



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Question écrite n° 13339

Texte de la question

Mme Soumya Bourouaha appelle l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur les discriminations rencontrées par les personnes en situation de handicap, en particulier dans l'accès et le maintien dans l'emploi. Les travaux récents consacrés aux politiques publiques du handicap démontrent qu'un écart persiste entre leurs droits et leurs effectivités réelles. L'absence d'une stratégie nationale en ce sens pleinement coordonnée, avec un pilotage clair et des outils d'évaluation adaptés, limite la cohérence des dispositifs et maintient ces hommes et ces femmes dans une situation fragile et précaire. De nombreuses études, notamment celle réalisée par APF France Handicap en 2025 objectivant les discriminations à l'embauche montrent qu'à qualification équivalente, la mention d'un handicap réduit les chances d'obtenir un entretien, avec une baisse significative pour certains profils comme les handicaps moteurs et auditifs. Cette discrimination est plus marquée lorsque le handicap est visible ou lorsqu'il s'agit de postes en contact avec le public, confirmant l'existence de freins sociétaux à leur entrée sur le marché du travail. À cela s'ajoutent des difficultés continues dans les parcours professionnels. L'accès à la formation, aux promotions et aux responsabilités reste inégal. Des comportements stigmatisants persistent dans certains environnements de travail et les aménagements nécessaires, indispensables à l'égalité réelle, ne sont pas systématiquement mis en œuvre, notamment dans les plus petites structures. Enfin, comme souligné par le rapport 2023 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme sur les politiques publiques du handicap, les carences en matière de données consolidées et d'évaluation limitent l'identification précise des obstacles et l'adaptation des réponses publiques. Dans ces conditions, elle souhaite connaître les mesures concrètes que le Gouvernement entend engager afin de garantir un accès effectif et égalitaire des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Texte de la réponse

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap constitue une priorité constante de l'action du Gouvernement. Celui-ci est pleinement conscient des difficultés particulièrement rencontrées en matière de discriminations. Les personnes en situation de handicap restent structurellement éloignées du marché du travail. Elles connaissent en effet une durée de chômage de longue durée plus élevée que la population générale : 761 jours en moyenne contre 621 pour le reste des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, elles subissent encore des formes croisées de discrimination ou d'exclusion, notamment sur le marché du travail. Plusieurs facteurs de discrimination ou de vulnérabilité peuvent se cumuler, qui contribuent à éloigner davantage ces publics de l'emploi : le handicap et l'âge, avec près de 80 % des handicaps qui surviennent au cours de la vie, souvent après 45 ans (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 2023), ou encore le handicap et l'accès à la formation. S'il a fortement diminué, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste néanmoins plus élevé que celui du reste de la population. Ces écarts tiennent à la fois à des freins organisationnels, à des représentations sociales encore trop souvent défavorables, ainsi qu'à une appropriation insuffisante des obligations et des mesures de compensation prévues par le droit par les employeurs, ou encore à des droits mis en œuvre de façon trop inégale. Ainsi, l'obligation d'aménagement raisonnable a vocation à s'appliquer tout au long du parcours professionnel, qu'il s'agisse pour les personnes handicapées "d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins y soit dispensée". "L'employeur doit prendre

en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification". Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du code du travail. Le Gouvernement a reconnu la nécessité de mieux structurer et professionnaliser les fonctions de référent handicap, dont la Cour des comptes a souligné en 2026, dans son rapport d'évaluation sur la politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'insuffisante définition des missions et l'absence d'objectifs opérationnels. La clarification de leur rôle doit permettre de prendre en compte plus systématiquement les aménagements raisonnables dès la phase de recrutement et de limiter les refus d'embauche fondés sur des représentations erronées du handicap. Ce référent, rendu obligatoire pour les employeurs d'au moins 250 salariés peut être mis en place par tout employeur volontaire. Par ailleurs, les actions de sensibilisation, de formation et de lutte contre les stéréotypes constituent un axe prioritaire. Elles sont portées à la fois par France travail, Cap emploi et les missions locales, par les organismes spécialisés tels que l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), ainsi que par les partenaires sociaux, afin de faire évoluer durablement les pratiques des recruteurs et des collectifs de travail. Ainsi l'obligation de formation des recruteurs instituée par la loi de 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté comprend aussi les enjeux liés aux discriminations, notamment en matière de handicap. Le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (PRADO) fait l'objet d'un travail de bilan en cours par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Le Gouvernement partage enfin l'analyse selon laquelle l'amélioration de l'action publique suppose un pilotage renforcé et une capacité accrue d'évaluation. L'objectif est de mieux mobiliser des données consolidées, partagées et exploitables, afin d'adapter plus finement les politiques publiques et d'en mesurer les effets réels sur l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Données clés

Auteur : [Mme Soumya Bourouaha](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (4^e circonscription) - Gauche Démocrate et Républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13339

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [3 mars 2026](#), page 1858

Réponse publiée au JO le : [2 juin 2026](#), page 4995