



EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE

- SESSION 2025 -



EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE DU JEUDI 3 AVRIL 2025



REDACTION D'UNE NOTE OU D'UNE LETTRE ADMINISTRATIVE,
A L'AIDE D'UN DOSSIER A CARACTERE PROFESSIONNEL
NE POUVANT EXCEDER VINGT-CINQ PAGES



(Durée : 3 heures - Coefficient : 2)

REMARQUES IMPORTANTES :

- les copies doivent être rigoureusement anonymes et ne comporter aucun signe distinctif ni signature, même fictive, sous peine de nullité.
- le candidat s'assurera, à l'aide de la pagination, que le sujet comporte 1 page de garde, 1 page d'énoncé et 25 pages de dossier documentaire.

TOUTE NOTE INFÉRIEURE A 8 SUR 20 EST ELIMINATOIRE

SUJET

Vous êtes affecté(e) en qualité de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au sein d'un bureau des ministères économiques et financiers (MEF). Un agent en situation de handicap a été recruté au sein de ce bureau et va prendre ses fonctions prochainement.

Pour préparer au mieux son arrivée, votre supérieur hiérarchique, qui a rejoint récemment les MEF, vous demande de rédiger une note relative à la prise en charge des agents en situation de handicap au sein de la fonction publique de l'Etat.

A partir des documents joints, vous exposerez, dans un premier temps, le cadre juridique relatif à l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique de l'Etat. Dans un second temps, vous présenterez, les dispositifs et outils d'inclusion professionnelle mis en place au sein des MEF et sur lesquels votre supérieur hiérarchique pourra s'appuyer pour permettre la bonne intégration de l'agent au sein du bureau.

Document n° 1	Extrait de la circulaire du 6 octobre 2022 de mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées	Pages 1 à 5
Document n° 2	Article du 5 juillet 2022 de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées « 10 dates qui ont marqué l'histoire de l'emploi des personnes handicapées »	Page 6
Document n° 3	Extraits de l'accord du 21 juin 2024 relatif à la mise en œuvre de mesures complémentaires et nouvelles pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers sur la période 2024-2026	Pages 7 à 15
Document n° 4	« DuoDay 2024 : les inscriptions sont ouvertes ! »	Page 16
Document n° 5	« 20 ans de la loi Handicap : soyons toutes et tous acteurs de l'accessibilité des services publics ! »	Pages 17 à 18
Document n° 6	Extraits de l'article « 20 ans de la loi Handicap »	Pages 19 à 20
Document n° 7	Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat	Pages 21 à 23
Document n° 8	Extraits de l'article « L'obligation d'emploi de personnes handicapées et les mesures d'adaptation et d'accessibilité »	Pages 24 à 25

n° 6375/SG

Paris, le 6 octobre 2022

à

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les ministres délégués,
Mesdames les secrétaires d'État,
Monsieur le secrétaire d'État,
Mesdames et messieurs les préfets

Objet : Mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées

PJ : 2 annexes

Référence	NOR : PRMX2228579C
Date de signature	06/10/2022
Emetteur	PRM – Première ministre
Objet	Fixer les orientations et les moyens de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap.
Commande	La présente circulaire rappelle l'objectif fixé par le Gouvernement de rendre la société pleinement inclusive en intégrant la dimension du handicap dans la mise en œuvre des politiques publiques, afin de favoriser l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes en situation de handicap à la construction des solutions qui les concernent.
Action(s) à réaliser	<ul style="list-style-type: none">- Adresser au CNCPH les projets de normes législatives et réglementaires pour avis et veiller à bien renseigner les évaluations préalables associées à ces textes.- Désigner un Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion au sein de chaque ministère et un sous-préfet référent handicap au sein de chaque préfecture.- Nommer un délégué interministériel à l'accessibilité.- Produire dans chaque ministère des bilans de l'accessibilité des sites internet publics et des bâtiments.- Mettre en œuvre la charte d'accessibilité de la communication de l'État.
Echéance	Effet immédiat
Contacts utiles	Secrétariat général du comité interministériel du handicap (SGCIH), service d'information du Gouvernement (SIG), direction de l'immobilier de l'État (DIE), direction interministérielle du numérique (DINUM).
Nombre de pages et annexes	4 pages – 2 annexes (manifeste pour un État inclusif ; schéma directeur sur l'accessibilité de la communication de l'État).

La prise en compte des enjeux du handicap dans un cadre interministériel a permis ces dernières années des avancées majeures pour l'autonomie des personnes en situation de handicap. Cette politique s'est déployée en matière de scolarisation avec 430 000 enfants en situation de handicap accueillis à l'école, d'accès à l'emploi avec une diminution de moitié du taux de chômage, d'amélioration de la compensation avec un accès élargi à la prestation de compensation du handicap, de simplification des démarches administratives avec les droits à vie, de citoyenneté avec l'ouverture du droit de vote aux majeurs protégés, et de développement de solutions adaptées aux besoins de chacun.

En 2022, le Président de la République a confirmé l'objectif de rendre la société pleinement inclusive en demandant à ce que toutes les politiques menées intègrent d'elles-mêmes les préoccupations de nos concitoyens en situation de handicap. En ce sens, les engagements de politiques prioritaires du Gouvernement intègrent la dimension du handicap et j'ai appelé dans chacune de vos feuilles de route à la pleine mobilisation sur ce sujet.

Cet engagement s'inscrit dans les objectifs portés par la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui a été ratifiée par la France en 2010. Elles nous ont été rappelées lors de l'audition de la France de 2021 par le comité des droits des personnes handicapées : au-delà de motifs de satisfaction, les observations finales nous obligent à faire davantage pour l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes à la construction des solutions qui les concernent. Ces principes doivent nous guider et à ce titre je vous demande de les diffuser dans toutes vos administrations.

Nous aurons l'occasion de fixer les orientations et les moyens de notre politique concernant les personnes en situation de handicap lors de la **Conférence nationale du handicap (CNH)**, qui se tiendra en 2023. Ce jalon permettra de poser une démarche spécifique en déclinaison de la méthode souhaitée par le Président de la République. Le Gouvernement s'engagera plus particulièrement sur quatre thématiques prioritaires : l'accessibilité universelle, l'acte II de l'école et de l'université inclusive, la mobilisation pour le plein emploi et enfin la simplification des parcours des personnes dans l'accès aux droits et à l'offre médico-sociale.

Parallèlement, dans le cadre des travaux et des thématiques lancées dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR), je souhaite la pleine association des personnes en situation de handicap aux concertations ainsi qu'aux solutions qui seront proposées.

Pour vous appuyer dans ce travail, le recours à l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et du Secrétariat général du Comité interministériel du Handicap (SGCIH) doit être systématisé dès la conception de votre action ministérielle et tout au long de son déploiement. Pour garantir cette association, je vous demande d'adresser au CNCPH les textes qui nécessitent son avis, sous le pilotage du Secrétariat général du gouvernement. Par ailleurs, l'ensemble des études d'impact ou des évaluations associées à vos projets de textes réglementaires ou législatifs devront intégrer la question du handicap et mieux intégrer les règles d'accessibilité.

Je souhaite que soit désigné au sein de chaque ministère un « Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion » avec une lettre de mission à votre signature et un temps dédié à cette fonction. Ce Haut fonctionnaire devra être tenu informé, grâce à une organisation que vous mettrez en place, de tous les projets émanant de votre ministère afin de pouvoir prendre en compte dès leur construction les enjeux liés au handicap et assurer le recueil de l'avis du CNCPH. Chaque Haut fonctionnaire présentera chaque année devant le CNCPH le bilan et les perspectives de votre action. Il appuiera au sein de votre ministère la mise en œuvre des « 10 engagements pour un État inclusif » (cf. annexe 1).

Pour décliner au plus près des personnes en situation de handicap vos actions ministérielles, un sous-préfet référent handicap sera désigné au sein de chaque préfecture. Il réunira régulièrement les acteurs locaux pour garantir l'accessibilité des établissements recevant du public, promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, garantir un accès effectif aux droits, à la participation citoyenne et accompagner les projets territoriaux.

Un délégué interministériel à l'accessibilité aura la charge, en lien avec le SGCIH et les sous-préfets référents, d'assurer un pilotage interministériel pour animer cette politique, assurer notamment le respect des obligations de la directive du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services, et garantir une démarche de programmation de l'accessibilité des établissements recevant du public.

La mise en accessibilité de nos services publics, qu'elle soit physique, téléphonique ou numérique, est essentielle, de même que la transparence sur la réalité de cette accessibilité. En lien avec vos secrétaires généraux, je vous demande d'ici la fin de l'année 2023 de produire dans chaque ministère un bilan de l'accessibilité des sites internet publics dont vous avez la responsabilité et de proposer un schéma directeur pour planifier les opérations futures, ainsi qu'un bilan de l'avancement de la mise en œuvre des agendas d'accessibilité programmée des bâtiments dans votre périmètre ministériel et l'assurance qu'ils seront respectés. La direction de l'immobilier de l'État (DIE), le service d'information du Gouvernement (SIG), et la direction interministérielle du numérique (DINUM) pourront vous accompagner.

Je vous rappelle aussi les engagements pris pour la mise en accessibilité de la communication gouvernementale et publique. Les comptes rendus des conseils des ministres sont désormais tous accessibles sous l'égide du porte-parole du Gouvernement. L'effort doit se poursuivre et se systématiser. Il s'agit notamment de diffuser les supports de communication en format nativement accessible et simplifier le langage, en s'appuyant sur le « Facile à lire et à comprendre » dont l'utilité dépasse les personnes en situation de handicap. Pour les personnes sourdes et malentendantes, vos prises de parole doivent être rendues accessibles grâce au recours à des interprètes en langue des signes française et à des dispositifs de sous-titrage.

Cette exemplarité gouvernementale repose sur les standards de la charte d'accessibilité de la communication de l'État et sera portée par le schéma directeur de l'accessibilité de la communication de l'État (cf. annexe 2) afin de devenir un modèle à même d'inspirer l'ensemble des services publics et les collectivités locales.

Enfin je vous demande de redoubler d'efforts pour améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et atteindre un taux d'emploi de 6 % dans les effectifs de l'État. Vous mobiliserez particulièrement vos secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines sur cet objectif. Vous veillerez notamment à structurer et professionnaliser votre réseau de référents handicap et à programmer le recrutement de 6 % d'apprentis en situation de handicap. C'est une question de crédibilité dans notre exigence vis-à-vis de l'ensemble des employeurs.

* * *

Afin de garantir l'atteinte de ces objectifs, je réunirai deux fois par an le comité interministériel du handicap. Le ministère délégué chargé des personnes handicapées auprès du ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées aura la charge d'assurer le suivi quotidien de ces actions, avec l'appui du Secrétariat général du Comité interministériel du handicap (SGCIH).

Je sais pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de cette politique. À travers elle, c'est l'émancipation et le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap que nous devons viser. À travers elle, c'est le progrès économique et social de l'ensemble de la société que nous devons plus largement promouvoir.



Élisabeth BORNE

ANNEXE 1

Manifeste pour un État inclusif : les 10 engagements

1. Donner une information en temps réel aux citoyens sur le niveau d'accessibilité des établissements recevant du public, dans le cadre d'une mise en œuvre résolue des agendas de l'accessibilité programmée.
2. Promouvoir l'accessibilité numérique des sites gouvernementaux, des applications et des démarches, en étant transparent sur le niveau de cette accessibilité et en harmonisant la position de l'onglet « accessibilité », ainsi qu'intégrer l'accessibilité numérique de manière native dans tous les nouveaux projets de systèmes d'information, en formant massivement les professionnels des ministères.
3. Assurer l'accessibilité de la communication tant pour les interventions officielles des membres du Gouvernement, que pour les manifestations publiques, afin de permettre à chaque citoyen de suivre l'actualité du Gouvernement et d'y participer.
4. Mobiliser les opérateurs de l'État et les services déconcentrés dans la mise en accessibilité de leur accueil téléphonique.
5. Assurer un accueil accessible et de qualité des personnes en situation de handicap dans les maisons France Service.
6. Atteindre un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap dans les effectifs de l'État, et de 6 % d'apprentis et garantir leur maintien dans l'emploi.
7. Promouvoir les carrières des personnes en situation de handicap (art. L5212-13 du Code du Travail) en mettant en œuvre les voies de promotion interne ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique, et en facilitant la portabilité des équipements et adaptations nécessaires lors des mobilités professionnelles.
8. Assurer la participation de toutes les administrations centrales, services déconcentrés et opérateurs de l'État à l'opération « Duoday » qui a lieu une fois par an.
9. Contribuer à la valorisation des compétences des personnes handicapées, notamment en assurant leur présence dans les services publics aux missions essentielles d'accompagnement du public.
10. Solliciter l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées pour la construction de la feuille de route de chaque ministère.

Un bilan de ces engagements sera réalisé une fois par an lors d'un Comité interministériel du Handicap à partir des indicateurs arrêtés.

10 dates qui ont marqué l'histoire de l'emploi des personnes handicapées

De 1987 à 2020, retour sur 10 dates clés en faveur de l'emploi et de la citoyenneté des personnes handicapées.

de 1987 à 2020 : 10 dates qui ont marqué l'histoire du handicap

1987 : [loi du 10 juillet 1987](#) en faveur de l'emploi des personnes handicapées qui oblige les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher au moins 6% de travailleurs handicapés. C'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette loi impulse la création de l'Agefiph.

1990 : [loi du 12 juillet 1990](#) relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

1991 : [loi pour favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées](#) des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

2005 : [loi du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle donne pour la première fois une définition du handicap et impose un principe d'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi.

2005 : création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et 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. Elle 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.

2018 : [loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle engage la réforme de l'OETH.

2019 : [l'article 11 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019](#) donne le droit de vote aux personnes en situation de handicap mental.

2020 : [la réforme de l'OETH](#) entre en vigueur. Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclarent désormais leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le mode de calcul change : le décompte de l'OETH se fait avec toutes les formes d'emploi (stagiaires, périodes de mise en situation...) au niveau de chaque entreprise et non plus de chaque établissement.

Publié le 5 juillet 2022

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/10-dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-handicapees>



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES
COMPLEMENTAIRES ET NOUVELLES POUR LE RECRUTEMENT,
L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES MINISTERES ECONOMIQUES
ET FINANCIERS SUR LA PERIODE 2024-2026**

Il a été convenu le présent accord entre

D'une part, les ministères économiques et financiers, dénommés « MEF » dans le présent document, représenté par le Secrétariat Général.

Et

Solidaires Finances

La Confédération Générale du Travail (CGT) Finances

CFDT Finances - CFTC Finances

Force Ouvrière Finances

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances (UNSA Finances) et CFE-
CGC Finances

PREAMBULE

La politique du handicap et de l'inclusion des agents en situation de handicap constitue l'un des axes structurants de la politique des ressources humaines au sein des ministères économiques et financiers (MEF).

Avec 8 500 agents déclarés en situation de handicap fin 2022, le ministère conduit une politique engagée en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap le conduisant à dépasser le seuil légal d'obligation d'emploi de 6%. Au-delà de ce volume et de ce constat, le ministère souhaite développer les actions visant à améliorer l'accompagnement, l'insertion, le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

A l'occasion du renouvellement pour la période 2024-2026 de la convention liant le ministère au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les mesures nouvelles et complémentaires que le ministère mettra en œuvre ont été négociées et adoptées avec les organisations syndicales selon les principes posés par l'accord de méthode en date du 20 octobre 2023, signé par le représentant des ministères économiques et financiers, ainsi que par les organisations syndicales représentatives des MEF. La négociation a été conduite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Le présent accord explicite les mesures nouvelles visant à compléter celles prévues au précédent plan d'action triennal 2020-2022 qui constituent le socle minimal de la politique ministérielle en la matière.

Ce socle d'actions sera annexé, sous la forme d'un bilan, au présent accord sans faire l'objet de la présente négociation.

Les actions concernées sont celles en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des MEF. Cet accord vise ainsi à améliorer la politique inclusive portée par les ministères économiques et financiers.

L'ensemble des mesures nouvelles prévues par l'accord fait l'objet d'un financement global annuel par les MEF de 1 M€ (hors titre 2) par an sur la période 2024-2026.

Le présent accord s'applique au ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique (MEFSIN) et au ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques (MTEFP), désignés dans le présent document sous l'appellation « MEF ». Il inclut les agents des MEF affectés dans le réseau de la direction générale du Trésor à l'étranger et dans les DDI, ainsi que dans les DREETS - DRIEETS.

1. Développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, que celui-ci soit visible ou invisible

La diversité est un enjeu majeur dans le monde du travail actuel. L'inclusion a pour objectif de prendre en compte les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap afin qu'ils se sentent valorisés, entendus et respectés.

Favoriser un environnement de travail inclusif est devenu une nécessité pour les employeurs du secteur public qui cherchent à recruter et retenir les talents.

Un ministère plus inclusif constitue une force pour tous. Peu importe la différence de profils, l'objectif est que les agents partagent les mêmes valeurs et la même vision. La construction d'un environnement professionnel inclusif, ou handi-accueillant, passe aux MEF, par la mise en œuvre d'actions prioritaires.

1.1 Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail

L'insertion des personnes en situation de handicap implique la mise en œuvre de mesures d'adaptation du poste de travail. Réussir cette insertion nécessite toutefois d'aller au-delà des mesures individuelles dédiées aux travailleurs en situation de handicap (TH).

En amont de l'arrivée d'un agent en situation de handicap, après son recrutement, ou lors d'une mobilité ou à l'occasion de son retour dans le service, s'agissant des agents dont le handicap est évolutif, l'équipe pluridisciplinaire (réfèrent handicap, médecine de prévention, le cas échéant l'assistant de prévention, et/ ou l'assistant de service social, et enfin gestionnaire RH...) est mobilisée par le réfèrent handicap et/ou son futur encadrant de proximité pour organiser son accueil, sensibiliser le collectif de travail du premier cercle et prévoir, en tant que de besoin, l'aménagement de son poste de travail dans toutes ses composantes (aménagement matériel, fonctionnel, du rythme de travail).

L'accompagnement de l'encadrement, en particulier de l'encadrement de proximité et de l'ensemble des collectifs de travail lors de l'accueil et de l'intégration de personnes en situation handicap, permettra la construction d'un environnement professionnel plus inclusif et de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. L'organisation, vis-à-vis des encadrants et des collectifs de travail, d'un accompagnement spécifique doit ainsi permettre de réunir les conditions d'une inclusion réussie et, ce faisant, d'augmenter la capacité des MEF à recruter des personnes en situation de handicap et à les maintenir dans l'emploi.

Mieux outiller les référents handicap, en enrichissant l'offre de formation qui leur est proposée, renforcer la communication interne sur le handicap, en luttant contre les préjugés et en faisant connaître leurs droits aux agents en situation de handicap, contribueront également à cet objectif.

1.1.1 Développer les actions de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement à destination des encadrants et des collectifs de travail

Au-delà des formations en présentiel déjà existantes et ouvertes aux référents handicap et aux encadrants et aux agents, les modules de e-formation (catalogue IGPDE) « Et si on parlait handicap au travail » seront systématiquement proposés par les référents handicap et les conseillers formation :

- aux encadrants ayant des personnes en situation de handicap dans leurs équipes,
- aux collectifs de travail comprenant un agent en situation de handicap, avec l'accord de ce dernier ;
- et de manière plus générale aux agents prenant leur 1^{er} poste d'encadrant.

Lors de son arrivée, le référent handicap et/ou le gestionnaire RH informera l'agent en situation de handicap nouvellement affecté des mesures d'accompagnement spécifiques à son handicap qui peuvent lui être proposées, mais également de celles qui peuvent être proposées au futur encadrant et, le cas échéant, au collectif de travail.

Mesures nouvelles :

Accompagner les encadrants ou les collectifs par un prestataire extérieur spécialisé

Déploiement sur l'ensemble du territoire d'un dispositif d'accompagnement des encadrants de proximité et des collectifs de travail qui accueillent ou réintègrent un agent en situation de handicap, que celui soit physique ou psychique, ou lorsque la situation ou le handicap d'un agent de l'équipe évolue. L'accompagnement du collectif de travail pourra être déclenché après évaluation du besoin et de la situation réalisée par le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire et accord de l'agent en situation de handicap.

La prestation réalisée par des intervenants externes, adaptée en fonction du handicap et de l'évaluation de la situation par l'équipe pluridisciplinaire, portera sur une ou plusieurs de ces étapes : préparation de l'accueil, accueil – intégration de l'agent en situation de handicap, retour d'expérience au bout de 3 ou 6 mois après l'arrivée de l'agent.

Estimation : 25 collectifs de travail / an, soit 45 000 € / an.

🔗 **Indicateur de suivi** : nombre d'interventions auprès d'encadrants de proximité et/ou de collègues bénéficiaires du dispositif d'accompagnement adapté.

Une fois l'offre déployée sur le territoire : nombre de demandes d'interventions.

Déployer une plate-forme INFO Handicap

Mise en place à titre expérimental d'une plateforme téléphonique et numérique handicap « INFO Handicap », guichet anonyme d'information de premier niveau, accessible en semaine à l'ensemble des agents des MEF et destiné à répondre à leurs interrogations professionnelles ou personnelles en lien avec le handicap.

☞ **Indicateur de suivi** : bilan annuel quantitatif et qualitatif du nombre d'appels et des thématiques abordées. Questionnaire de satisfaction à l'attention des utilisateurs de la plateforme.

Ces deux premières mesures, qui seront mises en place sur l'ensemble du territoire national, y compris en outre-mer, feront l'objet d'appels à projets ou d'appels d'offres pour une mise en œuvre à partir de fin 2024.

Élaborer un guide d'accueil des agents en situation de handicap par la mission Handicap

Ce guide, principalement destiné aux encadrants, présentera les droits et les actions déployées au sein des MEF en faveur des agents en situation de handicap, identification des principaux interlocuteurs internes et externes. Ce guide fera l'objet d'une présentation en comité de suivi.

☞ **Indicateur de suivi** : enquête de satisfaction auprès des encadrants, destinataires du document et plus globalement des acteurs du handicap (référénts, médecins du travail...).

Mettre à disposition des fiches d'information pour les encadrants

Mise à disposition d'un ensemble de fiches informatives pour accompagner les encadrants dans l'intégration (recrutement et maintien dans l'emploi) des agents en situation de handicap, avec éventuellement des points spécifiques par nature de handicap. Ces fiches seront présentées en comité de suivi.

☞ **Indicateur de suivi** : enquête de satisfaction auprès des encadrants destinataires du document et plus globalement des acteurs du handicap (référénts, médecins du travail...).

Favoriser le recours aux traducteurs en Langue des Signes (LSF)

Une augmentation du co-financement par les MEF, à hauteur de 10 € du montant de la prise en charge de l'heure d'interprétariat permettra de compenser les difficultés rencontrées pour faire appel à ce service, dans un contexte très concurrentiel.

Estimation : 10 € de plus pour 50 heures : soit 500 € / an

☞ **Indicateur de suivi** : récapitulatif du nombre de prestations, à comparer avec celui des trois années précédentes.

Mettre à disposition une e-formation en Langue des Signes (LSF) pour les agents des MEF

Sur le modèle de celle mise en place par la DGFIP, une e-formation courte et concrète sera proposée aux agents des MEF. Elle présentera des situations de la vie courante et proposera des exercices pratiques. Cette nouvelle formation ministérielle sera élaborée par la DGFIP, l'IGPDE et la mission Handicap pour un déploiement à partir de fin 2024.

☞ **Indicateur de suivi** : nombre d'agents formés par an, au total et par direction.

1.1.2 Renforcer la professionnalisation du réseau des référents handicap directionnels et locaux

La professionnalisation des référentes et référents handicap et la pleine reconnaissance des fonctions exercées constitue un enjeu important en matière d'inclusion des agents en situation de handicap.

Une formation « tronc commun » minimum obligatoire de deux jours est organisée plusieurs fois par an pour les nouveaux référents directionnels et locaux, des modules d'approfondissement par thématique étant régulièrement proposés en complément.

Les référents directionnels ou locaux qui le souhaiteront auront la possibilité de suivre une formation diplômante ou certifiante :

- Une formation diplômante au diplôme universitaire (DU) « Référent handicap » proposée dans un format hybride (présentiel et distanciel). Existant dans plusieurs universités (Nice, Toulouse, Bordeaux, Paris-Est Créteil, Réunion...), le DU « Référent Handicap » permet de saisir l'ensemble des problématiques du handicap et de l'insertion professionnelle, sociétale, universitaire ou scolaire des personnes en situation de handicap, et de développer connaissances et compétences pour mettre en œuvre la politique handicap d'une organisation et accompagner tout un chacun.
- Une formation qualifiante à l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique de Rennes préparant au diplôme d'établissement (DE) « Référent handicap : accompagnement des personnels en situation de handicap au travail ».

Des contacts seront pris avec les MDPH afin de permettre aux référents de découvrir à l'occasion de visites, leur organisation et mode de fonctionnement.

Afin de les conforter dans leur rôle, les référents Handicap directionnels et les correspondants handicap locaux qui constituent un réseau d'environ 220 agents bénéficieront d'une lettre de mission et d'une fiche de poste d'actualisée qui seront présentés en comité de suivi.

Mesure nouvelle :

Accompagner les référents directionnels ou locaux qui souhaitent passer leur diplôme universitaire (DU) de référent handicap, via un partenariat avec l'université de Paris-Est Créteil, ou qui souhaitent suivre la formation à l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique (24 jours de formation sur site à Rennes), en prenant en charge leurs frais de scolarité et de déplacement, dans la limite d'un montant maximum par année de formation et pour une durée maximale de 3 ans. L'aide est mobilisable une fois par référent.

Estimation : 2 référents handicap / an pour 10 000 € / an.

☞ **Indicateur de suivi** : nombre de référents handicap formés par type de formations.

2.2.4. Télétravail

Le télétravail a été identifié comme l'une des modalités d'organisation du travail permettant le maintien en emploi de personnes en situation de handicap, notamment en facilitant la mise en place de soins à domicile lorsqu'ils sont régulièrement requis, ou encore en diminuant les contraintes liées aux déplacements et la fatigue associée.

D'un point de vue réglementaire l'agent en situation de handicap est soumis aux mêmes règles que l'ensemble des agents en télétravail. Quelques adaptations sont néanmoins prévues pour mieux articuler le handicap avec le télétravail.

- Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique prévoit deux dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap :
 - o la possibilité de déroger au plafond hebdomadaire de télétravail (> 3 jours), pour une durée de 6 mois renouvelable, après avis du service de médecine du travail (article 4) ;
 - o l'aménagement raisonnable du poste de travail sur le lieu de télétravail (article 6).
- L'accord ministériel télétravail du 11 juillet 2022 prévoit un suivi spécifique (services RH, acteurs de la prévention) pour les agents disposant d'une importante quotité de télétravail (article 3) et équipement adapté au handicap, et financé par l'employeur, est mis à disposition des agents en situation de handicap qui télétravaillent (article 3).

Les handicaps étant multiples, les aménagements matériels et organisationnels doivent s'adapter au plus près des spécificités du handicap et du degré d'autonomie des agents concernés. Le guide « télétravailler en situation de handicap » détaille les mesures qui peuvent être mis en œuvre par nature de handicap.

Mesure nouvelle : Réaliser en 2024 ou 2025 une enquête qualitative sur les agents des MEF en situation de handicap qui sont en télétravail plus de 3 jours par semaine, en lien avec les médecins du travail.

Indicateurs : Jours de télétravail par semaine accordés et réalisés par les agents en situation de handicap (par nombre de jours, par direction, catégorie, genre et classe d'âge).

Nombre d'agents en situation de handicap équipés au titre du télétravail.

2.3. Suivi du déroulement de carrière et de la mobilité des agents

2.3.1. Formation des agents en situation de handicap

Les perspectives de carrière et d'avancement de l'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi doivent être analogues à celles des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade et au regard de ses seules compétences professionnelles (articles L131-8 à 131-11 du Code général de la fonction publique).

Les personnes concernées ont accès à toutes les formations offertes aux agents, celles-ci devant, le cas échéant, être adaptées à leurs besoins de compensation. Les MEF s'engagent à continuer à garantir les conditions matérielles permettant aux agents en situation de handicap de suivre les formations en présentiel, sur prescription du médecin du travail (ex : prise en charge de frais de taxi).

Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin du travail, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

Les enquêtes réalisées tous les 3 ans sur les exclus de la formation ne permettent pas à ce jour de disposer de données quantitatives sur le nombre d'agents en situation de handicap parmi les exclus. Pour autant, lorsque les répondants renseignent les motifs de leur absence de participation à une formation sur les 3 dernières années (soit environ 1 800 répondants sur 7 300 exclus sur la période 2019 – 2022), les motifs liés à une inaccessibilité de la formation (c'est-à-dire non adaptée à des personnes en situation de handicap, par exemple malvoyantes ou malentendantes), à une inaccessibilité des locaux de formation, ou aux difficultés à se déplacer ou se loger ne sont quasiment jamais cités par les exclus.

Mesure nouvelle

Les MEF s'engagent à :

- compléter le formulaire d'enquête auprès des exclus de la formation afin de détailler les différents motifs liés au handicap,
- fournir les résultats de ces enquêtes, pour les motifs liés directement ou indirectement au handicap, dans le cadre du suivi du Plan Handicap et Inclusion.
- Indiquer dans les catalogues de formation (IGPDE et directions à réseau) les formations et e-formations adaptées aux agents en situation de handicap.

Formations spécifiques destinées à compenser le handicap

Dans le cadre de sa politique handicap, le ministère finance la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels, outils ou méthodes spécifiquement conçus pour la compensation du handicap afin de favoriser leur intégration, leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle. Cette aide, plafonnée à 5 000 €, est mobilisable tous les 3 ans, sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap, à justifier par le médecin du travail.

Estimation : 15 000 € / an.

☞ Indicateurs :

- Nombre de formations spécifiques demandées et réalisées par type de formation et de handicap.
- Coût annuel par type de formation et de handicap.

Bilans de compétences – Bilans professionnels

Mesure nouvelle

A l'initiative de l'agent, de l'encadrant, ou du référent Handicap, mise en place d'un bilan de compétences ou professionnel permettant d'accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, de ses potentiels et de ses motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel adapté à son handicap. L'aide proposée sera mobilisable tous les 4 ans, sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap, et pour un montant maximal de 3 000 € par bilan. Le nouveau projet professionnel devra être finalisé avec l'aide d'un conseiller mobilité carrière (CMC), ou équivalent (tel que conseiller en évolution professionnelle), sur la base dudit bilan de compétences ou professionnel.

Estimation : 15 000 € / an.

☞ Indicateurs :

- Nombre de bilans de compétences demandés et réalisés au total et par catégorie et genre et coût annuel afférent.
- Nombre de bilans professionnels demandés et réalisés au total et par catégorie et genre et coût annuel afférent.

Formation de reconversion professionnelle ou liée à un reclassement d'un agent en situation de handicap, ou dont le handicap vient d'être reconnu, ou dans le cadre d'une reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Les MEF mettront en place une aide pour financer le coût de ces formations, dans la limite du plafond défini par le FIPHFP et sur une durée fixée à un an, sur accord du bureau des ressources humaines dont relève l'agent et production d'un justificatif. Cette aide pourra s'inscrire dans le cadre du décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions¹.

¹ Le décret précité ouvre la possibilité, sur demande du fonctionnaire, de faire commencer la période de préparation au reclassement avant que le conseil médical ait donné son avis, ce qui permet d'anticiper également le reclassement qui en découle, stabilisant ainsi plus tôt la nouvelle carrière de l'agent concerné et permet d'intégrer des mesures financières pour inciter les fonctionnaires à entrer dans la phase préparatoire au reclassement, qui elle-même contribue à la réussite du projet de réorientation professionnelle.

DuoDay 2024 : les inscriptions sont ouvertes !

06 septembre 2024



À vos agendas ! La 7^e édition du DuoDay aura lieu le jeudi 21 novembre 2024, pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui se déroule du 18 au 24 novembre. Le DuoDay, c'est l'occasion idéale d'ouvrir les portes de votre quotidien professionnel et de partager votre métier avec une personne en situation de handicap. Ensemble, changeons les regards sur le handicap au travail.

Comme chaque année, les MEF sont pleinement investis dans l'opération DuoDay. En 2023, 245 duos ont été constitués, avec la participation d'agents de toutes les directions mais aussi celles des ministres Bruno Le Maire, Olivia Grégoire et Thomas Cazenave, qui avaient chacun accueilli une personne désireuse de découvrir nos métiers. Vous aussi, vous pouvez participer au DuoDay !

En quoi ça consiste ?

Concrètement, en tant qu'agent volontaire, vous accueillez, le temps d'une journée, une personne en situation de handicap. Vous formerez un binôme pour partager votre savoir-faire, votre environnement de travail et votre passion pour votre métier.

Les rencontres peuvent se faire en **présentiel** ou en **distanciel** (visioconférence, rendez-vous téléphonique, etc.), avec la possibilité de mixer les formats. Tout est mis en place pour que cette journée soit enrichissante et facile d'accès pour tous !

Inscrivez-vous dès maintenant !

Pour participer au DuoDay 2024, contactez votre référent handicap : il est le seul habilité à soumettre votre candidature sur la plateforme DuoDay.fr. [Cliquez ici pour retrouver les coordonnées de votre référent handicap sur Alizé.](#)

Attention : la date limite d'inscription est fixée au 15 novembre 2024. N'oubliez pas de prévenir votre hiérarchie de votre participation à cette belle initiative.

Des questions ? Besoin d'aide ?

[Contactez la Mission Handicap ministérielle !](#)

20 ans de la loi Handicap : soyons toutes et tous acteurs de l'accessibilité des services publics !

10 février 2025

L'année 2025 marque le 20^e anniversaire de la loi du 11 février 2005, dite loi « Handicap », un texte fondateur qui consacre le principe de l'accessibilité. Si en 20 ans de gros progrès ont été accomplis pour rendre accessibles l'accueil physique, l'information et les services numériques, il faut désormais franchir un nouveau palier en « pensant accessible » dès la conception de tout projet ou politique publique. C'est pourquoi une nouvelle plateforme *accessibilite.gouv.fr* vient d'être mise en place. On vous explique tout.

Le nouveau « hub » de l'accessibilité

L'ambition est grande : être le portail de référence de l'accessibilité pour tous les agents de l'Etat, afin de leur donner les moyens d'agir concrètement. **La plateforme rassemble, classe et donne accès à une centaine de ressources, outils, formations et bonnes pratiques pour faciliter la mise en œuvre de l'accessibilité.**

Pour accompagner ce lancement, le gouvernement propose une campagne de communication pour sensibiliser tous les agents de l'Etat. Son principe : mettre en scène des objets du quotidien rendus inadaptés, pour attirer l'attention sur des situations concrètes rencontrées par les personnes en situation de handicap.

En 2025, adoptons tous le réflexe de l'accessibilité, et cela commence sur accessibilite.gouv.fr

[Téléchargez également le dépliant](#)

Un engagement dans la durée aux MEF

Les MEF mènent une politique volontariste en matière d'inclusion des agents en situation de handicap afin d'assurer un environnement de travail propice à leur bien-être et d'accompagner leurs encadrants et leurs collègues.

La mission Handicap ministérielle, créée en 1991 et rattachée au Secrétariat général, est chargée de :

- concevoir et piloter la politique ministérielle en matière de Handicap;
- sensibiliser les agents à toutes les problématiques qui y sont rattachées ;
- former les acteurs du handicap ;
- délivrer des prestations destinées à compenser le handicap des quelque 9 000 agents travailleurs handicapés déclarés.

Elle anime un réseau de 20 référents handicap directionnels et environ 220 référents handicap de proximité, qu'elle forme, anime et informe des nouvelles dispositions relatives au handicap.

Pour aller plus loin et renforcer leurs engagements et les actions ministérielles, les MEF ont signé le 21 juin 2024 un accord Handicap comprenant une vingtaine de mesures, au service de deux grands objectifs :

- développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, que celui-ci soit visible ou invisible (formation et sensibilisation des encadrants et des collectifs de travail, déploiement de la plateforme INFO Handicap, favoriser le recours aux traducteurs en Langue des Signes...),
- assurer un accompagnement et un suivi des agents en situation de handicap, pour garantir les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi, favoriser leur mobilité et le déroulement de leur carrière (améliorer le recrutement d'apprentis en situation de handicap, proposer de nouvelles prestations individuelles matérielles, pour le handicap auditif ou l'aménagement de véhicules, par exemple...).

Fabrice Thévaux, haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion (HFHI), depuis sa nomination en mars 2024, assure, en lien avec les directions, la coordination de la politique publique ministérielle en faveur du handicap auprès du secrétariat général du comité interministériel du handicap (SG-CIH), qui anime le réseau des hauts fonctionnaires ministériels.

Il participe à la préparation, en lien avec la déléguée interministérielle à l'accessibilité (DIA), du comité interministériel du handicap (CIH). Le prochain CIH, organisé prochainement, sera dédié à l'accessibilité.

Le HFHI préside et anime un conseil ministériel du handicap composé des directions des MEF afin de suivre la mise en œuvre de la politique du handicap des ministères, dont la mise en œuvre de l'accord ministériel 2024-2026.

En 2021, près d'1 Français sur 5, soit 12,8 millions de personnes, était concerné par le handicap. Aux MEF, en 2023, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 7,09 % (au-dessus de l'obligation légale de 6%)

<https://monalize.alize.finances.rie.gouv.fr/sites/Alize/accueil/les-ministeres/lessentiel-de-lactualite/pagecontent/disposition-et-grille/main/lc-actualites/lc-actualites-de-lessentiel-de-l/20-ans-de-la-loi-handicap--soyon.html>

20 ans de la loi Handicap

Publié le 13 février 2025 | Mis à jour le 19 février 2025

Le 11 février 2025 a marqué les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté 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 fondé un cadre d'action rénové et rappelle le principe d'égalité de traitement notamment pour l'accès à l'emploi public et la non-discrimination au travail.

20 ans après l'adoption de cette loi, les avancées sont indéniables. Cependant, l'objectif d'une fonction publique pleinement inclusive demeure encore d'actualité.

• Le recrutement des personnes en situation de handicap

En matière de recrutement, les personnes en situation de handicap bénéficient, sur demande, d'aménagements des épreuves des concours d'accès à la fonction publique. La durée des épreuves peut ainsi être adaptée et les épreuves peuvent aussi être fractionnées pour tenir compte des moyens physiques des personnes concernées. Des aides humaines et techniques nécessaires peuvent également être mises en place.

Exemple d'aménagements : temps de composition majoré d'un tiers, agrandissement des caractères d'écriture, présence d'un secrétaire, rédaction en braille, etc.

En complément des voies d'accès de droit commun à la fonction publique, les personnes en situation de handicap peuvent accéder à la fonction publique via une procédure spécifique : un recrutement par contrat donnant lieu, le cas échéant, à une titularisation. [Consulter l'article L352-4 du code général de la fonction publique](#)

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans la fonction publique est en constante progression depuis 2006. Il est passé de 3,55 % en 2006 à 5,93 % en 2024 et se rapproche progressivement de la cible de 6%. Il demeure supérieur à celui du secteur privé.

• Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Avec la création du FIPHFP par la loi du 11 février 2005, la mission visant à « favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles », étendue par la suite au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique, est confiée à un établissement public dédié.

Comment ? Cette mission du FIPHFP se concrétise notamment par le financement de l'aménagement des postes de travail des agents.

En 2023, les dépenses d'intervention du FIPHFP s'élèvent à 111,02M€, soit 16,40M€ de plus qu'en 2022 (+17,33% par rapport à l'année précédente). Elles se décomposent comme suit :

- Dépenses directes (aides plateforme, conventions employeurs, accessibilité) : 62,62M€ (56% des dépenses totales).
- Dépenses intermédiées (partenariats, handi-pactes) : 48,39M€ (44% des dépenses totales).

• Le maintien en emploi

Les aménagements de poste

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées crée, au bénéfice des agents en situation de handicap, un **droit à la compensation qui se traduit par une obligation d'aménagement raisonnable du poste par l'employeur.**

L'aménagement du poste peut intervenir à l'issue d'un accident (en lien, ou dépourvu de tout lien avec le service), d'une altération de l'état de santé et aussi en cas d'apparition ou d'évolution d'une situation de handicap.

Comment ? L'aménagement de poste peut consister en l'adaptation des horaires de travail (horaires décalés, horaires variables), l'adaptation des tâches confiées ou des améliorations matérielles, pour rendre compatible les conditions de travail liées au poste occupé avec l'état de santé de l'agent. À ce titre, l'intervention d'un ergonome pour adapter l'espace de travail (équipements, éclairages, logiciels, acoustique...) peut être utile. Les aménagements proposés par le médecin du travail peuvent être de nature temporaire (et peuvent être reconduits) ou définitive, eu égard à l'état de santé de l'intéressé.

- **Accompagnement et facilitation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap**

L'accompagnement et la facilitation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap constituent des enjeux primordiaux pour la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 consacre la portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles). Cette mesure, codifiée à l'article L131-10 du CGFP, a vocation à faciliter les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Cette même loi a mis en place une expérimentation (article 93) en vue de permettre l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement puis, le cas échéant, de les intégrer dans le corps ou cadre d'emplois concerné. Les employeurs publics peuvent recourir à ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2026.

Un programme novateur et inédit à destination des agents en situation de handicap a été mis en place : le programme **Handi'Talents**. Ce programme vise à accompagner spécifiquement des agents publics en situation de handicap dans leur parcours professionnel pour leur permettre de dépasser les freins susceptibles de les brider dans leurs projets d'évolutions au détriment de la richesse de leurs parcours professionnels et leurs compétences.

Ce programme s'inscrit dans l'objectif d'une fonction publique plus inclusive, ouverte à tous les talents. L'appel à candidature est ouvert du 21 novembre 2024 au 3 mars 2025.

- **Les référents handicap**

La [loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) consacre le rôle du **référént handicap** qui est chargé « d'accompagner tout au long de sa carrière » l'agent public « et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

La circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État précise les missions, les moyens et le positionnement attendu des référents handicap de la fonction publique de l'État.

Un **dispositif de formation interministériel destiné aux référents handicap a été mis en place** par la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) afin de professionnaliser les référents handicap dans l'exercice de leurs missions.

Un large accès à ce dispositif interministériel de formation a été assuré aux agents, à tous les niveaux d'action (administrations centrales, services déconcentrés, établissements publics). 12 sessions de formation ont été organisées entre juin 2023 et juin 2024 à Rennes, dans les locaux de l'EHESP, à Paris, à Lille et à Lyon. 224 référents de la fonction publique de l'État ont été formés.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/inclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap/20-ans-de-la-loi-handicap>



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Circulaire du 17 mars 2022

**relative à la mise en place de la fonction de référent handicap
dans la fonction publique de l'Etat**

NOR : TFPF2205849C

La ministre de la transformation et de la fonction publiques
La secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées

à

Mesdames et messieurs les ministres
Mesdames et messieurs les ministres délégués
Mesdames et messieurs les secrétaires d'État

Objet : Déploiement de référents handicap dans la fonction publique de l'Etat

Résumé : la présente circulaire vise à préciser la fonction de référent handicap et notamment ses missions et rappelle les moyens dont doit disposer le référent pour accomplir ses missions.

Mots-clés : référent ; handicap ; fonction publique ; personne en situation de handicap ; apprentis ; recrutement ; parcours professionnel ; promotion ; accompagnement ; aménagement raisonnable ; Duoday.

Textes de référence : Code général de la fonction publique, notamment son article L. 131-9 ; loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 90 à 93) ; circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif.

Le Président de la République a fait de la politique du handicap l'une des grandes priorités du quinquennat. Les Comités interministériels du handicap (CIH) ont permis de mettre en œuvre des actions concrètes qui participent de la construction d'une société inclusive, plus juste et plus équitable. Dans ce domaine, les administrations de l'Etat ont un rôle d'exemplarité essentiel. Ainsi, par la circulaire du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif, le Premier ministre a rappelé le devoir d'impulsion et d'exemplarité de l'État et la nécessaire mobilisation de la communauté interministérielle pour une gestion des ressources humaines plus inclusive.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle du référent handicap. Ces dispositions qui figurent aujourd'hui à l'article L. 131-9 du code de la fonction publique reconnaissent le référent handicap comme un acteur essentiel de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et du déploiement de vos politiques du handicap qui se doivent d'être volontaristes.

Je vous demande ainsi de nommer un référent handicap au sein de vos administrations, de vous assurer qu'il est bien identifié et aisément accessible par l'ensemble de vos agents en situation de handicap, d'accompagner sa reconnaissance et enfin, d'assurer sa mise en visibilité et sa professionnalisation conformément à l'engagement pris lors du CIH du 3 février 2022.

Vos référents handicap devront être chargés des cinq missions suivantes :

- Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.
- Suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap.
- Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur.
- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP.
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Vous les doterez d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens auxquels ils peuvent recourir, au regard notamment des dispositions de l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

Vous vous assurerez ainsi que les référents handicap disposent du temps nécessaire au bon accomplissement de leurs missions et veillerez tout particulièrement à ce qu'ils suivent, lors de la prise de poste ou à défaut, dans l'année suivant leur désignation, un parcours de formation adapté à leur profil, leurs compétences et leur expérience professionnelle.

Enfin, vous vous attacherez à reconnaître et à valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents et référentes handicap dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté.


Je sais pouvoir compter sur votre mobilisation en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Mes services sont à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette circulaire, notamment par la diffusion sur le portail de la fonction publique, d'un modèle de lettre de mission et de fiches d'aide pratique, qui seront régulièrement enrichies et actualisées.

**La ministre de la transformation
et de la fonction publiques**



Amélie de Montchalin

**La secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées**



Sophie Cluzel

L'obligation d'emploi de personnes handicapées et les mesures d'adaptation et d'accessibilité

Mise à jour le 10 févr. 2025 **Référence : 3501**

L'essentiel par l'éditeur

Le Code général de la fonction publique impose aux employeurs publics une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, soutenue par le FIPHFP. Ce fonds aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi des agents handicapés via des financements pour l'aménagement des postes et la formation. Les employeurs doivent déclarer leur taux d'emploi sous peine de contribution financière. Une synergie entre les acteurs de l'insertion est essentielle pour une intégration réussie.

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Cette loi prévoit une **obligation d'emploi de 6 %** de l'effectif réel en fonction (C. trav., art. L. 323-1 et L. 323-2 aujourd'hui abrogés, et L. 5212-1 et s.).

Si la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a entendu promouvoir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, elle a également posé le **principe d'égalité d'accès à l'emploi public** ainsi que de la **non-discrimination dans le déroulement de la carrière**. Plus récemment, c'est la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 qui est venue favoriser l'**égalité professionnelle** pour les travailleurs en situation de handicap. Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 applicable aux trois versants de la fonction publique précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle des candidats, la durée minimale du détachement et les conditions de son éventuel renouvellement, ainsi que la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont de la période de détachement et préalablement à l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois.

Les **fonctionnaires en situation de handicap** bénéficient, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2026, d'une voie dérogatoire d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur. Cette procédure dérogatoire représente un nouveau levier à la disposition des employeurs publics en vue de permettre un déroulement de carrière ascensionnel des fonctionnaires en situation de handicap. Le nombre annuel des emplois susceptibles d'être pourvus par cette voie est fixé par corps, par arrêté ou décision de l'autorité compétente pris après avis conforme du ministre chargé de la Fonction publique. Ces recrutements sont pris en compte dans la proportion minimale de 6 % des postes offerts aux concours dans un corps, réservée aux modalités spécifiques de recrutement des personnes en situation de handicap.

En outre, la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi vise à faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il existe désormais un service numérique (baptisé « **sac à dos numérique** ») qui recense les aménagements ayant bénéficié à une personne handicapée tout au long de sa vie et permet de prévoir les conditions de portabilité des équipements de compensation en cas de changement d'employeur.

Cette fiche vous éclairera quant aux dispositions législatives et réglementaires relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, et vous apportera les éléments permettant une meilleure intégration de la personne handicapée au sein des établissements de santé.

1. Le cadre juridique posé par le Code général de la fonction publique (CGFP)

Les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés ainsi que l'obligation d'emploi ont d'abord été fixés par la [loi n° 87-517 du 10 juillet 1987](#) .

La [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) , entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006, a apporté les évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées et a posé des principes comme **l'accessibilité** pour tous les domaines de la vie sociale ou **le droit à compensation** des conséquences du handicap.

Dans le domaine de l'emploi, elle a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public, et fixé à **6 % de l'effectif total des salariés** (non compris les personnels ne relevant pas d'un emploi permanent et recrutés pour une période inférieure à 6 mois) le taux d'emploi de personnes handicapées.

Aujourd'hui, les dispositions légales sont inscrites aux [articles L. 351-1 à L. 353-1 du Code général de la fonction publique](#) , introduites par la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) .

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le FIPHFP est un établissement public national ayant pour mission de :

- favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;
- conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés ([CGFP, art. L. 351-7](#)).

C'est l'instrument qui doit permettre aux employeurs publics d'atteindre l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant à ce fonds une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année.

En contrepartie, le FIPHFP accompagne tout employeur qui mène la politique nécessaire pour atteindre ce taux par l'intermédiaire de diverses mesures telles que des aides ponctuelles et/ou des financements.

Le FIPHFP estime dans son rapport d'activité 2023 que le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la fonction publique était de 5,66 % en 2023 contre 5,45 % en 2022.