes.

Cette multiplicité d'intervenants contribue au foisonnement de dispositifs le plus souvent étanches et compose un paysage institutionnel peu compréhensible pour les utilisateurs (personnes handicapées

et employeurs). Cette complexité, qui repose sur plusieurs conventions et sur des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés, entraîne une mobilisation importante des professionnels de ces structures aux fins de coordination, au détriment de leur disponibilité effective auprès des personnes en situation de handicap ou des entreprises. Ce morcellement est accentué par une logique de financement en silos : il n'existe pas de lecture croisée permettant d'analyser l'efficacité globale de la politique. Les crédits alloués sont centrés sur les dispositifs existants et ne reposent pas sur une analyse des besoins ou des effets attendus en matière d'autonomie, de retour à l'emploi ou de sécurisation des parcours. L'évaluation demeure partielle.

La simplification des procédures est un impératif et la création récente des lieux uniques d'accompagnement au sein de France Travail répond à cette ambition. L'enjeu sera de remédier aux dysfonctionnements actuels de la coordination institutionnelle et de réellement placer l'usager au centre du dispositif.



4 Des outils catégoriels comme socle d'une politique ciblée sur les personnes

La reconnaissance administrative du handicap, qui constitue le principal critère d'éligibilité à l'obligation d'emploi, suscite par ailleurs certaines réserves. Son attribution, pourtant presque systématique et croissante, repose sur un processus complexe, marqué par des délais de traitement hétérogènes et des différences d'organisation entre les départements, qui ont la compétence d'attribution de cette reconnaissance administrative à travers les maisons départementales des personnes handicapées. Cette reconnaissance, bien qu'ouvrant un certain nombre de droits, tend à uniformiser des situations diverses sans toujours répondre de manière adaptée aux besoins réels d'accompagnement ou d'aménagement. En l'absence d'un renouvellement du pilotage des critères d'attribution et d'une meilleure distinction entre les besoins associés, cette situation pourrait conduire à un affaiblissement progressif du ciblage de la politique.

Les entreprises et administrations dont les effectifs sont de 20 personnes ou plus ont en théorie l'obligation d'employer des personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap pour au moins 6 % de leurs effectifs, mais la cible est en pratique plus réduite, compte tenu des dérogations et des conventions

de calcul prenant en compte des situations spécifiques. Cette obligation reposant sur un principe de quotas constitue le socle de la politique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Le nombre de personnes en emploi relevant de cette obligation a constamment augmenté au cours des deux dernières décennies, sans pour autant atteindre l'objectif visé. De plus, les obligations des employeurs sont minorées par des possibilités d'abattements mal justifiées. Cette complexité peut entraîner de la part des employeurs des stratégies d'optimisation qui fragilisent l'efficacité de l'objectif.

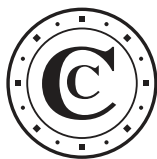
Dans l'objectif de rendre l'emploi plus accessible aux personnes en situation de handicap, plusieurs réformes structurantes ont récemment été engagées. Portées notamment par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 et par la feuille de route de la Conférence nationale du handicap, ces évolutions encouragent à une approche plus inclusive, fluide et coordonnée de l'accompagnement vers et dans l'emploi : transformation du service public de l'emploi avec la création de France Travail et des « *teams handicap* », modernisation des dispositifs favorisant les transitions de personnes accueillies dans les établissements protégés vers le milieu ordinaire de travail, montée en

Des outils catégoriels comme socle d'une politique ciblée sur les personnes

puissance de l'emploi accompagné. Ce sont autant d'initiatives encourageantes pour une insertion durable des publics concernés.

Enfin, les deux principaux opérateurs de la politique d'emploi – l'AGEFIPH et le FIPHFP – remplissent une mission de financement et d'accompagnement essentielle mais sont confrontés à plusieurs enjeux de financement et d'optimisation de leur action et à un

pilotage stratégique à renforcer. Leur capacité à articuler efficacement leurs interventions avec le droit commun des aides et des accompagnements gérés par les acteurs œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation et à renforcer l'effet levier de leurs dispositifs est entravée par une gouvernance complexe, une absence de programmation financière pluriannuelle et une couverture territoriale inégalement mobilisée.

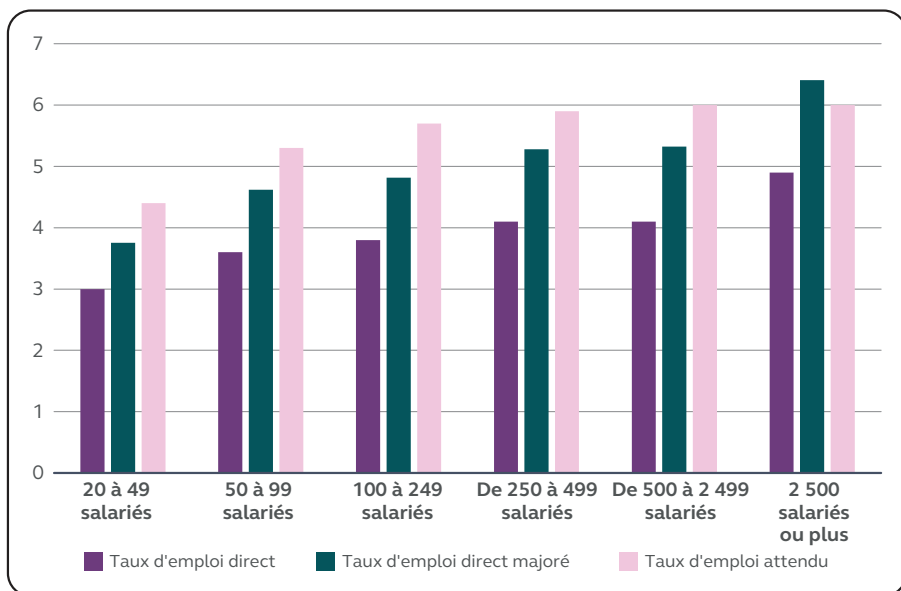


5 Des résultats encore éloignés des ambitions d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Malgré un cadre législatif renforcé depuis la loi de 2005 et une volonté réaffirmée de faire de l'emploi un levier central de l'inclusion, les résultats restent en retrait des objectifs fixés. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse de manière limitée, passant de 37 % à 39,3 % entre 2005 et 2023, tandis que

leur taux d'activité demeure stable sur la même période (de 44,0 % à 44,8 %), accentuant l'écart avec la population générale. En 2024, seulement 35 % des entreprises assujetties remplissent leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés par l'emploi direct, tandis que 28 % n'en emploient aucun.

Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en 2024



Note : le taux d'emploi majoré correspond à la surpondération des personnes de 50 ans ou plus.

Source : Cour des comptes d'après données DARES

Pourtant, les personnes en situation de handicap expriment majoritairement le souhait d'un emploi en milieu ordinaire, durable et de qualité.

Cette aspiration n'a trouvé jusqu'ici que partiellement réponse dans l'organisation du service public de l'emploi. L'offre de formation reste

Des résultats encore éloignés des ambitions d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

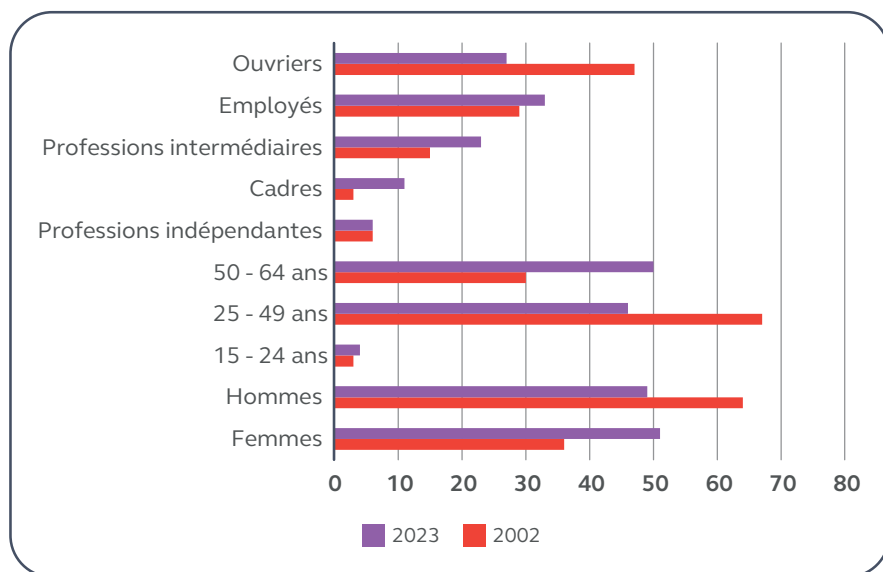
insuffisamment adaptée ou mobilisée et les actions d'accompagnement se heurtent à des contraintes de moyens et à des modalités d'intervention encore trop cloisonnées.

La dynamique reste également freinée par une mobilisation inégale des employeurs, une méconnaissance persistante des obligations légales et des dispositifs parfois perçus comme formels ou peu opérationnels. Les actions de communication menées par certains employeurs (comme le *DuoDay* ou la Semaine du handicap) ne suffisent pas à garantir des parcours professionnels effectifs. Le recours à des accords agréés, qui dispensent les

entreprises de contribution financière en contrepartie de la mise en œuvre d'une politique interne en faveur de l'inclusion, n'a pas permis d'engager des transformations structurelles au sein des entreprises.

Si le portrait type des personnes en situation de handicap en emploi a changé au cours de ces vingt dernières années, désormais plus féminin, plus âgé et plus diplômé, la qualité des parcours - en termes de qualification acquise, d'adéquation au poste et de pérennité de l'emploi - ne fait pas l'objet d'analyses ni d'évaluations et est rarement prise en compte dans le pilotage des dispositifs.

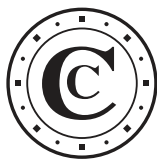
Évolution de la population BOE en emploi entre 2002 et 2023



Source : INSEE, enquête emploi, 2014 - 2023 ; DARES

Les politiques en faveur de l'emploi reposent essentiellement sur des enjeux quantitatifs d'intégration. Cette approche ne permet pas de prendre la mesure de la qualité de l'intégration

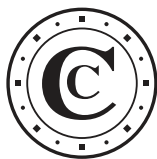
et la prise en compte des questions liées à la promotion, aux carrières, à l'égalité salariale et à la lutte contre les discriminations horizontales est à ce stade inexistante.



6 Une mesure de la performance encore trop centrée sur des logiques administratives et segmentées

Les dispositifs de suivi, d'évaluation et de pilotage de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap demeurent fragmentés. Les principaux indicateurs mobilisés par les opérateurs (AGEFIPH, France Travail, Cap emploi) portent prioritairement sur le retour à l'emploi, sans permettre une vision dynamique ou intégrée des parcours. Ils sont rarement ventilés par âge, genre ou qualification et les données longitudinales manquent pour apprécier les effets à moyen terme des actions menées. La publication récente des indicateurs du réseau pour l'emploi constitue un premier effort de convergence, mais leur mise en œuvre opérationnelle reste incomplète.

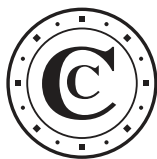
Au-delà des indicateurs, les stratégies territoriales pâtissent de gouvernances locales peu coordonnées entre les différents acteurs concernés : ainsi, des dispositifs comme les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés et les plans régionaux de santé au travail, à quelques rares exceptions, peinent à s'inscrire dans une approche transversale et partagée, alors même que la prévention de la désinsertion professionnelle devrait constituer un axe commun de ces plans.



7 Des politiques de prévention encore trop cloisonnées malgré une transformation du risque professionnel

L'accroissement des pathologies chroniques, les conséquences du vieillissement au travail et les effets durables des troubles musculo-squelettiques imposent une inflexion des politiques de prévention. Pourtant, les actions de prévention primaire restent insuffisamment développées et se heurtent à une logique de réparation dominante. Moins de 4 % du budget de la branche accidents du travail – maladies professionnelles est consacré à la prévention.

Les outils existent, comme les rendez-vous de liaison, les bilans de mi-carrière, les référents handicap et l'accompagnement individualisé ; mais leur appropriation par les employeurs et les services des ressources humaines demeure faible. La coordination entre les acteurs de la santé au travail, de la prévention, de la compensation du handicap et de l'emploi reste insuffisante, en particulier dans les très petites et petites et moyennes entreprises (TPE-PME).



8 Des progrès à réaliser en direction de l'objectif d'inclusion

Ainsi, il est possible de faire des progrès dans la direction de l'objectif ultime d'une approche universelle de l'inclusion, fondée sur les droits et la transformation des environnements de travail. La logique actuelle demeure centrée sur la compensation individuelle, plutôt que sur la transformation structurelle des conditions de travail et des organisations. À défaut d'une politique mieux articulée entre prévention,

santé, travail et inclusion, les risques de désinsertion professionnelle et de sorties précoces de l'emploi resteront élevés.

Conformément à la méthode retenue pour les évaluations de politiques publiques, le tableau suivant présente la réponse apportée à chacune des trois questions évaluatives. Il résume les principaux arguments qui fondent l'appréciation de la Cour.

Des progrès à réaliser en direction de l'objectif d'inclusion

Question évaluative	Réponse succincte
<i>En quoi les transformations de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ont-elles été effectives et ont permis une meilleure prise en compte des enjeux d'inclusion et d'emploi ?</i>	<p>La réponse est contrastée.</p> <p>En dépit des intentions affichées, l'équilibre actuel entre une approche globale et universelle et le maintien d'une logique de compensation individuelle et de traitement catégoriel ne permet pas de faire pleinement droit à la non-discrimination et à l'égalité d'accès à l'emploi.</p> <p>La multiplicité des acteurs, leur coordination insuffisante, ainsi que la dispersion des moyens humains et financiers alloués compromettent l'efficacité globale de la politique. Le paysage institutionnel est trop complexe, cloisonné et éloigné des usagers. Les modes d'action restent dominés par une logique de moyens accordés à des dispositifs existants, au détriment d'une refonte plus stratégique fondée sur une analyse des besoins et des résultats attendus.</p>

Des progrès à réaliser en direction de l'objectif d'inclusion

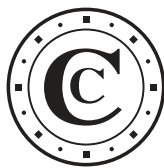
Question évaluative	Réponse succincte
<p><i>Quelle est la contribution des différents dispositifs mis en place pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et peut-on mesurer les coûts et moyens au service de cette politique ?</i></p>	<p>La réponse est que ces dispositifs contribuent à cet enjeu mais de façon insuffisante par rapport aux objectifs fixés.</p>
	<p>On constate bien une évolution du taux de personnes handicapées dans les entreprises et les administrations en augmentation continue depuis 2005. Mais cette évolution est lente et reste en-deçà des objectifs requis. La reconnaissance administrative du handicap est protectrice et ouvre des droits, mais elle n'est pas fondée sur une évaluation des besoins réels d'aménagements et ne couvre pas la globalité des personnes concernées, en particulier à cause du non recours de nombreuses personnes à cette reconnaissance.</p>
	<p>Les opérateurs majeurs que sont l'Agefiph et le FIPHFP sont confrontés à divers enjeux de prévision et de gestion et une gouvernance complexe. Les dispositifs qu'ils portent restent trop cloisonnés et insuffisamment ancrés dans une stratégie d'ensemble.</p> <p>Les moyens publics consacrés à l'insertion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap – soit environ 1,3 Md€ selon les estimations de la Cour - sont du fait de cette dispersion complexes à reconstituer : ils restent éclatés, reposant sur des circuits de financement peu lisibles et des logiques d'intervention qui manque de cohérence stratégique. Des réformes récentes affichent une ambition renouvelée d'aller vers une plus grande inclusion : accompagnement coordonné des demandeurs d'emploi à travers les lieux uniques d'accompagnement, développement de l'emploi accompagné et de la formation en apprentissage. Ces initiatives nécessitent encore d'être consolidées et évaluées pour confirmer leur impact.</p>

Des progrès à réaliser en direction de l'objectif d'inclusion

Question évaluative	Réponse succincte
<p><i>Dans quelle mesure les dispositifs mis en œuvre contribuent-ils à améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?</i></p>	<p>La réponse souligne une progression mais des résultats qui restent en deçà des ambitions affichées.</p>
	<p>Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse faiblement et leur taux de chômage reste près deux fois supérieur à celui de la population générale. L'intégration dans l'emploi reste souvent partielle, instable ou inadaptée aux aspirations des intéressés.</p>
	<p>La mobilisation des employeurs demeure inégale ; ils font encore preuve d'une certaine méconnaissance de leurs obligations, ainsi que de la grande hétérogénéité des situations de handicap. L'accompagnement des opérateurs spécialisés est orienté prioritairement sur les plus grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises et très petites entreprises (PME-TPE) manquent d'un soutien structuré même si les actions des Cap emploi les ciblent prioritairement. La mise en place de référents handicap se heurte au défaut de cadre et de moyens d'agir. Les actions emblématiques (Semaine du handicap, DuoDay) produisent peu d'effets structurels.</p>
	<p>La politique reste dominée par une logique de quotas et de compensation, alors que des progrès en matière de transformation des environnements professionnels et d'égalité de traitement sont nécessaires. La qualité de l'emploi, la prévention des désinsertions et la lutte contre les discriminations restent des chantiers largement ouverts.</p>

Recommandations

1. Définir les missions et moyens d'action des référents handicap et, pour le secteur privé, étudier les conditions d'une éventuelle extension de l'obligation de nommer ce référent en abaissant le seuil actuel de 250 salariés (*ministère du travail et des solidarités, ministère de l'action et des comptes publics, d'ici 2027*).
2. Assurer un pilotage budgétaire précis et harmoniser les indicateurs renseignés par les acteurs du réseau en veillant à suivre leur évolution dans le temps (*ministère du travail et des solidarités, ministère de l'action et des comptes publics, AGEFIPH, France Travail, Cap emploi, FIPHP, 2026*).
3. Réaliser l'évaluation quantitative de l'impact de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2018, attendue de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES - (*ministère du travail et des solidarités, ministère de l'action et des comptes publics, 2026*).
4. Mieux articuler les dispositifs spécifiques de l'Agefiph avec les outils de droit commun dans la prochaine convention d'objectif État/ AGEFIPH (*ministère du travail et des solidarités, AGEFIPH, 2026*).
5. Faire évoluer la stratégie ministérielle et la feuille de route de la conférence nationale du handicap (CNH) afin de les articuler avec les politiques de santé au travail, de lutte contre les discriminations et de formation en prenant en compte la qualité de l'emploi et doter cette stratégie d'objectifs mesurables et d'un calendrier de mise en œuvre (*ministère de la santé, des familles et de l'autonomie des personnes handicapées, Comité interministériel du handicap (CIH), ministère du travail et des solidarités, 2026*).
6. Déployer une offre unifiée d'information et de conseil pour accompagner les employeurs publics et privés à l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment à destination des petites et moyennes entreprises (*France Travail, Cap emploi, AGEFIPH, FIPHP, 2026*).
7. Engager une concertation afin de disposer d'outils de mesure des actions des employeurs en matière d'égalité de traitement, de qualité de l'emploi et de prévention (*ministère de la santé, des familles et de l'autonomie des personnes handicapées, Comité interministériel du handicap (CIH), ministère du travail et des solidarités, dès 2026*).



La présente synthèse ainsi que l'intégralité du rapport
« *La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes
en situation de handicap* »
sont disponibles sur le site internet de la Cour des comptes :
www.ccomptes.fr