

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
dans la Fonction publique

DOSSIER DE PRESSE

2026

**Bilan 2025 du FIPHFP,
20 années au service des employeurs publics**

Conférence de presse
du 2 juillet 2026

www.fiphfp.fr





CONTACTS PRESSE

Blandine Dabrowski

Consultante RP Paris

06 99 27 99 80

b.dabrowski@agence-cid.fr

Marie Tissier

m.tissier@agence-cid.fr

.....

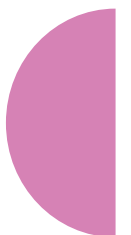
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

12 avenue Pierre Mendès France

75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 09 70 80 93 29

e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr



Sommaire

Édito de Françoise Descamps-Crosnier
présidente du Comité national du FIPHFP

Regards Croisés
de Marine Neuville et Séverine Baudouin,
directrice et directrice adjointe du FIPHFP

Bilan 2025 : chiffres, actions et résultats

Focus 2025 page 7

- 20 ans de la loi de 2005 : un héritage à consolider
- La Fonction publique dépasse le taux de référence légal de 6 %
- Les chiffres-clés 2025

**Une Ambition stratégique 2030 qui s'incarne
dans des actions concrètes** page 12

Un déploiement de l'Ambition 2030 qui se poursuit page 16

Zoom sur le Tour de France des 20 ans de la loi du 11 février 2005 et du FIPHFP

Une aventure de 18 mois dans toute la France page 18

**Les trophées Emploi public & Handicap : distinguer
l'innovation au service de l'insertion professionnelle** page 18

**Une journée anniversaire de clôture, le 2 juillet,
au Musée du Quai Branly Jacques Chirac** page 19

Annexes

Rétrospective 2025 page 21

Paroles d'acteurs : témoignages croisés page 23



**Françoise
Descamps-Crosnier**

Présidente du Comité
national du FIPHFP

Édito

De l'obligation à l'ambition : vingt ans d'engagement du FIPHFP

Depuis près de 20 ans, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique accompagne les employeurs publics dans une transformation profonde : celle d'une Fonction publique inclusive, accessible et attentive aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

L'année 2025, année anniversaire, a offert un moment privilégié pour mesurer le chemin parcouru et regarder résolument vers l'avenir.

Créé pour répondre à une obligation légale, le FIPHFP a progressivement affirmé une ambition plus large. Sans jamais renoncer à ses missions fondatrices

- la compensation du handicap et l'accompagnement des employeurs
- le Fonds a su faire évoluer ses modes d'intervention.

Les attentes des employeurs publics ont changé.

Elles sont aujourd'hui plus transversales et en évolution constante.

Le FIPHFP y répond par une diversification de ses actions, une montée en expertise et une capacité accrue à anticiper les enjeux émergents.

Ces dernières années ont ainsi vu s'élargir les champs d'intervention du Fonds : accessibilité numérique, santé mentale, maladies chroniques, pairaidance, parcours professionnels tout au long de la vie... Cette évolution reflète celle de la société elle-même et la nécessité d'adapter nos réponses à des situations de handicap de plus en plus diverses, souvent acquises au cours de la vie professionnelle.

L'année 2025 illustre pleinement cette dynamique. Pour la 1ère fois, le taux d'emploi direct atteint 6,36 %.

La Fonction publique franchit un cap historique dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce dépassement du seuil des 6 % témoigne de l'engagement croissant des employeurs publics et traduit une évolution profonde des pratiques où le handicap est bien davantage 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.

En effet, le FIPHFP s'est doté, pour la 1ère fois, d'une ambition partagée, construite collectivement, qui fixe un cap clair et lisible. Sur le terrain, je vois chaque jour cette ambition se traduire concrètement à travers :

- ▶ une présence renforcée dans les territoires,
- ▶ le développement des conventions,
- ▶ des outils opérationnels : guides, webinaires, ressources documentaires,
- ▶ des temps forts fédérateurs tels que les étapes du Tour de France des 20 ans du FIPHFP ou la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui renforcent la visibilité du Fonds et la mobilisation de l'ensemble des acteurs.

Au-delà des dispositifs, je suis convaincue que l'inclusion ne se décrète pas.

Elle se construit dans la durée par la qualité de l'accompagnement, la reconnaissance des compétences, l'attention portée aux parcours et une approche plus universelle de l'accessibilité bénéfique à toutes et tous.

C'est cette ambition exigeante, collective et résolument tournée vers l'avenir que je souhaite continuer à porter avec l'ensemble des membres du Comité national au service des employeurs publics et, avant tout, des personnes en situation de handicap.

Regards croisés

entre **Marine Neuville**, directrice, & **Séverine Baudouin**, directrice adjointe



Vingt ans après la loi de 2005, quel regard portez-vous sur son impact dans la Fonction publique ?

Marine Neuville

La loi du 11 février 2005 a constitué un tournant majeur. Elle a fait du handicap un enjeu collectif et structurel pour les employeurs publics, en posant l'obligation d'emploi et en consacrant le principe d'égalité d'accès à l'emploi. Vingt ans après, la Fonction publique a indéniablement progressé.

Les politiques handicap se sont professionnalisées, les réseaux de référents se sont déployés et la question de l'accessibilité, sous toutes ses formes, est désormais intégrée aux stratégies RH. Toutefois, ces avancées demeurent hétérogènes selon les territoires et les versants de la Fonction publique, ce qui nous invite à poursuivre l'effort de transformation.

Séverine Baudouin

Au-delà des chiffres, la loi de 2005 a changé les représentations. Elle a permis de passer d'une logique d'exception à une logique d'inclusion. Les employeurs publics se sont saisis des enjeux de recrutement, de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels. Les agents en situation de handicap trouvent davantage leur place dans les collectifs de travail. Mais de nouveaux défis apparaissent, notamment autour du handicap psychique, des maladies chroniques évolutives et du vieillissement des effectifs.



En quoi le FIPHFP a-t-il contribué à ces évolutions ?

MN : Depuis sa création, le FIPHFP a joué un rôle d'accélérateur. Il a permis de financer des solutions concrètes d'adaptation de postes, de formation, d'accessibilité et d'accompagnement des parcours. Mais notre contribution va au-delà du soutien financier : nous avons structuré des partenariats, développé des actions territoriales et diffusé une ingénierie d'intervention au plus près des employeurs. Le Fonds est devenu un acteur de référence, capable d'impulser des dynamiques collectives et de faire émerger des pratiques innovantes.

SB : Le FIPHFP a également favorisé la montée en compétence des acteurs RH et des référents handicap. Il soutient la professionnalisation des politiques internes, encourage le dialogue social et développe une culture commune de l'inclusion dans la Fonction publique. Ces dernières années, nous renforçons l'approche par les parcours afin d'accompagner les transitions professionnelles et prévenir la désinsertion.

Quels sont les enjeux que doit relever le FIPHFP pour les années à venir, notamment à travers l'Ambition 2030, validée en 2025 ?

MN : Notre Ambition 2030 fixe un cap clair : faire de l'inclusion un réflexe managérial et organisationnel. Nous devons amplifier l'accompagnement des employeurs, mais aussi renforcer la prévention des ruptures de parcours et développer des réponses adaptées aux nouveaux visages du handicap. La transformation numérique, l'accessibilité universelle et la qualité de vie au travail constituent également des leviers essentiels pour bâtir une Fonction publique réellement inclusive.

SB : Notre enjeu est également de consolider les coopérations avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la santé au travail et de la formation. Face à des situations de plus en plus complexes, nous devons proposer des solutions globales, articulant compensation individuelle et transformation collective des environnements de travail. L'Ambition 2030 traduit cette volonté : passer d'une politique du soutien à une politique de pleine inclusion, durable et partagée.





BILAN 2025
**chiffres,
actions et
résultats**

Focus 2025

20 ans de la loi : un héritage à consolider

Le 11 février 2025 marque une date anniversaire majeure : les vingt ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette législation pionnière, à l'origine de la création du FIPHFP, a posé les jalons d'une société inclusive et marqué un tournant décisif dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Cependant, deux décennies après son adoption, la promesse d'une égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap reste un objectif à parfaire et appelle à être pleinement concrétisée.

Des fondations solides, mais un édifice à consolider

La loi du 11 février 2005 s'inscrit dans la continuité des lois de 1975 et de 1987, tout en marquant une rupture par l'ampleur de ses innovations. Elle a permis des avancées majeures : reconnaissance du handicap psychique, principe d'accessibilité universelle, création de la prestation de compensation du handicap, naissance du FIPHFP ou encore refonte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Si ces fondations ont été solidement posées, l'édifice doit toujours être renforcé. En 2025, le taux de chômage des personnes en situation de handicap demeure près de deux fois plus élevé que celui de la population générale. Cette réalité témoigne que l'inclusion dans l'emploi reste trop souvent conditionnée à des parcours complexes, fragmentés et inégalement accompagnés.

À ces difficultés structurelles s'ajoutent des idées reçues profondément enracinées qui freinent une inclusion authentique et durable. Dans la publication : « Loi du 11 février 2005 : regards et perspectives – 20 ans d'action » élaborée par l'Agefiph et le FIPHFP, sont ainsi mises en évidence des avancées significatives depuis 2005 :

le nombre de personnes reconnues en situation de handicap a plus que doublé, tout comme celui des personnes handicapées en emploi.

Ces résultats traduisent l'effet structurant des politiques publiques, de l'obligation d'emploi et des dispositifs d'accompagnement déployés. Pour autant, cette publication souligne la persistance d'écart durables avec le reste de la population active, notamment en matière de taux d'emploi, de qualité des parcours et de sécurisation des transitions professionnelles. Les perspectives identifiées appellent ainsi à un changement d'échelle : renforcer le maintien dans l'emploi, anticiper les ruptures de parcours, mieux prendre en compte les handicaps invisibles et inscrire l'inclusion professionnelle dans une logique plus globale de transformation des organisations et des pratiques managériales.

Poursuivre la construction d'une société inclusive

Comme le souligne Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP : « *Si le FIPHFP a pour mission d'augmenter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, il joue également un rôle important dans l'amélioration de la qualité des collectifs de travail et, plus largement, dans la construction d'une société réellement inclusive* ».

Une vision partagée par Patrick Gohet, rédacteur de la loi de 2005 en tant que délégué interministériel aux personnes handicapées qui a rappelé, à l'occasion du Tour de France des 20 ans du FIPHFP, la genèse de cette législation : « *Le handicap est une réalité multiforme. Dans un objectif d'une plus grande autonomie possible des personnes, il nécessite de combiner deux réponses : une réponse collective à travers une accessibilité sous toutes ses formes et une réponse individuelle à travers une compensation adaptée, évolutive et durable* ».

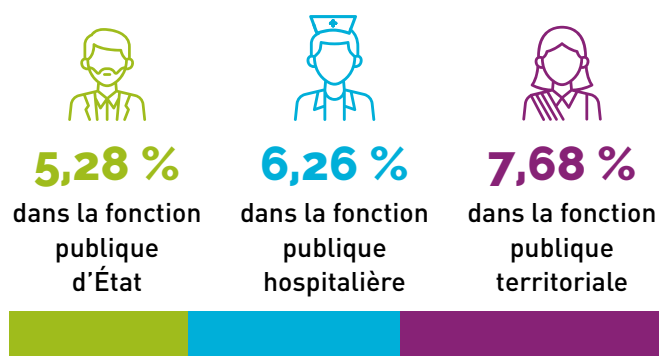
Les défis de demain : vers une inclusion pleinement opérationnelle

L'avenir de l'insertion professionnelle se construit autour de différents axes prioritaires. La simplification des dispositifs d'accompagnement constitue un enjeu majeur. Face à la complexité actuelle des « portes d'entrée », le déploiement des Teams Handicap et la création de lieux uniques d'accueil associant conseillers de France Travail et conseillers de Cap Emploi, doivent aboutir à un parcours véritablement fluide pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le maintien dans l'emploi devient crucial avec le recul de l'âge de départ à la retraite, particulièrement pour les métiers à forte pénibilité, nécessitant une anticipation renforcée et des adaptations de postes systématisées. La prise en compte des handicaps invisibles, troubles psychiques, neuroatypies, maladies chroniques, exige une révolution des pratiques de diagnostic et d'accompagnement. Enfin, au-delà des obligations réglementaires, le défi central reste la transformation culturelle des organisations : former massivement les encadrants, outiller les référents handicap, et faire évoluer les pratiques managériales pour que l'accessibilité devienne un réflexe naturel, non plus une contrainte, mais un levier d'innovation et de performance collective.



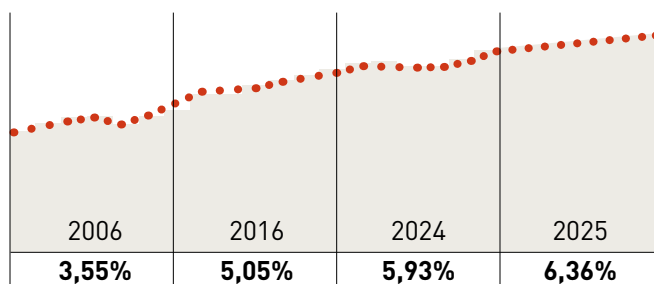
Le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap dans la Fonction publique dépasse 6 %

La Fonction publique a 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 %. 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 % :



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** 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.

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 A, B et C de la Fonction publique.

Fiches chiffres-clés 2025

Source : Contrôle de gestion/
Pôle consolidation-CDC /
Base DOETH 2025
– Situation au 31/12/2024

Le taux d'emploi et les
BOE sont calculés sur
la base déclarative des
employeurs assujettis
avec ou sans contribution
(hors employeurs ayant fait
l'objet d'une contribution
forfaitaire).

Pour la 1^{ère} fois depuis la création du FIPHFP, le taux d'emploi franchit le cap des 6 %.



6,36 %

Taux d'emploi direct de personnes
en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 5,93 % pour 2024)



5,28 %

dans la fonction publique d'État
(vs 4,86 % pour 2024)



6,26 %

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,90 % pour 2024)



7,68 %

dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,24 % pour 2024)



306 910

bénéficiaires de
l'obligation d'emploi recensés (vs 287 130 en 2024)

108 159 dans
la fonction publique d'État
(vs 101 906 pour 2024)

64 433 dans la
fonction publique hospitalière
(vs 59 657 pour 2024)

134 318 dans la
fonction publique territoriale
(vs 125 567 pour 2024)



Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC

Recrutements et Maintiens dans l'emploi

41 384 recrutements
réalisés (vs 37 778 pour 2024)



7 921 FPE 9 542 FPH 23 921 FPT

8 682 maintiens
dans l'emploi (vs 8 805 pour 2024)



428 FPE 3 243 FPH 5 011 FPT



102,95 M€
de contributions émises en 2025
(vs 127,06 M€ en 2024)



129,06 M€
d'interventions financées en 2025
(vs 118,49 M€ en 2024)

Les aides plateforme

19,94 M€ (vs 18,45 M€ en 2024)

FPE..... 1,50 M€
FPH..... 3,43 M€
FPT..... 15,01 M€

Les partenariats

54,45 M€ (vs 48,35 M€ en 2024)

FPE..... 0,0 M€
FPH..... 1,44 M€
FPT..... 1,11 M€
Autres partenariats..... 5,52 M€
Agefiph/France Travail..... 46,38 M€

Les conventions employeurs

52,81 M€ (vs 49,86 M€ en 2024)

FPE..... 12,93 M€
FPH..... 9,47 M€
FPT..... 30,41 M€

Les Handi-Pactes territoriaux

1,86 M€
(vs 1,82 M€ en 2024)

Une Ambition stratégique 2030 qui s'incarne dans des actions concrètes

Depuis sa création en 2005, le FIPHFP est un acteur central dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. À l'horizon 2030, il ambitionne de devenir une référence incontestable en matière d'inclusion, de qualité de vie au travail, de prévention et d'innovation sociale. Cette Ambition est illustrée, en 2025 et 2026, par des initiatives concrètes portées par le FIPHFP et ses partenaires.

AXE 1

Au plus près des employeurs

L'outil Autodiagnostic Emploi & Handicap : un déclic pour agir

Un nouvel outil « [Autodiagnostic Emploi & Handicap](#) » rénové (une mesure issue de la Conférence nationale du handicap d'avril 2023) a été élaboré en 2025 et lancé en 2026. Il est le fruit d'un travail collaboratif mené au sein d'un groupe de travail associant les deux fonds, l'État, France travail, Chéops, le réseau Les entreprises s'engagent, le Manifeste de l'inclusion ainsi que plusieurs employeurs publics et privés.

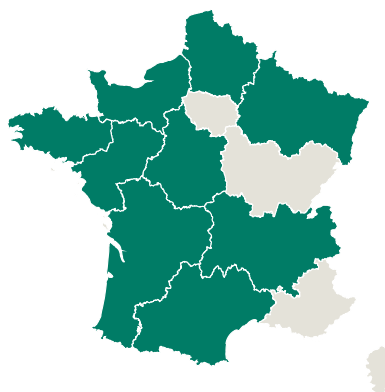
Il a été mis à disposition des employeurs publics et privés courant janvier 2026. Il s'agit d'un outil professionnel, anonyme et gratuit, partagé entre le FIPHFP et l'Agefiph. L'Autodiagnostic Emploi & Handicap permet à chaque employeur de réaliser simplement un état des lieux de ses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, puis de définir un plan d'actions adapté pour progresser. L'outil permet notamment à l'employeur de se comparer à d'autres structures similaires selon divers critères (versant de la Fonction publique, taille, territoire, taux d'emploi, etc.).



Un partenariat renouvelé avec la FHF

L'année 2025 a été une année particulière sur le champ de la fonction publique hospitalière (FPH) avec le renouvellement d'un partenariat fort de plus de 10 ans : celui avec la Fédération hospitalière de France (FHF). Ce partenariat sert de support au déploiement du réseau des Ressources handicap mutualisées (RHM, ex référents handicap mutualisés), piloté par la FHF. Les RHM accompagnent les employeurs de la FPH dans leur diversité, des gros centres hospitaliers aux EPHAD ou de petits établissements médico-sociaux.

Actuellement, 9 régions sont couvertes par un ou plusieurs RHM, représentant l'équivalent de 1 ETP par région : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est, Hauts-de-France, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, Centre - Val de Loire, Normandie.



AXE 2

Expertise et Innovation

L'EHESP aux côtés du FIPHFP pour former les référents handicap des trois versants de la Fonction publique

Le FIPHFP et l'EHESP sont engagés, depuis 2022, dans un partenariat visant à former les référents handicap de la fonction publique d'État. Renouvelé pour trois ans à compter du 1er janvier 2025 pour un montant de plus d'un million d'euros, ce partenariat s'inscrit dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique qui reconnaît à tout agent public en situation de handicap le droit de consulter un référent handicap, métier officiellement reconnu en 2022 et intégré dans le référentiel des métiers de la Fonction publique.

L'EHESP déploie désormais un dispositif de formation en région sur l'ensemble du territoire métropolitain, à destination des référents handicap des trois versants de la Fonction publique. Ces formations seront assurées par des formateurs relais recrutés pour leur expertise métier et pour leur connaissance du cadre de la Fonction publique. Les 1ères sessions de formation, financées par le FIPHFP, ont été organisées à compter du mois de mai 2026.



[Plus d'informations,
en cliquant ici](#)

AXE 3

Politiques publiques

Bilan et renouvellement du Comité des usagers

L'année 2025 a été l'occasion de réaliser le bilan des travaux du 1er mandat du Comité des usagers et d'installer de nouveaux membres.

Instance du FIPHFP créée en 2023, le Comité des usagers donne la parole aux bénéficiaires des aides et souhaite ancrer une culture de l'utilisateur au sein de l'écosystème du FIPHFP en se rapprochant du bénéficiaire final.

Un bilan très positif du 1^{er} mandat (2023-2025)

Depuis son lancement, le Comité des usagers a travaillé activement sur 5 thèmes : les aides techniques du FIPHFP, les parcours professionnels, l'apprentissage, le retour après un arrêt long pour raison de santé, les handicaps psychiques et neuro-atypiques. Des experts ou « personnes ressources » ont été invités à participer à des séances du Comité. Pour chaque thème, une synthèse a été réalisée par le comité comportant des pistes d'évolution. Des consultations ponctuelles du comité ont également été effectuées sur différents projets : projet HandiTalents piloté par le DGAFP, catalogue interactif du FIPHFP, accessibilité du site internet, chatbot...

Hugues Thibault, président du Comité, a présenté le bilan de cette 1^{ère} mandature devant le Comité national du FIPHFP, le 16 octobre 2025.



[Consulter bilan des travaux
du comité des usagers du
FIPHFP](#)



Un comité renouvelé

L'année 2025 a également permis d'installer le nouveau comité des usagers pour une durée de 3 ans, avec une nouvelle présidente désignée en Comité national : Nathalie Dross. Les membres du comité se sont réunis à trois reprises en 2025, en présentiel. Ils ont d'ores et déjà identifié des axes de travail :

- ▶ **capitaliser et aller plus loin sur le thème 5**
« Handicaps psychiques et neuro-atypiques, quel accompagnement en emploi ? »
- ▶ **travailler sur les enjeux liés à l'information et la communication** sur les aides du FIPHFP, ainsi qu'à la diffusion des ressources,
- ▶ **travailler sur de nouvelles thématiques identifiées par les membres comme intéressantes** : aides à la formation des personnes en situation de handicap du FIPHFP, accompagnement des seniors, accessibilité numérique et handicaps visuels.

AXE 4 Simplification

Un nouveau modèle de convention employeurs

Validé le 16 octobre 2025 par le Comité national du FIPHFP, le nouveau modèle de convention est entré en vigueur en janvier 2026. Ce nouveau modèle a pour objectif de rendre le conventionnement plus attractif et plus fluide pour les employeurs publics, tout en répondant aux besoins des personnes en situation de handicap.

Pour encourager l'entrée dans le dispositif, un forfait "primo-convention" de 10 000 € est créé afin de prendre en charge une partie du diagnostic qui mobilise des ressources externes et/ou internes.

La durée des conventions passe par ailleurs à quatre ans, offrant aux employeurs le temps nécessaire pour organiser et déployer leurs actions. Le modèle rénové poursuit l'effort de simplification :

- ▶ **bilan annuel allégé**, reposant sur le compte-rendu du comité de pilotage et les seules données financières,
- ▶ **indicateurs recentrés** sur les parcours professionnels,
- ▶ **plus grande souplesse** de gestion,
- ▶ **taux de prise en charge uniformisé** à 5 % sur l'axe « Communication, information, formation » pour toutes les conventions,
- ▶ **une trame restructurée et réorganisée** pour plus de clarté.

Le modèle de convention a été ajusté en cas de **convention avec plusieurs employeurs** afin d'identifier un employeur « chef de file » responsabilisé dans le cadre du conventionnement.

Un document « **Gestion et protection des données à caractère personnel** » est désormais annexé à l'ensemble des conventions afin d'informer et sécuriser les employeurs sur le cadre juridique applicable dans ce domaine.

Une **nouvelle annexe obligatoire** est également introduite pour les ministères afin de formaliser leur engagement à mobiliser leurs services déconcentrés et à animer leur réseau de référents locaux.

Le rétablissement de l'accueil téléphonique

Afin d'être toujours plus accessible et toujours mieux identifié par les employeurs publics, le FIPHFP a rétabli, en octobre 2025 un accueil téléphonique. Cette ligne accessible du lundi au vendredi, de 9 heures à 12h30 et de 13h30 à 16 heures (heure métropolitaine) au **09 70 80 93 29** répond aux besoins de premier niveau. Il s'agit de renforcer la communication sur les dispositifs d'intervention du FIPHFP en proposant un contact humain tout en améliorant la qualité et les délais de traitement des réponses apportées aux employeurs publics.

AXE 5

Visibilité



De nouveaux guides pratiques Les Essentiels du FIPHFP

Depuis début 2025, le FIPHFP a enrichi sa collection « Les essentiels » avec la parution de cinq nouveaux guides pratiques, conçus pour accompagner concrètement les employeurs publics dans le développement de leur politique handicap. Élaborés par ses Handi-Pactes, ces guides apportent des repères opérationnels, juridiques et méthodologiques pour répondre aux enjeux actuels de l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap. Les thématiques abordées couvrent l'ensemble du parcours professionnel :

- ▶ **l'accompagnement** du reclassement,
- ▶ **la préparation et la gestion** de la retraite des agents en situation de handicap,
- ▶ **l'anticipation et le retour** à l'emploi pendant ou après un cancer,
- ▶ **l'apprentissage et la compensation** du handicap dans la Fonction publique,
- ▶ **l'élaboration et le pilotage** d'une politique handicap structurée et pérenne.

Pensés comme de véritables outils d'aide à la décision et à l'action, ces guides visent à sécuriser les pratiques des employeurs publics et à favoriser des parcours professionnels durables et inclusifs.

Diffusés auprès de l'ensemble des employeurs publics, les cinq nouveaux guides de la collection « **Les essentiels** » sont disponibles dans le centre de ressources du FIPHFP, confirmant son engagement à outiller les acteurs publics pour faire de l'égalité professionnelle une réalité opérationnelle.

Un site internet augmenté pour répondre aux besoins des usagers

En mars 2025, le FIPHFP a mis en place deux nouvelles fonctionnalités innovantes afin de rendre notre site internet le plus ergonomique et inclusif possible, tant pour les employeurs publics que pour les personnes en situation de handicap avec un chatbot et un module d'inclusion et d'accessibilité.

Le FIPHFP a ainsi intégré à son site web Fipy, un chatbot basé sur l'intelligence artificielle et la technologie Wikit. Conçu pour répondre de manière intuitive aux questions récurrentes, cet outil facilite l'accès rapide à l'information pour les usagers et contribue à automatiser certaines démarches, tout en apportant un appui précieux aux équipes du FIPHFP.

Le FIPHFP a également équipé son site internet d'une solution web de mise en accessibilité alliant inclusion et sobriété numérique.

Parmi ses fonctionnalités principales : affichage personnalisé pour différents handicaps, navigation simplifiée pour les utilisateurs novices, lecture vocale des contenus, mode bas débit pour un chargement rapide, et réglages manuels (taille des caractères, contrastes, police, boutons...) pour un confort optimal.

Le déploiement de l'Ambition 2030 se poursuit

Le déploiement d'un nouveau système d'information pour la DOETH et les contributions

Le FIPHFP engagera en 2027 le déploiement d'un nouveau système d'information dédié à la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et à la gestion des contributions, afin de répondre aux évolutions réglementaires et aux besoins des employeurs publics. Conçu pour remplacer l'outil actuel mis en service en 2006, ce nouveau SI offrira un parcours de déclaration plus simple, plus lisible et plus accessible, avec pour objectif de :

- ▶ **fluidifier les démarches administratives** et de renforcer l'accompagnement des employeurs publics,
- ▶ **fiabiliser les données collectées** grâce à une réduction des erreurs matérielles et des retraitements manuels, contribuant ainsi à sécuriser les déclarations et à limiter les contentieux,
- ▶ **intégrer la collecte des déclarations des employeurs publics** de moins de 20 agents, conformément à la réglementation, afin de disposer d'une vision plus complète et plus précise de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de la Fonction publique.

Le renforcement du réseau des directrices territoriales /directeurs territoriaux au handicap

Le FIPHFP poursuit le renforcement de son accompagnement de proximité avec l'évolution de son réseau des directions territoriales au handicap (DTH), reconnu comme un levier essentiel d'appui aux employeurs publics et aux acteurs locaux.

Présents au plus près des territoires, les DTH jouent un rôle central dans le déploiement des politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique, en tenant compte des réalités et des besoins propres à chaque région.

Les enquêtes de satisfaction conduites régulièrement confirment la valeur ajoutée de cet accompagnement territorial, particulièrement apprécié pour sa réactivité, son expertise et sa capacité à fédérer les partenaires locaux. Afin de consolider cette dynamique, le FIPHFP a décidé de renforcer son réseau avec :

- ▶ la création d'un **poste supplémentaire en Île-de-France**, région concentrant un nombre particulièrement important d'employeurs publics,
- ▶ le dédoublement du **poste actuellement partagé entre la Bretagne et les Pays de la Loire**, permettant désormais à chacune de ces régions de disposer d'un DTH à temps plein.

Les recrutements sont en cours et ce renforcement du maillage territorial sera pleinement opérationnel à l'automne 2026.





ZOOM
**sur le Tour
de France
des 20 ans
du FIPHFP**



Une aventure de 18 mois dans toute la France

Pendant dix-huit mois, de février 2025 à juillet 2026, un Tour de France inédit parcourt toutes les régions pour dresser un panorama des avancées et des défis de l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Chaque étape est animée par l'auteur et comédien Adda Abdelli dont l'engagement et la sensibilité donnent une résonance particulière aux témoignages et aux échanges.

Depuis son lancement en février 2025, le Tour de France des 20 ans du FIPHFP a déjà réuni plus de 2 000 employeurs publics, référents handicap, partenaires et acteurs de terrain autour d'échanges constructifs et prospectifs et de la remise des Trophées Emploi public et Handicap qui clôture chaque fois l'événement.

Ces étapes ont donné lieu à des tables rondes thématiques abordant des sujets essentiels tels que la philosophie et l'avenir de la loi de 2005, les controverses ayant marqué vingt années d'application, les impacts concrets pour les employeurs et les bénéficiaires ou encore les défis spécifiques liés aux handicaps psychiques, cognitifs et à l'autisme.

Les discussions ont également porté sur les quatre leviers majeurs de l'action du FIPHFP : sensibilisation, maintien dans l'emploi, recrutement et accessibilité, ainsi que sur la nécessité de structurer des politiques handicap durables intégrées aux stratégies RH.



De nombreuses personnalités ont enrichi ces rencontres par leurs témoignages et leur expertise. Parmi elles, **George Pau-Langevin**, adjointe en charge de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité de la Défenseure des droits, **Laurent Marcangeli**, ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, **Patrick Gohet**, rédacteur de la loi de 2005 en tant que délégué interministériel aux personnes handicapées, **Jean-François Chossy**, rapporteur du texte en 2005, **Cynthia Fleury**, philosophe et professeure au CNAM, **Laetitia Bernard**, journaliste à France Inter et multiple championne de France en saut d'obstacles, **Guy Tisserant**, quadruple champion paralympique de tennis de table et consultant expert sur l'emploi des personnes handicapées, **Alexandre Jollien**, écrivain et philosophe suisse ou encore **Elsa Godart**, philosophe et psychanalyste.

Le Tour de France des 20 ans trouve son point d'orgue en ce 2 juillet 2026 à Paris, avec la remise des Trophées des Trophées du FIPHFP, qui viennent célébrer les initiatives les plus remarquables en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Les trophées Emploi public & Handicap : distinguer l'innovation au service de l'insertion professionnelle

Les Trophées Emploi public et Handicap sont l'un des dispositifs phares du FIPHFP, pour ses deux années d'anniversaire. Organisés à l'échelle régionale en lien avec les directions territoriales au handicap du FIPHFP et les Handi-Pactes territoriaux, ces trophées poursuivent un objectif stratégique majeur : identifier et distinguer les initiatives exemplaires des employeurs publics pour faciliter leur reproduction sur d'autres territoires.

Cette démarche repose sur une conviction forte : la reconnaissance des pratiques innovantes génère une dynamique d'émulation positive, accélérant ainsi la transformation des politiques de ressources humaines dans l'ensemble de la Fonction publique.

Tout employeur public a pu candidater dans l'une ou plusieurs des **quatre catégories** suivantes :

- ▶ **Recrutement/Apprentissage** : insertion professionnelle dans le secteur public
- ▶ **Maintien dans l'emploi/Parcours professionnel** : aménagement et reclassement
- ▶ **Accessibilité universelle** : transformation de l'environnement de travail
- ▶ **Communication, sensibilisation et partenariat** : développement d'une culture intégrative



Depuis février 2025, **63 employeurs** ont été récompensés, parmi plus de **261 dossiers reçus**, dans le cadre de 17 étapes régionales des trophées organisées tout au long de l'année. Ils participent, en ce jeudi 2 juillet, aux Trophées des trophées organisés au Musée du quai Branly - Jacques Chirac.

Une journée anniversaire de clôture, le 2 juillet, au Musée du Quai Branly - Jacques Chirac

Ce jeudi 2 juillet, le FIPHFP clôture son Tour de France anniversaire au Musée du Quai Branly - Jacques Chirac, à Paris, à l'occasion d'une journée exceptionnelle consacrée à vingt ans d'engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Pensée comme un temps de réflexion, de partage d'expériences et de valorisation des initiatives de terrain, cette grande rencontre nationale réunit plus de 400 employeurs publics, partenaires institutionnels, associations, agents et personnalités engagées autour des enjeux de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

.....
Dès l'après-midi, une table ronde réunit des intervenants aux parcours singuliers et inspirants pour croiser les regards sur la place du handicap dans la société et dans le monde professionnel :

- ▶ **Adda Abdelli**
auteur, scénariste et comédien,
- ▶ **Laetitia Bernard,**
journaliste et athlète handisport,
- ▶ **Alexandre Jollien,**
philosophe et écrivain

Plusieurs ateliers-conférences vont ensuite rythmer la journée autour de thématiques structurantes telles que l'accessibilité universelle, le handicap psychique, les politiques publiques inclusives ou encore l'accès à la culture et à l'emploi.



À 16 heures, un premier cycle d'ateliers-conférences a lieu avec trois thématiques :

- ▶ **L'accessibilité universelle**
avec Serge Ebersold, sociologue
- ▶ **Retour sur 20 ans d'action publique pour l'emploi des personnes en situation de handicap**
avec Emmanuelle Fillion, sociologue à l'EHESP
- ▶ **Au fondement d'une vision inclusive : l'art et la culture en partage**
avec Charles Gardou, anthropologue

À partir de 17 heures, un second cycle s'intéresse aux sujets suivants :

- ▶ **Le handicap psychique au travail**
avec Jean-Christophe Chauvet-Gelinier, psychiatre au CHU de Dijon
- ▶ **20 années d'une approche inclusive de l'emploi : quelques controverses persistantes et pistes d'action possibles**
avec Cédric Routier, psychologue à l'Université catholique de Lille - ETHICS EA7446
- ▶ **L'évolution des politiques handicap dans le monde du travail**
avec Catherine Tourette Turgis, Université des Patients de la Sorbonne

Point d'orgue de cette célébration, la **cérémonie nationale des Trophées Emploi public & Handicap** met à l'honneur les lauréats régionaux distingués tout au long du Tour de France des 20 ans du FIPHFP et récompense les employeurs publics les plus engagés dans les domaines du maintien dans l'emploi, du reclassement, de l'apprentissage et de la sensibilisation.

En choisissant le Musée du Quai Branly – Jacques Chirac comme écrin de cette étape finale, le FIPHFP inscrit cet anniversaire dans un lieu emblématique de dialogue entre les cultures, ouvert sur les enjeux de diversité, d'accessibilité et de participation de toutes et tous à la vie collective.



ANNEXES

Rétrospective 2025

Janvier

Évolution du catalogue des aides

Signature de la 1^{ère} convention
avec le Ministère de la Culture



Février

11/02

Lancement du TDF des 20 ans du FIPHP,
à la Cité Universitaire de Paris à l'occasion
du jour anniversaire des 20 ans
de la loi du 11 février 2025



Parution des chiffres clés sur l'évolution
de l'emploi des personnes en situation de
handicap entre 2005 et 2025

Sortie du guide pratique

« Accompagner le reclassement
des agents publics en situation de handicap
et/ou rencontrant des problématiques
de santé dans la Fonction publique »

Une année riche en temps forts et en actualités!

Mars

6/03

- Mise en ligne de nouvelles fonctionnalités
sur le site internet : Chatbot et module inclusif
- Comité interministériel au handicap

11/03

- Étape du Tour de France
dans les Hauts-de-France
dans les locaux de Science-Po Lille

13 et 14/03

- URRH - Université du réseau des référents handicap

25/03

- Étape du Tour de France
en Auvergne-Rhône-Alpes
au Musée des Confluences de Lyon

Mai

14/05

- Inclusiv'Day

Juin

3/06

- Installation du nouveau comité des usagers



Juillet

1^{er}/07

Conférence de presse et sortie
du rapport annuel du FIPHFP



1^{er} et 3/07

Étapes du Tour de France
dans les Antilles à l'Université de Fort de
France et au Mémorial ACTe de Pointe-à-Pitre

Septembre

25/09

Étape du Tour de France en PACA
au Musée Regards de Provence de Marseille

Signature de la convention
d'objectifs et de gestion
avec l'État et la Caisse des Dépôts

Octobre

14/10

Étape du Tour de France en Bretagne
à la Chambre des Métiers
et de l'Artisanat de Rennes

Novembre

4/11

Étape du Tour de France en Occitanie
au Museum de Toulouse

6/11

Étape du Tour de France à Mayotte
au Conseil départemental de Mayotte

du 17 au 21/11

SEEPH 2025 avec :

- Cap sur la Santé mentale
- Parution de l'étude Ifop
- DuoDay



du 18 au 2/11

À l'occasion du Salon des Maires :

- Renouvellement du partenariat avec le CNFPT
- Signature de la convention quinquépartite avec l'État, France Travail, le réseau Cap emploi et l'Agefiph

Décembre

2/12

Étape du Tour de France
en Pays de la Loire
au Centre des Congrès d'Angers

8/12

Renouvellement du partenariat
avec la FHF

Sortie du guide pratique

« Apprentissage et compensation du
handicap : et si on regardait du côté de la
Fonction publique ? »



PAROLES d'acteurs



Le FIPHFP nous apporte des solutions très concrètes pour nous permettre de mettre œuvre toutes les conditions idéales d'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous nous devons d'être exemplaires ! C'est une volonté de vouloir embarquer tous les ministères."

Charlotte Parmentier-Lecoq

Ex-Ministre déléguée chargée de l'autonomie et des personnes handicapées, à l'occasion de la signature de la convention entre le FIPHFP et les Ministères sociaux en 2025.



Retrouvez la vidéo
en cliquant ici



Le CNFPT a érigé, depuis plusieurs années, le handicap comme une grande cause. C'est un fil conducteur qui concerne à la fois les agents du CNFPT et les stagiaires territoriaux que nous accueillons. Il s'agit de garantir l'accessibilité de tous, de les accompagner en formation et surtout d'assurer la compensation des handicaps."



Emile Baybaud,

directeur adjoint chargé des formations au sein du CNFPT en Martinique.



Retrouvez la vidéo
en cliquant ici



Le rôle de la RHM (Ressource handicap mutualisée) est de capitaliser sur les savoirs concernant le handicap, d'accompagner et d'être en fonction support auprès des employeurs et des référents handicap de la fonction publique hospitalière de la région, pour faire connaître les aides du FIPHFP."

Maureen Bance, ressource handicap mutualisée pour la fonction publique hospitalière en Centre Val de Loire.



Retrouvez la vidéo
en cliquant ici



**Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33
e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

CONTACTS PRESSE

Blandine Dabrowski Consultante RP Paris
06 99 27 99 80
b.dabrowski@agence-cid.fr

Marie Tissier
m.tissier@agence-cid.fr

www.fiphfp.fr

La gestion
administrative
du FIPHP est assurée
par la Caisse des
Dépôts (CDC)

