OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET
STATISTIQUES



La loi du 11 février 2005

Regards et perspectives
20 ans d'action

JUIN 2025

agefiph & fiphfp emploi handicap

SOMMAIRE

Éditorial P. 4

Avant-propos P. 6

Dates clés pour l'emploi et la citoyenneté des personnes handicapées P. 8

① Regards croisés : trois ministres en charge de l'emploi des personnes en situation de handicap P. 10

② La loi de 2005 : des grands objectifs à la mise en oeuvre P. 13

③ La loi de 2005 : l'emploi des personnes en situation de handicap en action P. 24

④ Regards croisés : des experts P. 33

⑤ Regards croisés : des acteurs de l'emploi P. 37

2005 - 2025 : les chiffres clés emploi & handicap P. 44



CHRISTIAN PLOTON
Président de l'Agefiph

20 ans après la loi du 11 février 2005 : amplifier notre engagement pour une société pleinement inclusive

Il y a vingt ans, la loi du 11 février 2005 marquait un tournant historique pour la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Elle traçait un chemin ambitieux : celui d'une société plus accessible, plus juste, plus inclusive.

Depuis cette date fondatrice, l'Agefiph a été, et demeure, au cœur de cet engagement collectif. Deux décennies d'action continue pour l'emploi des personnes handicapées ont permis de franchir des étapes majeures. Les données que nous présentons aujourd'hui en témoignent : les progrès sont réels, et les dynamiques d'emploi s'inscrivent dans une tendance favorable. Ces résultats sont le fruit d'une mobilisation déterminée de l'ensemble des acteurs de l'emploi, des entreprises et de nos partenaires, que je tiens ici à saluer.

Mais notre environnement a évolué, et les défis se sont transformés. La population en situation de handicap est aujourd'hui plus nombreuse, plus diverse dans ses profils, ses attentes et ses besoins. Le maintien en emploi, l'accessibilité des environnements de travail, l'adaptation des parcours professionnels sont devenus des préoccupations majeures pour garantir une insertion durable et respectueuse des parcours de chacun.

Face à ces transformations, notre responsabilité est claire : nous devons continuer à agir, à anticiper, à accompagner. L'Agefiph porte la volonté d'amplifier l'accès aux ressources de droit commun et de mieux les mobiliser au service de tous. Nous avons à cœur de contribuer, aux côtés de l'ensemble de nos partenaires, à une société où chacun, quelle que soit sa situation, peut pleinement exercer ses droits et participer à la vie économique.

En cette année anniversaire, nous réaffirmons notre engagement. L'inclusion ne se décrète pas : elle se construit, jour après jour, dans la rencontre, dans l'écoute, dans l'action. Plus que jamais, l'Agefiph se tient aux côtés de ceux qui font de cette ambition une réalité.



FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER
Présidente du FIPHFP

L'égalité réelle est un droit à faire vivre ensemble

Il y a vingt ans, la loi du 11 février 2005 posait une ambition forte : garantir l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Pourtant, malgré les avancées notables, force est de constater que ces objectifs ne sont pas pleinement atteints. Le handicap reste un frein dans le parcours professionnel des agents en situation de handicap : trop souvent encore, à compétence égale, les personnes en situation de handicap doivent franchir un obstacle supplémentaire pour accéder à l'emploi, s'y maintenir et avoir une évolution professionnelle. Ce frein est le reflet d'un regard sociétal qui n'a pas suffisamment évolué. Il ne suffit pas d'adapter les postes ou de mettre en œuvre des dispositifs ; encore faut-il que les représentations changent.

La Fonction publique connaît une dynamique positive et encourageante. Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'élève aujourd'hui à 5,93 %. Mais derrière ce chiffre se cache une grande hétérogénéité entre les versants, et même au sein de chacun d'eux. Il nous reste donc un chemin important à parcourir pour faire du handicap un sujet complètement intégré, dans les faits comme dans les esprits.

Cette publication « Regards sur 20 ans d'action et perspectives » nous invite à porter un regard lucide sur vingt ans d'action. Mais elle est surtout une invitation à la projection : faire évoluer les mentalités, renforcer l'accompagnement des employeurs, permettre à chacun d'exprimer pleinement ses talents. L'égalité réelle ne peut être une promesse sans cesse reportée. C'est un droit fondamental à faire vivre, ensemble.

Le FIPHFP, aux côtés des employeurs publics et de leurs partenaires, porte ce message collectif, fort et ambitieux pour l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



Astrid Panosyan-Bouvet
Ministre du Travail
et de l'Emploi

Il y a une place pour tous et pour chacun sur le marché du travail.

C'est une conviction personnelle forte et la loi du 11 février 2005 a posé une ambition et des principes qui continuent à guider l'action du Gouvernement.

L'emploi des personnes en situation de handicap progresse, et la dynamique se poursuit. Le rapprochement entre les Cap emploi et France Travail, achevé en 2022, a constitué un progrès majeur. La conférence nationale du handicap il y a deux ans, puis la loi pour le plein emploi, ont donné une nouvelle impulsion pour donner réellement aux personnes toutes les opportunités possibles en milieu ordinaire, à travers un meilleur accompagnement vers et dans l'emploi, une meilleure articulation entre acteurs, l'accès à des formations adaptées, aux bons matériels et aménagements.

Mais il nous faut poursuivre et amplifier l'effort : l'emploi progresse mais il reste en retrait par rapport à plusieurs de nos voisins européens, et par rapport à la population générale. C'est pourquoi notre mobilisation reste totale. C'est une priorité à laquelle je suis particulièrement attentive lors de chaque réunion du comité national pour l'emploi, qui réunit les acteurs nationaux de l'emploi et de la formation.

Les entreprises sont toujours plus nombreuses à prendre conscience de l'enjeu du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi de l'enjeu d'accompagnement de leur salarié dans la reconnaissance d'un handicap. Nous devons être au rendez-vous pour leur offrir toute la simplicité possible lorsqu'elles ont besoin d'un appui ou d'une prestation. La question du maintien en emploi est essentielle car 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie. Elle étroitement liée à celle de l'usure professionnelle et des carrières.

« Je suis fier de qui je suis » ai-je entendu dire, il y a quelques mois, par un jeune salarié porteur d'un handicap. Répandre cette fierté, c'est le sens de mon engagement. Vous pouvez compter sur ma détermination.



Laurent Marcangeli
Ministre de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification

En France, une personne sur cinq est en situation de handicap.
12,8 millions de nos concitoyens sont directement concernés. Dans plus de 80% des cas, ces handicaps sont invisibles, et plus de 8 fois sur 10, ils interviennent au cours de la vie.
C'est dire à quel point la société tout entière est concernée.

Il y a quelques mois, nous célébrions les 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ce texte, rappelons-le, a permis des avancées majeures. Grâce à lui, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique est passé de 3,5% en 2005 à 5,93% en 2024, soit un quasi doublement en deux décennies.

Mais soyons lucides : nous avons encore du chemin à parcourir pour dépasser le cap des 6%, à la fois dans chacun des trois versants de la Fonction publique, et par ailleurs pour toutes les catégories d'emploi. Si les fonctions publiques territoriale et hospitalière sont déjà bien engagées dans la mise en œuvre de cette politique, il n'en est pas de même pour la fonction publique d'Etat, qui accuse encore un certain retard. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap s'y élève à 4,86%. Ce retard s'explique par le type de recrutements opérés : la fonction publique d'Etat mobilise davantage de profils avec un niveau de formation élevé. Or, à ce jour, c'est un vivier au sein duquel les personnes en situation de handicap demeurent sous-représentées.

Notre priorité est donc d'intensifier nos actions afin de renforcer l'accès à la formation pour ce public. Concrètement, nous devons permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder plus facilement aux écoles de service public en développant davantage de partenariats avec les établissements publics d'enseignement spécialisé et les universités.

Changer les mentalités est également essentiel, en particulier pour lutter contre l'autocensure. C'est tout le sens du programme Handi'Talents que nous avons mis en place cette année, visant à lever les freins à la progression professionnelle des agents publics en situation de handicap.

Je veux, enfin, saluer le travail engagé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en faveur d'une meilleure accessibilité des outils numériques. La sensibilisation des agents publics à cet enjeu est essentielle afin de garantir le déploiement d'outils numériques adaptés.

Ces mesures doivent nous permettre de partager un message clair : dans la Fonction publique, il est non seulement possible de construire une carrière ambitieuse en étant en situation de handicap et cette diversité constitue en outre une véritable richesse pour nos administrations. J'en suis absolument convaincu et, aux côtés de la ministre Charlotte Parmentier-Lecoq et de mes collègues du Gouvernement, je m'en porte garant.

Dates clés **pour l'emploi et la citoyenneté des personnes handicapées**

1975

Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975

- → Marque le passage entre la logique d'assistance et la logique de solidarité, elle couvre toutes les dimensions de vie.
- → Pose la notion de maintien en milieu ordinaire chaque fois que possible.
- → Porte fondation des Cotorep (ancêtre des MDPH) et des équipes de préparation et de suite du reclassement (ancêtres des Cap emploi - pour partie).
- → Pose obligation d'emploi tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

1987

Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées

- → Oblige les entreprises de 20 salariés et plus à embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés. C'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).
- → Impulse la création de l'Agefiph.





2002

Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

- → Définit et structure l'action sociale et médico-sociale destinée à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets.

2005

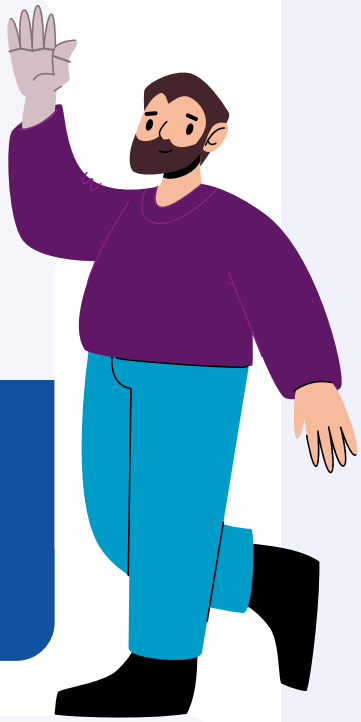
Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

- → Donne pour la première fois une définition du handicap
- → Impose un principe d'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi
- → Porte la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

2006

La nouvelle Convention sur les droits des personnes handicapées est adoptée par l'ONU. La France la ratifie le 18 février 2010.

- → Reprend les différentes lois des droits de l'homme et les transpose à la situation des personnes handicapées en matière de droits civils, économiques, politiques, sociaux et culturels.
- → Promeut une approche par les droits.



2016

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

- → Crée l'emploi accompagné.

2018

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- → Engage la réforme de l'OETH qui entre en vigueur en 2020. Tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés/agents, déclarent désormais leur action en faveur de l'emploi des personnes handicapées par le biais de la déclaration sociale nominative.
- → Limite à 6 ans (3 ans renouvelable une fois) la durée des accords handicap agréés.
- → Oblige les entreprises d'au moins 250 salariés à nommer un référent handicap.

2023

Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

- → Vise à faciliter l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires. Un CDD spécifique dit « tremplin » visant un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés au sein des entreprises adaptées est inscrit dans la loi.

Et aussi :

- → des conférences nationales du handicap
- → des conseils interministériels du handicap
- → des feuilles de route suivies



1

REGARDS CROISÉS : **TROIS MINISTRES EN CHARGE DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**



MARIE-ANNE MONTCHAMP
Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées de 2004 à 2005 et secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale de 2010 à 2012

Loi du 11 février 2005, l'enjeu de la citoyenneté

L'impulsion que le Président Jacques Chirac a donné à la réforme de la politique du handicap a été majeure. Elle a été porteuse d'une commande destinée à transformer la société française en affirmant la citoyenneté, pleine et entière de la personne vivant avec un handicap. Cet enjeu se fondait sur le constat de la marginalisation de nos concitoyens qui subissent une situation de discrimination du fait de leur handicap. « Parcours du combattant », « inégalité des chances » sont les expressions de cette réalité sociale par les personnes et leurs proches.

La loi s'est fixé plusieurs objectifs : élargir le champ d'application des textes antérieurs par la reconnaissance des handicap cognitifs et psychiques notamment. **Affirmer le droit au projet** pour sous-tendre le droit à compensation, **définir le caractère contingent de la situation de handicap** pour affirmer l'obligation de mise en accessibilité universelle à la cité, **mettre en œuvre des principes de discrimination positive dans le champ de l'emploi** pour inciter les acteurs économiques à rattraper le retard et un taux de chômage anormalement haut.

Il est évident que la traduction administrative de ces principes a pu conduire à en restreindre la portée, conduisant parfois à créer des ambiguïtés sur l'interprétation de l'esprit de la loi. Elles sont parfois persistantes en matière de scolarisation ou pour la mise en œuvre du droit à compensation. Il existe même des domaines, c'est le cas pour l'accessibilité de tout à tous, où l'on doit faire le constat de renoncements collectifs.

Je pense très profondément que, si l'on peut comprendre les complexités, la dérogation à l'esprit de la loi ou l'abandon des principes qui la structurent, constituerait un recul préoccupant pour les personnes et plus largement pour notre pacte républicain.

Les avancées sont pour autant considérables, et il faut prendre le temps de le souligner, tout particulièrement dans le champ de l'emploi et plus largement du parcours professionnel. Cette voie a conduit à une implication remarquable et durable des parties prenantes, par le dialogue social, la contractualisation et l'innovation organisationnelle.

C'est ce qui doit nous permettre d'affirmer collectivement que les objectifs fixés par le législateur de 2005 sont atteignables, sous réserve de leur adaptation à de nouveaux enjeux et que cela donne de nouvelles ambitions fondées sur l'affirmation de l'égalité des droits, des chances la participation et de la citoyenneté. »



SOPHIE CLUZEL
Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées de 2017 à 2022

20 ans après la loi de 2005 : transformer l'ambition en réalité économique et sociale

La loi du 11 février 2005 a posé une avancée majeure : reconnaître le handicap comme une question de société et non plus seulement comme un sujet médico-social. Elle a affirmé le droit à la compensation et à l'accessibilité universelle, en particulier dans le champ de l'emploi. Vingt ans plus tard, les mentalités ont évolué, les engagements aussi — mais le chemin vers une pleine inclusion professionnelle reste à consolider.

Ministre chargée des personnes handicapées de 2017 à 2022, j'ai fait de l'accès à l'emploi un levier central de l'émancipation. La réforme de l'OETH dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a renforcé la responsabilité directe des employeurs tout en modernisant les outils. Résultat : le chômage des personnes en situation de handicap a diminué de sept points, passant de 19 % à 12 % en cinq ans. Mais cette progression est surtout le fruit d'un changement culturel impulsé avec les entreprises.

En 20 ans, le nombre de personnes handicapées en emploi est passé de

500 000

à plus de

1 200 000

Nous avons structuré des coalitions d'acteurs engagés, comme le Manifeste pour l'inclusion signé par plus de 140 entreprises, et le mouvement DuoDay, devenu chaque année un temps fort de rencontre, de fierté et de reconnaissance mutuelle. Dans mon parcours, aussi bien ministériel qu'associatif ou entrepreneurial, j'ai toujours vu que lorsque l'on mise sur les talents de chacun, on crée non seulement de l'inclusion mais aussi de la performance collective.

Pour les vingt prochaines années, ma conviction est claire : il faut passer de l'inclusion comme démarche volontaire à l'inclusion comme stratégie de transformation. Cela suppose une politique d'investissement : dans la formation, l'accessibilité numérique, le management inclusif et la gouvernance responsable. La loi de 2005 a ouvert la voie ; à nous de faire en sorte qu'elle irrigue durablement l'économie et les pratiques. »



CHARLOTTE PARMENTIER LECOCQ
Ministre déléguée chargée de l'autonomie et du handicap depuis septembre 2024

De la reconnaissance des droits à l'inclusion professionnelle

Il y a vingt ans était promulguée une loi issue d'une construction commune avec de nombreux acteurs de la société civile : la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Cette loi était une étape nécessaire vers une société plus juste, trente ans après la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, première brique législative de la reconnaissance des droits de nos concitoyens en situation de handicap.

Cette loi visait notamment à favoriser le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle. Elle a défini la rémunération garantie des travailleurs handicapés et inscrit dans le code du travail les transformations de postes de travail et l'aménagement du temps de travail. Elle a aussi étendu l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la fonction publique et impulsé une réorganisation des établissements et services d'aide par le travail.

Par ces mesures, cette loi ambitionnait de poser les fondations d'un univers professionnel plus respectueux des droits et aspirations de tous. **Depuis vingt ans, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué,** à la faveur de l'amélioration de la conjoncture mais également de mesures structurelles importantes. Toutefois, tous les employeurs ne respectent pas encore l'obligation d'emploi à laquelle ils sont soumis. Nous devons continuer d'avancer afin que chacun trouve sa place dans le monde professionnel.

De nombreux défis se trouvent aujourd'hui devant nous. Nous devons saisir l'occasion de cet anniversaire législatif pour marquer de nouvelles étapes de l'inclusion professionnelle. Avec la ministre chargée du travail et de l'emploi, nous portons une vision ambitieuse et travaillons activement avec le service public de l'emploi pour arriver à des améliorations concrètes. Nous souhaitons fluidifier les parcours professionnels afin de permettre les passages entre l'emploi accompagné et l'emploi ordinaire, et encourager la possibilité de carrières diversifiées correspondant aux aspirations individuelles. Ces évolutions sont devant nous et seront bénéfiques à tous. »

Nous devons continuer d'avancer afin que chacun trouve sa place dans le monde professionnel.

2

LA LOI DE 2005 : **DES GRANDS OBJECTIFS À LA MISE EN OEUVRE**

Trente ans après la loi de 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué une étape importante dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap en France. Elle a posé les bases d'une société plus inclusive et a défini un cadre juridique pour garantir l'égalité des droits qui s'inscrit dans la vision de la place des personnes handicapées dans la société portée par les textes de l'ONU et de l'Union européenne.

Elle a mis l'accent sur quatre grandes thématiques : les droits à compensation du handicap, l'obligation d'accessibilité, l'école pour tous et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les principaux objectifs de cette loi qui a embarqué l'ensemble des secteurs de la vie quotidienne (scolarité, audiovisuel, transports, emploi, ...) étaient de :

- Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des personnes handicapées.
- Favoriser l'autonomie et la participation sociale des personnes handicapées.
- Garantir l'accessibilité des services et des lieux ouverts au public.
- Promouvoir l'emploi des personnes handicapées.



PHILIPPE BAS
Membre du Conseil constitutionnel, Ministre de la Sécurité sociale, des personnes âgées, des personnes handicapées et de la famille (2005–2007)

L'empreinte d'une volonté : celle de Jacques Chirac

Interrogé en 2002 au cours de sa traditionnelle interview du 14 juillet sur ce que seraient les « grands chantiers » de son nouveau mandat, le Président Jacques Chirac, au lieu de répondre par l'annonce de grands travaux comme le firent avec succès plusieurs de ses prédécesseurs, annonça que ses grands chantiers à lui seraient de combattre le cancer, de faire reculer le nombre de morts sur la route et de changer profondément la vie et la place des personnes handicapées dans la société.

Ce grand projet du quinquennat mobilisa son énergie pendant cinq années, au cours desquelles il donna personnellement l'impulsion aux travaux législatifs et à leur mise en œuvre, tout en augmentant considérablement les ressources affectées à la cause du handicap par la sécurité sociale et par la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées : un jour de travail gratuit dont le produit est affecté à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

C'est donc lui qui veilla à donner au droit à la compensation du handicap sa dimension concrète par la loi du 11 février 2005 dont le titre traduit l'ambition : « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En 1975, il avait également attaché son nom comme Premier ministre aux deux lois sur le handicap et le secteur médico-social, puis de nouveau en 1987 à la loi relative à l'emploi des personnes handicapées (à l'origine de la création de l'Agefiph, sous la houlette de l'estimée et regrettée Paulette Hofman). On peut dire sans risque d'être démenti que parmi les grands responsables politiques de la fin du XXe Siècle et du début du XXIe siècle, Jacques Chirac fut l'auteur des principales avancées en faveur des personnes handicapées. Il était aussi le créateur, dès 1967, des « Centres éducatifs du Limousin », qui accueillent aujourd'hui encore des centaines de personnes handicapées profondes.

J'ai été témoin de sa sensibilité exceptionnelle à l'égard des personnes atteintes d'un handicap, qu'il abordait toujours dans une relation spontanée de respect, d'égalité et de fraternité, sans compassion condescendante. Il reconnaissait pleinement chacun à l'égal de l'autre dans sa différence.

Nous pouvons être heureux de mesurer aujourd'hui ce que la société française dans son ensemble doit à la loi de 2005. Elle a permis d'intégrer la pensée du handicap à toutes les dimensions de la vie sociale, éducative, économique, politique. Toutes les politiques publiques, du logement aux transports, de la formation à l'emploi en passant par l'accès aux sports et à la culture comportent aujourd'hui une dimension de participation des personnes handicapées.

La loi de 2005 aura contribué à changer au bénéfice de tous notre cadre de vie urbain, notre bâti et nos infrastructures. Elle aura fait évoluer le regard des Français. On le comprend mieux aujourd'hui, **la participation des personne handicapées à la vie de la société se fait au bénéfice de tous, handicapés ou non,** parce qu'elle rend la société plus humaine et plus harmonieuse, ouverte à toutes et à tous, attentive aux besoins de chacun pour rétablir l'égalité des chances. **Ce sont désormais les capacités des personnes qui doivent être prises en compte et non leur handicap.** Et c'est le dépassement des limites de chacun qui doit être recherché et non la résignation à l'enfermement dans le handicap que postulaient souvent, dans leurs excès comme dans leurs carences, les solutions d'assistance sécurisantes d'autrefois.

Je veux saluer ici les efforts consentis par l'éducation nationale, les mairies, les entreprises et administrations, ainsi que le secteur médico-social pour que les principes de la loi deviennent progressivement réalités.

Aujourd'hui, l'effort ne doit surtout pas se relâcher, les progrès réalisés grâce à la loi doivent se poursuivre, en particulier dans le domaine de l'emploi. Il y a tant à faire encore. À chaque génération, tout est à recommencer !

L**a formation des personnes handicapées, leur accompagnement à l'emploi, l'adaptation de leur vie professionnelle à l'évolution de leur handicap restent des défis essentiels à relever de même que l'accès à une vie toujours plus autonome,** avec les services et les aménagements matériels qu'elle peut exiger. Mais les fondations posées en 2005 sont solides. Elles ont ouvert la voie à de profondes transformations sociales qui ont bouleversé notre compréhension et notre approche du handicap et rendu espoir à beaucoup de nos compatriotes et à leurs proches. »

La participation des personne handicapées à la vie de la société se fait au bénéfice de tous, handicapés ou non.

Une définition du handicap

Pour la première fois, la loi introduit une définition du handicap : « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».

La loi a renoncé à une approche strictement médicale du handicap. Celui-ci est désormais défini comme une restriction de la participation sociale résultant de l'interaction entre une limitation d'activité, consécutive à un problème de santé, et des obstacles environnementaux.

Vers un modèle social du handicap adopté par les institutions européennes et internationales

Cette approche du handicap reconnue par la loi de 2005 s'inscrit dans le cadre d'une véritable politique en faveur de l'égalité des chances pour les personnes handicapées tant au niveau européen qu'au niveau international.

L'Organisation mondiale de la santé a adopté en 2001 la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Celle-ci a été notamment conçue dans le but de prendre en compte l'environnement social et pallier ainsi les limites d'une approche spécifiquement médicale. Considérant de manière complémentaire les facteurs individuels et les facteurs environnementaux, elle distingue ainsi trois niveaux d'observation : les déficiences, les limitations fonctionnelles (physiques, cognitives) et les restrictions d'activité dans la vie quotidienne. Le handicap y est désormais défini comme une restriction de la participation sociale résultant de l'interaction entre une limitation d'activité, consécutive à un problème de santé, et des obstacles environnementaux.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010–2020), ainsi que la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ont toutes choisi une approche basée sur le modèle "social" du handicap. Cette approche abandonne le concept du handicap de l'individu au profit de la capacité de la société à garantir l'égalité d'accès dans différents domaines de la vie quotidienne.

La France a signé le 30 mars 2007 la convention des Nations unies et l'a ratifiée le 18 février 2010.





ANOUSHEH KARVAR
Déléguée du Gouvernement auprès de l'OIT et des G7–G20 Travail-Emploi

L'inclusion professionnelle des personnes handicapées : un enjeu mondial et une priorité partagée

Je suis heureuse de partager, en ma qualité de Déléguée du Gouvernement français auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT), quelques considérations sur la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dans une perspective mondiale.

L'OIT est une agence spécialisée de l'ONU tripartite, qui fait travailler et décider ensemble les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Elle s'est dotée de longue date d'une vision et d'outils pour défendre les droits des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Dans une étude publiée en 2024, l'OIT estime que :

- **les personnes en situation de handicap représentent 1,3 milliard de personnes,** soit près d'un sixième de la population mondiale ;
- avec seulement **3 personnes en situation de handicap sur 10 actives sur le marché du travail,** leur taux de participation global demeure très faible ;
- **les personnes handicapées qui travaillent sont payées 12 % de moins que les autres** employés en moyenne.

Face à ces défis, l'OIT utilise deux types de leviers.

1. Normes internationales du travail

Les texte de référence sont :

- La Convention n° 159 (1983) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, ratifiée par la France en 1989, qui engage les États à promouvoir l'égalité des chances et de traitement.
- La Recommandation n° 168 (1983) qui la complète.

2. Programmes et initiatives ciblés

- La Stratégie de l'OIT pour l'inclusion du handicap 2024–2027 qui met l'accent sur l'égalité des chances dans la formation professionnelle et l'emploi. Elle inclut un engagement de l'Organisation en tant que « employeur exemplaire ».
- Le Réseau mondial et la Charte « Entreprises et handicap » pour l'engagement des employeurs.
- L'appui aux politiques nationales pour l'élaboration de législations et mesures inclusives.

Grâce à ces actions, l'OIT joue un rôle clé dans la promotion d'un marché du travail plus inclusif pour les personnes en situation de handicap. »

Un principe général de non-discrimination

La loi Handicap de 2005 a posé le principe de non-discrimination à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. A cet effet, des mesures incitatives visant à favoriser l'intégration en milieu ordinaire de travail ont été mises en place : extension de la portée de l'obligation d'emploi au secteur public et création du FIPHFP, modulation de la contribution des entreprises à l'Agefiph en fonction des efforts réalisés, aménagement des postes de travail et du temps de travail...

Malgré les avancées apportées par la loi et les actions de sensibilisation au handicap, la perception du handicap par la société française et les entreprises en particulier demeure très stéréotypée[1], conduisant à des discriminations encore trop fréquentes. En témoignent également les rapports annuels du Défenseur des droits.

1 – Pour en savoir plus Baromètre Agefiph Ifop 2024 sur la perception de l'emploi des personnes handicapées



CLAIRE HÉDON
Défenseure des droits

La loi existe mais les discriminations persistent

Le handicap est, depuis plusieurs années, le premier motif de saisine du Défenseur des droits en matière de discrimination, et l'emploi le premier domaine dans lequel s'exercent ces discriminations. Plusieurs facteurs contribuent à alimenter ces discriminations, et en particulier, les préjugés des employeurs sur le niveau de compétences des personnes en situation de handicap, leur capacité et leur aptitude à exercer un emploi.

Parmi ces réclamations, et c'est une constante, **80% concernent l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi. Dans la plupart des situations, nous constatons un manquement de l'employeur à l'obligation d'aménagement raisonnable** instituée par la loi du 11 février 2005.

Depuis 2005, en effet, tous les employeurs, privés et publics, sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés. Cela signifie que tout employeur est légalement tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures est constitutif d'une discrimination, sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée. En permettant aux employeurs d'accéder aux aides nécessaires à la mise en place des aménagements, l'Agefiph et le Fiphfp jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Mais vingt ans après, la loi n'est toujours pas respectée. Avec pour conséquence d'entraver considérablement l'accès à l'emploi mais également l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Bien qu'essentielle pour garantir l'égalité de traitement à leur égard, l'obligation d'aménagement raisonnable souffre encore d'un déficit d'appropriation par les acteurs chargés de la mettre en œuvre. Nous recommandons donc de valoriser les bonnes pratiques en la matière et de développer des actions d'information et de sensibilisation des employeurs et autres acteurs de l'insertion professionnelle. »

Un nouveau dispositif institutionnel

La loi met en place un nouveau dispositif institutionnel composé des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les MDPH ont été créées dans chaque département pour offrir un accès unique aux droits et prestations et à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation, à l'emploi et à l'orientation vers des établissements et services.

Elles correspondent au besoin de proximité et de simplification administrative exprimé par les personnes handicapées et les familles. Elles sont placées sous la responsabilité du Conseil général tant sur le plan administratif que financier.

Elles organisent aussi le fonctionnement des CDAPH qui prennent les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne (orientation, attribution de prestations) sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH et des souhaits exprimés par la personne handicapée concernant son projet de vie.



Un droit à la compensation consacré

La compensation consiste à répondre aux besoins de la personne handicapée, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie.

La loi de 2005 consacre le principe du droit à compensation pour la personne handicapée afin de "faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne". La prestation de compensation du handicap (PCH) vise à prendre en charge les surcoûts liés au handicap (financement d'une aide à domicile, de matériel médical, de travaux d'aménagement, etc.). Au sein des MDPH, les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), créées par la loi de 2005, évaluent le taux d'incapacité de la personne handicapée et attribuent la prestation de compensation du handicap.



MAÉLIG LE BAYON
Directeur de la CNSA

Les MDPH au cœur de l'inclusion professionnelle

La loi du 11 février 2005 a marqué un changement de paradigme dans le regard porté par la société sur les personnes en situation de handicap. **Elle a instauré deux notions majeures : l'accessibilité et la compensation du handicap.** Elle est aussi l'acte fondateur des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) que les équipes de la CNSA accompagnent au quotidien dans la réalisation de leurs missions. Les MDPH jouent à travers l'attribution des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) un rôle central. **Ainsi, de 830 000 bénéficiaires en 2008, les bénéficiaires de RQTH sont passés à 2,8 millions en 2023.**

Depuis leur création, l'organisation des MDPH a toujours comporté une expertise sur le champ de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Ainsi, chaque MDPH emploie un(e) référent(e) pour l'insertion professionnelle qui, en plus d'apporter son regard sur les demandes des usagers, contribue à dynamiser le partenariat local sur l'emploi avec les principaux acteurs concernés : service public de l'emploi, Établissements et Services Médico-Sociaux (ESMS) adultes exerçant dans le champ de l'insertion professionnelle. Ces acteurs se retrouvent régulièrement au sein des équipes pluridisciplinaires des MDPH afin de proposer des réponses concertées aux besoins des usagers. Le référent pour l'insertion professionnelle est également le référent de la MDPH pour les délégations du Fiphfp et de l'Agefiph. La CNSA est au national le garant du cadre de ces échanges partenariaux.

La loi pour le plein emploi vise à redéfinir les périmètres des différents acteurs intervenant dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap en redonnant une place de premier plan au service public de l'emploi dont France Travail est le fer de lance. Participant de la logique inclusive, elle vise à considérer les demandeurs d'emploi en situation de handicap comme demandeurs d'emploi d'abord et ensuite comme en situation de handicap. Ce nouveau paradigme redéfinit la relation partenariale entre service public de l'emploi et MDPH et implique une plus grande coopération outillée par de nouveaux systèmes d'information interconnectés afin d'offrir dans le futur une meilleure qualité de service et une meilleure réponse aux besoins. La CNSA en tant que gestionnaire de la branche autonomie va contribuer à cette coopération renforcée. »

L'accessibilité universelle

L'un des grands objectifs de la loi est de permettre à toutes les personnes handicapées, d'accéder de façon autonome à :

- des espaces publics ;
- des transports ;
- des bâtiments ;
- des services publics et privés ;
- des services numériques.

Le principe d'accessibilité est entendu par la loi au sens le plus large, en prenant en compte tous les types de handicap et afin de mettre à la disposition des personnes handicapées des services modernisés et accessibles qui permettent d'effectuer leurs démarches nécessaires.





ISABELLE SAURAT
Déléguée interministérielle à l'accessibilité

Repenser le travail pour tous, un impératif d'inclusion à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui

Vingt ans après la loi sur le handicap, des progrès ont été réalisés dans l'emploi, mais ils restent insuffisants. Le défi grandit avec l'arrivée de jeunes diplômés en situation de handicap sur le marché du travail, et le maintien en emploi constitue un enjeu clé.

Mon expérience de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap est essentiellement, du fait de ma carrière, dans la fonction publique de l'État. Lorsque j'étais secrétaire générale du ministère des Armées, j'ai signé une convention avec l'association Atypie Friendly, facilitant le recrutement de personnes en situation de handicap. Cette initiative montre qu'une approche volontariste peut lever les freins à l'emploi et illustre la capacité de l'État à innover en matière d'inclusion.

Au-delà du recrutement, il est essentiel de repenser les espaces de travail dans leur globalité. Il s'agit à la fois de répondre aux normes d'accessibilité, et d'intégrer dès la conception des bâtiments et outils numériques les besoins de tous : aménagements de poste comme le prévoit l'Agefiph, mais aussi lieux de convivialité, restauration, réunions, etc.

L'accessibilité numérique est également un levier essentiel. Elle doit mobiliser des professionnels bien formés. Pour les référents accessibilité des organismes, je suggère, le diplôme universitaire de référent en accessibilité numérique à l'Université de La Réunion, qui renforce les compétences en matière d'inclusion digitale.

Nous devons également donner accès à toutes les informations utiles aux demandeurs d'emploi ou aux travailleurs en situation de handicap : l'accès à l'information est crucial. **La directive européenne 2023/970, transposée en droit français d'ici 2026, garantira aux personnes handicapées un accès adapté aux informations sur l'égalité salariale. Elle contribuera à une meilleure transparence et à une inclusion renforcée.**

En misant sur la formation, l'innovation et l'accessibilité, nous construisons une société où chacun peut trouver sa place. »



Emploi, accessibilité : les personnes en situation de handicap prennent la parole



JÉRÉMIE BOROY
Président du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)

L'égalité des chances passe par une accessibilité réelle.

La loi du 11 février 2005 pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a indéniablement fait bouger les lignes. Elle a confirmé et renforcé les objectifs fixés par le législateur en 1987 pour que les personnes handicapées accèdent aux emplois de leur choix, s'y épanouissent et y évoluent en toute autonomie. La loi a par ailleurs posé un cadre général d'accessibilité de notre société pour que l'accès au droit commun soit bien le fil directeur de nos politiques publiques.

Si de moins en moins d'employeurs méconnaissent leurs responsabilités et si de plus en plus d'actifs en situation de handicap sont informés de leurs droits, la mobilisation nationale doit être maintenue tant le handicap dans l'emploi reste le premier motif de saisine du Défenseur des droits pour discrimination. Un des défis majeurs à relever dès 2025 est celui de la généralisation de l'accessibilité de nos environnements de travail pour que les lieux où nous travaillons, les équipements, les outils numériques, les réunions et les échanges permettent une autonomie réelle et n'entravent plus la reconnaissance et le développement des compétences.

La garantie de l'accessibilité de la formation, à tous les âges de la vie, comme la prévention des licenciements pour inaptitude conditionnent aussi la réussite des parcours professionnels. L'extinction fortement attendue de la liste discriminante des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) contribuera également à achever la grande réforme voulue en 2005. »

Un des défis majeurs à relever dès 2025 est celui de la généralisation de l'accessibilité de nos environnements de travail.



ARNAUD DE BROCA
Président du Collectif handicaps

Tout n'est pas réglé ! Loin de là.

La loi de 2005 est l'une des grandes lois de notre République, par ses principes autant que par sa méthode d'élaboration : près de deux ans de travaux préparatoires avec les associations, un an de débat parlementaire qui a permis d'enrichir considérablement le texte grâce à un Gouvernement prêt à amender son texte et des Parlementaires particulièrement investis sur le sujet, des décrets d'application parus dans des temps records… Sur les questions d'emploi, elle venait confirmer dans ses principes, la loi de 1987, tout en l'élargissant aux fonctions publiques.

Ces lois et l'implication de nombreux acteurs, en particulier l'Agefiph et le Fiphfp, ont permis une amélioration constante de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. C'est une bonne nouvelle. Pourtant, il reste difficile de s'en réjouir pour le Collectif Handicaps, qui réunit 54 associations nationales représentant les personnes handicapées et leurs familles. L'inaccessibilité des lieux de travail et des logiciels métiers demeure un frein majeur et les discriminations restent le quotidien des personnes handicapées. Si le taux de chômage a diminué, il reste toujours supérieur à celui du reste de la population….

Dans son bilan de la loi, le Collectif handicaps a souhaité **mettre l'accent sur le maintien en emploi, car c'est sans nul doute le sujet qui a le moins avancé depuis ces décennies.** Selon les derniers chiffres, ce sont encore plus de 130 000 personnes qui ont été licenciées pour inaptitude en 2023, montrant que le handicap ou la maladie invalidante conduisent encore trop facilement à une exclusion du monde de l'entreprise. Par ailleurs, si le travail peut être source d'intégration sociale, d'épanouissement et d'émancipation, il peut aussi être source de risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Là encore, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et plus généralement la santé au travail, sont les parents pauvres des politiques de santé publique. »

Le handicap ou la maladie invalidante conduisent encore trop facilement à une exclusion du monde de l'entreprise.



3

LA LOI DE 2005 : L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN ACTION

Un renforcement de l'obligation d'emploi

En matière d'emploi, la loi de 2005 confirme les dispositions de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de 20 salariés et plus). **Elle durcit les sanctions financières en cas de non-respect de cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'Agefiph.**

Elle étend cette obligation à la fonction publique. La loi institue le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). **Le FIPHFP perçoit des contributions des employeurs publics ne remplissant pas l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées et finance des aides et des dispositifs** permettant le développement de l'emploi des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction publique. Il a la même mission que celle confiée à l'Agefiph dans le secteur privé.

Des bénéficiaires plus nombreux

Deux nouvelles catégories de personnes handicapées deviennent bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit des titulaires de la carte d'invalidité et des titulaires de l'allocation adulte handicapé. À noter que la loi de 2005 reconnaît pour la première fois les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'un handicap. Par ailleurs, certains troubles (DYS, autisme…) sont désormais davantage diagnostiqués et de façon plus précoce.

Dans l'enquête autonomie menée en 2022 par le ministère de la santé, notamment en collaboration avec l'Agefiph, parmi les personnes en âge de travailler :

- 3,9 millions déclarent une limitation importante liée à la mémoire, la concentration ou l'organisation,
- 3,4 millions déclarent une limitation importante liée au relationnel.



Ces grands principes ont connu des évolutions notamment dans le cadre des lois du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La non-discrimination renforcée[2]

Pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, **les employeurs doivent prendre des « mesures appropriées » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction** et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle. Ces mesures peuvent concerner l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé. Ces aménagements ne doivent toutefois pas constituer une charge « disproportionnée » pour l'employeur. Celui-ci pourra recourir aux aides existantes, notamment celles de l'Agefiph et du FIPHFP concernant les aménagements de situation de travail. La loi prévoit également la possibilité pour les salariés handicapés de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés.

L'introduction de l'obligation de négocier

La loi fixe une obligation aux entreprises de négocier sur l'emploi des personnes handicapées, au même titre que sur les conditions de travail, les salaires, etc. Cette négociation annuelle se fait avec les partenaires sociaux, sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. **La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi** des travailleurs handicapés.

2 – Transposition de la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Des employeurs publics et privés qui s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Employeurs privés



SAMYA BELLHARI-TRAHIN
Responsable Ergonomie, Qualité de vie au travail, Maintien dans l'emploi GXO

Transformer un secteur en tension en terrain d'insertion

Le secteur de la logistique est encore aujourd'hui considéré à tort comme peu compatible à l'insertion et l'intégration de personnes en situation de handicap. Et si ce secteur, qui peine à recruter, pouvait permettre à des demandeurs d'emploi en situation de handicap d'intégrer ces métiers trop souvent qualifiés de masculins, pénibles et difficiles ? Voilà le défi que s'est lancé GXO.

Premier prestataire de logistique au monde, employeur important en France, GXO travaille activement à déployer une politique en faveur de la Diversité et de l'inclusion. Dès 2011, GXO s'est engagé avec l'association ARES, donnant lieu à la création de LOG'INS. Le programme prépare les participants aux métiers de la logistique.

Si ce partenariat fonctionne déjà depuis plus de 10 ans, GXO a choisi d'accélérer les initiatives internes. C'est grâce à l'appui règlementaire et technique de l'Agefiph, qu'une convention a été signée avec pour ambition d'être accompagné dans un projet d'envergure en faveur du handicap et du maintien dans l'emploi.

La force de notre projet repose :

- sur un réseau de relais handicap fort. 135 salariés volontaires ont souhaité incarner la question du handicap dans l'entreprise.
- une approche ludique et pédagogique. Cuisiner pour parler de handicap, pratiquer le Cecifoot pour comprendre la déficience visuelle, jouer pour mieux enregistrer certains messages, prendre un café dans le silence pour imaginer ce qu'est la surdité, s'essayer au recrutement à l'aveugle et par le sport, utiliser la réalité virtuelle pour vivre « le handicap ».

C'est en fait, en mettant à disposition plusieurs « mécaniques » de sensibilisation et de communication que notre projet s'est construit. Ces trois dernières années, les premiers résultats en matière, d'embauche, de recours à la sous-traitance, d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH, d'intégration, sont devenus plus concrets. La convention de partenariat avec l'Agefiph doit nous permettre d'atteindre de nouveaux objectifs chiffrés de façon progressive et juste. »

Actions conduites

→ recruter des personnes en situation de handicap
→ accompagner les salariés
→ sensibiliser et communiquer sur le handicap
→ mobiliser la sous traitance auprès des établissements et service d'aide par le travail, des entreprises adaptées et des travailleurs indépendants en situation de handicap



GUILLAUME RICHARD
Président Directeur Général du Groupe OUI CARE

L'inclusion comme moteur d'innovation sociale dans les services à la personne

Le groupe Oui Care est le leader des services à domicile en France. S'appuyant sur 16 marques et 23 000 collaborateurs, il contribue au bien-être quotidien de plus de 120 000 familles, en leur apportant des services à domicile de qualité : entretien du domicile, garde d'enfants, accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap, jardinage, bricolage et conciergerie de proximité

O2, marque historique du groupe Oui Care, a lancé en 2010 une politique volontariste d'emploi en faveur des personnes handicapées en étant accompagné par l'Agefiph. Cette volonté n'était pas déterminée par le principe de versement d'une contribution en cas de non-respect de l'obligation d'emploi puisqu'en 2009 sur 129 sociétés que comptait le groupe, seules 3 étaient assujetties.

Une cellule handicap a été créée au sein de la direction des ressources humaines. Une Chargée de Mission a été recrutée à temps complet pour développer la politique handicap au sein de l'entreprise.

En 2021, le Groupe Oui Care crée le premier CFA dans le secteur des Services à la personne (SAP) qui propose des parcours certifiants en lien avec tous les métiers des SAP. Il permet d'accompagner la formation des jeunes, des personnes en reconversion, dans des métiers en croissance. La Chargée de mission handicap s'est vue confiée le rôle de Référente handicap afin d'accompagner et sécuriser les parcours professionnels des alternants et apprenants en situation de handicap. La Référente handicap a accompagné 10 alternants en situation de handicap depuis 2022.

Le groupe Oui Care est très actif dans la création d'outils tels qu'un guide 'Retour au travail'. Celui-ci est destiné aux collaborateurs de l'UES O2 qui se retrouvent en arrêt maladie, accident de travail ou bien encore en maladie professionnelle. Son objectif est de leur permettre de connaître les dispositifs afin de préparer voire, d'anticiper leur reprise en entreprise (visite de pré-reprise, essai encadré, temps partiel thérapeutique, etc.). Le groupe Oui Care mène par ailleurs de nombreuses actions de sensibilisation, par exemple sur l'endométriose, et a une réflexion en cours pour bénéficier de l'accompagnement Oména & LYV qui propose une application et un accompagnement de santé pour une (péri) ménopause (population à 96% féminine).

La convention vise à transformer l'emploi chez Oui Care avec des objectifs ambitieux : **atteindre 8 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap d'ici 3 ans (contre 4,33 % en 2023), recruter 500 collaborateurs en situation de handicap tous contrats confondus, et réduire de 10 % les licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle.** Ces engagements traduisent une volonté forte d'inclusion et de maintien dans l'emploi. »

Actions conduites

- → structurer un plan d'actions avec des objectifs et une organisation interne
- → identifier des référents handicap dans l'entreprise
- → rénover les processus de recrutement,
- → former les collaborateurs et sécuriser leurs parcours en emploi
- → outiller les équipes
- → déconstruire les préjugés
- → connaitre la diversité des situations de handicap
- → oser innover



FRANÇOIS HERVIAUX
Président Directeur Général LINEVIA

L'insertion professionnelle dans le transport, bien plus qu'une obligation, un levier de progrès chez LINEVIA

Dans notre secteur, la loi du 11 février 2005 a marqué une avancée significative en améliorant l'accessibilité pour les usagers des services de mobilité. Cependant, elle n'impose pas directement un taux d'emploi dans les entreprises de transport. Chez Linevia, nous avons dépassé ces exigences en **atteignant un taux d'emploi de 13%**, car nous valorisons avant tout les compétences.

"Refuseriez-vous la candidature d'un gaucher pour un poste administratif sous prétexte que les ciseaux sur le bureau sont des ciseaux pour droitiers ?" C'est ainsi que j'illustre notre approche de l'inclusion chez Linevia. Tout cela a commencé avec Yves, candidat motivé pour devenir conducteur de car, mais qui était monomanuel et sans permis autocar. L'accompagnement de l'Agefiph a permis le financement de la Prestation d'Évaluation des Capacités Fonctionnelles de l'AFTRAL. Nous avons pu apporter les mesures compensatoires et avons adapté son poste de travail. Ces ajustements ont permis à Yves d'obtenir son permis et de devenir totalement autonome dans son poste. La voie est ouverte... et d'autres personnes en situation de handicap, visibles ou non, nous on rejoint. **Actuellement, neuf de nos collaborateurs(ices) bénéficient de postes de conduite spécialement adaptés. Les clés de notre succès ? Être une entreprise Handi-accueillante, lutter contre les auto-stéréotypes chez les candidats, Investir dans les nouvelles technologies, et être accompagné par des spécialistes du handicap.**

Chez Linevia, le parcours d'évaluation des capacités fonctionnelles est désormais intégré à notre processus de recrutement. Cette approche nous permet d'élargir le spectre de recrutement. Reconnu "activateur de progrès", nous sommes déterminés à intensifier notre engagement envers l'inclusion. Nous croyons fermement que tout progrès réalisé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap améliorant la qualité de vie au travail pour toutes et tous. Notre ambition pour l'avenir est de continuer à être un modèle dans le secteur, en témoignant pour l'inclusion. »



VÉRONIQUE LAMBOGLIA
Chargée de Mission Diversité, Responsable Mission Handicap Groupe STEF

La politique handicap du Groupe STEF : près de 20 ans d'avancées concrètes

Leader européen des services de transport et de logistique sous température contrôlée dédiés aux produits alimentaires, le Groupe STEF mène une démarche volontariste en faveur des personnes en situation de handicap. Ce chemin, jalonné par la signature de six accords agréés successifs, a structuré nos actions, mobilisé nos équipes et renforcé notre culture de l'inclusion. Fin 2024, cette dynamique s'est enrichie d'un nouveau chapitre avec la signature d'une convention de services avec l'Agefiph, nous permettant de poursuivre notre engagement avec une approche renouvelée mais une détermination intacte.

Cette évolution ne marque pas une rupture, mais incarne la continuité de notre vision.

Elle nous offre l'opportunité de bénéficier de l'expertise de l'Agefiph tout en préservant l'ancrage local de nos actions. Notre dispositif s'appuie sur un réseau de 150 référents et référentes handicap, notre filiale adaptée Dyad, ainsi que les équipes RH présentes dans chacune de nos filiales.

Aujourd'hui, ce sont plus de **900 collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap qui travaillent dans nos différents métiers** et contribuent à la réussite du Groupe STEF en France. Derrière ce chiffre se cachent des parcours individuels remarquables et une ambition partagée : créer un environnement où chacun peut s'épanouir dans un emploi durable et adapté.

Notre démarche comprend l'adaptation des postes de travail, la sensibilisation des équipes, l'organisation de journées DuoDay, nos collaborations avec le secteur protégé et adapté, et des programmes de formation. Nous avons également développé des initiatives innovantes pour concilier emploi et maladies chroniques ou invalidantes.

Alors que la loi Handicap célèbre ses 20 ans, le Groupe STEF réaffirme son engagement en faveur d'une démarche handicap ambitieuse. Chaque initiative que nous menons fait évoluer les représentations et construit un environnement professionnel où la diversité est reconnue comme une richesse essentielle. »



MARIE MICHEL-DELOR
Référente Handicap National
ÉLISA GROSSET
Juriste droit social
EUREXO

Une politique handicap pensée, construite et déployée

Eurexo, société d'expertise spécialisée dans les dommages aux biens (incendies et risques divers), la protection juridique et l'expertise automobile, a fait progresser son t**aux d'emploi de 2,14 % en 2020 à 5,16 % en 2024 grâce à une politique active d'inclusion.**

- **Sensibilisation :** déploiement d'ateliers, e-learning et formations pour intégrer le handicap dans la culture d'entreprise. Lors de la SEEPH[3], 87 collaborateurs ont été sensibilisés, 26 ont suivi une formation spécifique et 9 managers ont été formés à l'inclusion. 13 relais locaux ont participé à des sessions dédiées et 56 personnes ont pris part à un défi collectif de sensibilisation.
- **Insertion professionnelle :** participation pour la 3e année consécutive au DuoDay, avec 6 duos créés, permettant des échanges enrichissants. Le Service RH étudie la mise en place de deux PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) pour prolonger cette dynamique.
- **Recrutement inclusif :** Eurexo automatise la publication d'offres sur l'Agefiph, mentionne systématiquement l'ouverture des postes aux travailleurs handicapés et propose des aménagements personnalisés. L'entreprise développe ses partenariats avec l'association Tremplin et participe à des salons spécialisés pour favoriser l'insertion.
- **Maintien dans l'emploi :** des aides concrètes sont mises en place, comme un chèque CESU[4] de 500 €/an et des autorisations d'absence rémunérées pour les démarches liées à la RQTH. L'aménagement des postes est systématique dès l'embauche et peut inclure un double aménagement domicile/travail. Un accompagnement est également prévu via des formations continues pour favoriser l'évolution professionnelle.

Objectifs 2025

Eurexo souhaite renforcer son engagement RSE avec le renouvellement de la Charte de la diversité, l'intégration de profils en

3 – Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
4 – Chèque emploi service universel

reconversion et un partenariat avec une entreprise adaptée. L'objectif est d'obtenir la médaille d'or Ecovadis en 2026 et de bâtir un environnement de travail toujours plus inclusif et responsable, fondé sur l'équité et l'innovation sociale. »



ALICE BELFER
Directrice Hôtel Baudelaire Opéra

Le travail doit être façonné à l'image de l'homme et non l'inverse, c'est notre conviction profonde.

Notre premier pas dans la politique handicap s'est fait tout naturellement lorsque l'un de nos salariés, après 25 d'ancienneté a présenté des troubles musculosquelettiques. Nous ne connaissions pas encore l'Agefiph et avons réorganisé la charge de travail, les responsabilités de notre salarié. Trois ans plus tard, un aménagement plus important était à prévoir. Notre service de santé au travail nous a mis en relation avec l'Agefiph, un ergonome et Cap emploi et nous avons alors aménagé le poste de manière conséquente. Cette adaptation de la situation de travail a évité une désinsertion professionnelle qui aurait été lourde de conséquences pour le salarié et notre structure aurait perdu sa gouvernante, véritable pilier de l'entreprise.

Ce premier aménagement nous a aussi permis de réaliser qu'**avec les bons outils, du bon sens et de l'adaptabilité, nous pouvions aider des salariés** qui étaient parfois indument écartés de l'emploi et bénéficier de leur talent.

Nous avons alors étendu notre politique handicap en accueillant des travailleurs en situation de handicap en PMSMP[5]. L'idée était de nous rendre compte des défis que posaient les différents postes à l'hôtel, ce qui était aménageable raisonnablement, ce qui l'était plus difficilement, comment nous pouvions réorganiser la manière de travailler, quels outils, matériels ou encore logiciels permettraient d'inclure les travailleurs handicapés et d'améliorer les conditions de travail pour éviter les TMS[6].

Aujourd'hui, notre hôtel 3 étoiles à Paris entre le Louvre et l'Opéra **compte 40 % de travailleurs handicapés.** Nous cherchons constamment à rendre encore plus accessible le travail, en automatisant les tâches pénibles, en mettant à portée de main ce qui sert tous les jours, en achetant de l'équipement ergonomique, en privilégiant la robotique au manuel. La réflexion est menée avec toutes les parties concernées et le choix revient toujours à l'utilisateur final, nous bénéficions ainsi d'un engagement sensible des salariés.

Enfin notre engagement en plus d'être porteur de sens est extrêmement bénéfique pour l'hôtel : **nos salariés restent chez nous et nous n'avons pas de difficultés de recrutement.** Ce sens de l'insertion partagé par toute l'équipe nous rend solide et structure l'image de la maison familiale qu'est l'hôtel. »

Actions conduites

- → organiser des temps de découvertes (type duoday, période de mise en situation professionnelle)
- → aménager les situations et les environnements de travail
- → mettre en place des aménagements raisonnables
- → repenser les organisations du travail
- → mobiliser les acteurs et les experts
- → mobiliser l'offre de service de l'Agefiph et les actions de droit commun
- → être accompagné par l'Agefiph

5 – Période de mise en situation en milieu professionnel
6 – troubles musculo–squelettiques

CENTRE HOSPITALIER DE VALENCIENNES

La loi de 2005 : un levier de transformation pour le Centre Hospitalier de Valenciennes

L'adoption de la loi de 2005 a marqué un tournant décisif pour l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du Centre Hospitalier de Valenciennes (CHV).

Elle a conduit l'établissement à repenser ses pratiques et à mesurer l'ampleur des progrès à accomplir, ouvrant ainsi la voie à une refonte profonde de sa politique handicap.

Historiquement, et compte tenu des enjeux liés à la sécurité des soins, la politique du CHV était principalement axée sur la prévention des risques professionnels afin de garantir un cadre sécurisé pour tous.

Cependant, cette approche ne suffisait pas à répondre aux problématiques d'accueil et de maintien des publics en situation de handicap. La création du FIPHFP a été un moteur de changement, offrant, par le biais du conventionnement, un accompagnement précieux dans le développement d'une politique handicap plus structurée, ambitieuse et proactive.

Ainsi, plusieurs démarches ont vu le jour. Une organisation interne a été créée, portée par des référents handicap chargés de traduire de manière opérationnelle les engagements inscrits dans la convention.

Au fil du temps, ces derniers ont su renforcer leur expertise, déployer et promouvoir la politique handicap au sein des 15 pôles d'activités de l'établissement, et développer un réseau de partenaires externes, rendant leurs actions plus efficaces.

Ces efforts ont permis une progression significative du **taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, atteignant un niveau record de 7,85 % en 2024** (contre 5,90 % pour l'ensemble des établissements de la Fonction Publique Hospitalière).

Mais l'ambition du Centre Hospitalier de Valenciennes ne s'arrête pas là. L'établissement souhaite aller plus loin en **instaurant une culture véritablement inclusive, garantissant l'accès de l'ensemble des personnes en situation de handicap aux métiers hospitaliers.**

Cette dynamique ne peut par ailleurs être portée seule : le CHV ambitionne d'élargir cette démarche à son Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) « Hôpitaux Hainaut-Cambrésis », en créant une synergie entre établissements grâce à la mutualisation des ressources, au partage d'expérience et à un appui technique renforcé. »

Actions conduites

- → des indicateurs de suivi
- → une organisation mise en place
- → des synergies mises en place
- → la mutualisation des ressources
- → le partage d'expérience et d'expertises
- → la mise en place de référents handicap
- → la mise en place de politiques structurées



THIERRY LARTIGUE
Référent handicap national des ministères sociaux, Membre du Comité national et Rapporteur de la Commission accessibilité numérique du FIPHFP

Les référents handicap de la Fonction publique héritiers de la loi 2005

Héritière des différentes lois du 20e siècle, la loi dite « Handicap » du 11 février 2005 a rendu obsolète l'approche médicale pour proposer un changement de paradigme. Un nouvel angle d'approche réaffirmant les droits des citoyens a déculpabilisé les personnes concernées en responsabilisant l'environnement par le droit, dans la cité mais également dans la sphère professionnelle.

Cependant, derrière la loi souffle son esprit souhaitant imposer une mise en application au plus près de la réalité, et visant ainsi une réponse efficiente à l'expression du besoin individuel et pluriel. La prise en charge de la situation, réalisée avec l'intéressé, respect et dignité obligent, exige un travail interdisciplinaire pour répondre à la diversité des personnes, des handicaps et des environnements. Alors quel acteur pour animer et mettre en action ? Lors des vingt dernières années, il a porté plusieurs noms : correspondant, coordonnateur ou chargé de mission handicap, un message trouble pour les collectifs de travail. **En 2019, dans la Fonction publique, le législateur a tranché, le « Référent handicap » sera chargé d'accompagner les agents en situation de handicap.** Aujourd'hui, un article du code général de la Fonction publique lui est dédié, et depuis peu une place dans le répertoire des métiers de la Fonction publique.

Mais à l'heure du vieillissement de la population active, du recul de l'âge légal de départ à la retraite et des nouvelles organisations de travail, il est temps de donner réellement du temps à cet expert du social, du care et surtout de la prévention. Le maintien en emploi est un enjeu de responsabilité sociétale des employeurs publics, tout comme la quotité de travail[7] des référents handicap, le tout est lié. À défaut, le curatif et ses conséquences continueraient à occuper l'espace des conditions de travail telles que les discriminations liées aux aménagements des postes de travail. »

Actions conduites

→ accompagner les agents de la Fonction publique
→ prendre en compte de nouveaux enjeux
→ articuler prévention et réparation

7 – 58% des référents handicap de la fonction publique interrogés en 2019 avaient une quotité de travail dédiée de moins de 50% (enquête menée par une équipe de chercheurs de l'EHESP (RFAS – 2022 -N°1)

4

REGARDS CROISÉS : **DES EXPERTS**

Charles Gardou, Serge Ebersold et Anne Revillard, membres de l'espace scientifique et prospectif de l'Agefiph[8]



CHARLES GARDOU
Président de la Fondation Internationale de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH), Anthropologue, Professeur émérite à l'Université Lumière Lyon 2, Directeur de la Collection Connaissances de la diversité (érès)

L'investissement éducatif et formatif, condition de l'effectivité de la loi

La loi de 2005 sous-tend un défi à relever en matière d'éducation et de formation. C'est la condition d'une évolution culturelle, dans le champ de l'emploi comme en tout autre secteur, car **le challenge n'est pas seulement structurel et technique : il est culturel.** La manière de produire les textes législatifs, de les donner à comprendre et de les appliquer en dépend. Sans un puissant investissement éducatif et formatif, une législation, quelle qu'elle soit, ne peut vaincre les résistances et transformer en profondeur la société.

Parce qu'elle marche de pair avec l'évolution de la pensée, l'éducation permet des d'avancées qu'aucune autre voie ne permet d'atteindre. C'est l'œuvre la plus déterminante pour prévenir les dérèglements des comportements, des pratiques et des politiques. Or, notre système éducatif est-il à la hauteur des visées de la loi : est-il inclusif ou se contente-t-il de « faire de l'inclusion », faute d'adaptations face à la diversité des besoins ?

De même, on peut regretter que la loi n'ait pas fait de la formation des professionnels une obligation applicable en tous domaines.

Sans un puissant investissement éducatif et formatif, une législation, quelle qu'elle soit, ne peut vaincre les résistances et transformer en profondeur la société.

La société inclusive, parlons-en. Il n'y a pas de vie minuscule (rééd. 2021)

La fragilité de source. Ce qu'elle dit des affaires humaines (2022)

Une Cité inclusive comme horizon. Essai de critique sociale (à paraître 2025)

8 – Pour en savoir plus : https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/creation-de-lespace-scientifique-et-prospectif-de-lagefiph-sur-lemploi-et-le

Aucun d'entre eux ne mérite pourtant d'y faire exception : pas davantage le soin, la justice, le tourisme et les loisirs, le cadre bâti, l'aménagement et l'urbanisme, les transports, l'entreprise que les médias ou le monde politique et, bien sûr, l'éducation. Comme force foncièrement progressiste, la formation modifie les pratiques, qui ne requièrent pas seulement un engagement personnel mais des savoirs et des compétences avérées. On constate ainsi que la plupart des professionnels se trouvent confrontés à une injonction paradoxale : contribuer activement à façonner des lieux inclusifs -et non plus exclusifs- sans y être préparés. Aussi peinent-ils à situer la question du handicap où elle doit être : dans le quotidien professionnel.

Si l'effectivité d'une loi exige des moyens dédiés et des dispositions appropriées, elle ne peut de passer, sans dommages, d'un tel investissement. Il serait illusoire d'espérer les effets d'une législation de génie qui pourrait s'en exempter. Si une loi a pour rôle d'organiser la vie sociale, en établissant des priorités et en édictant des règles, n'attendons pas vainement ce qu'elle ne peut offrir à elle seule. »



ANNE REVILLARD
Professeure de sociologie, Directrice du LIEPP Sciences Po

Au-delà de la loi de 2005, repenser le handicap au travail

En matière d'emploi comme dans d'autres domaines, la loi du 11 février 2005 a constitué une avancée significative sur le plan des droits. Tout en maintenant et renforçant l'OETH, pilier historique des politiques de l'emploi en France, cette loi a introduit, en application de la directive européenne n°78/2000 sur l'égalité de traitement, une vision ambitieuse du droit à la non-discrimination. Cette approche combine la prohibition des discriminations avec l'obligation pour les employeurs de fournir aux travailleurs handicapés les aménagements raisonnables dont ils peuvent avoir besoin.

Mais pour saisir le potentiel transformateur de la loi de 2005 pour l'emploi, il faut aussi prendre en considération ses dispositions au-delà de ce périmètre. L'accent mis sur la scolarisation en milieu ordinaire, ainsi que les dispositions concernant l'enseignement supérieur, étaient susceptibles de favoriser une progression de l'insertion professionnelle. La loi avait par ailleurs fixé une obligation de mise en accessibilité du cadre bâti et des transports sous dix ans, autre facteur facilitateur de l'emploi.

Handicap et travail, Paris, Presses de Sciences Po/Sécuriser l'emploi (2019)

Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social, Presses de Sciences Po/Gouvernances (2020)

Force est de constater que ces droits ambitieux se sont heurtés à des défauts majeurs d'effectivité.

Vingt ans après l'adoption de cette loi, force est de constater que ces droits ambitieux se sont heurtés à des défauts majeurs d'effectivité. Dans le champ de l'emploi en tant que tel, le droit de la non-discrimination reste mal connu des employeurs, surtout dans sa dimension d'obligation d'aménagements raisonnables. Le droit à l'accessibilité a par ailleurs été marqué par d'importants reculs, entre le report de l'obligation de mise en accessibilité adoptée par ordonnances en 2014 et la loi ELAN de 2018. Si la scolarisation en milieu ordinaire a progressé à tous les niveaux, les aménagements et l'accompagnement restent bien insuffisants, limitant les chances de réussite éducative.

La persistance des inégalités professionnelles ne trouve donc pas seulement sa racine dans les politiques de l'emploi, mais résulte aussi de l'effet d'autres politiques publiques, dans un contexte économique et social par ailleurs en forte évolution. De plus, du côté des politiques de l'emploi, il faut saisir les effets combinés des politiques de droit commun et des politiques spécifiques du secteur du handicap. Ceci rend leur évaluation d'autant plus nécessaire que délicate. La recherche s'y atèle, dans l'espoir de contribuer à améliorer les dispositifs en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi.

Au-delà du bilan, il s'agit aussi d'imaginer d'autres manières de penser le handicap au travail. En complément de l'approche individuelle du handicap qui reste prévalente, une démarche d'inclusion au sens fort suppose de questionner le collectif. Ce sont alors les routines, les attentes, les rythmes, les moyens de communication, la culture organisationnelle dans son ensemble qu'il s'agit d'interroger pour les rendre d'emblée inclusifs pour une diversité de profils. C'est un des défis des années à venir. »





SERGE EBERSOLD
Professeur CNAM, titulaire de la chaire accessibilité

L'accessibilité, une forme rapprochée de protection sociale

Par-delà les personnes administrativement reconnues handicapées, l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap concerne de manière croissante celles et ceux présentant un trouble chronique et rencontrant des difficultés dans l'exercice de leur activité professionnelle du fait des contextes organisationnels et sociaux dans lesquels elles sont placées[9]. Cette évolution demande d'aller au-delà de l'attribution de moyens compensatoires en vertu d'une reconnaissance administrative pour considérer les déterminants organisationnels et sociaux conditionnant les expériences de santé au travail des individus.

L'accessibilité des environnements professionnels en devient une forme de protection rapprochée offrant un continuum de soutiens sécurisant les parcours vers et dans l'emploi par l'articulation de trois composantes complémentaires de l'accessibilité.

Dans sa **composante universelle**, l'accessibilité considère les expériences de santé au travail de l'ensemble des personnels pour concevoir en amont des locaux, équipements et processus de travail soutenant le plus grand nombre dans l'exercice d'une activité.

Dans sa **composante intégrée**, elle complète la précédente en agissant sur les facteurs exposant à la disqualification professionnelle celles et ceux ayant un besoin d'appui en raison de problèmes de santé chronique ou/et une limitation d'activité ne nécessitant pas, en soi, une reconnaissance administrative. Elle consiste à promouvoir un éthos inclusif épaulant la mise en place d'organisations et de conditions de travail permettant à ces personnels d'exercer leur activité à égalité avec les autres et d'éviter, comme c'est le cas actuellement, d'être surexposés aux risques professionnels .

La **composante expresse** de l'accessibilité complète les précédentes : elle étaye, *a posteriori*, et de manière ciblée, les personnes devant être administrativement reconnues handicapées pour pouvoir exercer leur activité à égalité avec les autres par l'entremise de solutions spécialisées ou d'aménagements spécifiques au regard des exigences du poste occupé.

La manière dont ces trois composantes de l'accessibilité sont articulées détermine les contours de la réceptivité à la diversité au sein des entreprises, de l'action menée contre les discriminations au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle[10]. »

Le temps de l'accessibilité, Paris, L'Harmattan (2024)

L'accessibilité des environnements professionnels en devient une forme de protection rapprochée offrant un continuum de soutiens sécurisant les parcours vers et dans l'emploi par l'articulation de trois composantes complémentaires de l'accessibilité.

9 – Meidani, A., (2021). Santé au travail, maintien en emploi et genre dans les très petites entreprises, Travail et emploi, n°164–165, pp. 85–110
10 – Dares, (2024). Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels ? Dares analyses, n°35, pp.1–8

5

REGARDS CROISÉS : **DES ACTEURS DE L'EMPLOI**



BENJAMIN MAURICE
Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Une société inclusive ne se décrète pas, elle se construit

La loi du 11 février 2005 a posé une nouvelle approche du handicap pour une société garantissant l'accès aux droits des personnes en situation de handicap dans toutes leurs dimensions, économique, sociale et citoyenne. Elle a confirmé l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme levier d'insertion et créé le pendant de l'Agefiph pour le secteur public.

Depuis 20 ans, le renforcement de l'engagement des employeurs et la meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap dans l'élaboration des politiques d'emploi, d'éducation et de formation professionnelle se traduisent par des avancées significatives améliorant leur insertion et leur maintien dans l'emploi : citons le rapprochement entre Cap emploi et France travail qui a abouti à une offre unifiée. Citons aussi les dix-sept mesures de la Conférence nationale du handicap (CNH) de 2023, dont celle faisant de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire, un droit universel afin « garantir la liberté de choisir son orientation professionnelle et veiller à rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible, quel que soit le handicap ».

Les interventions de l'Agefiph auprès des personnes en situation de handicap et des entreprises ont évolué dans le temps. **Son défi à venir : s'adapter pour mieux s'articuler avec l'offre proposée par les acteurs de droit commun.** L'association est un acteur essentiel aux côtés de l'Etat dans cette politique publique et participe activement aux travaux de mise en œuvre de la feuille de route tracée par la loi pour le plein emploi et les mesures de la CNH.

Le dialogue entre la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

et l'Agefiph est constant et le partenariat renforcé par deux conventions structurantes : la convention quinquapartite et la convention triennale d'objectifs entre l'État et l'Agefiph.

Les résultats des politiques déployées depuis 20 ans sont visibles, le taux de chômage des personnes en situation de handicap démontre une tendance favorable passant de 19% en 2018 à 12 % en 2022. Des défis restent néanmoins devant nous pour améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap encore inférieur à la moyenne européenne (41% au lieu de 51%).

La prochaine convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph sera l'occasion de répondre à ces enjeux, en priorisant une politique ambitieuse d'accompagnement des employeurs privés, guidée par une offre de service simplifiée, mieux articulée avec celles des autres acteurs du réseau pour l'emploi, pour sécuriser les parcours et l'adaptation des organisations des employeurs en matière de recrutement, de maintien et d'accompagnement de l'évolution de carrière.

Chacun pourra compter sur l'engagement de l'État pour faciliter et renforcer la place des personnes en situation de handicap dans la société. »

Pour en savoir plus sur les mesures CNH 2023 :
https://handicap.gouv.fr/sites/handicap/files/2023-04/DP%20CNH%20-%2026%20avril%202023.pdf



JEAN-BENOIT DUJOL
directeur général de la cohésion sociale (DGCS)

De la loi de 1975 au plein emploi de 2024 : 50 ans d'engagement pour un travail accessible à tous

Depuis près de cinquante ans, la France s'engage pour une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. La loi de 1975 a posé les premiers jalons d'un droit au travail adapté, structurant les dispositifs d'accompagnement et les établissements spécialisés. Trente ans plus tard, la loi de 2005 a marqué une avancée majeure en affirmant l'obligation d'emploi et en renforçant les dispositifs de compensation et d'accompagnement.

En concrétisant les mesures énoncées lors de la Conférence nationale du handicap de 2023, la loi pour le plein emploi a impulsé une nouvelle dynamique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Depuis le 1er janvier 2024, l'orientation en milieu ordinaire de travail est un droit universel, garantissant à chaque personne en situation de handicap un accompagnement renforcé, assuré par France Travail en lien avec Cap emploi. Cette avancée majeure ouvre la voie à une meilleure sécurisation des parcours et à une égalité accrue des chances. Parallèlement, les droits des travailleurs handicapés en ESAT ont été accrus dans le sens d'un meilleur alignement sur ceux des salariés du milieu ordinaire, tout en préservant leur cadre de protection spécifique. La montée en puissance de l'emploi accompagné ou de dispositifs comme le CDD tremplin, témoigne aussi d'une volonté forte d'accompagner durablement l'insertion et l'évolution professionnelle.

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap demeure un défi auquel la Direction générale de la cohésion sociale prend toute sa part. Nous devons continuer à lever les freins, à sensibiliser les employeurs et à adapter nos politiques pour bâtir un monde du travail toujours plus inclusif. »



THIBAUT GUILLUY
Directeur général de France Travail

France Travail et l'emploi des personnes en situation de handicap : un engagement renforcé

La loi de 2005 a établi que ce sont nos milieux professionnels qui doivent s'adapter aux personnes en situation de handicap et non l'inverse. Les personnes nous demandent de ne plus les cantonner dans des dispositifs et des parcours à part.

Notre rapprochement en 2022 avec le réseau des Cap Emploi s'inscrit pleinement dans cette philosophie : un demandeur d'emploi en situation de handicap est avant tout un demandeur d'emploi et doit avoir la même porte d'entrée que tout demandeur d'emploi : l'agence France Travail. **Une Team Handicap a été créée dans chacune de nos 900 agences, où des conseillers France Travail collaborent avec des conseillers Cap Emploi.** En pratique, 20 % des demandeurs d'emploi sont suivis par un conseiller Cap Emploi pour les situations les plus complexes nécessitant une compensation du handicap.

Il est en effet important de rappeler aux employeurs que 80% des handicaps sont invisibles et que recruter une personne en situation de handicap ne demande pas toujours des aménagements spécifiques.

En 2024, près de

210 000

demandeurs d'emploi en situation de handicap ont retrouvé un emploi grâce aux Teams Handicap.

Si l'accompagnement des personnes a progressé significativement **(84,3 % des demandeurs d'emploi suivis se disent satisfaits),** le défi majeur reste de sensibiliser et d'accompagner les employeurs. Nos conseillers France Travail Pro doivent aborder systématiquement les questions d'inclusion et proposer notre offre de service pour devenir un employeur engagé : sélection de candidats handicapés, immersions, méthodes nouvelles de recrutement, sensibilisation des collectifs de travail au handicap, etc.

Avec la 6e Conférence Nationale du Handicap et la création de France Travail et du Réseau Pour l'Emploi, notre engagement se renforce. En 2024, France Travail a lancé un programme dédié à l'inclusion des personnes handicapées, visant à ce que chaque direction ait le réflexe inclusif en intégrant systématiquement les enjeux du handicap.

Parmi les évolutions attendues :

- **Renforcement progressif de l'accessibilité des agences** pour aller au-delà des exigences réglementaires principalement axées sur les personnes à mobilité réduite : les personnes avec un handicap invisible doivent également être accueillies sans difficulté.
- **Consolidation du partenariat avec les ESAT :** tout travailleur poursuivant un projet vers le milieu ordinaire doit bénéficier de l'offre de service en étant inscrit à France Travail. D'ici 2027, les MDPH ne pourront plus orienter en ESAT sans une proposition préalable de France Travail/Cap Emploi, établie avec la personne pour déterminer l'environnement de travail le mieux adapté à ses besoins. Nos conseillers seront épaulés par d'autres acteurs du territoire, dont des professionnels du médico-social, pour garantir que chaque personne en situation de handicap soit vue avant tout sous le prisme de son potentiel et de ses aspirations.
- **Développement d'une fonctionnalité sur francetravail.fr** pour mettre en relation les employeurs handi engagés et les candidats reconnus handicapés.

– **Création d'une offre dédiée** aux licenciés pour inaptitude et de formations à temps partiel pour les demandeurs d'emploi confrontés à une fatigabilité.

Beaucoup a été fait ces dernières années, nous devons maintenant améliorer la lisibilité de ce qui existe pour les personnes et les employeurs et cesser de travailler en silo. À cet égard notre collaboration avec les fonds Fiphfp et Agefiph doit être renforcée dans un souci de clarté et d'efficience.

En organisant cette mobilisation croisée, nous garantirons un accompagnement optimisé des personnes en situation de handicap comme des employeurs et contribuerons ainsi à construire une société plus inclusive ouverte à tous les talents. »

La loi de 2005 a établi que ce sont nos milieux professionnels qui doivent s'adapter aux personnes en situation de handicap, et non l'inverse.

Afin d'apporter un service plus lisible et plus efficace pour mieux sécuriser les parcours, la loi entérine la réunion en une mission commune de l'accompagnement vers l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Celle-ci est assurée depuis le 1er janvier 2018 par les organismes de placement spécialisés, labellisés sous le nom de Cap emploi.



JEAN-PIERRE BENAZET
Président de Cheops

La loi a ouvert la voie, l'action collective doit l'élargir

La loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis de poser les bases d'une politique d'insertion professionnelle plus inclusive en imposant une accessibilité universelle, en renforçant l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et en mobilisant les employeurs.

Elle a impulsé une réforme du service public de l'emploi en profondeur avec un principe de mobilisation du droit commun en premier lieu et la mobilisation des dispositifs spécifiques en complémentarité. Le rapprochement entre les Cap emploi et France Travail en est l'illustration, amenant également une coopération renforcée entre le SPE, l'Agefiph et le Fiphfp.

Parler emploi des personnes en situation de handicap, c'est aussi parler maintien dans l'emploi et évolution professionnelle en entreprise, pour que la prévention de la désinsertion professionnelle et la sécurisation des parcours restent une priorité. La coordination des acteurs de la prévention et de la santé au travail, et des acteurs de la compensation, en est un facteur essentiel de réussite.

20 ans après sa promulgation, des progrès sont encore à accomplir en matière d'accessibilité à tous les niveaux. Mais des avancées sont également à noter notamment sur l'engagement des employeurs que nous devons continuer collectivement à accompagner et à sensibiliser.

Cheops et le réseau des Cap emploi restent plus que jamais engagés auprès de l'Etat et de leurs partenaires pour relever les défis à venir avec des enjeux forts sur l'emploi des séniors, l'accompagnement des licenciés pour inaptitude ou encore la baisse du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée.

Ensemble pour une société plus inclusive. »

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels crée l'emploi accompagné, dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.



YORICK PEDERSEN
Directeur général du Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné (CFEA)

L'Emploi Accompagné, une réponse fondée sur les droits et les aspirations

La loi du 11 février 2005 a posé les fondements d'une société inclusive, en affirmant le droit à participer pleinement à la vie sociale, dont l'emploi en milieu ordinaire. L'Emploi Accompagné s'inscrit pleinement dans cette ambition : il part non des limitations ou des compétences, mais du souhait professionnel de la personne.

Son approche repose sur des principes fondamentaux : accessibilité sans critère d'exclusion, accompagnement sans limite de durée, formation en emploi. L'accompagnement est individualisé, continu et centré sur le pouvoir d'agir. Il vise à sécuriser le parcours vers (et dans) l'emploi en identifiant les besoins de compensation, en renforçant l'employabilité et en développant les compétences directement en situation de travail.

L'une de ses spécificités est le double accompagnement, de la personne et de l'employeur. En prenant en compte les réalités et besoins du collectif travail, il soutient une relation professionnelle durable et ajustée.

De la vision à l'action : un modèle structuré, au service de l'emploi pour tous
Reconnu par la loi de 2016, l'Emploi Accompagné est passé d'une expérimentation à un service public implanté dans tous les départements. **De 539 personnes accompagnées en 2018, il en concerne plus de 10 000 en 2024.** Les personnes accompagnées sont généralement très éloignées de l'emploi. Aujourd'hui, la moitié sont en emploi, dont beaucoup en CDI, dont 53 % depuis plus d'un an. Ce bilan confirme l'efficacité du modèle pour un emploi pérenne. Pour atteindre l'objectif de 30 000 bénéficiaires, des engagements durables seront nécessaires.

Une ambition partagée pour l'avenir
Les politiques d'insertion restent trop souvent centrées sur la catégorie "handicap", là où il faudrait partir des besoins réels. Cette approche limite les droits et fragmente les parcours. À l'inverse, partir des besoins permettrait d'inclure aussi ceux qui, sans reconnaissance administrative, rencontrent les mêmes obstacles.

Dans un paysage encore morcelé, l'Emploi Accompagné offre un cadre structurant. Fondé sur la continuité, la personnalisation et la co-construction avec les employeurs, il peut devenir le socle d'un emploi inclusif, lisible et durable. Le défi est d'ancrer cette vision dans les politiques publiques. C'est dans cette perspective que le CFEA poursuivra son action. »

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi vise à faciliter l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires. Un CDD spécifique dit "tremplin" visant un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés au sein des entreprises adaptées est inscrit dans la loi. Par ailleurs, les personnes non bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) mais titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité ont désormais les mêmes droits que les titulaires d'une RQTH sans passer par une MDPH. En outre, les droits des travailleurs en ESAT sont alignés sur ceux des autres salariés.



PAMELA BRYANT
Présidente de l'UNEA)

Entreprises Adaptées : quand inclusion rime avec performance

L'Entreprise Adaptée (EA) est un modèle entrepreneurial au service de l'emploi des personnes en situation de handicap qui a fait ses preuves. La loi de 2005 les a clairement positionnées sur le secteur économique concurrentiel. Ces structures se sont développées sur des activités diversifiées de production et de services. La création de nouvelles EA permet de voir naître des projets sur de nouvelles activités qui peuvent correspondre également aux appétences des nouvelles générations de salariés.

Sur les 20 dernières années, les EA ont été créatrices de milliers d'emplois. Elles ont su faire face aux différentes crises économiques, financières, sanitaires, énergétiques sur cette période en faisant preuve de résilience et d'agilité. **Entre 2005 et 2025, le nombre d'EA a augmenté de 40 % passant de 590 structures en 2005 à 825 en 2025.** Sur la même période, **les effectifs de salariés en situation de handicap ayant eu un contrat dans les EA a augmenté de 67 % passant de 25 000 contrats en 2005 à 42 000 en 2025.**

Des avancées législatives ont pu être proposées pour renforcer le modèle de l'Entreprise Adaptée, des expérimentations ont été confirmées dans le droit afin de pouvoir proposer la solution d'accompagnement la plus adaptée aux salariés en situation de handicap en fonction de son projet professionnel.

Il reste cependant plusieurs pistes d'amélioration concernant le pilotage, l'orientation du public, la compensation des surcoûts sociaux afin de tenir compte de la spécificité d'un modèle salariant une majorité de salariés en situation de handicap.

Le développement de la relation avec les acteurs de l'écosystème économique doit également permettre aux EA de partager leur savoir-faire inclusif et d'aider à lever les préjugés persistants sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

En somme, les Entreprises Adaptées ont dû évoluer pour devenir de véritables entreprises sociales, capables de concilier compétitivité et performance économique et mission sociale inclusive. Les acteurs économiques publics et privés peuvent les voir désormais comme de véritables partenaires stratégiques pour développer leur politique RSE et inclusive. »



Pour aller plus loin, les rapports de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) :

https://www.igas.gouv.fr/la-gouvernance-de-la-politique-demploi-des-personnes-en-situation-de-handicap

https://igas.gouv.fr/HANDICAPS-ET-EMPLOI-Rapport-thematique–2019–2020–de-l-IGAS

https://igas.gouv.fr/handicap-comment-transformer-loffre-sociale-et-medico-sociale-pour-mieux-repondre-aux-attentes-des-personnes

https://www.igas.gouv.fr/une-decennie-de-rapports-de-ligas-consacres-la-sante-au-travail

https://igas.gouv.fr/nos-rapports/travail-emploi-formation-professionnelle/revue-de-depenses-dispositifs-de-soutien-lemploi-et-laccompagnement-des-demandeurs-demploi

2005 - 2025 : Les chiffres clés emploi & handicap

L'Agefiph et le FIPHFP ont souhaité publier les chiffres clés de l'emploi des personnes handicapées pour les 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ces chiffres permettent de mesurer l'évolution de la situation sur une période longue.



01

Les personnes en situation de handicap en emploi [11]

(source Insee)

En 2023

3 068 000 soit plus du double en 20 ans

personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap **contre 1 300 000 en 2002.**



7,5 %

la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de la population active (15-64 ans) en 2023 **contre 3,4 %en 2002.**



4,3 %

la part des personnes reconnues handicapées au sein des personnes en emploi en 2023 **contre 2,1 % en 2002.**

En près de 20 ans

parmi les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi[12] :

– le nombre d'agents en situation de handicap dans la fonction publique **est passé de 164 000 à 270 000.**

– Le nombre de salariés en situation de handicap dans le secteur privé **est passé de 252 000 à 674 000.**



En 2023

1 205 000 soit plus du double en 20 ans

personnes sont reconnues handicapées en emploi **contre 500 000 en 2002.**

11 - ayant une reconnaissance administrative de leur handicap donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Dans le cadre de l'enquête emploi de l'Insee, un module de 4 questions sur la santé au travail a été intégré en 2013, ce qui permet de produire annuellement les indicateurs d'emploi et de chômage des travailleurs handicapés. Auparavant, les questions relatives au handicap n'étaient administrées que tous les 4–5 ans (il n'y a donc pas de données en 2005).

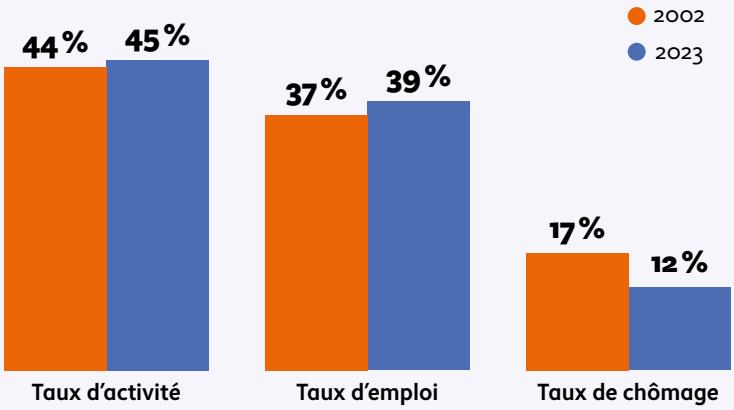
12 - comptant 20 salariés ou agents et plus au sein de leur effectif

02

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

(source Insee)

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)



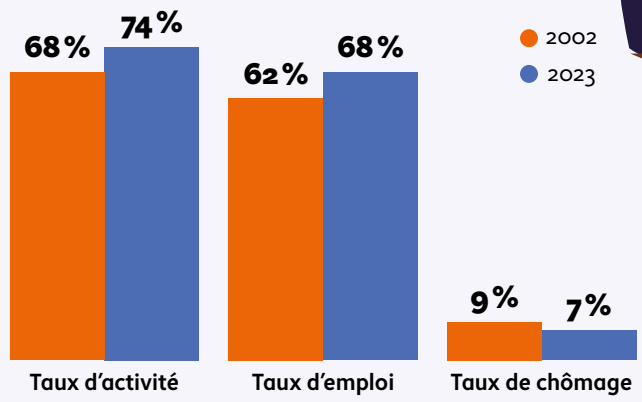


Le taux d'emploi[13] des BOE a progressé, à un niveau toutefois bien inférieur à celui du tout public, constat identique pour le taux d'activité[14].

Dans le même temps, si le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail a progressé[15], **le taux de chômage[16] des BOE a diminué** mais reste à un niveau supérieur à celui du tout public **(12 % en 2023 contre 7 % pour le tout public).**



Tout public



13 - Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi (actifs occupés) et la population de 15 à 64 ans correspondante

14 - Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population de 15 à 64 ans correspondante

15 - passant en catégories A-B-C de 285 000 en 2005 à plus de 485 000 en 2024

16 - Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante

03

Profil des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en emploi (source Insee)



L'augmentation du nombre et de la part des BOE parmi les personnes en emploi s'est accompagnée d'une modification du profil des personnes handicapées. Un public plus féminin, plus âgé et davantage formé.

Femmes

BOE
+ 12 pts
51 % en 2023
contre 39 % en 2007

Tout public
+ 2 pts
49 % en 2023
contre 47 % en 2007

50 ans et +

BOE
+ 18 pts
50 % en 2023
contre 32 % en 2007

Tout public
+ 8 pts
31 % en 2023
contre 23 % en 2007

Bac et +

BOE
+ 22 pts
48 % en 2023
contre 26 % en 2007

Tout public
+ 19 pts
68 % en 2023
contre 49 % en 2007

Un public davantage composé de cadres et de professions intermédiaires, et moins d'ouvriers.

Cadres et professions intermédiaires

BOE
+ 13 pts
34 % en 2023
contre 21 % en 2007

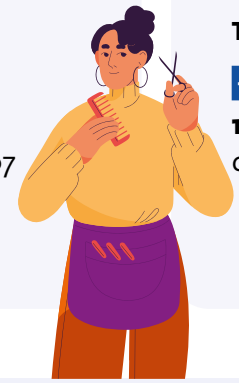
Tout public
+ 9 pts
48 % en 2023
contre 39 % en 2007



Temps partiel

BOE
+ 5 pts
33 % en 2023
contre 28 % en 2007

Tout public
- 1 pt
17 % en 2023
contre 18 % en 2007



Ouvriers

BOE
- 11 pts
27 % en 2023
contre 38 % en 2007

Tout public
- 4 pts
19 % en 2023
contre 23 % en 2007



04

Le maintien dans l'emploi

(source Agefiph)

En 2023

24 385 soit plus du double en près de 20 ans

personnes sont maintenues dans l'emploi **contre 9 359 en 2005** (dont 13 % auprès des employeurs publics)*.

* Des maintiens rendus possibles grâce à l'appui des Sameth (puis par les Cap emploi à compter de 2018).

05

L'apprentissage

(source Dares)

En 2023

14 444 soit 7 fois plus en près de 20 ans*

contrats d'apprentissage sont signés par des travailleurs handicapés **contre 1 900 en 2005** (dont plus de 1 000 auprès des employeurs publics).

* Soit 1,7 % de l'ensemble des contrats.

06

La compensation du handicap

En 2023

80 000 soit 3 fois plus en près de 20 ans

interventions au titre de la compensation du handicap sont réalisées **contre 27 000 en 2005.**

L'Agefiph et le FIPHFP dispensent de nombreuses aides au titre de la compensation du handicap : aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité, services d'appuis spécifiques, adaptations des situations de travail…



07

20 ans d'action, **l'impact majeur de l'Agefiph et du FIPHFP pour l'emploi des personnes en situation de handicap**

En 20 ans

1,5 million

de personnes en situation de handicap recrutées (tous types de contrats confondus)*.



En 20 ans

Plus de 350 000

personnes en situation de handicap maintenues en emploi*.



En 20 ans

900 000

personnes en situation de handicap entrées en formation[17].

En 20 ans

11 milliards d'euros

versés par l'Agefiph et le FIPHFP dans le cadre de leurs interventions.





17 - avec l'appui de l'Agefiph ou du FIPHFP

Notes

Notes

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET STATISTIQUES



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Publication réalisée par l'Agefiph
en collaboration avec le FIPHFP

Rédacteur en chef : Véronique Bustreel
Coordination / Rédaction : Arnaud Lenoir
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : iStock, @erwann le gars, DR
Juin 2025