



**MINISTÈRE  
DE L'ACTION  
ET DES COMPTES  
PUBLICS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 14 avril 2026  
N°566

### **Le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap dans la fonction publique dépasse 6 % en 2025**

**Une avancée historique après plus de 20 ans de mobilisation collective !**

**Avec un taux d'emploi direct de 6,36 %, la fonction publique franchit un cap historique dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une progression continue qui témoigne d'une mobilisation durable des employeurs publics et des acteurs de l'insertion professionnelle accompagnés depuis 20 ans par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**

La fonction publique atteint en 2025 un taux d'emploi direct de **6,36 % de personnes en situation de handicap**, dépassant pour la première fois le taux de référence légal de 6 %.

Cette progression marque une étape majeure dans la **politique d'inclusion**, pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), **déployée par les employeurs publics** et soutenue par les actions du FIPHFP.

Dans le détail, si la progression continue du taux d'emploi direct concerne toute la fonction publique, deux des trois versants dépassent désormais le seuil de 6% :

- **7,68 %** dans la fonction publique territoriale ;
- **6,26 %** dans la fonction publique hospitalière ;
- **5,28 %** dans la fonction publique d'État.

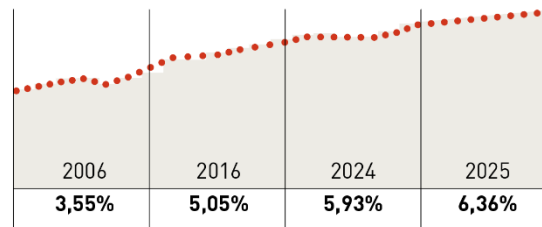
**David Amiel, Ministre de l'action et des comptes publics :**

*« Les employeurs publics se doivent d'être exemplaires en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. En franchissant le seuil des 6% d'emploi direct, la fonction publique tient ses engagements grâce à la mobilisation des employeurs et acteurs de l'insertion. Ce résultat marque une étape importante, mais il nous oblige aussi : nous devons désormais consolider cette dynamique pour progresser dans chacun des versants de la fonction publique et garantir à chacun des parcours professionnels pleinement inclusifs. »*

## Une dynamique de progression continue depuis près de deux décennies

Depuis la création du FIPHFP, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap n'a cessé de progresser, passant de **3,55 % en 2006** à **6,36 % en 2025**.

Cette évolution s'inscrit dans une trajectoire régulière :



## Des facteurs structurels qui expliquent cette progression

Plusieurs dynamiques concourent à cette amélioration significative :

- **L'engagement renforcé des employeurs publics sous l'impulsion de la DGAFP**, en lien avec les actions d'accompagnement et de financement du FIPHFP ;
- **L'aménagement** des procédures de recrutement et la création de voies de recrutements adaptées aux personnes en situation de handicap ;
- **Une hausse des recrutements**
- **Une hausse des maintiens en emploi** de personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, dans le contexte d'un vieillissement des effectifs de la fonction publique ;
- **Un meilleur recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH).**

L'atteinte du taux d'emploi s'inscrit dans le contexte du déploiement d'un **réseau de référents handicap formés et professionnalisés** au sein de la fonction publique. Ces référents ont pour rôle d'assurer un accompagnement personnalisé des agents en situation de handicap tout au long de leur carrière. Le réseau ministériel des référents handicap est animé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

## Une étape clé, mais un cap à consolider

Le franchissement du seuil de 6 % constitue une avancée majeure, mais ne marque pas 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 ;
- dans toutes les catégories d'emploi.

**Boris Melmoux-Eude, directeur général de l'administration et de la fonction publique :**

*« Ce résultat confirme une dynamique engagée depuis plusieurs années dans la fonction publique. Le passage au-delà du seuil de 6 % en constitue aujourd'hui un point d'appui. L'enjeu est désormais d'en assurer la traduction concrète dans tous les versants et à chaque étape des parcours professionnels. À cette fin, une concertation sera engagée dans le cadre de l'agenda social dès le mois de mai. »*

**Marine Neuville, directrice du FIPHFP :**

*« Le franchissement du seuil des 6 % constitue une étape historique pour la Fonction publique. Il vient reconnaître plus de vingt ans d'engagement des employeurs publics et l'efficacité des politiques*

*d'accompagnement déployées dans la durée. Le FIPHFP a joué un rôle structurant dans cette progression, en soutenant concrètement les recrutements et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la professionnalisation des acteurs sur l'ensemble du territoire. »*

**Françoise Descamps Crosnier, présidente du Comité national :**

*« Le dépassement du seuil des 6 % témoigne de l'engagement croissant des employeurs publics en faveur de l'inclusion. Cette dynamique traduit une évolution profonde des pratiques, où le handicap est désormais pleinement intégré dans les politiques RH. Notre responsabilité collective est désormais de franchir une nouvelle étape : faire de ce seuil un standard durable, dans chacun des versants et dans toutes les catégories d'emploi, conformément à notre ambition 2030 pour une Fonction publique pleinement inclusive. »*

**Contacts presse :**

Cabinet de David Amiel : 01 53 18 45 37 – [presse.macp@cabinets.finances.gouv.fr](mailto:presse.macp@cabinets.finances.gouv.fr)

Bureau de presse de Bercy : 01 53 18 33 80 – [presse.bercy@finances.gouv.fr](mailto:presse.bercy@finances.gouv.fr)

**FIPHFP :**

Blandine Dabrowski - [b.dabrowski@agence-cid.fr](mailto:b.dabrowski@agence-cid.fr) – 06 61 55 04 99

Chloé Méhat - [c.lemahieu@agence-cid.fr](mailto:c.lemahieu@agence-cid.fr) - 06 89 57 84 63

--

***La Direction générale de l'administration et de la fonction publique***

*Depuis 1945, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en tant que direction des ressources humaines de l'État, a pour mission de porter tous les sujets de modernisation et de transformation RH au niveau de la fonction publique.*

***À propos du FIPHFP - Le FIPHFP, au service des employeurs publics***

*Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux, universités...). Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre de partenariats nationaux, notamment dans le champ de l'accessibilité numérique.*

*Le FIPHFP est un établissement public national dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des Dépôts et dont la tutelle est assurée par l'Etat.*

[www.fiphfp.fr/](http://www.fiphfp.fr/) @fiphfp

***A propos du groupe Caisse des Dépôts***

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

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