

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

GALOP D'ESSAI

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

Durée : 3 h 00

CONSIGNES POUR LA TRANSMISSION DE VOTRE REDACTION

Merci de bien vouloir respecter les règles suivantes lors de l'envoi de votre copie :

1. indiquer en tête de votre copie :

- a. nom**
- b. prénom**
- c. CCC 2026**
- d. intitulé de l'épreuve : épreuve d'admissibilité**

2. joindre une enveloppe suffisamment affranchie portant votre nom, prénom et adresse pour le retour de la copie corrigée

3. La date limite d'envoi des devoirs du galop d'essai est fixée au : 22 juin 2026

4. adresser votre devoir de l'épreuve d'admissibilité au correcteur qui vous a été attribué, voir la liste ci-après :

<i>Pour les candidats dont le nom commence par : → AB... à CABA... inclus :</i>	Monsieur Nicolas CAUET-DUPRE 5 rue Schoelcher - Appt D33 59160 LOMME
<i>Pour les candidats dont le nom commence par : → CAIRO... à GILL... inclus</i>	M. Florian CARDINALE 18 bis boulevard de Strasbourg 94130 NOGENT-SUR-MARNE
<i>Pour les candidats dont le nom commence par : → GIM... à LYM... inclus :</i>	M. Georges JOHN-GILBERT 16 rue Jean Notta 91090 LISSES
<i>Pour les candidats dont le nom commence par : → MAF... à RAPHA... inclus :</i>	Mme Nathalie BARRERE 11 rue Ferdinand Buisson 82000 MONTAUBAN
<i>Pour les candidats dont le nom commence par : → RAYN... à ZZ... inclus :</i>	Madame Julie PIERSON 23 rue Sainte-Catherine 54740 ORMES ET VILLE

Penser à affranchir suffisamment votre envoi.

SUJET

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 ? (15 lignes maximum)
2. Citez et expliquez, en 15 lignes au maximum, deux apports de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.
3. Présentez, en 15 lignes au maximum, deux organismes qui œuvrent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
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.

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 :

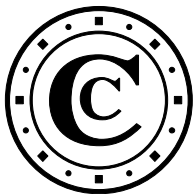
- le cadre juridique ;
- les dérogations aux obligations des employeurs et l'absence de contrôles et de sanctions ;
- les résultats des politiques publiques sur le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

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.

Liste des documents (15 pages)

<u>Document n° 1 :</u>	Extraits de la synthèse du rapport de la Cour des Comptes : « <i>La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap</i> » – Janvier 2026 (5 pages)
<u>Document n° 2 :</u>	Communiqué de presse de l'AGEFIPH à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2024 : « <i>3 personnes en situation de handicap sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle</i> » (3 pages)
<u>Document n° 3 :</u>	Article du 04/03/2025 publié sur le site internet handicap.gouv.fr : « <i>Loi pour le plein emploi : un accès à l'emploi facilité pour les personnes en situation de handicap</i> » (2 pages)
<u>Document n° 4 :</u>	Communiqué de presse de France Travail du 14/03/2025 : « <i>France Travail renouvelle son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en signant sa 6ème convention avec le FIPHFP</i> » (3 pages)
<u>Document n° 5 :</u>	Extrait de l'édition 2024 de la DREES : « <i>Le handicap en chiffres</i> » (2 pages)

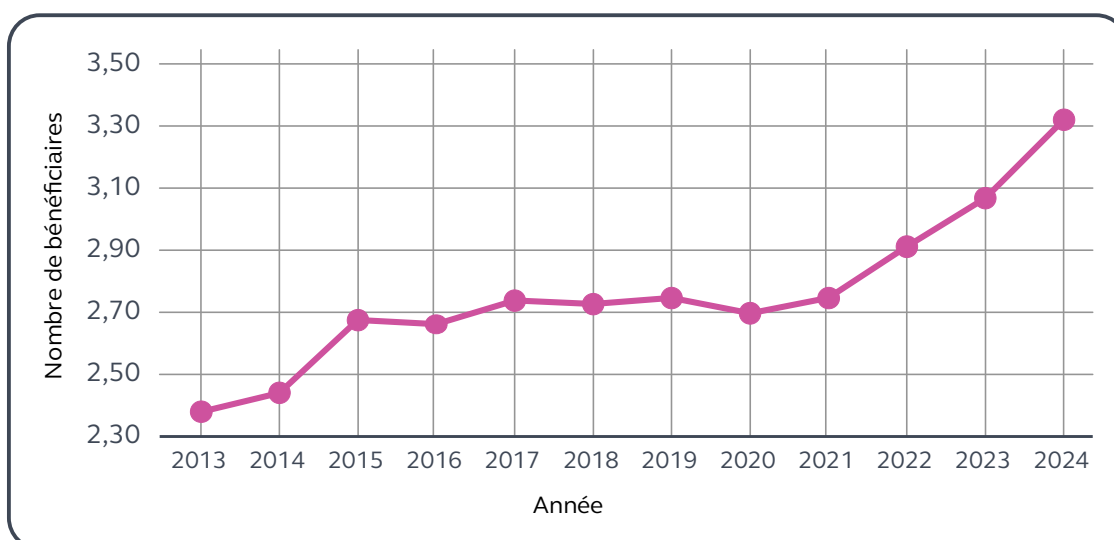


1 L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a connu depuis 20 ans des évolutions importantes

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)

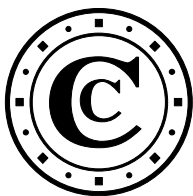


Source : Cour des comptes d'après les données AGEFIPH, DARES, IGAS

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

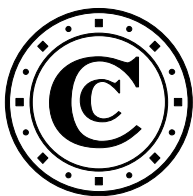
faire davantage pour aller dans la direction résultant de la référence à la société inclusive et de la définition du handicap issues de la loi de 2005. Ainsi cette politique est marquée par une superposition de mesures disparates et par l'absence d'une vision transversale sur ce sujet.



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.

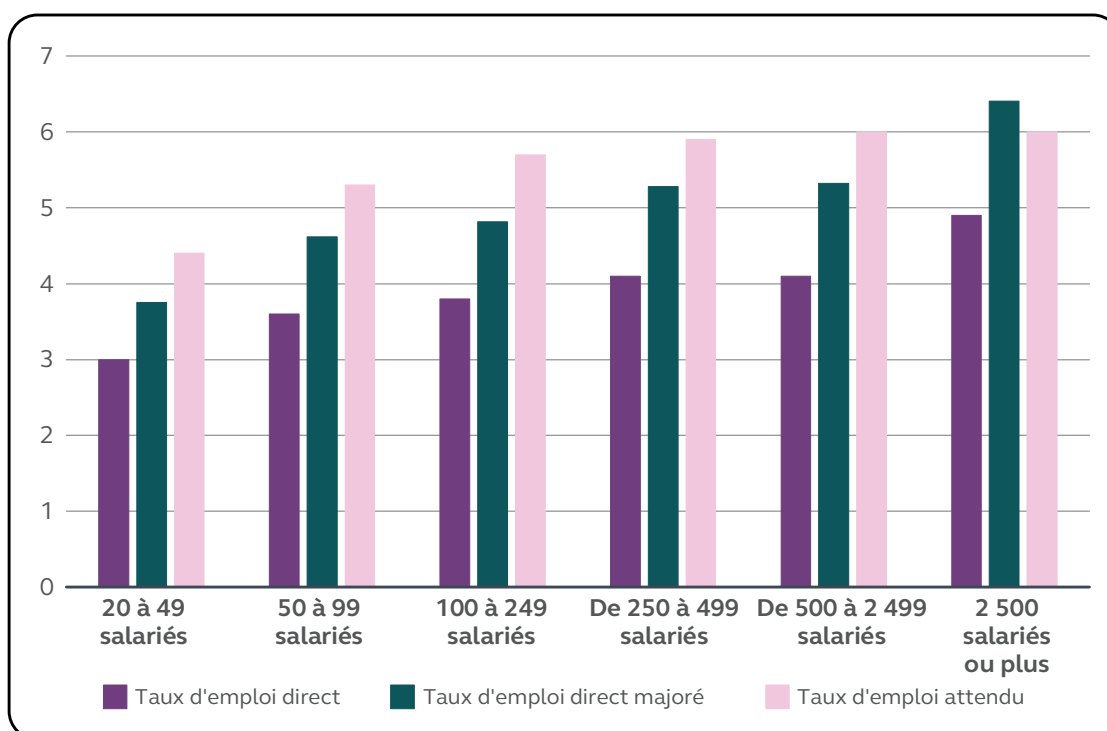


5 Des résultats encore éloignés des ambitions d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

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

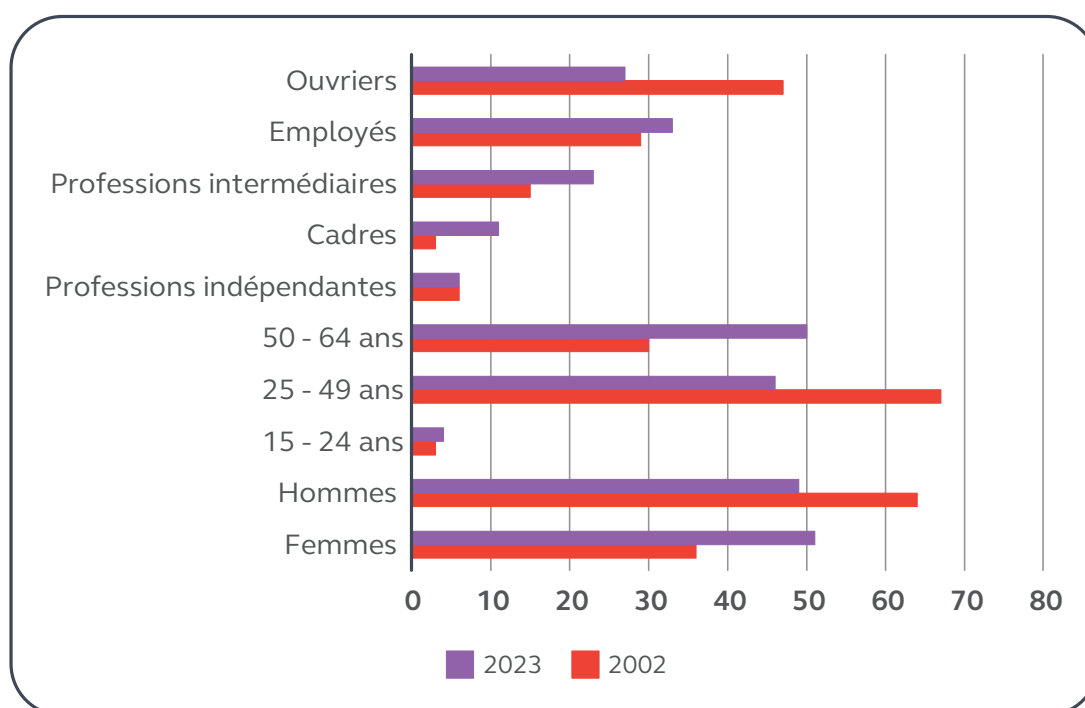
insuffisamment adaptée ou mobilisée et les actions d'accompagnement se heurtent à des contraintes de moyens et à des modalités d'intervention encore trop cloisonnées.

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.

Communiqué de presse

Paris, le 5 novembre 2024

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2024

3 personnes en situation de handicap sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle

L'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT dévoilent les résultats de l'enquête Ifop sur l'égalité des chances en emploi pour les personnes en situation de handicap. Cette étude a été menée à l'occasion de la 28^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, dont le thème est : « Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? ».

Durant les quatre dernières années, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a considérablement diminué, passant ainsi de 18 à 12%¹. Cependant, il demeure près de deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population. Un enjeu subsiste : l'accompagnement des personnes handicapées tout au long du parcours professionnel, afin de garantir non seulement l'accès mais aussi le maintien dans l'emploi et une meilleure justice dans les évolutions de carrières.

Les chiffres clés à retenir :

- La majorité des personnes en situation de handicap interrogées (63%) ont déjà dû changer de métier ou de poste en raison de leur handicap.
- 62% des personnes en situation de handicap estiment qu'il est difficile de trouver un emploi (vs. 35% de moyenne nationale).
- 66% des personnes en situation de handicap se félicitent de la mise en place d'aménagements de postes pour faciliter le travail des personnes en situation de handicap. Sur ce point, les gros employeurs sont plus à la pointe (78%), là où les TPE sont moins avancées (54%).
- 69% des personnes en situation de handicap estiment que leur organisation est plutôt bienveillante et inclusive à leur égard.

¹ Agefiph, Observatoire de l'emploi et du handicap 2023, réalisé par l'Insee

Une méconnaissance du handicap et un sentiment d'injustice dans le milieu professionnel

Tout au long de leur parcours professionnel, les personnes handicapées font face à des injustices qui impactent leur accès à l'emploi et leur carrière.

L'un des premiers freins réside dans la méconnaissance du handicap au sein des organisations. En effet, pour 73% des travailleurs handicapés, **la situation de handicap est invisible et donc méconnue de leur entourage professionnel**. Ce phénomène est accentué par le fait que seulement une personne handicapée sur deux parle de son handicap avec ses collègues.

En effet, **plus de la moitié des répondants en situation de handicap craignent de subir des discriminations s'ils évoquent le sujet**. Une réticence justifiée quand **64% des personnes en situation de handicap ont déjà été traitées de manière injuste dans le milieu professionnel**.

Les personnes handicapées continuent de se heurter à des freins tout au long de leur parcours professionnel

Ces situations d'injustice ont un impact concret tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, **62% des travailleurs handicapés estiment avoir éprouvé des difficultés pour trouver un emploi (vs. 35% de moyenne nationale)**. Leurs carrières sont aussi plus morcelées puisque **63% des travailleurs handicapés ont dû changer de métier ou de poste en raison de leur handicap**.

Ces situations d'inégalités créent un sentiment de manque de légitimité chez les travailleurs handicapés, ayant ainsi un impact sur leur capacité à négocier leur salaire ou demander une augmentation. Preuve en est : **64% des personnes en situation de handicap jugent leur rémunération actuelle trop basse (vs. 49% de moyenne sur l'ensemble des salariés)**.

De manière plus générale, **3 personnes en situation de handicap sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle**.

Garantir l'égalité des chances des personnes handicapées : une réalité mitigée pour les entreprises françaises, malgré des progrès

Aujourd'hui, une réelle prise de conscience s'effectue au sein des entreprises françaises sur le sujet du handicap. **58% des employeurs reconnaissent que les personnes en situation de handicap sont les plus susceptibles d'être discriminées au sein de leur organisation**. Pour autant, **seuls 16% d'entre eux considèrent le handicap comme une priorité en matière d'égalité des chances**.

Néanmoins, on constate que certains employeurs ont mis en place des mesures concrètes en faveur d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap. Ainsi, **66% des personnes en situation de handicap félicitent la mise en place de ces aménagements**

de leur poste de travail. Et de manière plus globale : **69% des personnes en situation de handicap estiment que leur organisation est plutôt bienveillante et inclusive à leur égard.** Sur ce point, les gros employeurs sont plus à la pointe (78%), là où les TPE sont moins avancés (54%).

Toutefois, les salariés en situation de handicap estiment qu'il est possible d'aller plus loin pour garantir une meilleure inclusion, par exemple l'aménagement des conditions de travail (horaires et télétravail aménagés). Il est aussi nécessaire de mieux former et sensibiliser les managers au handicap, un souhait qui concerne aussi bien les personnes en situation de handicap (39%), les salariés (29%) et surtout les dirigeants (43%).



« Aujourd'hui la sphère professionnelle est considérée comme le domaine de la vie le plus injuste : 64% des personnes en situation de handicap déclarent y avoir subi des injustices. C'est bien plus qu'en matière de santé (27%) ou encore le milieu scolaire (26%). Il est donc urgent et impératif de redoubler d'efforts afin de créer un environnement de travail inclusif et équitable. Cela passe par une meilleure sensibilisation, des aménagements adaptés, et une lutte sans relâche contre les discriminations. Mais il est nécessaire d'aller plus loin dans ces démarches. Ensemble, nous devons œuvrer pour que l'égalité des chances devienne une réalité tangible pour chaque individu. » **déclare Christian Ploton, Président de l'Agefiph.**

Méthodologie de l'étude :

Réalisée en juillet 2024, cette enquête propose un état des lieux des opinions et des perceptions autour de l'égalité des chances en emploi pour les personnes en situation de handicap. Cette enquête a été menée auprès de quatre échantillons : un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus ; un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population salariée française âgée de 18 ans et plus ; un échantillon de 6169 personnes en situation de handicap ; et un échantillon de 402 dirigeants responsables RH d'entreprises et employeurs représentatif des entreprises françaises du secteur public et privé ayant au moins un salarié.

A propos de l'Agefiph :

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'acteur de référence emploi et handicap. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; accompagne les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2021, l'Agefiph a notamment financé 156 000 aides financières et services à destination des personnes en situation de handicap, des entreprises et des organismes de formation et CFA (16,9% de plus qu'en 2019). **Plus d'informations sur www.agefiph.fr / suivez l'Agefiph sur Twitter [@Agefiph](https://twitter.com/agefiph)**

Contacts Presse
Agence Wellcom
agefiph@wellcom.fr
01 46 34 60 60

Loi pour le plein emploi : un accès à l'emploi facilité pour les personnes en situation de handicap

Publié le 04/03/2025 |



La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 impulse une nouvelle dynamique pour le marché du travail notamment par **l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**. Elle vient concrétiser les mesures énoncées à l'occasion de la dernière Conférence nationale handicap de 2023. Cet article revient en détail sur les changements pour les travailleurs en situation de handicap.

Choisir librement son milieu de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2024, **l'orientation en milieu ordinaire de travail** (en entreprise dite « classique ») devient **un droit universel** : **chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire**. Ainsi, les personnes reconnues handicapées vont recevoir un accompagnement adapté, dispensé par France Travail en lien avec Cap emploi.

Emploi ordinaire en entreprise classique avec ou sans mobilisation du dispositif de l'emploi accompagné, entreprise adaptée (EA), établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT), les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi pourront envisager toutes les options qui s'offrent à eux.

L'orientation vers un ESAT, relevant de l'emploi protégé, sera proposée par France Travail, en collaboration avec les Cap emploi et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) parce que le diagnostic professionnel réalisé en lien avec la personne a permis notamment par des immersions de l'identifier comme l'environnement professionnel le plus adapté.

Cette mesure est en phase pilote dans 11 agences France Travail réparties sur cinq départements depuis le mois de novembre 2024. Le dispositif sera généralisé au 1^{er} janvier 2027.

La transition professionnelle vers les entreprises « classiques » pérennisée

La loi pour le plein emploi a généralisé deux expérimentations visant à soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap : le **contrat à durée déterminée tremplin** (dit CDD « tremplin ») et l'**entreprise adaptée de travail temporaire** (EATT).

Le CDD « tremplin » et l'EATT donnent aux personnes en situation de handicap l'opportunité de développer des compétences et d'acquérir de l'expérience en milieu professionnel. Ces dispositifs de transition professionnelle facilitent leur accès vers d'autres emplois et employeurs sur le territoire.

Vers une amélioration des droits des personnes en situation de handicap

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une **extension des droits attaché à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** peut être accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre visés par le 5^o de l'article L. 5212-3 du Code du travail).

Cette mesure vise à faciliter l'**insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et leur accès à des formations professionnelles**. Ils pourront accéder plus facilement à certains dispositifs comme les structures d'insertion par l'activité économique ou les entreprises adaptées et bénéficier de l'apprentissage adapté sans demander la délivrance d'une RQTH.

Une équivalence RQTH est également accordée aux jeunes en situation de handicap âgés de 15 à 20 ans. Cette reconnaissance facilite notamment les adaptations du poste de travail et les parcours en apprentissage.

Évolution des droits en établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

L'article 14 de la loi pour le plein emploi fait évoluer le droit du travail au sein des ESAT. Tout en conservant un **système de protection spécifique**, les travailleurs des ESAT bénéficient dorénavant des mêmes droits que les salariés ordinaires : droit d'adhérer à un syndicat, droit de grève, prise en charge d'une partie des frais de transport par l'ESAT.

En outre, une prise en charge des frais de transports, des titres restaurants et des chèques vacances est effective pour les travailleurs en ESAT depuis le 1^{er} juillet 2024.

Partager cet article

14 mars 2025

Communiqué de presse

Direction générale de France Travail

France Travail renouvelle son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en signant sa 6ème convention avec le FIPHFP.

Vendredi 14 mars, une nouvelle convention visant à soutenir et financer les actions menées par France Travail en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été signée par Thibault GUILLUY, directeur général de France Travail, Marine NEUVILLE, directrice du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en présence de Françoise DESCAMPS-CROSNIER, présidente du Comité national du FIPHFP.

France Travail emploie plus de 6 300 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 12,06% (DOETH 2024). La progression constante de ce taux d'emploi sur les dix dernières années témoigne de la confiance des agents dans la politique handicap conduite à France Travail.

Un engagement et des moyens renforcés pour une politique inclusive durable et ambitieuse

Avec un budget de près de 10 millions d'euros sur quatre ans, cette convention traduit la volonté de France Travail d'intensifier ses actions en matière d'inclusion, de formation, de maintien dans l'emploi et d'accessibilité. L'implication de l'établissement public est particulièrement marquée, avec 62 % du financement assuré par ses propres fonds (soit 6,2 millions d'euros) et 38 % pris en charge par le FIPHFP (soit 3,8 millions d'euros). Ce financement vient soutenir un plan d'action dont vous trouverez ci-après quelques exemples :

✅ Le développement de l'apprentissage et de l'alternance : France Travail renforce sa politique d'apprentissage pour favoriser l'accès et l'intégration durable des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). En particulier, un plan ciblé sera mis en place dans les régions affichant les plus faibles taux d'emploi de BOE, avec 10 recrutements d'apprentis BOE prévus dans chaque territoire prioritaire. Ces recrutements seront accompagnés d'un soutien personnalisé, incluant un appui des équipes RH locales et un partenariat renforcé avec le Réseau pour l'emploi (Missions locales et Cap emploi).

✅ Des expérimentations et innovations pour un accompagnement adapté : plusieurs actions innovantes

Retrouvez l'actualité de France Travail sur : www.francetravail.org/accueil/

SERVICE DE PRESSE FRANCE TRAVAIL

Sonia Plégat – 07 75 25 63 06 – sonia.plegat@francetravail.fr

FIPHFP : Véronique Bonnet - 06 08 62 33 59 - v.bonnet@agence-cid.fr

Chloé Lemahieu - 06 89 57 84 63 - c.lemahieu@agence-cid.fr

sont d'ores et déjà testées en région. Un programme sur la résilience est actuellement développé en Bretagne et un autre sur la réintégration post-cancer est testé dans les Hauts-de-France. L'évaluation de ces projets permettra de capitaliser sur les bonnes pratiques et de les diffuser plus largement via les canaux institutionnels.

✅ La mise en place d'un réseau interne de pair-aidance : pour accompagner au mieux ses agents en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, France Travail va structurer un réseau de pair-aidants. Ce dispositif s'appuiera sur des collaborateurs volontaires ayant eux-mêmes surmonté des situations similaires et souhaitant apporter un soutien concret à leurs collègues.

La précédente convention avait donné les moyens de financer plus de 5000 aménagements de poste y compris au domicile de ceux pour lesquels le télétravail est une mesure de maintien dans l'emploi.

France Travail : un acteur engagé et moteur de l'inclusion

Avec cette nouvelle convention, France Travail confirme son rôle d'employeur engagé et sa volonté d'aller au-delà des obligations légales en matière d'insertion et d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'inscrit pleinement dans une démarche de responsabilité sociale ambitieuse, alliant actions concrètes, innovation et collaboration territoriale pour faire de l'inclusion un levier de transformation durable.

Retrouvez l'actualité de France Travail sur : www.francetravail.org/accueil/

SERVICE DE PRESSE FRANCE TRAVAIL

Sonia Plégat – 07 75 25 63 06 – sonia.plegat@francetravail.fr

FIPHFP : Véronique Bonnet - 06 08 62 33 59 - v.bonnet@agence-cid.fr

Chloé Lemahieu - 06 89 57 84 63 - c.lemahieu@agence-cid.fr

À propos de France Travail

France Travail a remplacé Pôle emploi au 1er janvier 2024.

France Travail est l'opérateur public de référence du marché de l'emploi. Dans le cadre de sa mission de service public, l'établissement s'engage à garantir l'indemnisation et l'accompagnement de toutes les personnes à la recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement de toutes les entreprises. Pour ce faire, France Travail s'appuie sur un réseau de près de 900 agences de proximité, sur 55 000 collaborateurs et sur la coopération avec tous les autres acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, réunis dans le Réseau pour l'emploi.

À propos du FIPHP

Le FIPHP, au service des employeurs publics

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux, universités...).

Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre de partenariats nationaux, notamment dans le champ de l'accessibilité. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,93 % en 2024, sur le plan national.

Le FIPHP est un établissement public national dirigé par Marine Neuville. L'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés de la Solidarité, de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, et du Budget (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

À propos du groupe Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts et ses filiales constituent un groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique des territoires.

Elle regroupe cinq domaines d'expertise : les politiques sociales (retraite, formation professionnelle, handicap, grand âge et santé), les gestions d'actifs, le suivi des filiales et des participations, le financement des entreprises (avec Bpifrance) et la Banque des Territoires.

Retrouvez l'actualité de France Travail sur : www.francetravail.org/accueil/

SERVICE DE PRESSE FRANCE TRAVAIL

Sonia Plégat – 07 75 25 63 06 – sonia.plegat@francetravail.fr

FIPHP : Véronique Bonnet - 06 08 62 33 59 - v.bonnet@agence-cid.fr

Chloé Lemahieu - 06 89 57 84 63 - c.lemahieu@agence-cid.fr

5.3

Caractéristiques des travailleurs handicapés

Un travailleur handicapé sur deux a plus de 50 ans et six sur dix sont des employés ou ouvriers. Un tiers des salariés reconnus handicapés exercent à temps partiel, très majoritairement pour des raisons de santé.

Parmi l'ensemble des personnes en emploi, les travailleurs handicapés sont nettement plus âgés et plus souvent ouvriers ou employés

Parmi les 28,0 millions de personnes de 15 à 64 ans en **emploi** en 2023, 1,2 million (soit 4,3 %) dispose d'une **reconnaissance administrative de handicap** (*tableau 1*). La plupart d'entre elles sont des bénéficiaires de la loi sur l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**. Elles sont nettement plus âgées que la moyenne et vivent plus souvent seules : 50 % ont entre 50 et 64 ans et 27 % de leur ménage est constitué d'une seule personne, contre respectivement 31 % et 20 % de la population totale en emploi. Nettement moins diplômés, les travailleurs reconnus handicapés sont plus souvent « employés » ou « ouvriers » (60 % contre 44 % de l'ensemble des personnes en emploi).

En tenant également compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes (voir « **Population reconnue handicapée ou limitée par un problème de santé durable** »), 3,5 millions de personnes en emploi sont reconnues handicapées ou limitées par un problème de santé durable (soit 13 % de la population en emploi¹ et 1,0 million déclarent de fortes limitations d'activité (*indicateur GALI*, dont 0,3 million sont reconnues handicapées). Ces deux populations présentent des caractéristiques sociodémographiques très similaires à celles des travailleurs reconnus handicapés.

Les salariés handicapés sont deux fois plus souvent à temps partiel, contraints par leur santé

En 2023, un tiers des salariés reconnus handicapés travaillent à temps partiel (contre 17 % pour l'ensemble de la population en emploi), et près de la moitié d'entre eux sont à mi-temps ou moins (*tableau 2*). Dans 66 % des cas, ils travaillent à temps partiel pour des raisons de santé ou de handicap. Leur état de santé perturbe l'exercice de leur activité professionnelle : 14 % des salariés reconnus handicapés sont ainsi en arrêt de travail toute la semaine au cours de laquelle ils sont enquêtés (contre 4 % de l'ensemble des travailleurs).

Lorsque sont également pris en compte les salariés qui déclarent une limitation d'activité pour un problème de santé durable, le temps de travail est plus élevé et moins lié aux problèmes de santé (un quart à temps partiel dont 42 % pour raisons de santé), mais les situations d'arrêt de travail sont encore plus fréquentes (18 %). Elles le sont encore plus parmi les personnes déclarant de fortes limitations d'activité (38 %).

Enfin, les salariés reconnus handicapés ou ayant des limitations d'activité travaillent un peu plus souvent dans le secteur public que l'ensemble des salariés. ■

Pour en savoir plus

- > **Insee** (2024). Fiche Travail, santé et handicap. Dans *Emploi, chômage, revenus du travail*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
- > **Collet, M.** (2023, octobre). Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022. Dares, *Dares Focus*, 55.

¹ Parmi les 3,0 millions des personnes en emploi qui sont limitées par un problème de santé durable, 0,7 million sont reconnues handicapées.

Tableau 1 Caractéristiques sociodémographiques des personnes handicapées en emploi en 2023

En %

	Reconnaissance administrative de handicap	Reconnaissance de handicap ou limitation par un problème de santé durable ¹	Fortes limitations d'activités (indicateur GALI)	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 205	3 524	994	28 012
Femmes	51	55	56	49
Hommes	49	45	44	51
15-24 ans	4	5	5	10
25-39 ans	19	22	20	34
40-49 ans	27	25	24	25
50-64 ans	50	48	51	31
Ménage d'une seule personne	27	23	21	20
Famille monoparentale	11	12	12	10
Couple sans enfant	21	23	24	21
Couple avec enfant(s)	38	39	40	47
Autre type de ménage	3	3	3	3
BEPC ou sans diplôme	22	20	20	12
CAP, BEP	30	27	31	20
Bac ou brevet professionnel	20	21	20	21
Bac+ 2 ou supérieur	29	32	29	47
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	7	8
Cadres	11	13	12	22
Professions intermédiaires	23	24	23	25
Employés	33	32	33	25
Ouvriers	27	23	25	19

1. Voir [Population reconnue handicapée ou limitée par un problème de santé durable](#), glossaire (annexe 2).

Lecture > En 2023, 1 205 000 personnes en emploi disposent d'une [reconnaissance administrative de handicap](#).

Champ > France (hors Mayotte), population en emploi âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source > Insee, enquête Emploi 2023, calculs Dares.

Tableau 2 Caractéristiques professionnelles des salariés handicapés en 2023

En %

	Reconnaissance administrative de handicap	Reconnaissance de handicap ou limitation par un problème de santé durable ¹	Fortes limitations d'activités (indicateur GALI)	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 107	3 146	902	24 558
Secteur public	25	27	26	23
Secteur privé	75	73	74	77
CDI	85	87	87	85
CDD	11	10	10	9
Intérim, alternance, stage	4	4	3	6
Temps complet	67	73	67	83
Temps partiel	33	27	33	17
N'a pas travaillé lors de la semaine de référence	22	28	46	13
<i>En arrêt maladie</i>	<i>14</i>	<i>18</i>	<i>38</i>	<i>4</i>

1. Voir [Population reconnue handicapée ou limitée par un problème de santé durable](#), glossaire (annexe 2).

Lecture > En 2023, 33 % des salariés disposant d'une [reconnaissance administrative de handicap](#) travaillent à temps partiel.

Champ > France (hors Mayotte), salariés, âgés de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source > Insee, enquête Emploi 2023, calculs Dares.