

**PRÉPARATION AU CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE  
PERSONNELS DE CATÉGORIE C – 2026**

**GALOP D'ESSAI**

**ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ**

**CORRIGÉ**

## **THÈME : La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

---

### **PARTIE 1**

- 1. Quelle loi constitue un tournant dans le cadre juridique consacré à la question du handicap ? Qu'apporte-t-elle de nouveau ? Quelles sont toutefois les limites du corpus juridique national français ? (10 lignes maximum)**

Correction :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées constitue un tournant dans le cadre juridique consacré à la question du handicap. La notion d'inclusion devient ainsi prépondérante : les personnes en situation de handicap ont vocation à accéder à l'emploi en milieu ordinaire à chaque fois que c'est possible, l'employeur ayant l'obligation de leur proposer des aménagements de leur poste de travail.

Toutefois, seules les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de leur handicap peuvent prétendre à ces aménagements. De plus, de nombreuses dérogations existent tandis que peu de contrôles sont effectués et donc peu de sanctions sont prises.

- 2. Citez et expliquez, en 15 lignes au maximum, deux apports de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.**

Correction :

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a pour vocation de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Ainsi, travailler en milieu ordinaire pour ces personnes devient un droit universel, avec un accompagnement des structures habituelles d'insertion professionnelle.

Une autre des mesures prévues par cette loi est d'améliorer le droit du travail dans les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) : les salariés ont ainsi les mêmes droits qu'en milieu ordinaire (droit syndical, droit de grève, etc.).

*NB : d'autres mesures de la loi pour le plein emploi peuvent être choisies et développées par les préparants (cf document n°3).*

- 3. Présentez, en 15 lignes au maximum, deux organismes qui œuvrent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

Correction :

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est un organisme qui œuvre en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle finance des aménagements de poste pour ces personnes et accompagne les employeurs dans la définition et la mise en œuvre de ces aménagements. Elle a aussi un rôle d'analyse sur le handicap et l'emploi, et soutient la recherche et l'innovation dans ce domaine.

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) est un établissement public national dont les missions sont proches de celles de l'AGEFIPH, mais pour la fonction publique. Il a ainsi vocation à financer les actions mises en place par les employeurs publics en faveur du recrutement, des aménagements de poste et de la formation des personnes handicapées.

*NB : d'autres structures peuvent également être citées par les préparants : France Travail, groupe Caisse des Dépôts, etc.*

**4. Vous exposerez de façon structurée et en deux pages maximum, dans une première partie l'évolution de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sur les vingt dernières années, puis, dans une seconde partie, vous présentez les freins qui persistent malgré les politiques publiques mises en place.**

Correction

Selon une enquête IFOP de 2024, 62 % des personnes en situation de handicap (PSH) estiment qu'il est plus difficile de trouver un emploi, contre 35 % de la moyenne nationale.

Longtemps confrontées à l'exclusion du marché du travail et à de nombreuses discriminations, les PSH ont progressivement bénéficié de politiques publiques visant à favoriser l'égalité des chances et l'accès à l'emploi.

Ainsi, si l'évolution de l'insertion professionnelle des PSH s'est améliorée sur les vingt dernières années (I), des obstacles demeurent malgré les politiques publiques mises en place (II).

**1. Une amélioration de l'insertion professionnelle des PSH sur les vingt dernières années**

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'inclusion des PSH dans le milieu professionnel est recherchée et a permis d'améliorer leur situation.

**1.1. Des indicateurs favorables pour les PSH**

Cette loi de 2005 a introduit la reconnaissance administrative du handicap, ouvrant ainsi de nouveaux droits aux PSH. En 2013, ce sont environ 2,35 millions de personnes qui en bénéficiaient, pour 3,3 millions en 2024.

Par ailleurs, le taux d'emploi des PSH est passé de 37 % en 2005 à 39,3 % en 2023, ce qui est une progression assez lente. Malgré tout, d'après une enquête de 2023, sur les 4 dernières années le taux de chômage des PSH a fortement diminué, passant de 18 à 12 %.

Il est à noter également que le portrait type des PSH en emploi a changé ces dernières années : il y a davantage de femmes, plus âgées, et plus diplômées.

**1.2. Une situation malgré tout toujours moins favorable que la population générale**

Le taux de chômage des PSH, même s'il s'est amélioré, reste deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population en emploi.

De plus, les salariés handicapés sont plus souvent employés ou ouvriers, à hauteur de 60 %, comparativement aux 44 % de l'ensemble des personnes en emploi (enquête de 2023).

Enfin, 1/3 des travailleurs handicapés sont à temps partiel, souvent en raison de contraintes liées à leur santé, mais pas seulement, contre 17 % de la population générale.

Cette situation contrastée de l'emploi des PSH nécessite de s'interroger sur les politiques publiques qui ont été mises en place, et d'identifier les freins qui persistent malgré tout.

**2. Une persistance de freins à l'emploi des PSH malgré la mise en place de politiques publiques**

Les politiques publiques en matière de handicap visent à favoriser l'inclusion des PSH dans le milieu professionnel, ainsi que leur insertion ou leur maintien dans le milieu ordinaire. Les obstacles ne sont toutefois pas tous levés.

**2.1. Des politiques publiques visant à garantir l'égalité des droits et des chances des PSH**

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est souvent considérée comme la loi qui a refondé en profondeur la politique du handicap en France. Elle permet ainsi aux PSH de s'intégrer à chaque fois que c'est possible dans le milieu ordinaire.

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), qui fonctionne grâce à la contribution versée par les entreprises (de plus de 20 salariés) qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, permet ainsi de financer des dispositifs d'accompagnement et d'insertion.

Le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), pendant de l'AGEFIPH pour la fonction publique, a les mêmes missions.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 complète le dispositif en améliorant l'accès à l'emploi des PSH, notamment en faisant de l'orientation en milieu ordinaire un droit universel. Ainsi, des dispositifs de transition professionnelle vers le milieu ordinaire sont expérimentés : le CDD tremplin et l'EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire).

Des actions de communication comme DuoDay (constitution d'un binôme PSH / travailleur en milieu ordinaire pour une journée de découverte) ou la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) permettent de familiariser le grand public à l'insertion professionnelle des PSH.

## 2.2. Des obstacles qui demeurent dans l'insertion professionnelle des PSH

La Cour des comptes, dans un rapport de janvier 2026, estime que les mesures évoquées plus haut sont disparates et souffrent de l'absence d'une vision transversale. Les enjeux quantitatifs sont ainsi davantage pris en compte que les enjeux qualitatifs.

Les obligations de l'employeur sont respectées de manière inégale. Ainsi, en 2024, seulement 35 % des entreprises assujetties remplissent ces obligations d'emploi, et 28 % n'emploient aucune PSH. Il s'agit parfois aussi d'une méconnaissance de ces obligations légales. De plus, les possibilités de dérogation sont nombreuses, et les contrôles et les sanctions sont insuffisants.

En parallèle, les publics handicapés sont hétérogènes et souvent mal identifiés. C'est ainsi que toutes les PSH ne bénéficient pas d'une reconnaissance administrative, ce qui limite les aménagements de postes qui seraient pourtant nécessaires.

Enfin, les risques de discriminations persistent : 64 % des PSH ont déjà été traitées de manière injuste dans le milieu professionnel (enquête IFOP de 2024), et 73 % n'en parlent jamais au travail, craignant des discriminations.

Si la situation des PSH dans le domaine de l'emploi s'est améliorée depuis la loi du 11 février 2005, des progrès restent à faire par les pouvoirs publics pour concrétiser complètement l'objectif d'inclusion recherché.

## **PARTIE 2**

**Vous allez participer à une présentation relative aux politiques publiques mises en place en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.**

**À partir des extraits de la synthèse du rapport de la Cour des Comptes : « *La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap* » de janvier 2026, vous devez réaliser un projet de document visuel, d'une page au maximum. Il doit synthétiser les informations majeures des extraits de ce rapport, en 3 thématiques :**

- le cadre juridique ;**
- les dérogations aux obligations des employeurs et l'absence de contrôles et de sanctions ;**
- les résultats des politiques publiques sur le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.**

**Ce document peut comporter des images, des textes brefs, des graphiques et des chiffres-clés, faciles à comprendre, de manière à transmettre les principales informations.**

**Pour ce faire, vous avez à votre disposition uniquement le fonds documentaire.**

# LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (PSH)

## LE CADRE JURIDIQUE

Loi du 11/02/2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

➡ en application de la directive européenne du 27/11/2020



Nouvelle définition de la situation de handicap → approche inclusive → adapter l'environnement à chaque personne → pour un accès égal au droit

Notion d'aménagements raisonnables → prise en compte des PSH dans le tissu productif

## DÉROGATIONS ET ABSENCE DE CONTRÔLES

1. Aménagements de postes uniquement en cas de reconnaissance administrative du handicap
2. Dérogations
3. Faiblesse des contrôles et des sanctions
4. Pas d'obligations de moyens ni de résultats pour la présence d'un référent handicap



Bénéficiaires de la RQTH<sup>1</sup> :

| 2005   | 2024                                                    |
|--------|---------------------------------------------------------|
| 1,3 M° | 3,3 M° = 8,1 %<br>des personnes en<br>âge de travailler |

Nombre de PSH :

| 2023                                                  |
|-------------------------------------------------------|
| 6,8 M° = 16,6 % des personnes en<br>âge de travailler |

## LES RÉSULTATS

Taux d'emploi des PSH :

| 2005 | 2023   |
|------|--------|
| 37 % | 39,3 % |

Respect de l'obligation d'emploi par les entreprises :

|         |                 |
|---------|-----------------|
| 35 % OK | 28 % aucune PSH |
|---------|-----------------|

=> **Des résultats en retrait des objectifs**

Pourquoi ?

- \* offre de formation inadaptée
- \* mobilisation inégale des employeurs
- \* méconnaissance des obligations légales
- \* etc.



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

<sup>1</sup>RQTH = reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé