

Titularisation des personnels en situation de handicap

Six ans après son lancement, le dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique peine à décoller. Pourtant jugé "pertinent" par les employeurs publics, ce mécanisme expérimental que le projet de loi de sécurisation du droit de la Fonction publique entend pérenniser bute sur plusieurs obstacles : viviers restreints, difficultés à attirer les candidats ou encore manque de postes vacants adaptés.



À propos de cet article

★ **Source :**
Acteurs Publics

Par Marie Malaterre

Publié le 30/01/2026

[ACCÉDER À LA SOURCE](#) >

L'article dresse le bilan de l'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique, six ans après son lancement. Alors que le projet de loi de sécurisation du droit de la Fonction publique prévoit de pérenniser ce dispositif, l'administration a présenté, au Conseil commun de la Fonction publique de janvier 2026, des données montrant un déploiement encore très limité. L'objectif initial est pourtant jugé pertinent par les employeurs publics : permettre, après évaluation des compétences, la titularisation d'apprentis déjà formés et acculturés aux missions et aux valeurs du service public, dans un délai maximal de deux ans après la fin de leur contrat d'apprentissage.

Les enquêtes menées par la DGAFP entre 2022 et 2025 montrent que le dispositif est désormais bien identifié par les employeurs des trois versants, qui y voient un outil de gestion des ressources humaines pertinent pour fidéliser des agents en situation de handicap.

Toutefois, les résultats chiffrés restent modestes. Dans la Fonction publique d'État, seules quelques titularisations ont été enregistrées chaque année sur plusieurs dizaines d'apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans la Fonction publique hospitalière, les titularisations se limitent à trois ou quatre par an depuis 2020. Dans la territoriale, à mi-parcours de l'expérimentation, seules 2 % des collectivités déclaraient avoir mis en œuvre le dispositif.

DES FREINS À LA MISE EN OEUVRE

L'article met en évidence plusieurs freins expliquant cette faible mobilisation. Les viviers d'apprentis en situation de handicap demeurent restreints et les employeurs rencontrent des difficultés à attirer des candidats. Dans la Fonction publique d'État, les besoins portent souvent sur des profils très qualifiés et des métiers spécialisés, alors que l'accès à l'enseignement supérieur reste compliqué pour une partie des jeunes en situation de handicap. S'ajoutent des contraintes organisationnelles, comme l'absence de postes vacants correspondant aux qualifications des apprentis au moment de la fin du contrat, ou des choix individuels d'apprentis qui préfèrent poursuivre leurs études ou ne pas rester dans l'administration d'accueil à l'issue de leur apprentissage.

UNE APPROPRIATION NÉCESSAIRE DU DISPOSITIF

Malgré ces limites, l'administration estime que l'appropriation du dispositif progresse et que sa notoriété croissante, conjuguée aux actions d'information sur les métiers publics et aux retours d'expériences, pourrait conduire à une augmentation des titularisations dans les années à venir. Le dispositif apparaît pertinent sur le principe, mais encore insuffisamment outillé et attractif pour produire des effets significatifs à ce stade.