MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

flash RH DGAFP

La fonction publique engagée en faveur de l'inclusion

Chaque année, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) promeut l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le marché du travail. L'objectif : sensibiliser les administrations, les entreprises et la société civile aux défis et aux opportunités liés à l'emploi des personnes handicapées.
Elle vise également à faciliter les rencontres entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les recruteurs, et à promouvoir des actions concrètes pour améliorer l'accès à l'emploi. L'édition 2026, qui se tient jusqu'au 22 novembre, a pour thème « Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous ».

Des avancées grâce à la mobilisation des employeurs publics

En 2025, pour la première fois, la fonction publique a franchi le seuil légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap, avec un taux de 6,36 %, contre 3,55 % en 2006 et 5,1 % dans le secteur privé. Cette progression continue traduit la mobilisation croissante des employeurs publics pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mais également pour mieux les accompagner tout au long de leur parcours professionnel. Elle reflète aussi l'engagement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qui accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de leur politique handicap, en finançant notamment des aides et des dispositifs destinés à faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des agents concernés.

Cette dynamique repose également sur la levée des freins susceptibles de limiter l'accès des personnes en situation de handicap aux emplois publics.

Le franchissement du seuil de 6 % constitue certes une avancée majeure, mais ne doit pas marquer la fin des efforts engagés. L'ambition fixée à horizon 2030 est claire : atteindre un taux d'au moins 6 % dans chacun des versants de la fonction publique et dans toutes les catégories d'emploi.

Des mesures pour aller plus loin

Pour renforcer l'inclusion, la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a engagé plusieurs actions en 2026 :

1. Des travaux sont en cours pour allonger de six mois à un an la durée de validité du certificat médical nécessaire à l'aménagement des épreuves des concours. Cette mesure de simplification importante permettra de limiter les démarches médicales répétées et les contraintes administratives qui pèsent sur les candidats.
2. L'inclusion ne s'arrête pas au recrutement. C'est dans cette logique que la DGAFP a lancé, le 16 mars 2026, le programme expérimental Handi'Talents, entièrement

financé par le FIPHFP, visant à :

- accompagner les agents publics en situation de handicap dans leur développement professionnel, grâce au coaching, au mentorat et au renforcement de leur leadership et de leur réseau professionnel ;
- faire évoluer le regard des employeurs publics sur les parcours professionnels des agents en situation de handicap, en mettant l'accent sur leurs compétences et leurs possibilités d'évolution, au-delà des seuls enjeux de recrutement et de maintien dans l'emploi ;
- engager une dynamique durable qui dépasse le seul cadre de l'expérimentation. Les ministères économiques et financiers ont lancé en octobre 2026 leur première promotion d'Handi'Talents.

« Handi'Talents m'a permis d'être moi-même »

Bénédicte André et Horkiha Raji font partie des 52 agents publics sélectionnés pour la première édition du programme Handi'Talents.

Le principe ? Permettre à des personnes en situation de handicap de dépasser les freins éventuels qui, malgré la richesse de leur parcours professionnel et de leurs compétences, seraient susceptibles de les brider en termes d'évolution professionnelle.Bénédicte est adjointe à la cheffe du bureau des RH de la Direction des finances, des achats et des services (DFAS) des ministères sociaux et ambassadrice du programme Handi'Talents.

Sourde de naissance, son parcours professionnel a été marqué par un manque d'accessibilité, des réticences et préjugés quant à sa capacité de manager des équipes. Son objectif à l'issue du programme : passer le Tour extérieur et devenir administratrice de l'État.

« Handi'Talents, c'est un temps précieux pour réfléchir aux options pour la suite de la carrière, avec une prise de recul que l'on ne s'accorde pas toujours ».

Horkiha Raji est coordinatrice logistique et référente culture au sein de l'Assistance publique des Hôpitaux de Paris (AP-HP). Son handicap étant invisible, elle a longtemps éprouvé un sentiment d'illégitimité à exprimer ses besoins, parfois au prix de douleurs importantes. Son objectif à l'issue du programme : accéder à la catégorie A par la voie de promotion interne, en s'appuyant sur les fonctions de ce niveau qu'elle exerce déjà.

« J'ai retrouvé confiance et je me suis autorisée à parler pleinement de mon handicap, que je taisais sur le plan professionnel par peur du jugement. Handi'Talents m'a permis d'être moi-même ». Elles en ressortent aujourd'hui enrichies et recommandent la pérennisation du dispositif qui leur a offert une prise de recul, une connaissance des outils et de l'écosystème de la fonction publique, des contacts pertinents, une confiance en soi retrouvée, ou encore un accompagnement à la mobilité professionnelle.

Mais par-dessus tout, elles ont noué des relations fortes au sein de leur promotion, sur fond de solidarité.

Retrouvez leurs témoignages :
Bénédicte André
Horkiha Raji

Handicap au travail et management

Six types de handicap sont reconnus : sensoriel, mental, moteur, psychique, cognitif et chronique invalidant. Une grande partie d'entre eux est invisible. Une personne sur cinq est touchée par le handicap en France et 80 % des handicaps déclarés sont dits « invisibles ».

Si des améliorations notables sont intervenues depuis vingt ans, l'accès, le maintien dans l'emploi et les parcours de carrière des personnes en situation de handicap restent

aujourd'hui des enjeux clés en matière d'inclusion.

De l'individu aux organisations, tous les acteurs de la société sont concernés. Les employeurs publics occupent ainsi une place essentielle. Ils ont un rôle clé pour accompagner le déploiement opérationnel de la politique du handicap et soutenir les managers dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Notre numéro de La Boussole du manager consacré au management du handicap propose aux encadrants de proximité un éclairage sur la question du handicap au travail ainsi que des leviers opérationnels pour renforcer l'inclusivité de leurs pratiques managériales. Ces éléments sont illustrés par des témoignages et des initiatives inspirantes portés par des administrations issues des trois versants de la fonction publique.

Se former pour mieux connaître le handicap

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées est l'occasion de s'informer, se former et agir.

Des formations en ligne sont accessibles sur la plateforme interministérielle de formation des agents de l'État, Mentor.

- Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action : pour appréhender le handicap au travail dans sa globalité (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi et reclassement)
- Exercer les missions de référent handicap dans la fonction publique : pour maîtriser les fondamentaux de la politique du handicap et la réglementation
- Vers un management inclusif : pour créer un environnement de travail inclusif par l'initiation d'actions concrètes, de modes de travail et de modes de communication favorisant l'inclusion et la diversité, ainsi que la prise en compte de la richesse liée aux différences des profils au sein d'une équipe
- Diversité et lutte contre les discriminations : pour appréhender les situations de discrimination et réagir

Retrouvez également le compte rendu de la conférence « Regards francophones : pour une fonction publique inclusive » que nous avions organisée en juin 2025.

Les échanges avaient porté sur les cadres juridiques en vigueur, l'intégration de la politique d'inclusion au sein des collectifs de travail et dans tous les pans des ressources humaines (attractivité, recrutement, formation…) et la valorisation des bonnes pratiques RH et managériales en matière d'inclusion.

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.
Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE
Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON