

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

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2025

Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap

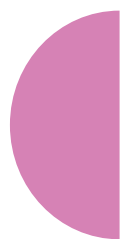
www.fiphfp.fr





**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





Sommaire

PARTIE 1

2025, année anniversaire page 10

PARTIE 2

Actions et chiffres clés du FIPHFP en 2025 page 32

PARTIE 3

Au cœur des territoires page 62

Annexes page 106



**Françoise
Descamps-Crosnier**

Présidente du Comité
national du FIPHFP

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 plus inclusive, plus accessible et plus 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, prévention, 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 1^{ère} 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 1^{ère} 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 des vice-présidents du Comité national du FIPHFP

Quelle(s) action(s) menées en 2025 reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP pour l'emploi des personnes handicapées ?

Christophe Godard

En 2025, le FIPHFP a engagé un travail de fond sur son organisation interne afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Nous nous sommes projetés dans une politique à moyen terme, avec une Ambition stratégique claire et des objectifs structurants. La convention d'objectifs et de gestion signée avec la Caisse des Dépôts et l'Etat nous donne aujourd'hui les moyens de financer ces orientations. Cela se traduit par le renforcement du réseau des directeurs territoriaux handicap et par la mise en place d'un accueil téléphonique. De plus, nous avons nettement développé le conventionnement avec les établissements hospitaliers. La fonction publique hospitalière, longtemps moins couverte, occupe désormais toute sa place. Cette évolution permet de consolider notre action sur l'ensemble des trois versants de la Fonction publique.

François Serclerat

L'année 2025 a été marquée par la reconnaissance de la santé mentale comme grande cause nationale. J'y vois un levier essentiel pour renforcer l'inclusion, tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi. Au sein du Comité national, nous avons travaillé sur des enjeux majeurs comme l'accompagnement des agents afin de sécuriser des parcours professionnels durables. J'ai également tenu à ce que le FIPHFP poursuive ses actions concrètes en faveur de l'accessibilité numérique. Enfin, les travaux du comité des usagers me paraissent indispensables : ils permettent de croiser les regards et d'améliorer en continu les aides et accompagnements proposés par le Fonds.

Christophe Godard

François Serclerat

En tant que vice-président du FIPHFP, quel regard portez-vous sur l'action du Fonds en 2025 ?

CG : En tant que premier vice-président représentant des salariés, je suis très présent sur le terrain. Je constate que de plus en plus d'agents connaissent le FIPHFP, ses missions et les aides qu'il propose au niveau national comme local. Cette reconnaissance n'allait pas de soi il y a encore quelques années. Nous devons poursuivre cet effort pour que chaque agent, chaque service RH et chaque élu identifient clairement ce que le Fonds peut apporter.

FS : Je porte un regard confiant et bienveillant sur l'action du FIPHFP. Le Fonds est devenu un acteur incontournable du paysage public. Nous devons continuer à déployer une communication claire et efficace auprès des employeurs publics pour favoriser l'émergence de projets concrets : aménagement des postes de travail, formation, compensation du handicap, accompagnement et maintien dans l'emploi, mais aussi création de postes adaptés.

En 2025/2026, le FIPHFP fête ses 20 ans d'existence, quelles doivent être, pour vous les priorités pour le FIPHFP pour les années à venir ?

CG : Je considère comme prioritaire le renforcement de l'action territoriale du Fonds avec un directeur territorial au handicap par région et deux en Île-de-France. Cette proximité facilitera l'accès et la mobilisation de nos aides. Un autre enjeu majeur concerne l'évolution du taux d'emploi des personnes handicapées. Les travaux menés avec l'Agefiph montrent qu'un taux de 8 % correspond davantage à la réalité de la population active. Dans un contexte d'allongement des carrières, il est indispensable de garantir des conditions de travail permettant le maintien dans l'emploi et des parcours professionnels complets.

FS : Je souhaite que le FIPHFP poursuive le conventionnement avec de nouvelles structures issues des trois versants de la Fonction publique. Il me paraît également essentiel de s'appuyer davantage sur les nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, pour adapter notre communication. La simplification des démarches administratives engagée en 2025, et renforcée à partir de 2026, doit se poursuivre afin de faciliter l'accès à l'information et les déclarations des employeurs publics. Enfin, nous devons continuer à développer l'accessibilité numérique, y compris sur les supports mobiles trop souvent inaccessibles.

2025 en chiffres

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)

2025 en dates et images

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 ? »



PARTIE 1

2025, Année Anniversaire

20 ans de la loi de 2005 / 20 ans du FIPHFP	p. 11
Regards croisés	p. 13
Tour de France des 20 ans	p. 14
Trophées Emploi public et handicap	p. 16
Ambition 2030	p. 19
AXE 1	p. 22
Au plus près des employeurs	
AXE 2	p. 24
Expertise & Innovation	
AXE 3	p. 26
Politiques publiques	
AXE 4	p. 28
Simplification	
AXE 5	p. 29
Visibilité	



Vingt ans de la loi du 11 février 2005 : Un héritage à consolider pour une inclusion pleine et effective

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 encore 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'écarts 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.



Consultez l'*Observatoire
de l'emploi et du handicap*

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 doivent aboutir à un parcours véritablement fluide pour les bénéficiaires. 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.



Retrouvez
l'intégralité de l'interview de
Françoise Descamps Crosnier



Retrouvez de nombreux témoignages
sur les 20 ans de la loi sur notre playlist
Youtube dédiée

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.



Un Tour de France pour les 20 ans de la loi de 2005 et les 20 ans du FIPHFP



Le Tour de France des 20 ans du FIPHFP a été officiellement lancé le mardi 11 février 2025 en Île-de-France, l'occasion de marquer cette date symbolique forte.

Cette initiative ambitieuse célèbre en effet les vingt années d'existence de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, texte fondateur qui a notamment donné naissance au FIPHFP.



Une aventure de 18 mois à travers l'Hexagone

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. À l'occasion de chaque étape, les Trophées Emploi public & Handicap viennent récompenser les initiatives innovantes des employeurs publics de la région.

Le Tour de France des 20 ans trouvera son point d'orgue le 2 juillet 2026 à Paris, avec la remise des Trophées des Trophées du FIPHFP, qui viendront célébrer les initiatives les plus remarquables en faveur de l'insertion professionnelle.

Les étapes déjà réalisées : un bilan riche d'enseignements

Depuis son lancement en février 2025, le Tour de France des 20 ans du FIPHFP a déjà réuni plus de 1200 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.

Les étapes 2025

11 février 2025 | Île-de-France
à la Cité Universitaire de Paris

11 mars 2025 | Hauts-de-France
à Science Po Lille

25 mars 2025 | Auvergne-Rhône-Alpes
au Musée des Confluences de Lyon

1^{er} juillet 2025 | Martinique
à l'Université de Schoelcher

3 juillet 2025 | Guadeloupe
au Mémorial ACTe de Pointe-à-Pitre

25 septembre 2025 | Provence-Alpes-Côte d'Azur
au Musée Regards de Provence de Marseille

14 octobre 2025 | Bretagne
à la Chambre des métiers et de l'artisanat de Rennes

4 novembre 2025 | Occitanie
au Museum de Toulouse

6 novembre 2025 | Mayotte
à l'Amphithéâtre du Département de Mamoudzou

2 décembre 2025 | Pays de la Loire
au Palais des Congrès d'Angers

Des échanges riches et inspirants sur l'ensemble des territoires

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 handisport, **Guy Tisserant**, quadruple champion paralympique de tennis de table et consultant expert sur l'emploi des personnes handicapées, ou encore **Alexandre Jollien**, écrivain et philosophe suisse.

Ces interventions ont permis de mettre en lumière le chemin parcouru depuis 2005 tout en rappelant les défis à venir.



« Nous devons continuer à agir pour que le handicap soit porté par tous, à tous les niveaux, pour garantir des conditions de travail qui permettent une insertion professionnelle réussie des agents en situation de handicap. »

Marine Neuville – Directrice du FIPHFP

« On commence à passer d'une logique d'égalité à une logique d'équité. On pense aux besoins spécifiques des personnes. En 20 ans, les choses ont beaucoup évolué et le FIPHFP y est pour beaucoup. »

Guy Tisserant – Champion paralympique et consultant

« Il ne faut pas s'arrêter à ce qu'on ne peut pas faire, mais chercher comment on peut le faire. »

Laetitia Bernard – Journaliste



20 ans de transformation : des partenaires engagés

Le Tour de France des 20 ans du FIPHFP a bénéficié dès son lancement du soutien de partenaires médiatiques de référence qui amplifient la portée de chaque étape.

Acteurs publics valorise les moments clés à travers des interviews et des contenus vidéo.

Le Monde a développé une série de portraits mettant en lumière le parcours d'agents en situation de handicap. **Hospimedia** traite spécifiquement des problématiques du secteur hospitalier, tandis que **La Gazette des Communes** anime le débat par le biais de webinaires thématiques. Ces partenariats assurent une diffusion plus large des enjeux d'inclusion et de diversité, renforçant l'impact du Tour de France dès ses premières étapes.



Les Trophées Emploi public et 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 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.

Quatre catégories pour une approche globale

Tout employeur public peut 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

Un processus de sélection rigoureux et transparent

Pour être retenues, les candidatures doivent répondre à trois critères :

L'intégration

L'implication des personnes en situation de handicap dans les projets et l'impact concret sur leur emploi constituent le critère fondamental d'évaluation.

L'efficience

Le rapport entre les coûts, les moyens mobilisés et les résultats obtenus sont analysés pour assurer une utilisation optimale des ressources.

La transposition

Le projet est évalué selon sa capacité à être reproduit par d'autres employeurs, garantissant un véritable effet de levier.

Le processus débute par un examen approfondi des dossiers de candidature, permettant une première évaluation au regard des critères établis. Les employeurs présélectionnés sont ensuite invités à présenter oralement leur projet devant le jury territorial, offrant l'opportunité d'un échange direct et d'une évaluation plus fine des initiatives proposées. La composition du jury territorial reflète la diversité des acteurs impliqués dans l'emploi public et l'accompagnement du handicap :

- ▶ le directeur territorial au handicap du FIPHFP,
- ▶ des représentants de l'État,
- ▶ des employeurs des trois versants de la Fonction publique,
- ▶ le Réseau pour l'Emploi,
- ▶ les partenaires territoriaux.



Les lauréats du Tour de France des 20 ans distingués en 2025

Depuis février 2025, 47 employeurs ont été récompensés dans le cadre de 10 étapes régionales des trophées organisées tout au long de l'année. Ils participeront, aux côtés des lauréats 2026, aux Trophées des trophées organisés le 2 juillet 2026, à Paris.

Ile-de-France | 11 février 2025

Recrutement et intégration :

Assurance retraite Caisse Nationale (CNAV)

Accessibilité :

Région Île-de-France

Maintien dans l'emploi :

Département de Seine-Saint-Denis

Communication et sensibilisation :

Département du Val d'Oise

Coup de cœur du public :

Ville de Paris

Hauts-de-France | 11 mars 2025

Recrutement et intégration :

Centre Hospitalier de Valenciennes

Maintien dans l'emploi :

Métropole Européenne Lilloise (MEL)

Communication et sensibilisation :

Département du Nord

Coup de cœur du public :

Ville de Nieppe

Auvergne-Rhône-Alpes | 25 mars 2025

Recrutement et intégration :

Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (CDG69)

Maintien dans l'emploi :

Collectif d'employeurs du Puy-de-Dôme,

Ville et Métropole de Saint-Étienne

Communication et sensibilisation :

Hospices Civils de Lyon

Coup de cœur du public :

Ville d'Annecy



Martinique | 1^{er} juillet 2025

Recrutement et intégration :

Ville du Robert

Accessibilité :

CNFPT – Délégation de Martinique

Maintien dans l'emploi :

Ville de Fort-de-France

Communication et sensibilisation :

Communauté d'Agglomération Espace Sud

Coup de cœur du public :

Collectivité territoriale de la Martinique



Guadeloupe | 3 juillet 2025

Recrutement et intégration :

Conseil départemental de Guadeloupe

Accessibilité :

CHU de la Guadeloupe

Maintien dans l'emploi :

Parc national de la Guadeloupe

Communication et sensibilisation :

Communauté d'Agglomération Cap Excellence

Coup de cœur du public :

CHU de la Guadeloupe

Provence-Alpes-Côte d'Azur | 25 septembre 2025

Recrutement et intégration :

Aix-Marseille Université

Accessibilité :

Conseil départemental du Var

Maintien dans l'emploi :

Centre hospitalier de la Dracénie

Communication et sensibilisation :

Métropole Nice Côte d'Azur

Coup de cœur du public :

Conseil départemental des Bouches-du-Rhône

Bretagne | 14 octobre 2025

Recrutement et intégration :

Communauté d'Agglomération Quimper Bretagne Occidentale

Maintien dans l'emploi :

Centre de gestion des Côtes-d'Armor (CDG22)

Communication et sensibilisation :

Délégation interrégionale du secrétariat général Grand-Ouest du ministère de la Justice

Coup de cœur du public :

Ville de Rennes

Occitanie | 4 novembre 2025

Recrutement et intégration :

Ville et Métropole de Montpellier

Accessibilité :

Ville et Métropole de Toulouse

Maintien dans l'emploi :

CHU de Toulouse

Communication et sensibilisation :

Centre de gestion de l'Hérault (CDG34)

Coup de cœur du public :

IMT Mines d'Alès



Mayotte | 6 novembre 2025

Recrutement et intégration :

Ville de Mamoudzou

Reclassement :

Centre hospitalier de Mayotte (CHM)

Maintien dans l'emploi :

Agence régionale de santé de Mayotte

Sensibilisation :

Ville de M'Tsamboro

Pays de la Loire | 2 décembre 2025

Recrutement et intégration :

Centre de gestion de la Vendée (CDG 85)

Maintien dans l'emploi :

Ville d'Angers

Communication et sensibilisation :

Département de la Mayenne

Coup de cœur du public :

Département de Loire Atlantique



Favoriser l'inclusion durable des personnes handicapées dans la Fonction publique : l'ambition 2030 du FIPHFP

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.



Son objectif : faire évoluer les pratiques pour que chaque employeur public atteigne, voire dépasse, le taux légal d'emploi de 6 %, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents.

Un état des lieux contrasté

Entre 2006 et 2025, le nombre d'agents en situation de handicap a augmenté de 87 %, passant de 163 676 à 306 910 personnes. Le taux d'emploi est passé de 3,55 % à 6,36 %, avec des écarts notables selon les versants : 5,28 % dans la fonction publique d'État, 6,26 % dans l'hospitalière et 7,68 % dans la territoriale.

Malgré ces progrès, le chômage des personnes en situation de handicap reste élevé (12 % début 2025), et leur taux d'activité demeure faible (39 % contre 68 % dans la population générale).

De plus, le handicap reste la première cause de discrimination selon le Défenseur des Droits. Le vieillissement des agents, la montée des maladies chroniques et l'usure professionnelle font craindre une augmentation continue des situations de handicap.

Les défis à relever

Le FIPHFP identifie trois leviers pour rompre avec ces dynamiques :

- 1. Lutter contre la stigmatisation** des personnes en situation de handicap.
- 2. Adapter les conditions de travail** aux besoins spécifiques liés aux différents types de handicap.
- 3. Transformer l'organisation** du travail pour prévenir l'apparition du handicap.

Ces enjeux s'inscrivent dans un contexte de profondes transformations : évolution du statut des fonctionnaires, essor du télétravail, contraintes budgétaires, pénurie de compétences dans certains métiers, transition écologique et attentes accrues en matière de qualité de vie au travail.

Une ambition structurée autour de valeurs fortes

Le FIPHFP affirme son rôle de centre national d'expertise et d'accompagnement en s'appuyant sur trois valeurs clés :

- **Solidarité**, pour construire une société équitable et inclusive.
- **Engagement**, pour renforcer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Efficience**, pour proposer un accompagnement réactif et adapté aux besoins des employeurs publics.

L'ambition à 2030 repose sur deux piliers :

- Devenir un acteur de référence dans la qualité de vie au travail et la prévention.
- Faire en sorte que le taux légal d'emploi soit atteint dans chacun des trois versants et dans chacune des catégories (A, B, C) de la Fonction publique.

Des orientations stratégiques claires

1. Être au plus près des besoins

Le FIPHFP prévoit de :

- ▶ Renforcer son réseau territorial de directeurs territoriaux au handicap.
- ▶ Améliorer l'accessibilité à ses services.
- ▶ Outiller les employeurs au-delà du seul soutien financier.
- ▶ Mieux accompagner certains publics spécifiques (fonction publique hospitalière, universités, territoires ultramarins).
- ▶ Mobiliser davantage le comité des usagers et conduire des enquêtes régulières.

2. Soutenir les parcours et l'insertion

D'ici 2030, le FIPHFP entend :

- ▶ Accroître les partenariats (Agefiph, CDG, CNFPT, ANFH...).
- ▶ Renforcer l'appui aux établissements de formation et au développement de l'apprentissage.
- ▶ Développer l'emploi accompagné et les plateformes de prêt de matériel.

3. Renforcer l'expertise et l'innovation

Pour cela, il s'appuie sur :

- ▶ La montée en compétences de ses équipes et instances.
- ▶ L'appui à la recherche, en lien avec les universités et le conseil scientifique.
- ▶ Le développement de l'accessibilité numérique des outils professionnels.
- ▶ La formation des acteurs publics au handicap, y compris via la pair-aidance.
- ▶ La création d'un baromètre de l'emploi et du handicap pour les employeurs publics.
- ▶ La mise en œuvre d'un accompagnement individualisé pour favoriser les carrières des agents publics en situation de handicap.

4. Contribuer activement aux politiques publiques

Le FIPHFP participe déjà à de nombreuses instances nationales. Il souhaite, d'ici 2030 :

- ▶ Être un acteur majeur des politiques d'insertion, de maintien dans l'emploi et de prévention.
- ▶ Soutenir la recherche appliquée.
- ▶ Produire des données robustes pour contribuer à l'élaboration des politiques publiques.
- ▶ Porter une vision du travail « en santé ».

5. Simplifier les démarches pour les employeurs

Pour améliorer la qualité de service, le FIPHFP prévoit de :

- ▶ Dématérialiser les procédures.
- ▶ Revoir les processus de contrôle via une cartographie des risques.
- ▶ Mettre en place un nouveau système d'information pour les recettes.
- ▶ Adapter et simplifier ses dispositifs d'aides et de conventions, en lien avec les bénéficiaires.

6. Accroître la visibilité et la communication

La stratégie de communication vise à :

- ▶ Renforcer la notoriété du FIPHFP auprès des employeurs, du public et des partenaires.
- ▶ Mieux valoriser les innovations locales.
- ▶ Mobiliser les partenaires comme ambassadeurs.
- ▶ Intervenir dans les écoles de formation des cadres publics.
- ▶ Réactiver un accueil téléphonique efficace.

La célébration des 20 ans du FIPHFP en 2025-2026 sera l'occasion de renforcer cette dynamique.

Vers une Fonction publique inclusive et durable

À travers cette feuille de route ambitieuse, le FIPHFP se positionne comme un acteur clé de la transformation de la Fonction publique en matière d'inclusion, de qualité de vie au travail et de prévention du handicap. Il ne s'agit plus seulement de répondre aux obligations légales, mais de faire du handicap un levier d'innovation sociale, de justice et de performance collective.

L'enjeu pour les employeurs publics est double : contribuer activement à une société inclusive et construire des environnements de travail où chacun, quelle que soit sa situation, puisse s'épanouir durablement. L'ambition 2030 du FIPHFP offre les outils, les partenariats et les repères nécessaires pour relever ce défi collectif.



Une mise en œuvre opérationnelle grâce à la Convention d'Objectifs et de Gestion signée avec la Caisse des Dépôts

L'État, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et la Caisse des Dépôts ont signé, en septembre 2025, une nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2025-2029.

Feuille de route opérationnelle, cette convention permet à la Caisse des Dépôts, gestionnaire administratif du Fonds, de mettre concrètement en œuvre les orientations stratégiques de l'« Ambition 2030 » du FIPHFP.

Pour concrétiser cette ambition, la COG 2025-2029 se décline en quatre axes d'actions :

- ▶ **Participer à l'élaboration** des politiques publiques emploi/handicap
- ▶ **Apporter aux employeurs publics un accompagnement** de qualité et de proximité
- ▶ **Améliorer les parcours professionnels** des personnes en situation de handicap
- ▶ **Développer l'efficacité** du FIPHFP

Cette convention offre au FIPHFP et à la Caisse des Dépôts les moyens d'amplifier leurs actions, de moderniser leurs outils et d'accompagner durablement les employeurs publics dans leurs démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap.

AXE 1

Au plus près des besoins des employeurs publics

Le FIPHFP a pour mission d'accompagner l'évolution des besoins au plus près des employeurs et des personnes en situation de handicap, en adaptant les dispositifs et en mobilisant davantage les partenaires. Pour que les employeurs publics s'emparent encore davantage de la politique handicap au sein de leurs organismes, il est essentiel de répondre à leurs besoins en les outillant au-delà des aspects financiers et en leur permettant un accès simple aux informations utiles.

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.

À l'issue de la convention 2022-2025, **7 régions** étaient 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.

Le rôle et la plus-value des RHM sont reconnus au sein des territoires, notamment auprès de petits employeurs ne disposant pas d'un service RH structuré et/ou d'un référent handicap. Ce sont **des interlocuteurs de proximité des établissements s'agissant du FIPHFP** (DOETH, aides et conventions), en lien étroit avec les DTH et les Délégations régionales de la FHF.

Dans le cadre de la convention 2025-2029, les évolutions suivantes ont été actées :

- ▶ Durée de la convention portée à 4 ans.
- ▶ Budget revu à la hausse (2,8 M€ sur 4 ans) avec l'objectif de poursuivre le développement du réseau.
- ▶ Ajout d'indicateurs de suivi du partenariat au niveau national et régional.
- ▶ RHM devenant des Ressources Handicap Mutualisées pour éviter la confusion avec les référents handicap d'établissement dotés de missions élargies à l'ensemble du parcours professionnel des agents en situation de handicap.

La dynamique de développement du réseau se poursuit avec deux nouvelles RHM qui vont être mises en place dans deux nouvelles régions entre fin 2025 et début 2026 (Centre Val de Loire et Normandie).



 **Retrouvez
les coordonnées
des RHM des différentes régions**

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. Il est le fruit d'un travail collaboratif mené entre 2024 et 2025 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 permettra 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.)

Les travaux d'un groupe de travail dédié à la fonction publique hospitalière

Le Comité national a mis en place, en 2024, un groupe de travail sur le thème : « **Quelles actions mettre en œuvre pour que la fonction publique hospitalière (FPH) mobilise davantage les aides et conventions du FIPHFP ?** »

Le groupe de travail était composé de membres du Comité national et a associé des acteurs externes (FHF notamment, mais aussi des référents ou ressources handicaps mutualisés et des employeurs publics). Une synthèse et une feuille de route ont été présentées et adoptées lors du Comité national du 26 juin 2025.

La feuille de route porte le constat que, malgré les spécificités fortes de la FPH et la diversité des établissements, il n'est pas nécessaire de mettre en place un dispositif ou une « offre de services » spécifique au niveau du FIPHFP.

Il est notamment ressorti des échanges que **les référents ou ressources handicap mutualisés (RHM) jouent un rôle important** dans les régions où le dispositif a pu être déployé. Toutefois, le dispositif reste encore trop peu connu, notamment au sein des petits établissements.

La feuille de route présentée s'articule ainsi autour de 4 objectifs :

Objectif 1 : inciter et accompagner les employeurs pour mobiliser plus et mieux les aides du FIPHFP, notamment au profit des plus petits établissements.

Objectif 2 : inciter et accompagner les plus gros employeurs pour structurer une politique emploi-handicap et aller vers un conventionnement avec le FIPHFP.

Objectif 3 : développer les actions d'information et de communication sur les missions et les modalités d'action du FIPHFP, avec des actions ciblées et adaptées à la FPH.

Objectif 4 : professionnaliser les acteurs et renforcer les partenariats, afin de développer l'expertise et de nouvelles actions dans le champ de l'emploi et du handicap.

Si la plupart des actions relèvent directement du FIPHFP, certaines devront être portées et/ou mises en place par d'autres acteurs (notamment la FHF). De manière générale, les membres du GT ont insisté sur **le besoin d'une impulsion forte au niveau national** pour pouvoir toucher / inciter les acteurs locaux, et sur **les atouts de la mutualisation au sein de la FPH**, notamment au profit des petits établissements.

AXE 2

Expertise et Innovation

Afin de rester un expert de référence, le FIPHFP doit continuer à approfondir ses expertises et développer sa capacité d'innovation, en s'appuyant à la fois sur ses ressources internes et sur l'ensemble de ses partenaires. Le FIPHFP mobilise ainsi ses instances et partenaires pour travailler sur les leviers à mobiliser afin que les conditions de travail ne favorisent pas l'apparition ou l'aggravation du handicap chez les agents publics et afin que les agents en situation de handicap puissent bénéficier d'une réelle amélioration dans leur parcours professionnel et leurs conditions de travail.

Des partenariats pour développer la formation des acteurs de la politique handicap

Le renouvellement du partenariat avec l'ANFH

Le renouvellement du partenariat entre l'Association nationale pour la Formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et le FIPHFP marque une étape dans le développement de la formation au sein de la fonction publique hospitalière. À travers cette nouvelle convention, les deux partenaires réaffirment leur ambition d'agir à la fois au niveau collectif et individuel.

Approuvé le 13 mars 2025 par le Comité national du FIPHFP, ce partenariat quadriennal de 6 millions d'euros vise à développer des actions favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou reclassées. Son objectif est également de développer une ingénierie et une offre de formation spécifique au handicap dans le secteur sanitaire, social et médicosocial.

Ce plan d'actions se décline en quatre axes :

- ▶ soutien aux politiques de formation avec la mise en place d'une ingénierie de formation spécifique,
- ▶ accompagnement des projets professionnels des agents en situation de handicap via le Congé de Formation Professionnelle (CFP),
- ▶ déploiement du projet RECOPRO pour la reconversion professionnelle dans plusieurs régions,
- ▶ actions de communication dédiées.

Un engagement réaffirmé auprès du CNFPT

Partenaires depuis 2007, le FIPHFP et le CNFPT ont renouvelé en 2025 leur partenariat à travers une 6^e convention triennale 2025-2027, pour un montant global de 2,5 M€. Le CNFPT réaffirme ainsi son action inclusive et solidaire fondée sur l'égalité, la qualité et l'innovation, en plaçant l'accompagnement des parcours professionnels au cœur de ses priorités.

Cette convention poursuit trois objectifs :

Développer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration, les parcours et transitions professionnels et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap.

Faciliter l'accès aux formations et ressources du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap ainsi que des personnels non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, apprentis en situation de handicap...).

Elle se décline en quatre axes opérationnels et s'enrichit de nouvelles actions en matière d'accessibilité numérique, de formations certifiantes et d'accompagnement des encadrants.

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 1^{er} 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 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.

Des partenariats emblématiques avec des instituts de recherche

UPEC – FIPHFP : un partenariat de recherche au service de l'inclusion et de la santé au travail

L'Université Paris-Est Créteil (UPEC) développe une politique ambitieuse en faveur du handicap à travers une offre de formation dédiée et des programmes de recherche répondant aux enjeux de l'emploi, de l'inclusion et de la santé au travail.

La Fondation de l'UPEC a ainsi soutenu la création d'une Chaire d'enseignement et de recherche « Handicap, Emploi et Santé au travail ». Fondée sur une démarche de recherche-action opérationnelle, la Chaire vise à produire des méthodes et outils innovants, en s'appuyant sur un réseau pluriprofessionnel d'experts du handicap et de l'emploi.

Lors de sa séance du 24 juin 2025, le Comité national du FIPHFP a approuvé le renouvellement du partenariat entre l'UPEC, sa Fondation et le FIPHFP pour une durée de trois ans et un montant de 30 000 €. Les travaux de la Chaire s'articuleront autour de trois axes :

- formation des personnes en situation de handicap et du collectif de travail,
- insertion, maintien en emploi, sécurisation des parcours et prévention de la désinsertion professionnelle,
- articulation entre handicap, qualité de vie et santé au travail.

Projet IRIS : renforcer la résilience des soignants face au stress aigu

L'Université Bretagne Sud et le FIPHFP s'engagent à prévenir l'apparition de handicaps psychiques liés à l'exposition répétée au stress aigu dans les métiers de l'urgence. Le projet IRIS – Ingénierie pour la Résilience et l'Intervention en Stress aigu – vise à accompagner les soignants de première ligne, notamment des services d'accueil des urgences et des équipes SMUR, en leur fournissant des outils pour se préparer, s'entraîner et intervenir efficacement auprès de victimes en état de stress aigu.

Approuvé par le Comité national du FIPHFP en octobre 2025, le projet est déployé pour trois ans à compter du 1^{er} janvier 2026, avec un financement de 90 000 €.

IRIS présente un quadruple intérêt :

- améliorer la prise en charge du stress aigu,
- renforcer l'efficacité des interventions,
- développer le sentiment d'auto-efficacité des soignants,
- favoriser le maintien dans l'emploi des agents confrontés au stress post-traumatique.

AXE 3

Contribuer aux politiques publiques

En tant qu'observateur et opérateur dans le champ du handicap dans la Fonction publique, le FIPHFP est un acteur de référence pour la construction des politiques publiques afin que la Fonction publique soit mieux prise en compte dans les dispositifs d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels. Le FIPHFP est très impliqué dans la préparation du Comité interministériel du handicap et de la Conférence nationale du handicap et sa participation aux différentes instances nationales et régionales dans le champ du handicap et de l'emploi est essentielle. Le FIPHFP développe également des actions concrètes pour valoriser ses savoir-faire et valoriser les données dont il dispose pour, d'une part devenir une force de propositions toujours plus active, et d'autre part mesurer et valoriser l'impact de ses interventions auprès des employeurs publics et des personnes en situation de handicap.

Bilan et renouvellement du Comité des usagers

L'année 2025 a été l'occasion de réaliser le bilan des travaux du 1^{er} 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 Handi'Talents 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.

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.



Retrouvez la liste
des membres du Comité des usagers

Renouvellement de la convention quinquépartite

Durant le salon des maires qui s'est tenu à Paris du 18 au 20 novembre, l'État, l'Agefiph, le FIPHFP, France Travail et Chéops ont signé une nouvelle convention quinquépartite pour 3 ans (2026-2028) en présence de Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités, Charlotte Parmentier-Lecocq, ministre chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées, et Marine Neuville, directrice du FIPHFP.

Cette convention incarne une ambition partagée : agir ensemble, de manière coordonnée et structurée, afin que le handicap ne soit jamais un obstacle à l'emploi et à l'autonomie. À compter du 1^{er} janvier 2026, le cadre conventionnel renforcera l'intégration des services et améliorera l'accompagnement des personnes en situation de handicap, mais également des employeurs publics et privés.



Cette convention introduit plusieurs évolutions telles que :

- ▶ **L'élargissement du cadre conventionnel aux missions d'accompagnement dans l'emploi** : la convention couvre désormais l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que l'appui et l'accompagnement des employeurs publics et privés.
- ▶ **Le renforcement de sa gouvernance** : un comité de pilotage national est chargé de définir, suivre et évaluer les orientations stratégiques à l'aide d'indicateurs et de données d'éclairage.
- ▶ **La mise en place d'une évaluation** de la qualité de service, de la conformité des missions et de la bonne affectation des financements.
- ▶ **Un dialogue de gestion unifié** articulant dialogue budgétaire et suivi de la performance afin d'optimiser l'allocation des moyens et renforcer l'efficacité du réseau.

Les travaux du groupe de travail Maintien dans l'emploi

Le groupe de travail Maintien dans l'emploi intitulé : « **Comment sécuriser les parcours des agents publics afin de prévenir l'apparition et/ou l'aggravation de leur handicap et afin de les maintenir en emploi ?** » a été lancé en 2024 par le Comité national du Fonds.

Il a présenté, lors de la séance du 13 mars 2025, une synthèse de ses travaux. Celle-ci s'appuie notamment sur une cartographie des acteurs retraçant le parcours de maintien en emploi dans la Fonction publique.



Retrouvez
la cartographie

AXE 4

Simplification

Pour améliorer la qualité des services rendus par le FIPHFP à ses bénéficiaires, il est essentiel de simplifier et de rendre lisibles les dispositifs d'intervention, d'alléger certaines procédures et de réduire les délais de traitement, tout en sécurisant la mise en œuvre de ces dispositifs. Cet objectif sera atteint grâce à une modernisation des outils du FIPHFP et grâce à une optimisation des processus internes à l'établissement public et à la Caisse des dépôts. Ces chantiers seront menés en lien avec les bénéficiaires et avec les acteurs nationaux de référence pour toujours mieux répondre aux besoins.

Un nouveau modèle de convention employeurs

Validé le 16 octobre 2025 par le Comité national du FIPHFP, le nouveau modèle de convention entrera 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 renoué 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.



*En savoir plus sur
le nouveau modèle
de convention*

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 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

Accroître la visibilité et la communication

Le Fonds doit renforcer sa politique de communication pour consolider son ambition d'être un acteur incontournable, expert et innovant dans le champ de l'emploi et du handicap.

Afin d'augmenter sa notoriété, tant auprès de ses bénéficiaires, du grand public que des pouvoirs publics, le FIPHFP continue à proposer une communication riche en contenu et facilement accessible. L'objectif est ainsi de pouvoir communiquer au-delà des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, afin de sensibiliser toutes les personnes qui ont un rôle à jouer pour faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap. La célébration des 20 ans du FIPHFP en 2025 a ainsi été l'occasion de déployer cette stratégie de communication, en s'appuyant sur tous les outils déjà mobilisés et en allant solliciter de nouveaux médias.

Une SEEPH 2025 sous le signe de l'égalité pour toutes et tous !

La 29^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) s'est tenue du 17 au 23 novembre 2025 autour du thème « Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous ! »

Organisée par le FIPHFP, aux côtés de LADAPT et de l'Agefiph, cette semaine a constitué un temps fort de mobilisation collective en faveur de l'inclusion professionnelle. L'édition 2025 a revêtu une dimension particulière en s'inscrivant dans le prolongement des 20 ans de la loi du 11 février 2005, texte fondateur qui a profondément structuré les politiques publiques d'emploi des personnes en situation de handicap et renforcé la responsabilité des employeurs publics et privés.

À cette occasion, le FIPHFP a déployé un programme dense et structurant, illustrant son rôle d'acteur central de l'inclusion au sein de la Fonction publique. La semaine s'est ouverte par une conférence nationale de lancement organisée à l'Institut national des jeunes sourds (INJS) et qui a permis de poser les enjeux contemporains de l'égalité professionnelle et de valoriser les leviers d'action des employeurs publics. Elle a également été l'occasion de présenter les enseignements de l'étude IFOP parue à cette occasion et dressant un état des lieux des perceptions et réalités professionnelles des personnes en situation de handicap.

Tout au long de la SEEPH, des webinaires thématiques quotidiens, consacrés à l'accessibilité universelle, à la prise en compte des handicaps invisibles, aux collectifs de travail ou encore aux parcours professionnels, ont été proposés.

Une conférence organisée en partenariat avec Le Monde est venue nourrir le débat public autour de la santé mentale, tandis qu'un temps fort conduit avec le GHU Psychiatrie et Neurosciences a mis en lumière la pair-aidance, comme levier d'accompagnement.

Cette SEEPH 2025 a également été rythmée par de nombreuses initiatives en région, portées avec les employeurs publics et les partenaires locaux, afin de faire vivre l'égalité dans l'emploi au plus près des territoires.



Cinq nouveaux guides pratiques Les Essentiels du FIPHFP



En 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 de nos 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.



 Retrouvez l'article ici

Les webinaires Handicap & Emploi 2025

Depuis janvier 2025, le FIPHFP a déployé une nouvelle série de webinaires nationaux Handicap & Emploi, consacrés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel. Huit webinaires ont ainsi été organisés tout au long de l'année 2025 permettant des temps privilégiés d'échanges, de présentation des dispositifs disponibles et de partage de bonnes pratiques au sein de la Fonction publique.

Les webinaires 2025

- ▶ L'évolution du catalogue des aides du FIPHFP
– janvier 2025
- ▶ Le reclassement des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique
– février 2025
- ▶ La période préparatoire au reclassement
– avril 2025
- ▶ Handicap sensoriel - la déficience visuelle
– mai 2025
- ▶ Epilepsie – juin 2025
- ▶ Spécial Universités – novembre 2025
- ▶ Présentation du guide sur les rouages de l'apprentissage et la compensation
– novembre 2025
- ▶ 4e réunion nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale
– décembre 2025



Plus d'informations et liens
vers les replays sur le lien ci-contre :
Cliquez ici



« Au cœur du FIPHFP », une série mettant en lumière les portraits des collaborateurs engagés



À l'occasion de ses 20 ans, le FIPHFP met en lumière, à travers la série vidéo « Au cœur du FIPHFP », les femmes et les hommes qui œuvrent quotidiennement pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Derrière chaque aide accordée, chaque projet d'accessibilité financé ou parcours professionnel accompagné, se trouvent les collaborateurs qui font vivre le FIPHFP au quotidien.



Retrouvez les vidéos
en cliquant ici



PARTIE 2

Actions et chiffres clés du FIPHFP en 2025

Résultats 2025

Chiffres clés.....	p. 33
Taux d'emploi direct.....	p. 34
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	p. 38
Recrutements et maintiens en emploi.....	p. 42

Appui aux employeurs publics

Contributions.....	p. 43
Interventions.....	p. 45
Les aides plateforme.....	p. 47
Focus sur l'Apprentissage.....	p. 51
Les conventions.....	p. 53
Bilan des conventions terminées en 2024	p. 56
Les dépenses intermédiées	P. 61

RÉSULTATS 2025 en chiffres

PARTIE 2
Actions et chiffres clés
du FIPHP en 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).

6,36 %

**taux d'emploi direct
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**
(vs 287 130 pour 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)

Recrutements et maintiens

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

41 384

recrutements réalisés
(vs 37 778 pour 2024)



7 921

**dans la fonction
publique d'État**



9 542

**dans la fonction
publique hospitalière**



23 921

**dans la fonction
publique territoriale**

8 682

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

428

**dans la fonction
publique d'État**

3 243

**dans la fonction
publique hospitalière**

5 011

**dans la fonction
publique territoriale**



102,95 M€

de contributions émises en 2025
(vs 127,06 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 conventions
employeurs**

52,81 M€

(vs 49,86 M€ en 2024)

FPE..... 12,93 M€

FPH..... 9,47 M€

FPT..... 30,41 M€

129,06 M€

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

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 Handi-Pactes
territoriaux**

1,86 M€

(vs 1,82 M€ en 2024)



Le taux d'emploi direct 2025

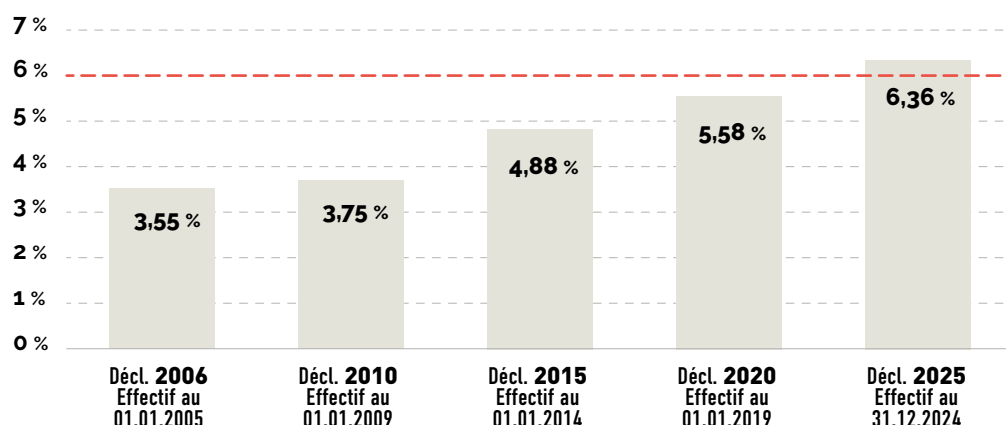
Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC / Base DOETH 2025 – Situation au 31/12/2024

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).

Taux d'emploi direct en 2025 = 6,36 %

En 2025, le taux d'emploi direct s'élève à 6,36 %, contre 5,93 % en 2024, soit une progression de 0,43 point.

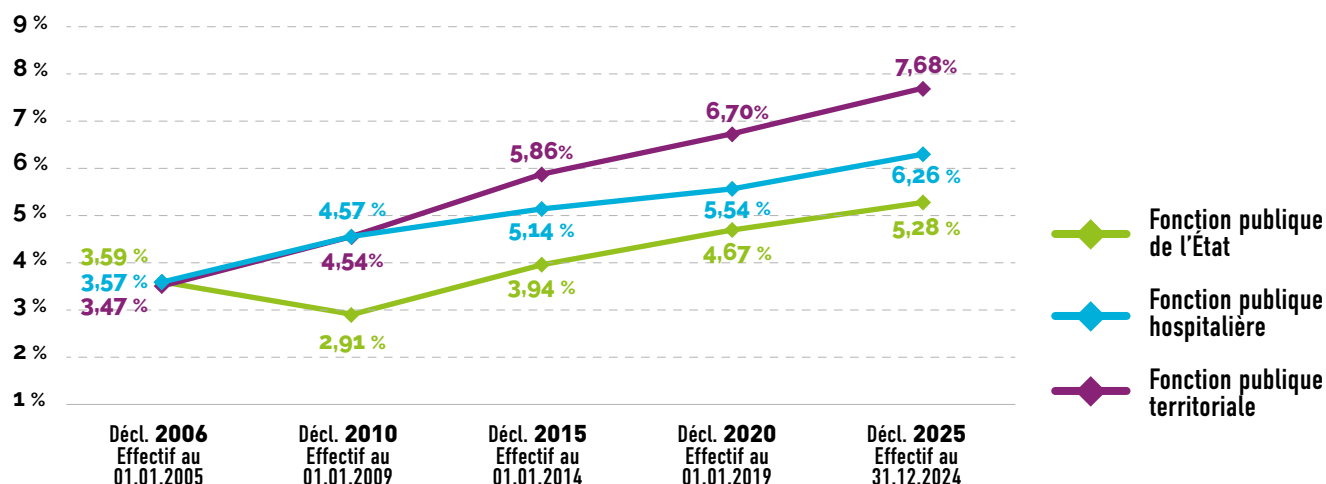
Évolution du taux d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique



En 2025, les 3 versants de la Fonction publique affichent un taux d'emploi direct de :

- **5,28 % pour la fonction publique d'État**, contre 4,86 % en 2024, soit une hausse de 0,43 point
- **6,26 % pour la fonction publique hospitalière**, contre 5,90 % en 2024, soit une hausse de 0,37 point
- **7,68 % pour la fonction publique territoriale**, contre 7,24 % en 2024, soit une hausse de 0,44 point

Évolution du taux d'emploi direct par versant de la Fonction publique



Effectifs, BOE et taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs

Taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs et par versant de la Fonction publique

Employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors contributions forfaitaires)	Déclaration 2024 [situation au 31/12/2023]			Déclaration 2025 [situation au 31/12/2024]		
	Effectifs (ETR)	BOE	TED	Effectifs (ETR)	BOE	TED
Ministères	1 642 462	75 790	4,61 %	1 589 684	80 003	5,03 %
Grands EPA nationaux	115 438	9 951	8,62 %	115 728	10 734	9,28 %
Universités, EPA nationaux	273 514	13 004	4,75 %	273 961	13 868	5,06 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	66 099	3 161	4,78 %	67 640	3 554	5,25 %
Fonction publique de l'État	2 097 513	101 906	4,86 %	2 047 013	108 159	5,28 %
Centres Hospitaliers régionaux (dont CHU)	272 143	15 329	5,63 %	275 964	16 416	5,95 %
Centres Hospitaliers généraux	415 561	25 467	6,13 %	423 871	27 701	6,54 %
Centres Hospitaliers spécialisés	65 336	3 962	6,06 %	67 546	4 312	6,38 %
Hôpitaux locaux	112 336	6 674	5,94 %	113 469	7 143	6,30 %
Hôpitaux-Autres	20 287	1 137	5,60 %	22 540	1 315	5,83 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	84 411	4 696	5,56 %	84 540	4 996	5,91 %
Autres établissements de soins	41 573	2 392	5,75 %	40 930	2 550	6,23 %
Fonction publique hospitalière	1 011 647	59 657	5,90 %	1 028 860	64 433	6,26 %
Communes	867 738	62 730	7,23 %	872 296	66 810	7,66 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	436 502	28 818	6,60 %	444 897	31 238	7,02 %
Départements	265 610	21 925	8,25 %	266 594	23 301	8,74 %
EP locaux départementaux	9 625	562	5,84 %	9 906	641	6,47 %
Régions	93 666	8 405	8,97 %	94 100	9 104	9,67 %
EP locaux régionaux	195	5	2,56 %	208	7	3,37 %
Autres Établissements Territoriaux	7 376	407	5,52 %	7 439	455	6,12 %
SDIS	51 328	2 455	4,78 %	50 945	2 499	4,91 %
CNFPT	2 350	260	11,06 %	2 356	263	11,16 %
Fonction publique territoriale	1 734 390	125 567	7,24 %	1 748 741	134 318	7,68 %
Total Fonction publique	4 843 550	287 130	5,93 %	4 824 614	306 910	6,36 %

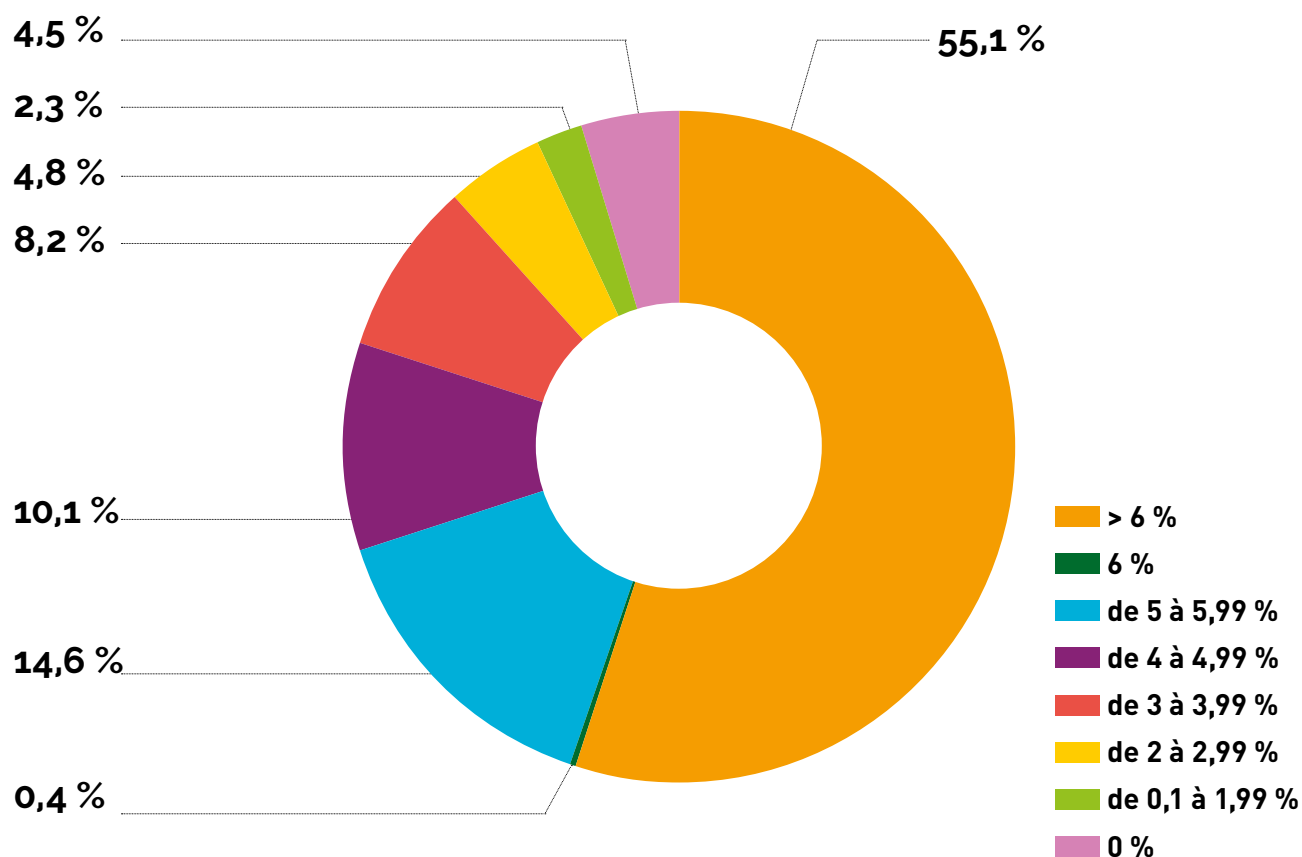
En 2025, on constate, par rapport à 2024, une baisse de - **18 936 ETR** (- 0,39 %) et une hausse de + **19 780 BOE** (+ 6,89 %), répartis comme suit :

- FPE - **50 500 ETR** (- 2,41 %) et + **6 253 BOE** (+ 6,14 %)
- FPH + **17 213 ETR** (+ 1,70 %) et + **4 776 BOE** (+ 8,01 %)
- FPT + **14 351 ETR** (+ 0,83 %) et + **8 751 BOE** (+ 6,97 %)

Répartition des employeurs publics par taux d'emploi direct

	FPE		FPH		FPT		Total	
	Nombre employeurs	% p/r au total FPE	Nombre employeurs	% p/r au total FPH	Nombre employeurs	% p/r au total FPT	Nombre employeurs	% p/r au total FP
> 6 %	199	26,4 %	971	47,7 %	4 834	59,6 %	6 004	55,1 %
6 %	2	0,3 %	11	0,5 %	29	0,4 %	42	0,4 %
de 5 à 5,99 %	118	15,6 %	424	20,8 %	1 047	12,9 %	1 589	14,6 %
de 4 à 4,99 %	112	14,9 %	269	13,2 %	718	8,9 %	1 099	10,1 %
de 3 à 3,99 %	119	15,8 %	164	8,1 %	613	7,6 %	896	8,2 %
de 2 à 2,99 %	90	11,9 %	95	4,7 %	339	4,2 %	524	4,8 %
de 0,1 à 1,99 %	55	7,3 %	52	2,6 %	145	1,8 %	252	2,3 %
0 %	59	7,8 %	50	2,46 %	385	4,7 %	494	4,5 %

En 2025, plus de la moitié des employeurs publics (55,5 %) a atteint ou dépassé le taux d'emploi direct de 6 %.

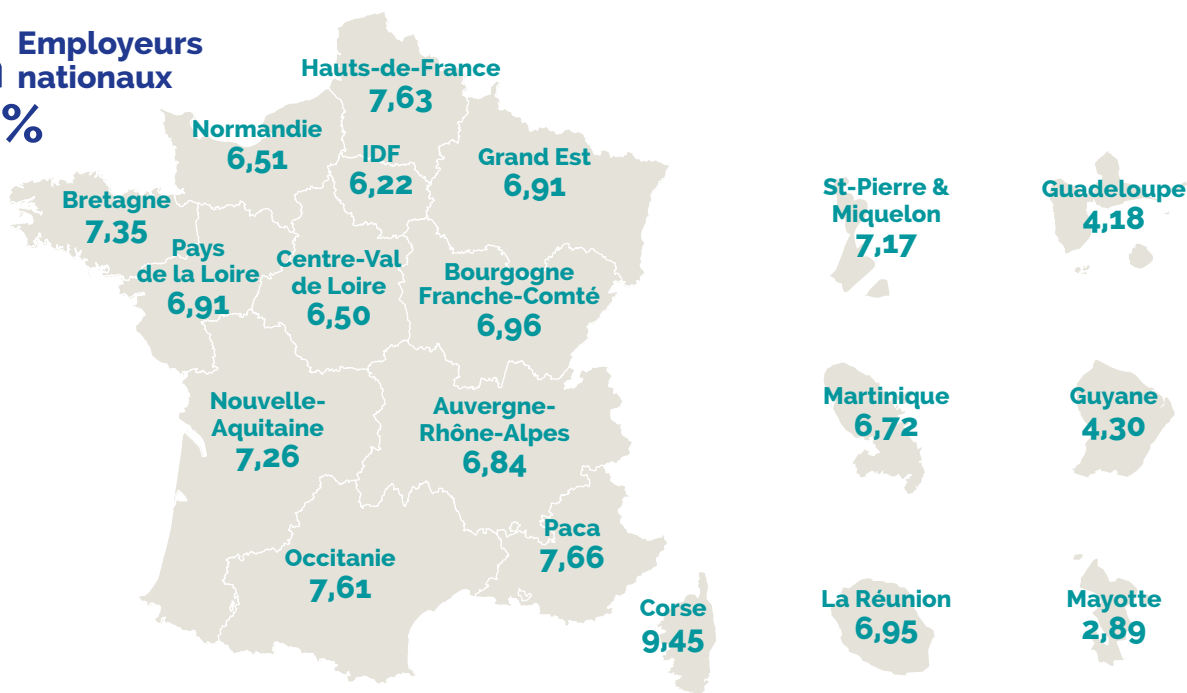


Le taux d'emploi direct en région en 2025 en %



**Employeurs
nationaux**

5,33 %



Nombre d'unités manquantes par région et par versant de la Fonction publique

	FPE	FPH	FPT	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	311	623	446	1 379
Bourgogne-Franche-Comté	154	194	187	535
Bretagne	105	166	173	444
Centre-Val de Loire	74	295	169	538
Corse	19	15	18	52
Grand Est	347	134	306	786
Guadeloupe	52	87	272	410
Guyane	13	36	177	226
Hauts-de-France	67	188	251	506
Île-de-France	1 090	747	986	2 822
La Réunion	26	9	62	97
Martinique	8	13	38	59
Mayotte	4	60	237	300
Normandie	103	267	260	629
Nouvelle-Aquitaine	117	187	273	576
Occitanie	107	88	262	456
Pays de la Loire	175	228	226	629
Provence-Alpes-Côte d'Azur	164	154	212	530
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0	0	0
Employeurs Nationaux	17 406	0	0	17 406
Total	20 336	3 488	4 552	28 376



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

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).

Les BOE en 2025

306 910 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2025 :
+ 19 780 BOE par rapport à 2024 (+ 6,89 %)



FPE

108 159 BOE en 2025
(35 % du total des BOE)

+ 6 253 BOE
par rapport à 2024 (+ 6,14 %)



FPH

64 433 BOE en 2025
(21 % du total des BOE)

+ 4 776 BOE
par rapport à 2024 (+ 8,01 %)

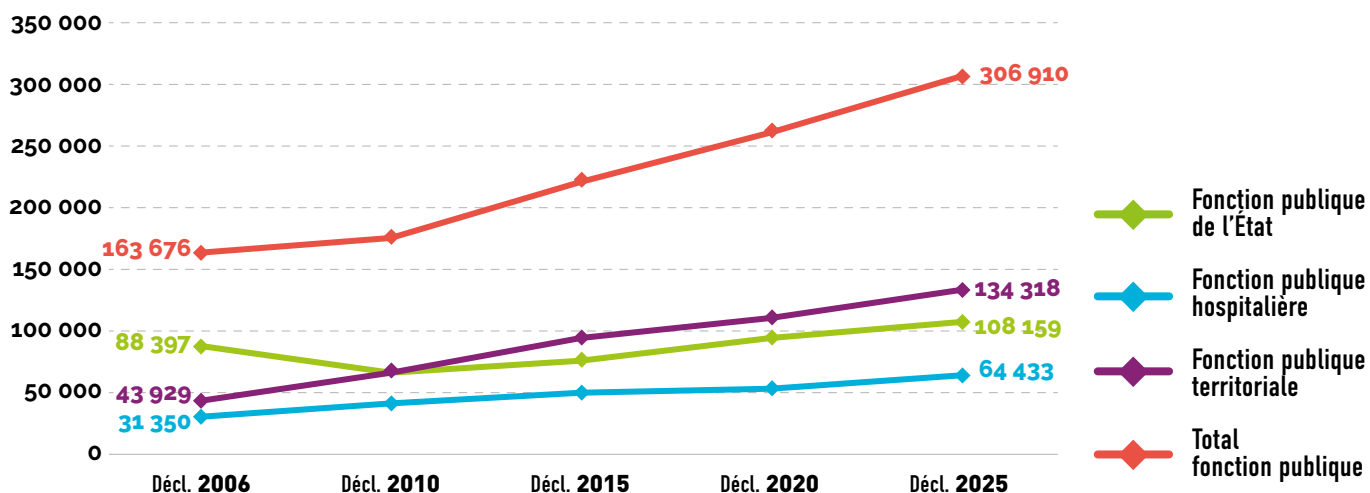


FPT

134 318 BOE en 2025
(44 % du total des BOE)

+ 8 751 BOE
par rapport à 2024 (+ 6,97 %)

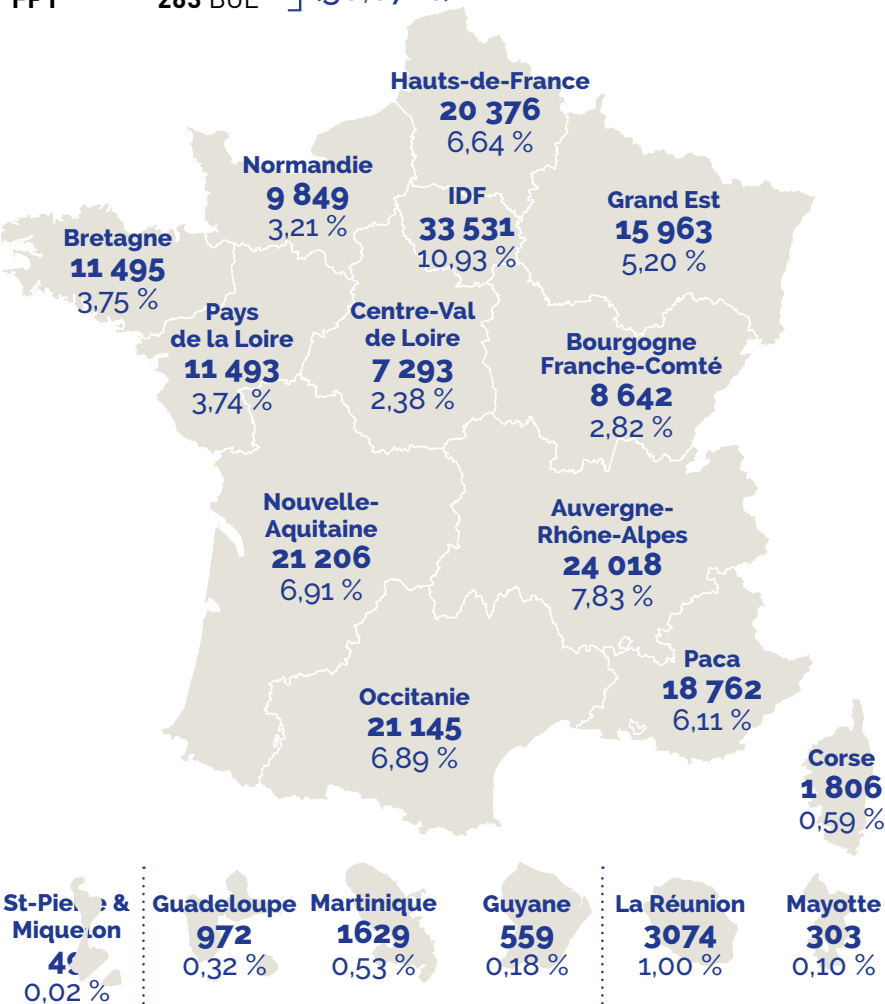
Evolution du nombre de BOE par versant de la Fonction publique et total



Nombre de BOE par région et % par rapport au total des BOE

Employeurs nationaux

FPE	94 482 BOE	] 94 745 (30,87 %)
FPH	0 BOE	
FPT	263 BOE	



Auvergne-Rhône-Alpes

FPE	1 866 BOE
FPH	7 254 BOE
FPT	14 898 BOE

Bourg. Franche-Comté

FPE	417 BOE
FPH	3 597 BOE
FPT	4 628 BOE

Bretagne

FPE	788 BOE
FPH	3 789 BOE
FPT	6 918 BOE

Centre-Val de Loire

FPE	407 BOE
FPH	2 605 BOE
FPT	4 281 BOE

Corse

FPE	104 BOE
FPH	385 BOE
FPT	1 317 BOE

Grand Est

FPE	1 084 BOE
FPH	6 576 BOE
FPT	8 303 BOE

Guadeloupe

FPE	44 BOE
FPH	294 BOE
FPT	634 BOE

Guyane

FPE	8 BOE
FPH	198 BOE
FPT	353 BOE

Hauts-de-France

FPE	1 463 BOE
FPH	6 693 BOE
FPT	12 220 BOE

Île-de-France

FPE	2 140 BOE
FPH	7 545 BOE
FPT	23 846 BOE

La Réunion

FPE	139 BOE
FPH	611 BOE
FPT	2 324 BOE

Martinique

FPE	15 BOE
FPH	581 BOE
FPT	1 033 BOE

Mayotte

FPE	12 BOE
FPH	93 BOE
FPT	198 BOE

Normandie

FPE	515 BOE
FPH	3 519 BOE
FPT	5 815 BOE

Nouvelle-Aquitaine

FPE	1 547 BOE
FPH	6 793 BOE
FPT	12 866 BOE

Occitanie

FPE	1 458 BOE
FPH	5 734 BOE
FPT	13 953 BOE

Pays de la Loire

FPE	588 BOE
FPH	3 730 BOE
FPT	7 175 BOE

PACA

FPE	1 082 BOE
FPH	4 417 BOE
FPT	13 263 BOE

St-Pierre & Miquelon

FPE	0 BOE
FPH	19 BOE
FPT	30 BOE

Caractéristiques des BOE

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC / Recueil statistiques 2025 (employeurs assujettis)

Le genre

Les femmes BOE



En 2025, on dénombre **214 907** femmes BOE, soit 16 618 de plus qu'en 2024 (+ 8 %). Au total, elles représentent 70 % des BOE (contre 69 % en 2024).

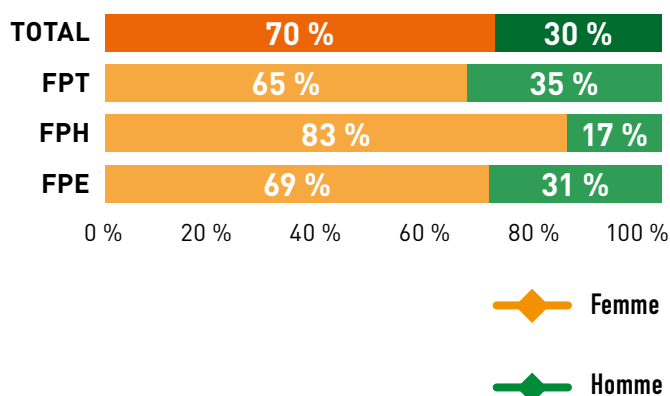
Les hommes BOE



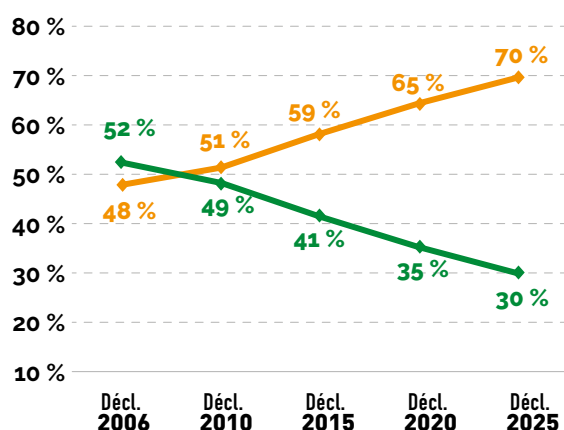
En 2025, on compte **92 003** hommes BOE, soit 3 162 de plus qu'en 2024 (+ 4 %). Au total, ils représentent 30 % des BOE (contre 31 % en 2024).

L'écart hommes/femmes demeure beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 83 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Genre des BOE par versant de la Fonction publique



Évolution des BOE dans la Fonction publique - par genre



L'âge des BOE

56 ans +

36 % des BOE sont âgés de **56 ans et plus** (contre 2 % en 2006).

41 - 55 ans

49 % des BOE ont entre **41 et 55 ans** (contre 75 % en 2006).

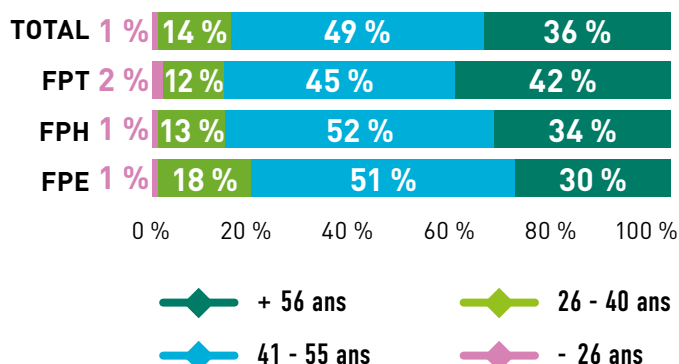
26 - 40 ans

14 % des BOE sont âgés de **26 à 40 ans** (contre 22 % en 2006).

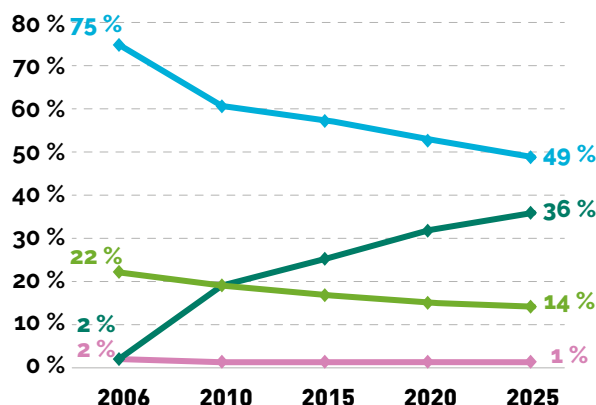
- 26 ans

1 % des BOE ont moins de 26 ans, pourcentage quasi constant depuis 2006.

par versant de la Fonction publique



Évolution des BOE par âge

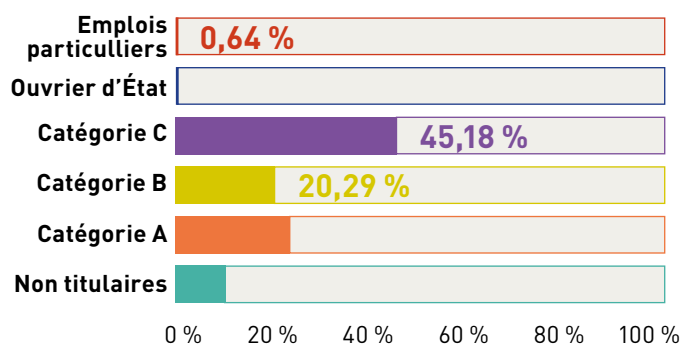


Le statut des BOE

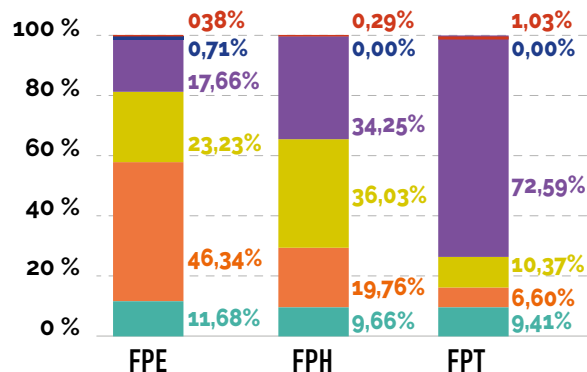
- En 2025, **les non titulaires représentent 10 %** des BOE employés dans la Fonction publique, en augmentation de 7,6 % (+ 2 232) par rapport à 2024.
- Les agents de catégorie A représentent 23 %** du total des BOE, en augmentation de 18,4 % (+ 11 168) par rapport à 2024. Ils représentent 46 % des BOE de la fonction publique d'État.
- Les BOE de catégorie B représentent 20 %** du total des BOE, soit une augmentation de 11 % (+ 6 148) par rapport à 2024. Ils représentent 36 % des BOE de la fonction publique hospitalière.
- En 2025, **45 % des BOE sont des agents de catégorie C**, en hausse de 0,8 % (+ 1 142) par rapport à 2024.
Les BOE de catégorie C représentent un peu plus de 72 % des BOE présents dans la fonction publique territoriale et 34 % des BOE de la fonction publique hospitalière.

Les ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,25 % et 0,64 % des BOE en 2025.

Part des BOE dans la Fonction publique par statut



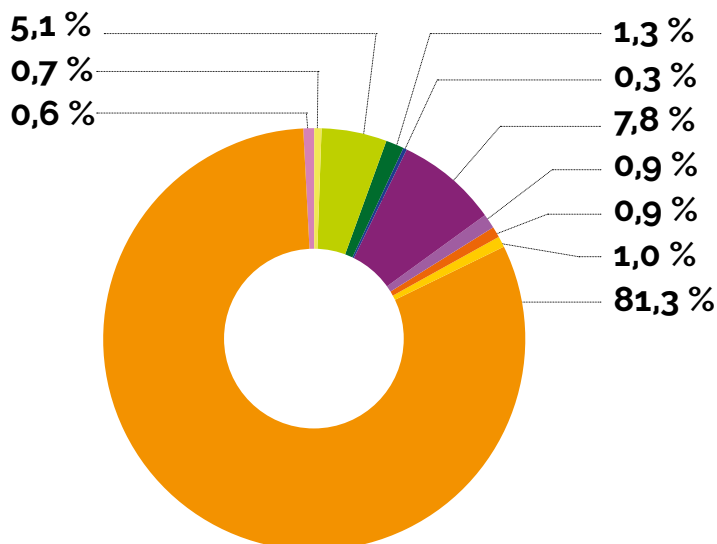
Part des BOE par versant de la Fonction publique par statut



Emplois particuliers Ouvrier d'État Catégorie C Catégorie B Catégorie A Non titulaires

Les BOE par catégorie

- Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- Agents recrutés sur un emploi réservé
- Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »
- Titulaires d'une pension d'invalidité
- Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)
- Travailleurs sur emplois particuliers



Recrutements et maintiens dans l'emploi

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

Les recrutements

41 384 recrutements réalisés en 2025 par les trois versants de la Fonction publique, soit 3 606 de plus qu'en 2024 (+ 10 %).

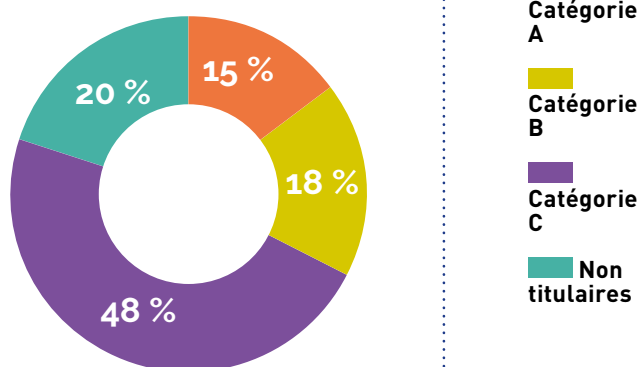
 **Fonction publique d'État**
7 921 (19 %)

 **Fonction publique hospitalière**
9 542 (23 %)

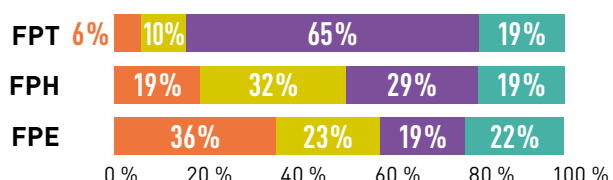
 **Fonction publique territoriale**
23 921 (58 %)



Répartition des recrutements réalisés en 2025 par catégorie



Répartition des recrutements par versant de la Fonction publique et par catégorie



Les maintiens dans l'emploi

8 682 maintiens dans l'emploi réalisés en 2025 par les trois versants de la Fonction publique, soit 123 de moins qu'en 2024 (- 1 %).

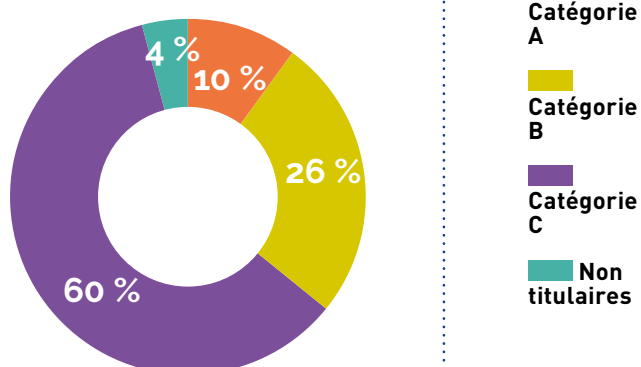
 **Fonction publique d'État**
428 (5 %)

 **Fonction publique hospitalière**
3 243 (37 %)

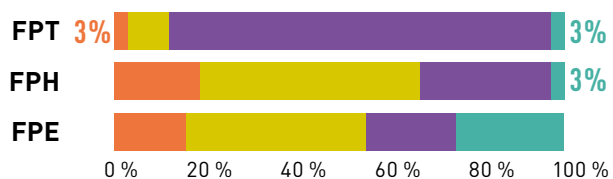
 **Fonction publique territoriale**
5 011 (58 %)



Répartition des maintiens réalisés en 2025 par catégorie



Répartition des maintiens par versant de la Fonction publique et par catégorie



APPUI aux employeurs

PARTIE 2
Actions et chiffres clés
du FIPHP en 2025



Les contributions

En 2025, le montant des **contributions émises s'élève à 102 954 644 €**, contre 127 055 358 € en 2024, soit une diminution de 24 100 714 € (- 18,97 %).

Elles se répartissent comme suit :

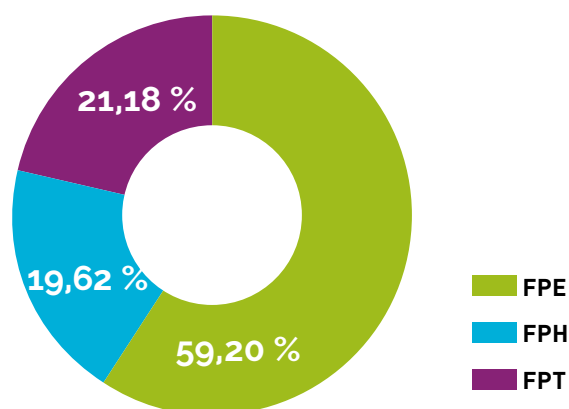
- ▶ 97,47 M€ déclarations initiales
- ▶ 1,32 M€ de contributions forfaitaires
- ▶ 4,16 M€ suite à redressements (contrôles/recours)

Répartition des contributions émises par versant de la Fonction publique

 **FPE : 60 948 895 €**
- 11,76 M€ par rapport à 2024
(- 16,17 %)

 **FPH 20 195 181 €**
- 8,37 M€ par rapport à 2024
(- 29,30 %)

 **FPT 21 810 568 €**
- 3,97 M€ par rapport à 2024
(- 15,41 %)



Détail des contributions émises par versant de la Fonction publique

FPE 60,95 M€

Dont

59,69 M€

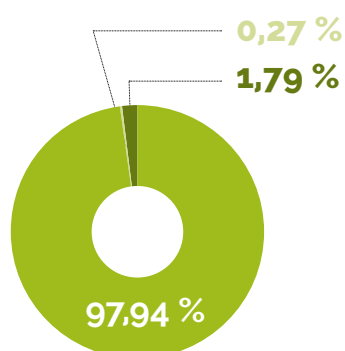
Contributions déclarées

0,16 M€

Contributions forfaitaires

1,09 M€

Redressements



FPH 20,19 M€

Dont

18,14 M€

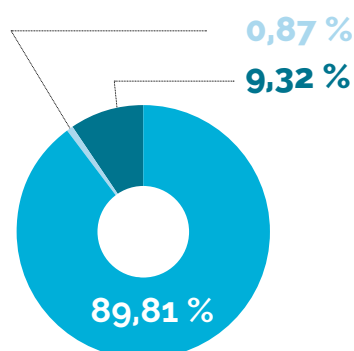
Contributions déclarées

0,18 M€

Contributions forfaitaires

1,88 M€

Redressements



FPT 21,81 M€

Dont

19,64 M€

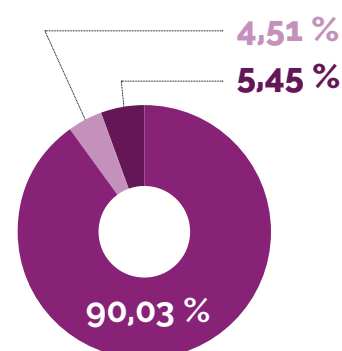
Contributions déclarées

0,98 M€

Contributions forfaitaires

1,19 M€

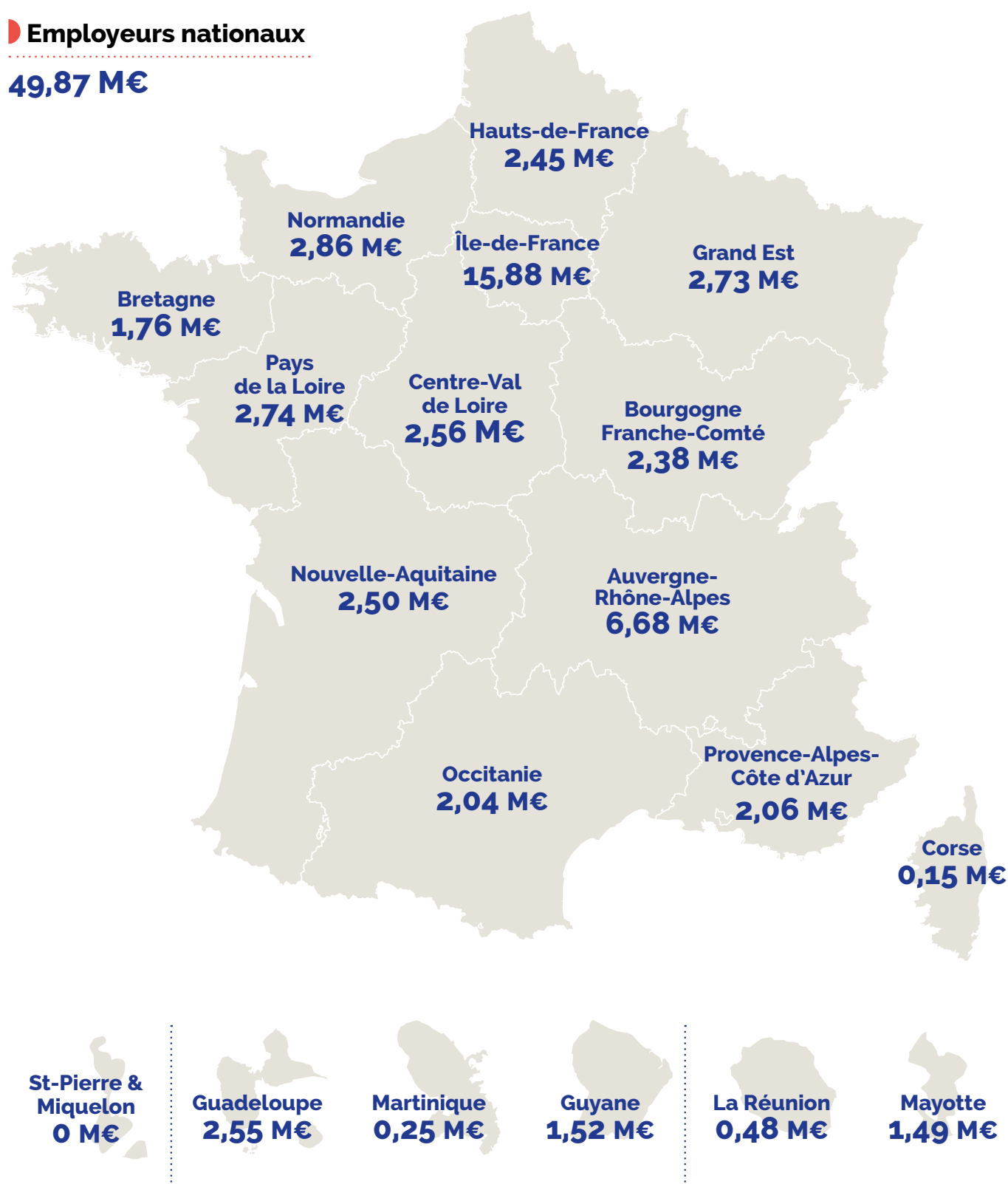
Redressements



Répartition des contributions émises en 2025 par région

Employeurs nationaux

49,87 M€





Les interventions du FIPHP

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Outil TRIO FIPHP

En 2025, les dépenses d'intervention s'élèvent à **129,06 M€**, soit 10,58 M€ de plus (+ 8,93 %) qu'en 2024.

Elles se décomposent comme suit :



Dépenses directes

Aides plateforme - Conventions employeurs

72,75 M€, en augmentation de + 4,45 M€ (+ 6,52 %) par rapport à 2024

Elles représentent 56 % des dépenses d'intervention.



Dépenses intermédiées

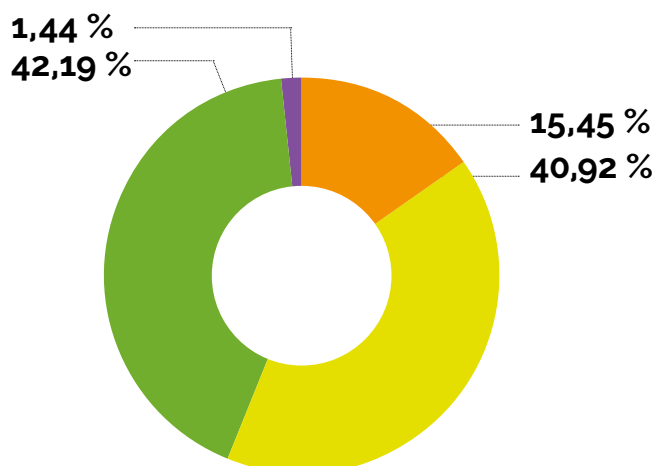
Partenariats - Handi-Pactes

56,30 M€, en augmentation de + 6,13 M€ (+ 12,21 %) par rapport à 2024

Elles représentent 44 % des dépenses d'intervention.

Répartition des dépenses d'intervention 2025 par nature

- Aides plateforme
- Conventions employeurs
- Partenariats
- Handi-Pactes territoriaux



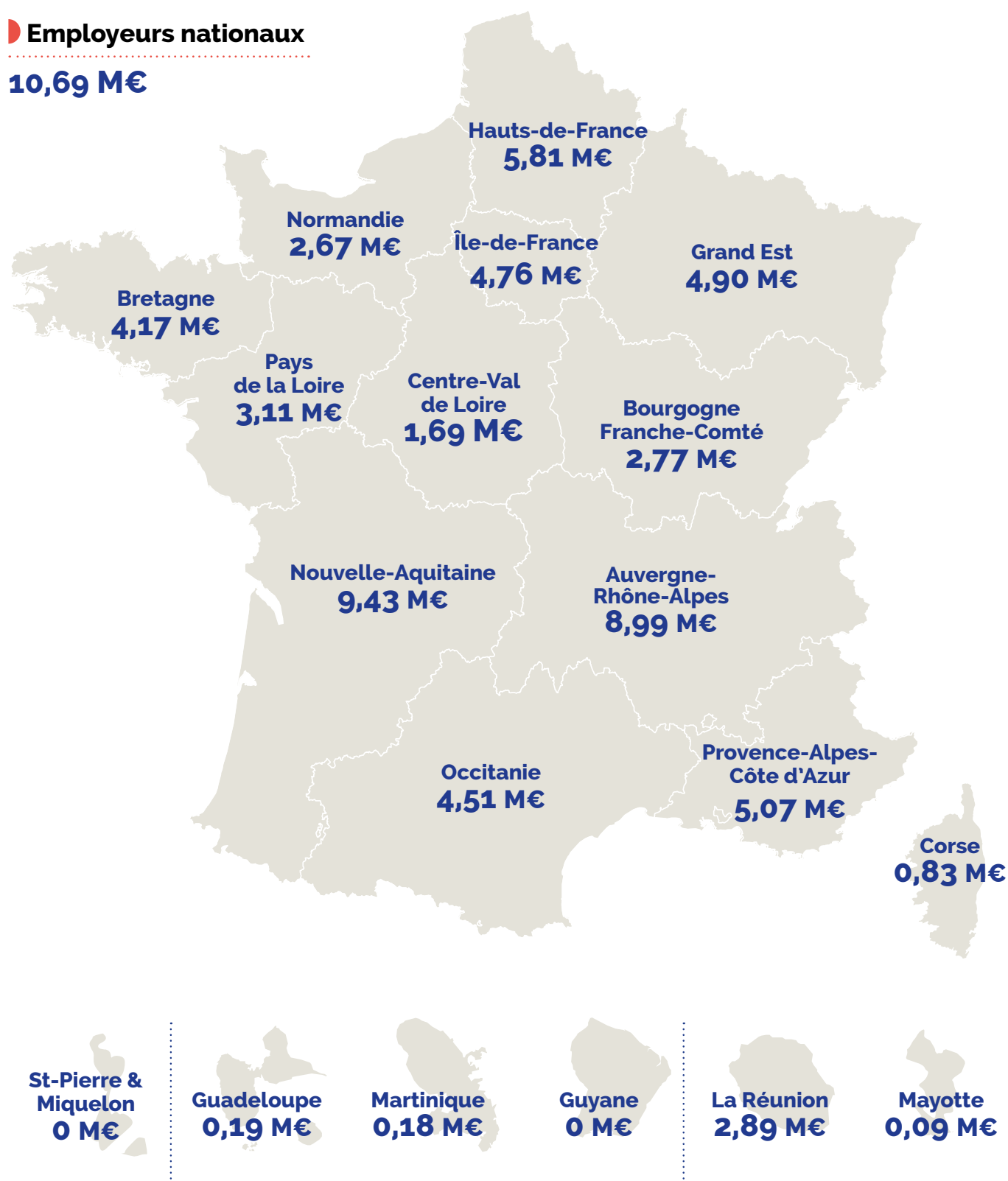
Détail des dépenses d'intervention 2025 et évolution par rapport à 2024

	2024	2025	ÉCART	ÉVOLUTION
Aides plateforme	18 445 441	19 942 578	1 497 137	8,12 %
Conventions employeurs	49 856 012	52 811 651	2 955 638	5,93 %
Total dépenses directes	68 301 454	72 754 229	4 452 775	6,52 %
Partenariats	48 353 687	54 448 822	6 095 135	12,61 %
Handi-Pactes territoriaux	1 823 342	1 855 172	31 830	1,75 %
Total dépenses intermédiées	50 177 030	56 303 994	6 126 965	12,21 %
Total interventions	118 478 483	129 058 223	10 579 740	8,93 %

Répartition des dépenses directes par région

Employeurs nationaux

10,69 M€





Les aides plateforme

Source : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Outil TRIO FIPHP

En 2025, le montant moyen d'une aide s'élève à 2 249 €, contre 2 274 € en 2024.



12 484

demandes déposées
sur la plateforme :
+ 672 par rapport à 2024 (+ 5,69 %)



8 869

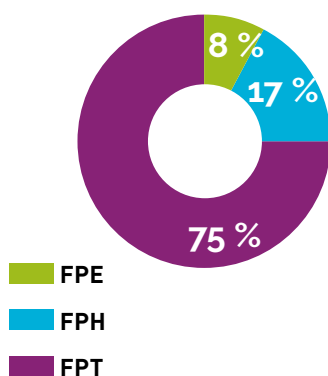
paiements effectués :
+ 758 par rapport à 2024
(+ 9,35 %)



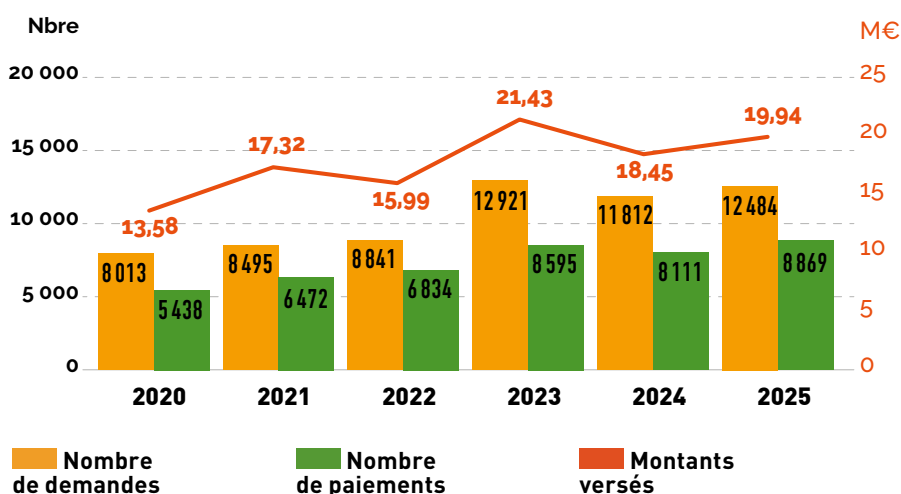
19 942 578 €

financés :
+ 1 497 137 € qu'en 2024
(+ 8,12 %)

Répartition des versements 2025 par versant de la Fonction publique



Évolution des aides plateforme



En 2025, les financements relatifs aux aides plateforme représentent 15,45 % du montant total des interventions et 27,41 % des dépenses directes. Ils se répartissent comme suit :

Répartition des aides versées par versant de la Fonction publique

FPE	FPH	FPT
1,50 M€	3,43 M€	15,01 M€
+ 31,73 % p/rapport à 2024	+ 10,32 % p/rapport à 2024	+ 5,75 % p/rapport à 2024
8 % du total des aides	17 % du total des aides	75 % du total des aides

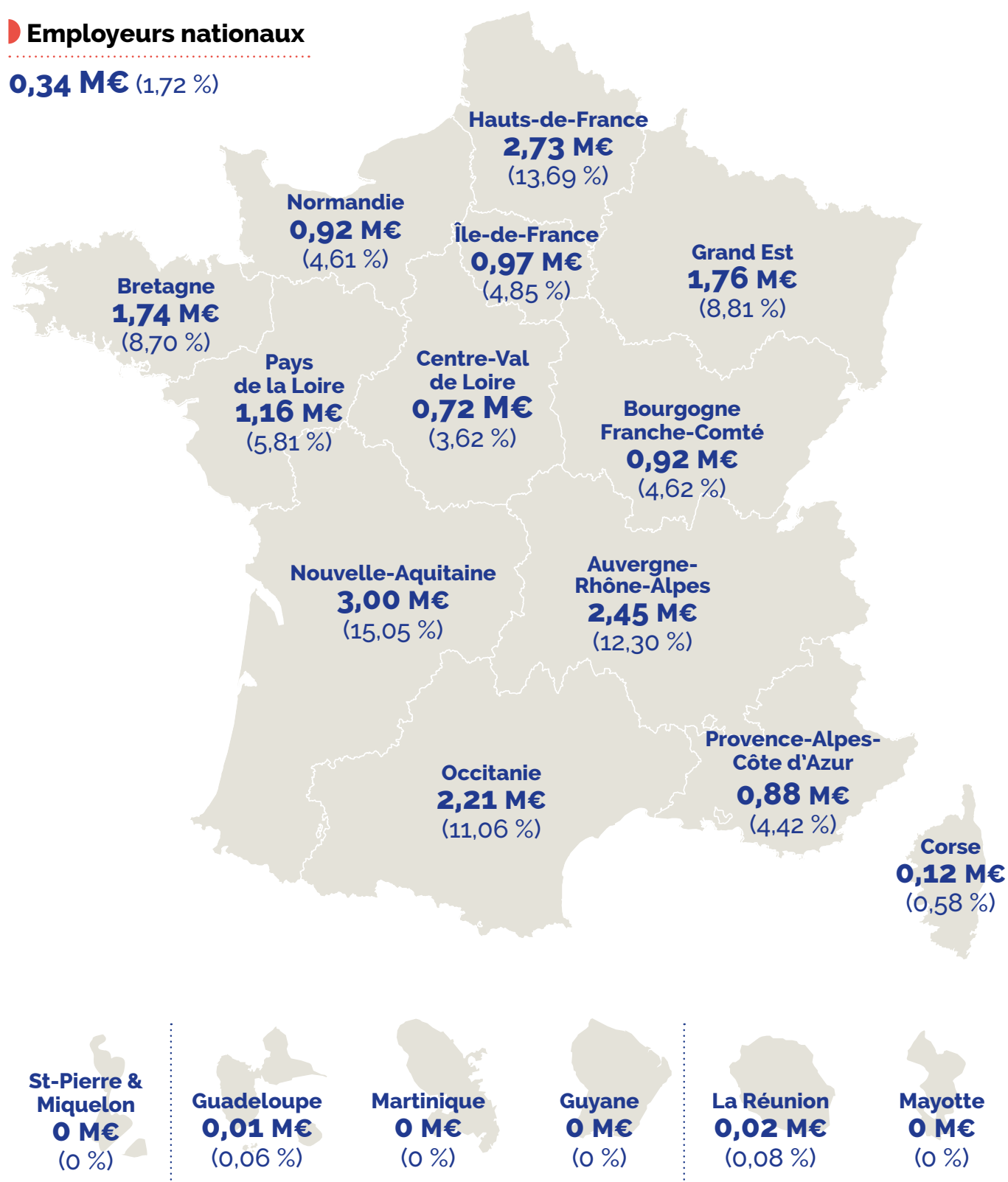
Part des plus importants financements par rapport au montant total des aides versées

Par catégorie	Par poste de dépenses
1. Recruter un collaborateur en situation de handicap : 5,53 M€(28 %)	1. Indemnité d'apprentissage : 5,11 M€(26 %)
2. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap : 4,89 M€(25 %)	2. Adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap : 4,73 M€(24 %)
3. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH : 2,86 M€(14 %)	3. Prothèse auditive : 2,60 M€(13 %)
4. Former les personnes en situation de handicap : 2,82 M€(14 %)	4. Formation dans le cadre de l'apprentissage : 1,47 M€(7 %)
5. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines : 2,27 M€ (11 %)	5. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles : 1,04 M€(5 %)

Répartition et part des versements effectués dans le cadre des aides plateforme - par région

Employeurs nationaux

0,34 M€ (1,72 %)



Financements 2025 des aides plateforme par types et sous-types

	FPE	FPH	FPT	Total
Recruter un collaborateur en situation de handicap	320 434,93 €	371 140,31 €	4 838 360,20 €	5 529 935,44 €
Indemnité d'apprentissage	315 062,30 €	348 439,91 €	4 443 887,68 €	5 107 389,89 €
Aide financière pour l'apprenti	- €	- €	- €	- €
Accompagnement socio-pédagogique – contrats particuliers	3 140,00 €	14 700,40 €	137 401,47 €	155 241,87 €
Prime à la signature d'un CDD (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)	- €	- €	- €	- €
Prime à la titularisation (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)	- €	- €	- €	- €
Indemnité de stage	2 232,63 €	- €	3 071,05 €	5 303,68 €
Prime à l'insertion durable	- €	8 000,00 €	244 000,00 €	252 000,00 €
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	- €	- €	10 000,00 €	10 000,00 €
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	127 080,97 €	296 153,09 €	1 849 524,89 €	2 272 758,95 €
Interprète en langue des signes	31 045,43 €	40 475,36 €	94 048,50 €	165 569,29 €
Interface de communication et transpositeurs	6 000,00 €	17 187,60 €	960,00 €	24 147,60 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	29 672,54 €	187 729,00 €	823 423,03 €	1 040 824,57 €
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		10 973,75 €	29 280,62 €	40 254,37 €
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	7 362,00 €	26 337,38 €	722 918,74 €	756 618,12 €
Dispositif d'accompagnement : Évaluation des capacités professionnelles	13 693,00 €	- €	12 601,25 €	26 294,25 €
Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique	1 700,00 €	1 210,00 €	15 263,00 €	18 173,00 €
Dispositif d'accompagnement : Accompagnement externe sur le lieu de travail	19 608,00 €	- €	74 099,03 €	93 707,03 €
Codeurs en langue parlée complétée (LPC)	- €	- €	6 220,20 €	6 220,20 €
Visio-interprétation en LSF	18 000,00 €	12 240,00 €	70 710,52 €	100 950,52 €
Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap	- €	- €	7 000,00 €	7 000,00 €
Abonnement plateforme milieu protégé	- €	- €	7 000,00 €	7 000,00 €
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	450 488,24 €	1 109 919,49 €	3 326 969,82 €	4 887 377,55 €
Études relatives aux aménagements de postes	15 538,74 €	37 895,35 €	101 417,72 €	154 851,81 €
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	434 949,50 €	1 072 024,14 €	3 225 552,10 €	4 732 525,74 €
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	268 029,53 €	913 057,06 €	1 681 495,36 €	2 862 581,95 €
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)	2 910,00 €	3 000,00 €	36 319,35 €	42 229,35 €
Autre prothèse et orthèse	2 214,88 €	2 641,61 €	3 622,56 €	8 479,05 €
Fauteuil roulant	40 010,49 €	33 531,13 €	115 377,32 €	188 918,94 €
Prothèse auditive	222 144,16 €	873 136,52 €	1 509 255,53 €	2 604 536,21 €
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	750,00 €	747,80 €	16 920,60 €	18 418,40 €

	FPE	FPH	FPT	Total
Former les personnes en situation de handicap	95 356,42 €	356 758,42 €	2 371 629,32 €	2 823 744,16 €
Bilan de compétences et bilan professionnel	13 450,00 €	44 995,20 €	410 379,95 €	468 825,15 €
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	- €	84 207,90 €	214 441,12 €	298 649,02 €
Reclassement-Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération	- €	- €	- €	- €
Formation destinée à compenser le handicap	6 495,00 €	6 803,28 €	19 417,08 €	32 715,36 €
Formation compensation du handicap : remboursement de la rémunération	- €	1 097,95 €	30 431,38 €	31 529,33 €
Surcoûts liés aux actions de formation	- €	- €	- €	- €
Formation dans le cadre de l'apprentissage	75 411,42 €	90 939,91 €	1 304 977,75 €	1 471 329,08 €
Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)	- €	128 714,18 €	385 280,98 €	513 995,16 €
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	- €	- €	5 415,10 €	5 415,10 €
Remboursement de la rémunération (Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive)	750,00 €	747,80 €	1 285,96 €	1 285,96 €
Améliorer les conditions de transport	126 805,35 €	265 978,74 €	634 924,46 €	1 027 708,55 €
Aides aux déplacements en compensation du handicap	111 686,03 €	255 305,33 €	604 587,98 €	971 579,34 €
Transport adapté (activités professionnelles)	- €	- €	- €	- €
Aménagement du véhicule personnel	15 119,32 €	10 673,41 €	30 336,48 €	56 129,21 €
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	77 542,64 €	92 667,20 €	170 182,81 €	340 392,65 €
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	77 542,64 €	92 667,20 €	170 182,81 €	340 392,65 €
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	10 605,00 €	26 515,26 €	106 788,70 €	143 908,96 €
Formation des acteurs internes de la politique handicap	10 605,00 €	26 515,26 €	106 788,70 €	143 908,96 €
Accessibilité numérique et écoles de la Fonction Publique	19 550,00 €	- €	27 620,00 €	47 170,00 €
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	8 640,00 €	- €	1 300,00 €	9 940,00 €
Audit initial d'accessibilité site ou applicatif	10 910,00 €	- €	21 760,00 €	32 670,00 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité	- €	- €	840,00 €	840,00 €
Audit de validation	- €	1 097,95 €	3 720,00 €	3 720,00 €
Total aides plateforme financées en 2025	1 495 893,08	3 432 189,57	15 014 495,56	19 942 578,21



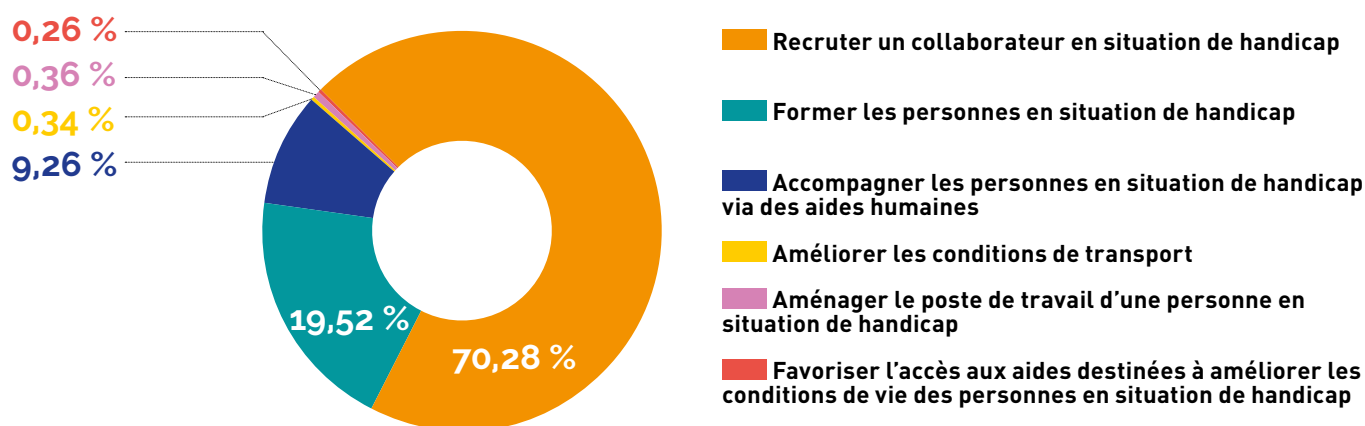
Focus sur l'Apprentissage

7 551 579 € versés en 2025 en faveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 6 984 199 € en 2024, soit une hausse de 8 % (+ 567 380 €).
Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 38 % du montant total de aides financées.

Répartition des versements relatifs à l'apprentissage par versant de la Fonction publique

 FPE	 FPH	 FPT
398 516 M€	477 138 €	6 675 925 €
5,28 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	6,32 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	88,40 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage
+ 209 540 € (+ 111 %) p/r à 2024	- 47 346 € (- 9 %) p/r à 2024	+ 405 185 € (+ 6 %) p/r à 2024

Détail des versements relatifs à l'apprentissage par types d'aides



Zoom apprentis
Montant des décaissements 2025 par territoire

	FPE	FPH	FPT	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	28 399 €	51 260 €	795 237 €	874 896 €
Bourgogne-Franche-Comté	27 239 €	- €	365 245 €	392 484 €
Bretagne	17 371 €	38 097 €	512 581 €	568 050 €
Centre-Val de Loire	- €	- €	206 859 €	206 859 €
Corse	- €	- €	62 829 €	62 829 €
Grand Est	7 465 €	31 596 €	509 176 €	548 237 €
Guadeloupe	- €	- €	8 616 €	8 616 €
Guyane	- €	- €	- €	- €
Hauts-de-France	16 462 €	88 307 €	1 487 682 €	1 592 451 €
Île-de-France	54 415 €		90 344 €	144 760 €
La Réunion	- €	- €	4 701 €	4 701 €
Martinique	- €	- €	- €	- €
Mayotte	- €	- €	- €	- €
Normandie	19 842 €	58 580 €	270 775 €	349 196 €
Nouvelle-Aquitaine	25 257 €	71 781 €	1 077 005 €	1 174 043 €
Occitanie	67 739 €	58 461 €	748 622 €	874 822 €
Pays de la Loire	- €	69 867 €	285 861 €	355 728 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31 260 €	9 189 €	250 393 €	290 842 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	- €	- €	- €	- €
Employeurs nationaux	103 068 €	- €	- €	103 068 €
Total	398 516 €	477 138 €	6 675 925 €	7 551 579 €



Les conventions

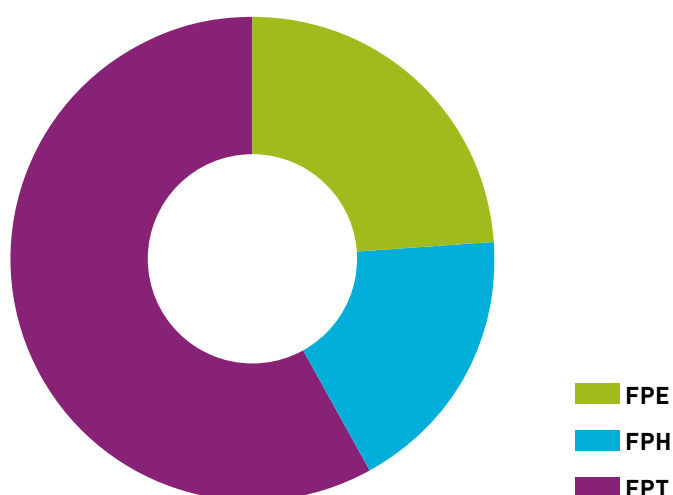
Source : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; Procès-verbaux des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO FIPHP

Les financements versés en 2025

En 2025, le total des financements versés dans le cadre des conventions passées avec des employeurs publics s'élève à **52 811 651 €** contre 49 856 012 € en 2024, soit une augmentation de 2,96 M€ (+ 6 %).

Les versements effectués en 2025 dans le cadre des conventions représentent 41 % du montant total des interventions et 73 % des dépenses directes.

Répartition des versements 2025 par versant de la Fonction publique



**Fonction
publique
d'État**

12 928 784 €

versés en 2025
(16 460 461 € en 2024)
baisse de 21 %



**Fonction
publique
hospitalière**

9 475 356 €

versés en 2025
(5 952 004 € en 2024)
hausse de 59 %



**Fonction
publique
territoriale**

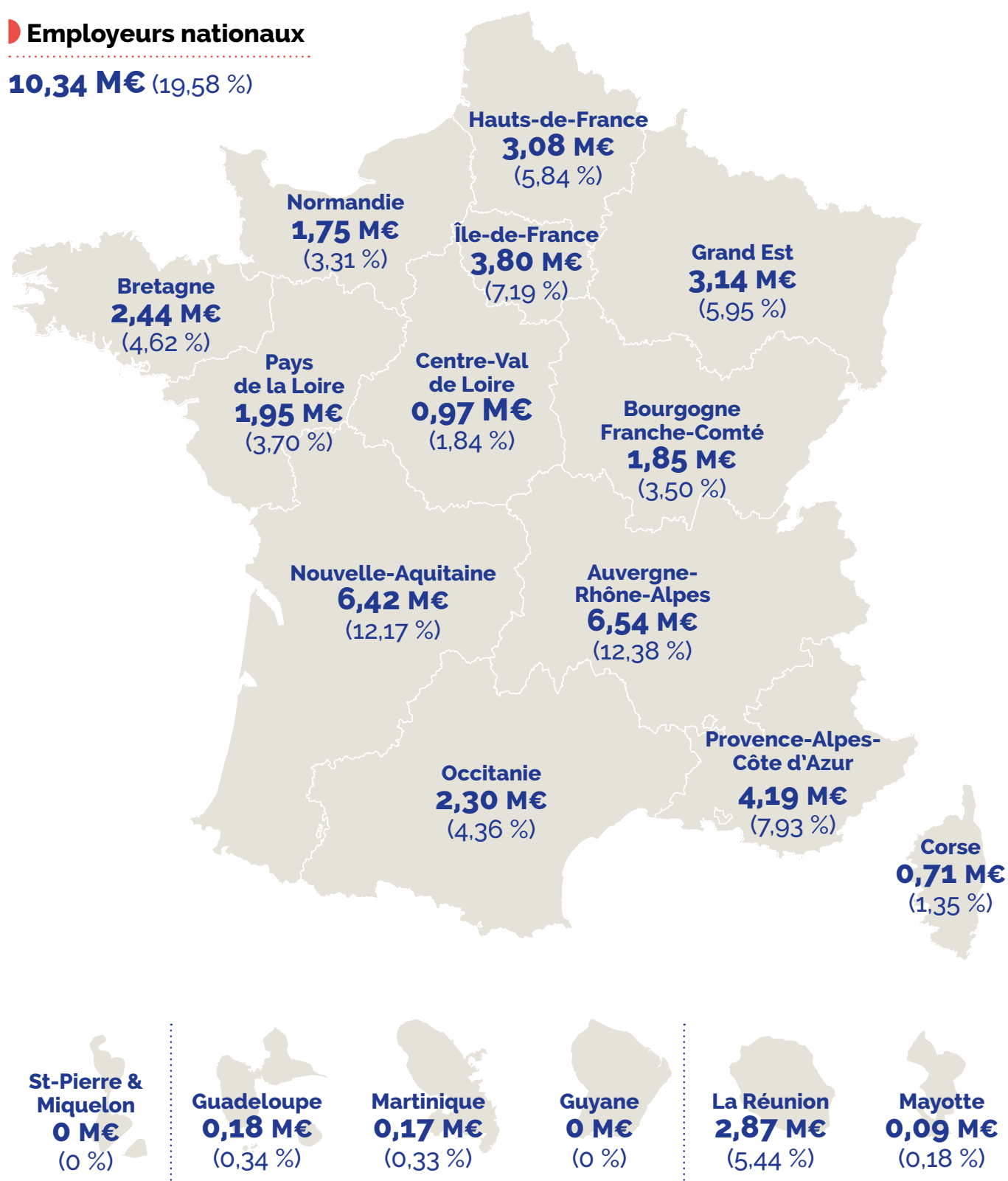
30 407 510 €

versés en 2025
(27 443 547 € en 2024)
hausse de 11 %

Montants et part des financements versés dans le cadre des conventions employeurs - par région

Employeurs nationaux

10,34 M€ (19,58 %)



Les conventions validées en Comité national et Comités locaux

8 conventions ont été validées en 2025 par le Comité national (employeurs nationaux) et 125 en Comités locaux, soit 133 conventions validées pour un montant de **65,77 M€**, contre 122 conventions validées en 2024 pour 69,94 M€.

		FPE		FPH		FPT		Total	
		Nbre	MONTANT	Nbre	MONTANT	Nbre	MONTANT	Nbre	MONTANT
Auvergne-Rhône-Alpes	PRIMO		- €	3	908 022 €	1	230 588 €	4	1 138 610 €
	RENOUVELLEMENT	2	778 027 €		- €	11	6 442 955 €	13	7 220 982 €
Bourgogne-Franche-Comté	PRIMO	1	289 664 €		- €		- €	1	289 664 €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €	8	3 277 488 €	8	3 277 488 €
Bretagne	PRIMO		- €	3	1 149 000 €		- €	3	1 149 000 €
	RENOUVELLEMENT		- €	2	713 000 €	3	1 863 640 €	5	2 576 640 €
Centre-Val de Loire	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €	1	497 100 €	6	2 103 772 €	7	2 600 872 €
Corse	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €	2	641 418 €	2	641 418 €
Grand Est	PRIMO		- €	1	1 072 000 €	1	281 000 €	2	1 353 000 €
	RENOUVELLEMENT	1	441 648 €	1	488 400 €	9	3 400 496 €	11	4 330 544 €
Guadeloupe	PRIMO		- €		- €	2	355 800 €	2	355 800 €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €		- €	0	- €
Guyane	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €		- €	0	- €
Hauts-de-France	PRIMO		- €	1	345 800 €		- €	1	345 800 €
	RENOUVELLEMENT		- €	2	863 200 €	4	3 672 400 €	6	4 535 600 €
Île-de-France	PRIMO		- €	1	1 790 179 €		- €	1	1 790 179 €
	RENOUVELLEMENT	1	266 000 €		- €	2	1 145 000 €	3	1 411 000 €
La Réunion	PRIMO		- €		- €	1	140 000 €	1	140 000 €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €	5	2 714 600 €	5	2 714 600 €
Martinique	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €	2	611 924 €		- €	2	611 924 €
Mayotte	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €	1	150 000 €	1	150 000 €
Normandie	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €	3	1 056 795 €	4	1 709 964 €	7	2 766 759 €
Nouvelle Aquitaine	PRIMO		- €	1	634 350 €		- €	1	634 350 €
	RENOUVELLEMENT	3	917 400 €	2	552 000 €	7	3 366 200 €	12	4 835 600 €
Occitanie	PRIMO		- €		- €	2	473 400 €	2	473 400 €
	RENOUVELLEMENT	1	177 830 €	1	164 200 €	4	1 251 760 €	6	1 593 790 €
Pays de la Loire	PRIMO		- €	1	613 000 €	2	704 250 €	3	1 317 250 €
	RENOUVELLEMENT		- €	1	826 000 €	3	1 178 000 €	4	2 004 000 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	PRIMO	1	502 640 €	1	242 130 €	1	174 640 €	3	919 410 €
	RENOUVELLEMENT	1	439 890 €	3	858 043 €	5	1 209 367 €	9	2 507 300 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	PRIMO		- €		- €		- €	0	- €
	RENOUVELLEMENT		- €		- €		- €	0	- €
Employeurs nationaux	PRIMO	1	298 338 €		- €		- €	1	298 338 €
	RENOUVELLEMENT	6	11 308 900 €		- €	1	479 120 €	7	11 788 020 €
TOTAL PRIMO		3	1 090 642 €	12	6 754 481 €	10	2 359 678 €	25	10 204 801 €
TOTAL RENOUVELLEMENT		15	14 329 695 €	18	6 630 662 €	75	34 606 180 €	108	55 566 537 €
Total conventions		18	15 420 337 €	30	13 385 143 €	85	36 965 858 €	133	65 771 338 €

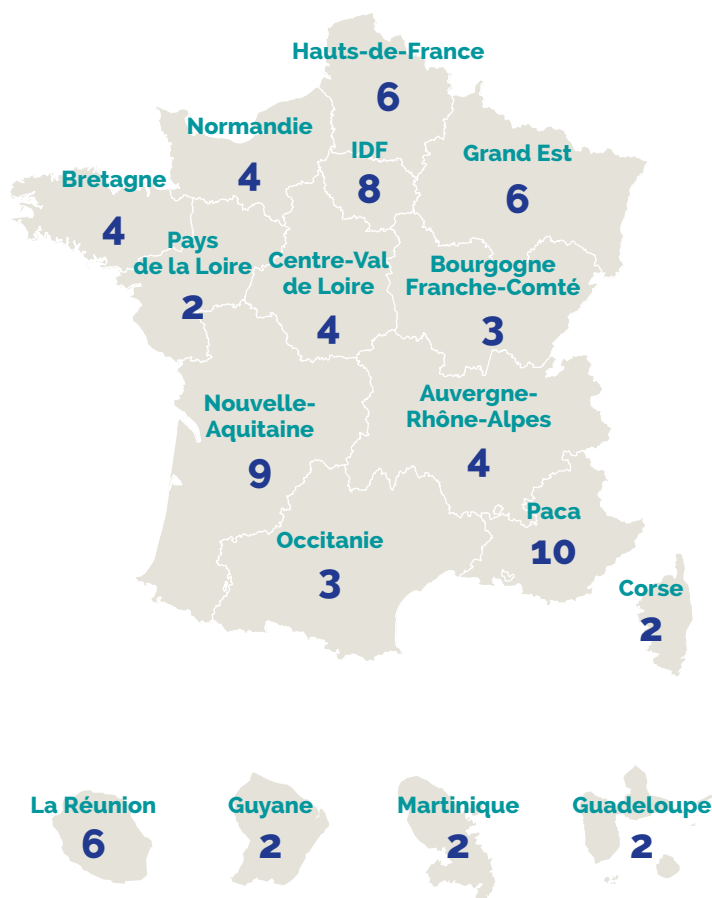


Bilan des conventions terminées en 2024

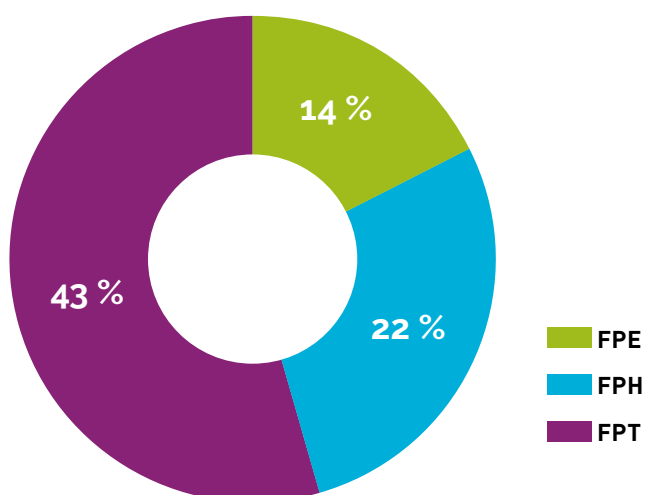
Périmètre de l'étude

L'étude présentée ci-dessous concerne les conventions entre le FIPHFP et les employeurs publics arrivées à échéance en 2024 et dont les bilans finaux ont été transmis au FIPHFP en 2024. En effet, la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectués à partir de bilans intermédiaires.

Ainsi, **79 bilans** de conventions avec des employeurs publics (dont 4 nationaux) ont été analysés afin d'effectuer une synthèse sur l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur dans le cadre de son plan d'actions.



Répartition des conventions terminées en nombre par versant de la Fonction Publique



Globalement sur ce panel, 14 employeurs terminaient leur première convention, 21 leur seconde convention, 21 leur troisième convention, 16 leur quatrième convention, 4 leur cinquième convention et 3 leur sixième convention. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour 82,27 % des conventions.

Seules 28 conventions se sont déroulées sur 3 ans ; la plupart des conventions ont été prolongées d'une année.

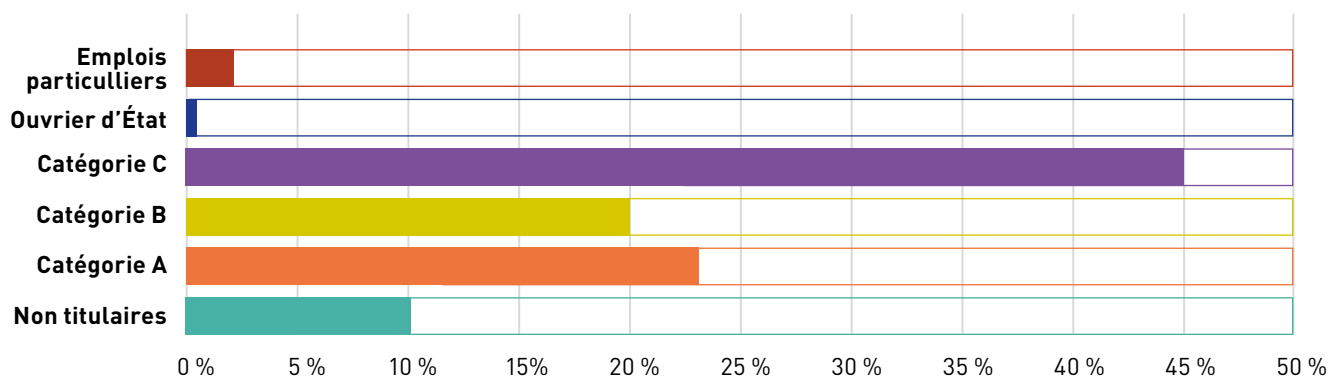
Répartition des effectifs de BOE selon le genre



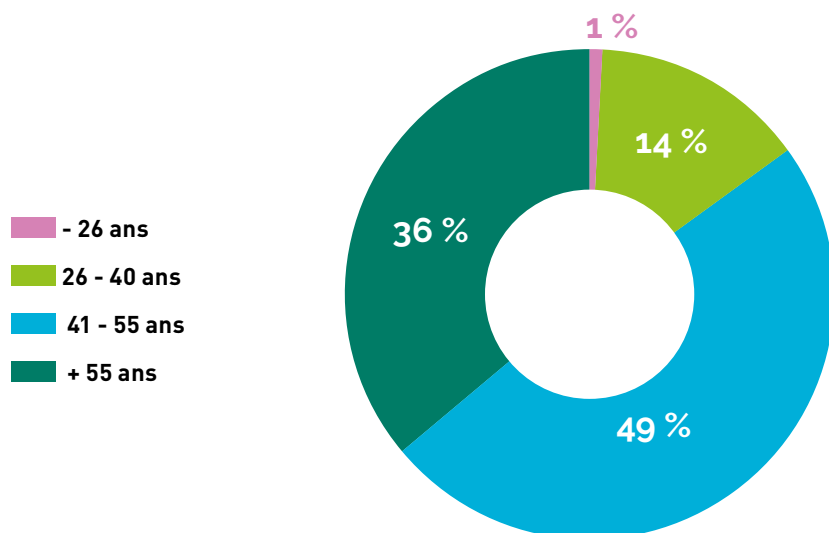
Tous versants de la Fonction publique confondus, les agents de Catégorie C représentent près de 45 % des effectifs BOE

(Source DOETH)

Répartition des effectifs de BOE selon la catégorie



Répartition des effectifs de BOE selon l'âge



Près de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 41 et 55 ans

Rappel des objectifs du plan d'actions dans le cadre des conventions avec le FIPHFP

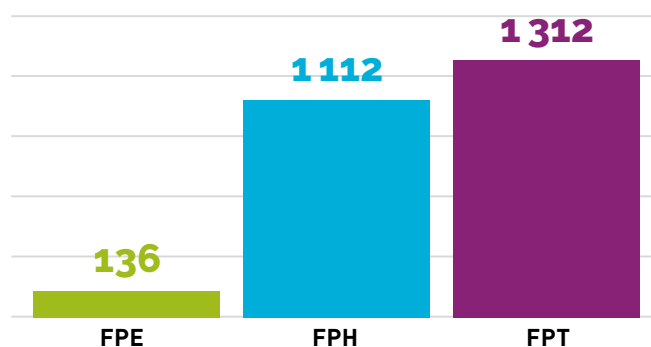
Le conventionnement avec les employeurs publics a pour objectif d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap grâce à une politique dynamique d'insertion et de maintien. Les différents objectifs chiffrables retenus dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPHFP sont donc les suivants :

- ▶ **Nombre de recrutements**
(contrats pérennes / Contrat d'apprentissage / Contrats aidés / CDD / Services civiques / Stagiaires)
- ▶ **Nombre de maintiens en emploi**
- ▶ **Évolution du taux d'emploi**

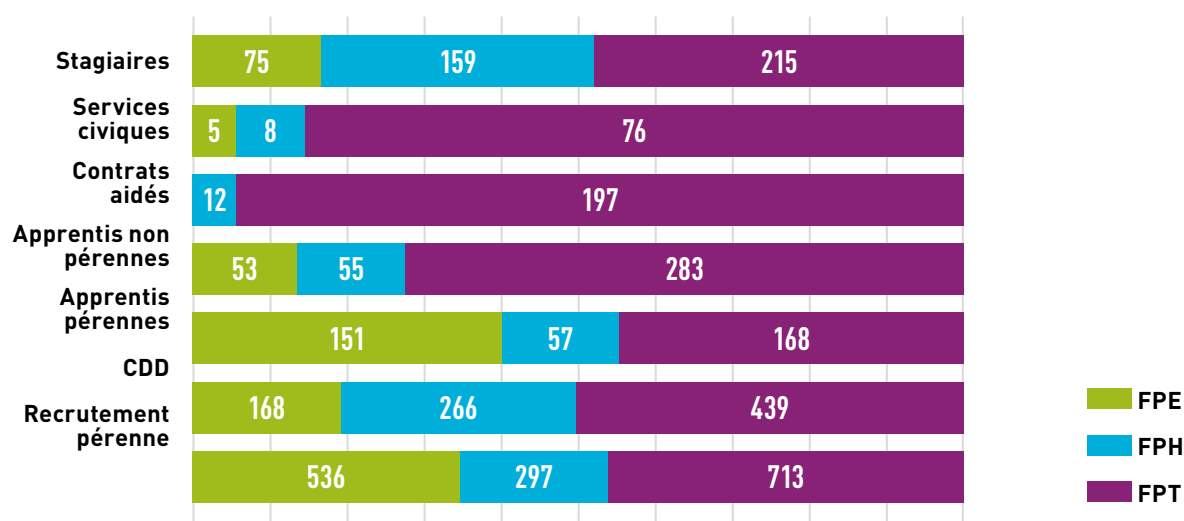
Les graphiques ci-dessous donnent une vision chiffrée des objectifs ambitieux assignés aux employeurs publics dans le cadre des conventions avec le FIPHFP, notamment concernant la diversité des profils recrutés.

Le maintien dans l'emploi représente également un enjeu important pour la Fonction publique, dont les agents vieillissent et connaissent un allongement de la durée de carrière.

Objectifs de maintiens en emploi par versant de la Fonction publique



Objectifs de recrutements par versant de la Fonction publique



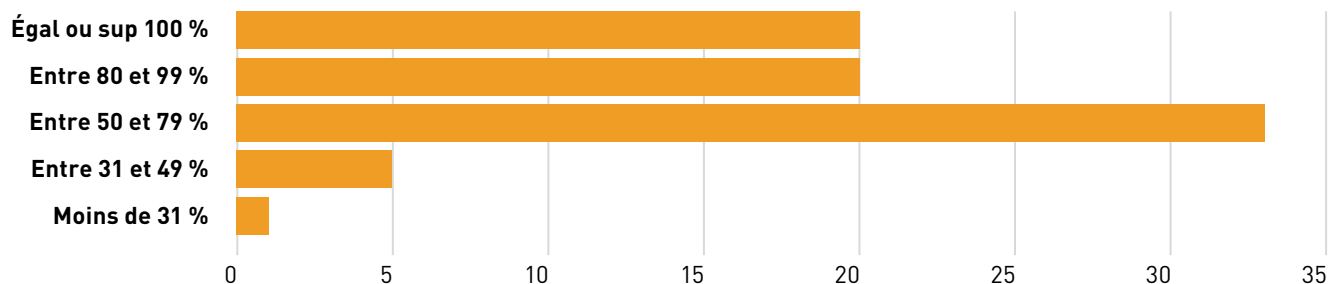
Synthèse des résultats obtenus

Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé en moyenne de 7,59 % à 8,48 %.

Le taux d'exécution financière des conventions

La faible part de conventions (8 %) dont le taux d'exécution financière est inférieur à 50% indique que le conventionnement entre le FIPHFP et les employeurs publics génère un très bon niveau d'actions mises en œuvre et d'aides sollicitées au bénéfice des agents.

Répartition des conventions par taux d'exécution

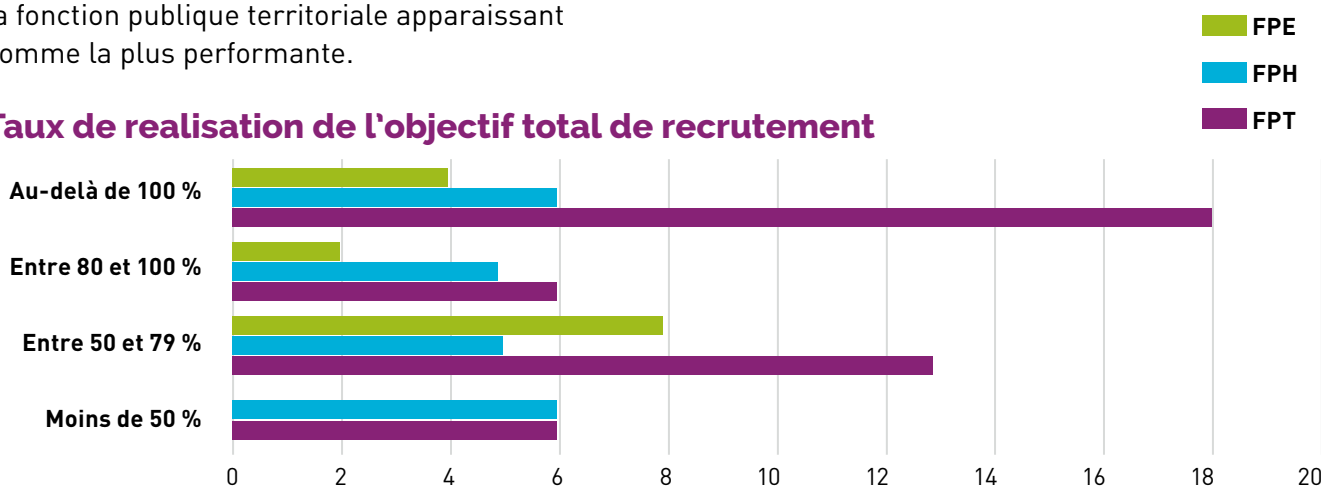


Les résultats par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs de recrutement

Sur l'ensemble des conventions terminées, il apparaît un fort niveau global d'atteinte et même de dépassement des objectifs de recrutement.

En revanche, ces résultats sont contrastés selon le versant de la Fonction publique concerné, la fonction publique territoriale apparaissant comme la plus performante.

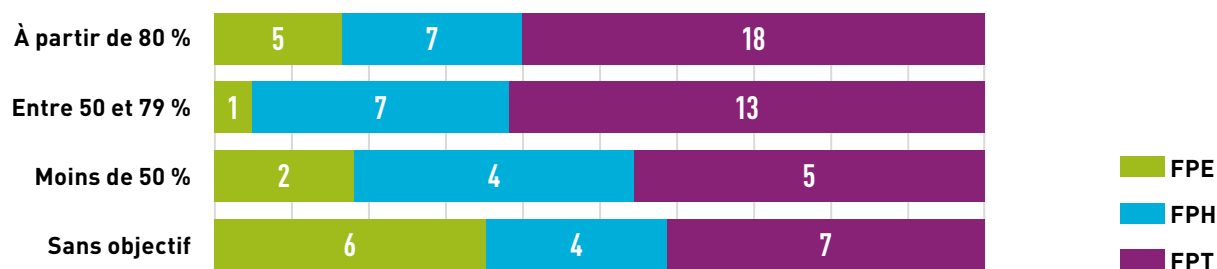
Taux de réalisation de l'objectif total de recrutement



Les résultats par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs de maintien en emploi

Un tiers des conventions est allé au-delà de 100% de réalisation.

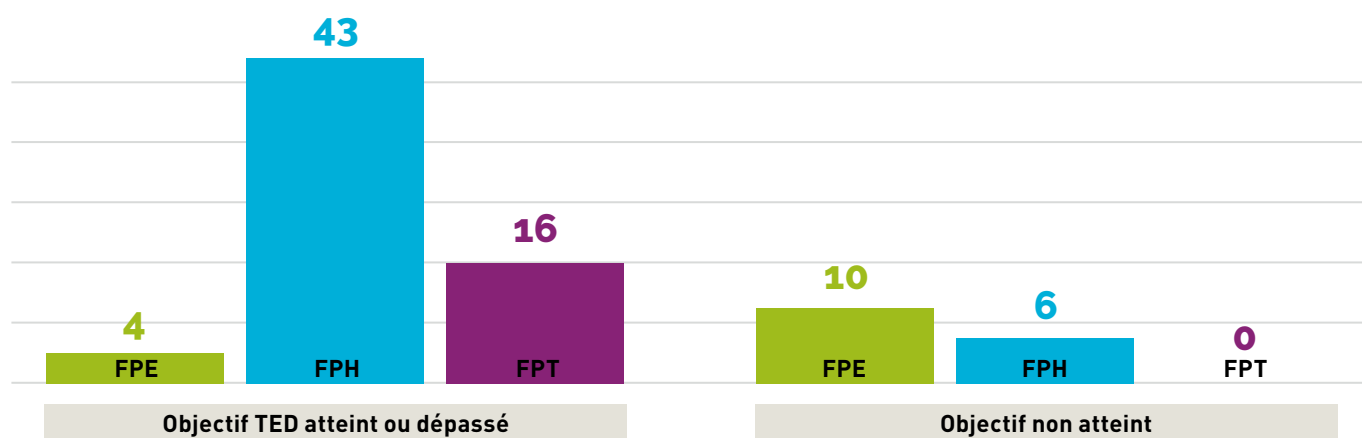
Taux de réalisation de l'objectif total de maintien en emploi



Les résultats par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs d'évolution du taux d'emploi

63 conventions ont atteint ou dépassé le TED prévu dans leurs objectifs.

Nombre d'employeurs ayant atteint le TED prévu



Focus sur les 4 employeurs publics nationaux :

Sur l'exécution des crédits

Les 4 employeurs ont consommé 100% des crédits alloués.

Sur le recrutement

2 employeurs ont atteint leurs objectifs de recrutements.

Sur le maintien

1 employeur a atteint ses objectifs de maintien en emploi.



Les dépenses intermédiées (partenariats & Handi-Pactes)

Source : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ;
Procès-verbaux du Comité national ; Outil TRIO FIPHP

En 2025, les dépenses relatives aux **dépenses intermédiées** (partenariats et Handi-Pactes) s'élèvent à **56 303 994 €**, contre 50 177 030 € en 2024, soit une augmentation de 6,13 M€ (+ 12 %).

Les dépenses intermédiées représentent 44 % du montant total des interventions et se répartissent comme suit :

54 448 822 € (97 %) dans le cadre des **partenariats**, en augmentation de 6,09 M€ (+ 13 %) par rapport à 2024, dont :

Fonction publique hospitalière

▶ ANFH	1 214 743 €
▶ FHF	223 662 €

Fonction publique territoriale

▶ CNFPT	1 105 503 €
---------------	-------------

AGEFIPH/France TRAVAIL

▶ Agefiph	25 718 014 €
▶ Pôle Emploi / France Travail.....	20 665 542 €

Autres partenariats

▶ EHESP	146 336 €
▶ UPEC	10 000 €
▶ FFH	165 000 €
▶ AP-HP (Centre de pathologies de l'Hôtel Dieu)	25 275 €
▶ CHEOPS-HANDICOOK	10 000 €
▶ DINUM-Ministère Gouvernement Premier Ministre	5 000 000 €
▶ PRITH	164 746 €

1 855 172 € (3 %) pour le financement des **Handi-Pactes**, en augmentation de 0,03 M€ (+ 2 %) par rapport à 2024.



PARTIE 3
**Au cœur
des territoires**





Auvergne-Rhône-Alpes	p. 64
Bourgogne-Franche-Comté	p. 66
Bretagne	p. 68
Centre-Val de Loire	p. 70
Corse	p. 72
Grand Est	p. 74
Guadeloupe	p. 76
Guyane	p. 78
Hauts-de-France	p. 80
Île-de-France	p. 82
La Réunion	p. 84
Martinique	p. 86
Mayotte	p. 88
Normandie	p. 90
Nouvelle-Aquitaine	p. 92
Occitanie	p. 94
Pays de la Loire	p. 96
Provence-Alpes-Côte d'Azur	p. 98
Saint-Pierre-et-Miquelon	p. 100
Employeurs nationaux	p. 102

Auvergne-Rhône-Alpes



Trois questions à

Guillaume Bonneville,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes



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

En 20 ans, la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap a bien évolué : le taux d'emploi dans la Fonction publique progresse chaque année. Il est en Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2 ans au-dessus de l'obligation légale des 6 %. Les politiques handicap des employeurs sont de plus en plus structurées avec une montée en compétence des équipes, un développement du nombre de conventions et une utilisation croissante des aides. Les partenaires institutionnels et les associations représentatives du handicap travaillent bien en synergie et les référents handicap participent activement aux propositions d'animations du Handi-Pacte. La finalité est de trouver des solutions pour toujours de mieux favoriser l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il n'en demeure pas moins qu'il reste encore des progrès à faire sur des sujets comme le recrutement, les reconversions professionnelles, la prévention ou l'accompagnement des plus petits employeurs. Un programme pour les années à venir.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

L'événement a été bien sûr l'étape du Tour de France, le 25 mars dernier, au Musée des Confluences à Lyon. Mais plus spécifiquement, je souhaite mettre en lumière le développement des commissions de mobilité inter-fonction publique en région Auvergne-Rhône-Alpes : Après celle « historique » du Puy-de-Dôme, deux nouvelles commissions se sont mises en place en 2025 dans le département de l'Allier et le bassin Annecien. D'autres départements sont en réflexion. Ces commissions sont à l'initiative des employeurs publics. Elles réunissent sur un territoire les référents handicap des trois versants de la Fonction publique. Elles permettent d'offrir des solutions d'emploi à des agents qui ne trouvent pas de poste dans leur administration et qui souhaitent évoluer vers d'autres métiers auprès d'autres employeurs. Un kit a été réalisé à cet effet et cela sera une des priorités sur la région pour l'année 2026.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Une année 2025 riche marquée par l'étape AURA du Tour de France avec des témoignages de belles initiatives d'employeurs et par des actions collectives au niveau régional ou départemental sur le thème de la santé mentale, la prévention, l'apprentissage ou les commissions de mobilité inter-fonction publique.



Chiffres clés 2025 Auvergne-Rhône-Alpes

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



6,84 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,40 % pour 2024)



5,16 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,93 % pour 2024)



5,82 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,52 % pour 2024)



7,81 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,25 % pour 2024)



24 018 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 22 097 en 2024)



1 866
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 730 pour 2024)



7 254
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6 737 pour 2024)



14 898
dans la fonction publique
territoriale
(vs 13 630 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

4 062 recrutements réalisés
(vs 3 931 pour 2024)

768 maintiens dans l'emploi
(vs 784 pour 2024)

333
FPE

1 222
FPH

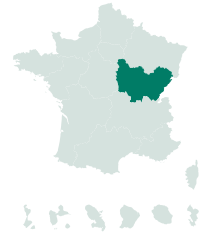
2 507
FPT

22
FPE

399
FPH

347
FPT

Bourgogne-Franche-Comté



Trois questions à

Fabrice Geurts,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Bourgogne-Franche-Comté



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

La Fonction publique a su se montrer à la hauteur des ambitions de la loi.

Le taux d'emploi progresse de manière continue (pour atteindre une moyenne de 6,96 %). L'impact s'apprécie aussi qualitativement. Les dispositifs soutenus par le FIPHFP y sont largement diffusés. Parmi ces derniers, on peut citer la promotion de l'apprentissage qui a dépassé l'objectif de 6 % d'apprentis en situation de handicap. Le droit à la portabilité du matériel a été largement adopté. Dernier exemple, la plateforme de prêt de matériel, qui a dépassé ses objectifs pour sa première année d'activité. Les employeurs ont su professionnaliser les acteurs internes, s'entourer de partenaires externes, ce que le FIPHFP encourage et facilite via ses interventions et son Handi-Pacte. L'enjeu est d'aider chaque employeur public à s'inspirer des meilleures pratiques, les mettre en œuvre dans l'esprit de la loi de 2005.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Dans le cadre des événements organisés par le Handi-Pacte, nous avons pu réunir les principaux employeurs publics de Saône-et-Loire. Les trois versants de la Fonction publique étaient représentés, en présence de Monsieur le Sous-Préfet référent au handicap. Cette réunion a été l'occasion pour les employeurs d'évoquer les freins, leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis du FIPHFP, et de prendre connaissance des orientations stratégiques de ce dernier.

À l'occasion de la présentation de l'offre de service avec Cap emploi, des enjeux locaux ont pu également être identifiés, comme la difficulté grandissante de pouvoir donner accès à la médecine du travail (faute de remplacement des médecins partant en retraite).

Cet événement a permis de démontrer l'engagement des employeurs en matière de politique handicap, et aura des suites en termes d'action en 2026. Une initiative comparable s'est également tenue dans l'Yonne.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'action du FIPHFP en Bourgogne Franche-Comté s'est voulue au plus près des employeurs afin de lever les freins à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap.



Chiffres clés 2025 Bourgogne-Franche-Comté

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,96 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,60 % pour 2024)



4,29 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,32 % pour 2024)



6,65 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,31 % pour 2024)



7,67 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,26 % pour 2024)



8 642 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 8 202 en 2024)



417
dans la fonction publique
d'État
(vs 448 pour 2024)



3 597
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3 413 pour 2024)



4 628
dans la fonction publique
territoriale
(vs 4 341 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

1 369 recrutements réalisés
(vs 1 371 pour 2024)

254 maintiens dans l'emploi
(vs 275 pour 2024)

82
FPE

417
FPH

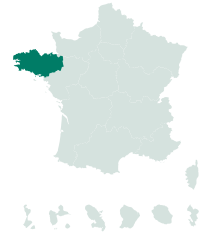
870
FPT

1
FPE

110
FPH

143
FPT

Bretagne



Trois questions à

Laurent Felix,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Bretagne



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

Le regard porté se veut lucide... c'est-à-dire conscient à la fois des évolutions positives et du chemin à encore parcourir pour hisser la Fonction publique à la hauteur des ambitions de cette loi de 2005.

Evolutions positives car, assurément, les changements en 20 ans ont été profonds.

On peut notamment le mesurer à travers la progression du taux d'emploi direct. Celui-ci est en effet passé de 3,74 % à 5,93 en 2024, très proche donc de l'objectif cible des 6 %. Le nombre de personnes en emploi a également fortement évolué, tout comme celui des personnes formées, recrutées, qualifiées via l'apprentissage ou maintenues en emploi.

Autre signe positif, l'évolution du taux de chômage des personnes en situation de handicap. Celui-ci a en effet sensiblement diminué (12 % vs 17) mais, pour basculer sur les aspects plus mitigés, il reste cependant nettement supérieur au taux de chômage global.

Par ailleurs, le taux d'emploi recouvre des disparités fortes, entre employeurs, entre catégories d'emploi. D'où l'importance de se fixer des objectifs toujours ambitieux mais davantage qualitatifs tels que le FIPHFP les a définis dans son plan stratégique, Ambition 2030. Si je fais un rapide focus breton, je peux dire que la région s'est parfaitement inscrite dans la dynamique évoquée, avec des taux d'emploi de certains employeurs très nettement supérieurs au taux légal et une culture partenariale très ancrée.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Il me semble que le partenariat FIPHFP / employeurs publics dans le cadre conventionnel est ce qui illustre le mieux le dynamisme breton en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en 2025. L'année a été en effet particulièrement riche avec notamment 3 primo-conventions validées, concernant toutes la fonction publique hospitalière, avec des établissements de taille très différente.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'action du FIPHFP en 2025 a été intense en raison du dynamisme évoqué sur le conventionnement avec les employeurs publics mais aussi avec la tenue de l'événement régional organisé à l'occasion des 20 ans du FIPHFP. La dimension partenariale s'est également avérée centrale avec notamment la mise en place de la nouvelle organisation territoriale issue de la loi Plein emploi.



Chiffres clés 2025 Bretagne

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



7,35 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,88 % pour 2024)



5,56 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,75 % pour 2024)



6,57 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,98 % pour 2024)



8,19 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,69 % pour 2024)



11 495 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 10 772 en 2024)



788
dans la fonction publique
d'État
(vs 872 pour 2024)



3 789
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3 441 pour 2024)



6 918
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6 459 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

2 236 recrutements réalisés
(vs 2 151 pour 2024)

277 maintiens dans l'emploi
(vs 337 pour 2024)

150
FPE

634
FPH

1 452
FPT

9
FPE

83
FPH

135
FPT



Trois questions à

François-Xavier Fesnin,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Centre - Val de Loire



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

En 2006, le taux d'emploi régional dans la Fonction publique était de 3,57 %. Il a franchi le seuil symbolique de 6 % en 2024 et atteint 6,5 % en 2025. Cette progression montre que les employeurs publics ont intégré le sujet emploi-handicap dans leurs politiques et actions RH.

Parallèlement à la création du FIPHFP issue de la loi du 11 février 2005, les acteurs de l'écosystème ont su se mobiliser, développer les collaborations et faire évoluer les dispositifs d'accompagnement et de compensation du handicap. C'est vrai pour les institutionnels par exemple avec le PRITH ainsi que pour les opérateurs, comme Cap emploi, ou encore les plateformes de l'Emploi accompagné...

Au niveau régional, nous avons développé nos partenariats, avec la Préfecture et la PFRH pour la fonction publique d'État, la FHF et l'ANFH pour l'hospitalière. Et pour la territoriale, les 6 centres de gestion sont conventionnés avec le FIPHFP. Sans oublier depuis 2014, l'animation du réseau des référents handicap avec le Handi-Pacte.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Je vais citer un partenariat issu de la coopération avec l'Agefiph Centre - Val de Loire et qui est le fruit d'une mesure de la Conférence Nationale du Handicap : la mise en place de la plateforme régionale de prêts de matériels.

Lancé le 16 juin dernier, ce dispositif commun au secteur public et au secteur privé a vocation à couvrir des besoins en compensation dans le cadre d'un parcours de formation ou un parcours d'emploi. Il offre un accès temporaire, rapide et gratuit à des moyens techniques de compensation pour lever certains freins liés au handicap et favoriser et sécuriser l'accès à l'emploi ou à la formation. Des partenaires experts de différentes typologies de handicap constituent cette plateforme mobilisable pour tout type de handicap et qui couvre tout le territoire de la région Centre - Val de Loire.

Une autre action a été structurante en Centre - Val de Loire : la mise en place d'une Ressource Handicap Mutualisée (RHGM) pour accompagner les employeurs de la fonction publique hospitalière.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Je peux même la résumer en un mot : développement !

Développement des partenariats, développement de la coopération avec les acteurs de l'écosystème Emploi-Handicap, développement de la proximité avec les employeurs publics... Un bel exemple : la mise en place de la Ressource Handicap Mutualisée (RHM) avec la FHF et l'Hôpital de Blois. Elle intervient en appui des employeurs hospitaliers & EHPAD sur tous leurs sujets Emploi-handicap. Une grande fierté !

Autres exemples : nous avons procédé à des signatures de conventions avec les Universités d'Orléans et de Tours, avec le Groupement Hospitalier de Territoire Santé 41 qui regroupe tous les hôpitaux du département du Loir & Cher ou encore celle avec le Conseil régional lors d'une matinée consacrée au handicap. Cela met bien en valeur le travail réalisé au quotidien par ces employeurs et leurs équipes notamment les référentes et référents handicap, les directions des ressources humaines, les managers... pour leurs agents en situation de handicap !



Chiffres clés 2025 Centre -Val de Loire

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,50 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,09 % pour 2024)



5,00 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,12 % pour 2024)



5,70 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,21 % pour 2024)



7,35 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,93 % pour 2024)



7 293 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 6 788 en 2024)



407
dans la fonction publique
d'État
(vs 404 pour 2024)



2 605
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 2 392 pour 2024)



4 281
dans la fonction publique
territoriale
(vs 3 992 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

1 157 recrutements réalisés
(vs 1 187 pour 2024)

57
FPE

349
FPH

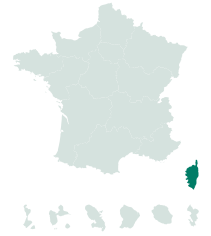
751
FPT

157 maintiens dans l'emploi
(vs 175 pour 2024)

2
FPE

86
FPH

69
FPT



Trois questions à

Thierry Allemand,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Corse



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

Depuis 20 ans, la situation a fortement évolué de manière positive, notamment en matière de taux d'emploi dans la Fonction publique, mais les mentalités changent doucement et il est nécessaire de sans cesse sensibiliser pour tendre vers une société encore plus inclusive. La Corse, avec des taux d'emploi dans les trois versants de la Fonction publique très élevés, fait figure d'exemple en matière d'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Par rapport à la loi de 2005, il reste néanmoins des axes de progrès en matière d'accessibilité et essentiellement d'accessibilité numérique, à l'image de presque tous les territoires au niveau national.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

L'engagement de l'ensemble des acteurs privés et publics pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), avec la mobilisation des employeurs, de l'État, des fonds de compensation, du Réseau public de l'Emploi et des acteurs associatifs pour définir un programme ambitieux, illustre selon moi une dynamique territoriale forte en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Son action à travers le Handi-Pacte pour sensibiliser à la santé mentale lors d'une journée en partenariat avec le Club House de Bastia au premier trimestre.



Chiffres clés 2025 Corse

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



9,45 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 8,74 % pour 2024)



5,15 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,20 % pour 2024)



7,07 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,72 % pour 2024)



11,30 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 10,21 % pour 2024)



1 806 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 1 626 en 2024)



104
dans la fonction publique
d'État
(vs 91 pour 2024)



385
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 357 pour 2024)



1 317
dans la fonction publique
territoriale
(vs 1 178 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

211 recrutements réalisés
(vs 160 pour 2024)

203 maintiens dans l'emploi
(vs 173 pour 2024)

24
FPE

57
FPH

130
FPT

10
FPE

96
FPH

97
FPT



Trois questions à

Philippe Crenner,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Grand Est



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

La loi du 11 février 2005, dont le FIPHFP commémore avec ses partenaires les 20 ans dans chaque région à l'occasion d'un Tour de France, a établi les fondements du développement des politiques handicap, faisant passer le handicap au travail d'une idée de bienfaisance à une véritable notion d'inclusion, gagnante à la fois pour les agents de la Fonction publique et pour les employeurs publics. Le taux d'emploi, dont l'objectif est fixé à 6 % par la loi, a ainsi considérablement crû pour quasiment atteindre ce seuil au niveau national et même le dépasser en Grand Est. Dans cette belle région, le FIPHFP, créé par cette même loi de 2005, bénéficie d'un partenariat large qui a permis d'accompagner la dynamique engagée par de nombreux employeurs des 3 versants de la Fonction publique. Cette relation privilégiée s'est densifiée avec les acteurs traditionnels du handicap (Agefiph, État, ARS, France Travail, Cap Emploi, centres de gestion) mais aussi grâce à des dispositifs dont certains existent depuis plusieurs années (comme la Ressource Handicap Mutualisée dédiée à la Fonction publique hospitalière) et d'autres viennent d'être mis en place (la plateforme de prêt de matériel en collaboration avec l'Agefiph). Dans le Grand Est, la quasi-totalité des grandes agglomérations et des conseils départementaux sont conventionnés avec le FIPHFP. Il en est de même pour les grands centres hospitaliers, dont 4 sont conventionnés sur le périmètre de leurs GHT respectifs, permettant d'embarquer de plus petits établissements qui bénéficient ainsi de l'expérience des hôpitaux pilotes mais aussi des financements adaptés et des dispositifs proposés par le FIPHFP. Enfin, tous les ministères étant conventionnés avec le FIPHFP, une collaboration étroite avec la plateforme d'appui aux ressources humaines (PFRH) de la Préfecture de Région et les sous-préfets référents handicap vise à aider les services déconcentrés de l'État à se saisir des moyens mis à disposition par le FIPHFP.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Plusieurs faits marquants ont jalonné l'année 2025.

Ainsi, la convention avec la Fédération Hospitalière de France a été renouvelée pour reconduire la Ressource Handicap Mutualisée (RHM), portée par le Centre hospitalier Ravenel à Mirecourt (Vosges), dont le rôle est de sensibiliser, de former et d'appuyer les établissements hospitaliers et médico-sociaux à conduire des politiques handicap en faveur de leurs agents. Par ailleurs, le Comité local, présidé par la Directrice de la PFRH, s'est réuni à 4 reprises et a permis d'engager 13 projets de conventions, dont 2 étaient présentés pour la première fois par des employeurs publics. Enfin, des journées d'échange et de professionnalisation ont été coorganisées par le FIPHFP, l'ANFH, la RHM et le Handi-Pacte Grand Est, d'abord en Alsace puis en Lorraine sur la thématique du maintien du lien avec les agents en arrêt long.

S'il fallait retenir un évènement parmi les nombreux de l'année 2025, on pourrait souligner l'intérêt suscité auprès des employeurs publics de rencontres d'échanges sous l'égide des sous-préfets référents handicap dans 3 départements (Haute-Marne, Meuse, Vosges). Ces réunions, organisées avec les services de l'État et le Cap Emploi de chaque département, ont attiré à chaque fois de nombreux employeurs des 3 versants de la Fonction publique et ont permis de souligner l'intérêt d'une politique handicap structurée, ainsi que de tous les financements et dispositifs proposés par le FIPHFP en soutien des actions handicap menées par les employeurs publics dans le cadre de leurs politiques handicap.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'année 2025 a été marquée par le maintien, voire le renforcement, du partenariat avec de nombreux acteurs du handicap. Bien sûr, en premier lieu, les référents handicap ont pu compter sur un lien attentif pour mettre en œuvre la politique handicap de leurs employeurs, que ce soit par l'organisation régulière d'échanges entre pairs, de renforcement du réseau sur certains bassins d'emploi ou de conventionnement. Le partenariat s'est également illustré avec par exemple l'ANFH ou France Travail lors de webinaires ou de rencontres permettant de présenter certains dispositifs utiles à l'efficacité des politiques handicap. Les relations avec l'État, très impliqué en Grand Est sur cette thématique, ont également été denses. Enfin, la mise en œuvre de dispositifs gérés par l'Agefiph et cofinancés par le FIPHFP (dont le financement des Cap Emploi, le recours à des appuis spécifiques ou la mise en place d'une plateforme de prêt de matériel par exemple) a permis de proposer des solutions opérationnelles à des situations de handicap au travail parfois complexes.



Chiffres clés 2025 Grand Est

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,91 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,59 % pour 2024)



4,57 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,34 % pour 2024)



6,91 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,59 % pour 2024)



7,40 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,07 % pour 2024)



15 963 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 15 054 en 2024)



1 084
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 025 pour 2024)



6 576
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6 165 pour 2024)



8 303
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7 864 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

2 577

recrutements réalisés
(vs 2 419 pour 2024)

615

maintiens dans l'emploi
(vs 562 pour 2024)

198
FPE

865
FPH

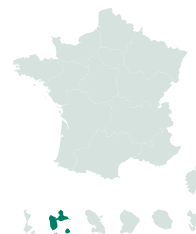
1 514
FPT

15
FPE

359
FPH

241
FPT

Guadeloupe



Trois questions à

Nadine Montbrun,

directrice territoriale handicap du FIPHFP en Guadeloupe



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

L'impact de la loi du 11 février 2005 a été mesuré sur ces 20 dernières années. La progression du taux d'emploi reste relative au regard de la situation des personnes en situation de handicap bien que certains employeurs se soient véritablement engagés dans leur politique handicap. 20 ans après la loi, force est de constater que des efforts restent à produire pour répondre à l'obligation de la loi.

Les employeurs publics de Guadeloupe ont à faire face à de nombreux défis tels que le vieillissement de la population active, les limites en termes de mobilité, le taux de chômage particulièrement marqué. En 2025, toutefois, plusieurs employeurs publics se sont distingués en mettant en œuvre de nombreuses initiatives pour faciliter l'insertion de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et également mieux accompagner les agents qui au cours de leur vie professionnelle ont eu à vivre une altération de leur état de santé conduisant à une situation de handicap.

Toutefois, l'action structurante du FIPHFP en Guadeloupe s'est concrétisée au travers de :

- ▶ La mise en œuvre d'un accompagnement global des employeurs publics par le FIPHFP :
 - Conseil dans la structuration de leur politique handicap
 - Professionnalisation du personnel RH
 - Mise à disposition d'une offre de service permettant d'analyser les situations et d'identifier les solutions de handicap
 - Financement des mesures de compensation de handicap
 - Mise à disposition d'outils de sensibilisation en vue de développer une culture de la compensation du handicap.
- ▶ Le développement de partenariat avec le Service public de l'Emploi, le Centre de gestion, l'Agefiph, les services de l'Etat, le CNFPT.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Nous avons pu initier une dynamique de synergie au travers d'une instance collaborative qui s'est réunie en juin 2025 auprès des différents acteurs et partenaires avec la présence marquée du sous-préfet handicap qui œuvre fortement aux côtés du FIPHFP. Nous avons pu mettre en œuvre des actions de sensibilisation des acteurs, concrétiser des partenariats avec les acteurs du service public local en y associant des employeurs publics.

Dans la continuité de l'action d'information des demandeurs d'emploi en situation de handicap à travers les partenariats du FIPHFP avec France Travail Guadeloupe initiée en 2024, plusieurs employeurs publics en 2025 ont pu bénéficier de l'accompagnement du FIPHFP et des acteurs handicap. Plus d'une vingtaine de contrats d'apprentissage a ainsi pu être concrétisée au sein de 3 établissements. Cette action illustre comment le FIPHFP parvient à mettre toutes ses forces en synergie pour développer l'accès à l'emploi et le développement des compétences des personnes en situation de handicap.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Le FIPHFP par sa proximité, ses accompagnements au service des employeurs sur le territoire, a su démontrer l'importance d'œuvrer ensemble avec les partenaires et acteurs du handicap. Le Tour de France des 20 ans du FIPHFP a été une réussite avec un nombre important d'employeurs candidats et qui ont mis en avant leurs actions innovantes réalisées. La forte participation à cette manifestation démontre une émulation grandissante des employeurs sur cette thématique.



Chiffres clés 2025 Guadeloupe

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



4,18 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 3,61 % pour 2024)



2,71 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 2,51 % pour 2024)



4,57 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 4,33 % pour 2024)



4,17 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 3,46 % pour 2024)



972 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 829 en 2024)



44
dans la fonction publique
d'État
(vs 45 pour 2024)



294
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 255 pour 2024)



634
dans la fonction publique
territoriale
(vs 529 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

321

recrutements réalisés
(vs 236 pour 2024)

53

maintiens dans l'emploi
(vs 69 pour 2024)

25
FPE

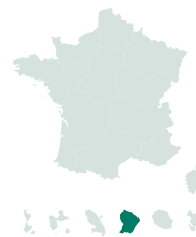
87
FPH

209
FPT

1
FPE

34
FPH

18
FPT



Trois questions à

Nadine Montbrun,

directrice territoriale handicap du FIPHFP en Guyane



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

La loi du 11 février 2005 a permis à la Guyane de s'approprier l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. L'année 2025 montre un léger recul du taux d'emploi en Guyane. Toutefois, les employeurs restent impliqués dans le développement de leur politique handicap.

La Guyane par sa superficie, sa diversité et sa population active jeune se distingue des Antilles. Ce territoire bénéficie de nombreux atouts en matière de développement économique et d'opportunités d'emploi.

Les ressources développées en Guyane constituent de véritables enjeux pour favoriser et concrétiser des partenariats de proximité avec des employeurs publics. La couverture du territoire nécessite une mutualisation des ressources et des moyens des différents partenaires et acteurs du handicap.

Les employeurs publics en Guyane témoignent par leur engagement renouvelé de leur volonté de toujours contribuer à l'emploi et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Toutefois, l'action structurante du FIPHFP en Guyane s'est concrétisée au travers de :

- ▶ La mise en œuvre d'un accompagnement global des employeurs publics par le FIPHFP :
 - Conseil dans la structuration de leur politique handicap
 - Professionnalisation du personnel RH
 - Mise à disposition d'une offre de service permettant d'analyser les situations et d'identifier les solutions de handicap
 - Financement des mesures de compensation de handicap
 - Mise à disposition d'outils de sensibilisation en vue de développer une culture de la compensation du handicap.

- ▶ Le développement de partenariat avec le Service public de l'Emploi, le Centre de gestion, l'Agefiph, les services de l'Etat, le CNFPT.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le FIPHFP s'est engagé aux côtés de la collectivité de Rémire-Montjoly qui a manifesté une volonté forte de consolider sa politique handicap. Cette collectivité a démontré son dynamisme sur ce sujet et souhaite recruter des apprentis.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Le FIPHFP par ses accompagnements au service des employeurs sur le territoire a su démontrer l'importance d'œuvrer ensemble avec les partenaires et acteurs du handicap. Les teams TH ont pu bénéficier d'une action de formation et sensibilisation sur l'environnement Fonction publique, sur les aides et modalités d'intervention du FIPHFP. Et ce afin de mieux répondre aux besoins des employeurs publics de recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette action s'inscrit sur la durée avec plusieurs temps dédiés aux thématiques d'intervention du FIPHFP.



Chiffres clés 2025 Guyane

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



4,30 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 4,41 % pour 2024)



2,12 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 2,70 % pour 2024)



5,01 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,58 % pour 2024)



4,07 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 4,03 % pour 2024)



559 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 563 en 2024)



8
dans la fonction publique
d'État
(vs 19 pour 2024)



198
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 206 pour 2024)



353
dans la fonction publique
territoriale
(vs 338 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

298

recrutements réalisés
(vs 253 pour 2024)

30

maintiens dans l'emploi
(vs 42 pour 2024)

4

FPE

22

FPH

272

FPT

0

FPE

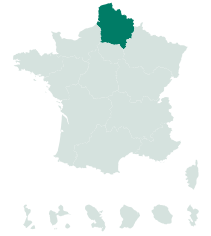
8

FPH

22

FPT

Hauts-de-France



Trois questions à

Isabelle Chavot,

directrice territoriale handicap du FIPHFP pour les Hauts-de-France



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

20 ans après la mise en œuvre de la loi de 2005, et la création du FIPHFP, il est à noter l'effort réalisé par nos employeurs visant à l'atteinte du taux d'emploi direct, la région Hauts-de-France enregistre un taux de 7,63 %, et dépasse même pour la fonction publique hospitalière l'obligation légale (taux de 6,66 %).

Au-delà du respect de la loi, la dynamique d'inclusion de nos employeurs est bien présente. L'intérêt démontré lors des événements, animations, webinaires... portés par le FIPHFP, et ses partenaires, est un indicateur des valeurs de solidarité mais aussi de recherches de pratiques RH s'appuyant sur la diversité, l'inclusion, et en s'appuyant sur la détection de compétences nouvelles dans une période où la Fonction publique se doit d'être attractive.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

En 2025 nous avons déployé de nouveaux outils de sensibilisation au handicap sous des formes participatives : la Fresque au handicap, outil de sensibilisation créé par l'Agefiph Hauts-de-France, et l'escape game, mis en œuvre par l'UDAPEI 59, à destination de nos référents handicap. Ces nouveaux outils visent à la sensibilisation au handicap, amenant les participants à interroger leurs représentations ou pratiques, et notamment les pratiques managériales.

2025 a permis également de mettre en lumière les actions remarquables de nos employeurs lors de l'organisation de l'étape anniversaire du tour de France du FIPHFP qui s'est déroulée le 11 mars à Lille. A cette occasion des employeurs particulièrement investis dans leurs politiques handicap se sont vu remettre les trophées Emploi public et Handicap.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Notre engagement en région repose sur une pratique partenariale forte, source de motivation, qui nous amène au travers de nos synergies à développer ou à renforcer nos actions : réunions territoriales, forum maintien et reclassement, rôle du référent handicap mutualisé FHF, échanges d'outils...



Chiffres clés 2025 Hauts-de-France

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



7,63 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 7,15 % pour 2024)



6,04 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,64 % pour 2024)



6,66 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,20 % pour 2024)



8,58 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 8,07 % pour 2024)



20 376 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 18 943 en 2024)



1 463
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 353 pour 2024)



6 693
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6 151 pour 2024)



12 220
dans la fonction publique
territoriale
(vs 11 439 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

3 485

recrutements réalisés
(vs 3 201 pour 2024)

723

maintiens dans l'emploi
(vs 763 pour 2024)

226
FPE

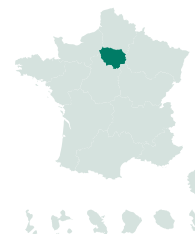
940
FPH

2 319
FPT

11
FPE

451
FPH

261
FPT



Trois questions à

Franck Lasade,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Île-de-France



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

Cette loi marque un acte fondateur de la politique publique du handicap en consacrant l'égalité des droits et l'accès effectif à l'emploi comme des priorités nationales. Dans la Fonction publique, elle a institué une obligation d'exemplarité, traduite par la création du FIPHFP, outil stratégique au service de la mise en œuvre de cette ambition. Le FIPHFP contribue à transformer durablement l'action publique et à inscrire l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur des politiques de ressources humaines et de modernisation de l'État. Vingt ans après, cette loi demeure un pilier essentiel de la cohésion sociale et de la responsabilité collective des employeurs publics. Toutefois, l'application de la loi reste inégale : l'objectif des 6 % n'est pas encore pleinement atteint partout et l'accessibilité demeure incomplète. L'Île-de-France témoigne de son dynamisme en dépassant le taux d'emploi direct en 2025 à 6,2 %.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Les cadres de la Fonction publique en situation de handicap occupent une place stratégique, mais encore fragile au sein des administrations. Si les politiques publiques ont permis une amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, leur représentation parmi les cadres et cadres supérieurs demeure insuffisante.

Co-financés par le FIPHFP et l'Agefiph, une action de sensibilisation a été réalisée en novembre 2025 autour du recrutement des cadres des secteurs public et privé.

Cette initiative a permis de mener une réflexion collective sur les freins autour de l'insertion des cadres dans le milieu professionnel, mais aussi sur les leviers à actionner pour permettre une meilleure prise en compte du handicap des cadres vers et dans l'emploi.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'Île-de-France se caractérise par une forte densité d'employeurs publics, dont un nombre significatif dépasse les seuils réglementaires en matière de politique handicap. Le FIPHFP est engagé sur le terrain avec la mise en œuvre d'un accompagnement différencié et un renforcement des compétences des acteurs œuvrant dans le champ du handicap. Cette stratégie se décline concrètement par la formation des référents handicap et l'animation du réseau avec le concours du Handi-Pacte sous la forme de mesures du plan d'actions.

Pour fêter les 20 ans de la loi du 11 février 2005, la 1^{ère} étape du Tour de France des 20 ans du FIPHFP a permis de valoriser 18 candidatures franciliennes récompensant les politiques exemplaires en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



Chiffres clés 2025 Île-de-France

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



6,22 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 5,92 % pour 2024)



3,88 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 3,61 % pour 2024)



5,42 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,16 % pour 2024)



6,92 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,60 % pour 2024)



33 531 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 31 767 en 2024)



2 140
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 990 pour 2024)



7 545
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 7 110 pour 2024)



23 846
dans la fonction publique
territoriale
(vs 22 667 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

5 191

recrutements réalisés
(vs 4 459 pour 2024)

1 238

maintiens dans l'emploi
(vs 1 179 pour 2024)

342
FPE

1 139
FPH

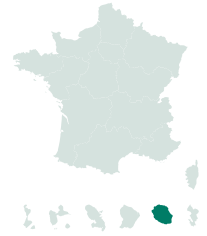
3 710
FPT

15
FPE

322
FPH

901
FPT

La Réunion



Trois questions à

Laure Ben Moussi,

directrice territoriale handicap du FIPHFP à La Réunion



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

En 2006, le taux d'emploi était de 0,86 % à La Réunion. Pour les trois versants de la Fonction publique, il était également inférieur à 1 %. Aujourd'hui, il est de 6,79 %.

Pour être plus précis, les fonctions publiques territoriale et hospitalière ont dépassé le taux d'emploi réglementaire et, dans la fonction publique d'État, il est de 5,54 %. Que de chemin parcouru en 20 ans...

L'engagement des employeurs publics est indéniable. Il devient de plus en plus courant de parler de maintien en emploi, de reclassement professionnel, de recrutement au regard des compétences ou du potentiel qu'a à offrir une personne en situation de handicap. Les actions de sensibilisation et de formation ont porté leurs fruits, cassant les préjugés et les stéréotypes sur le handicap, même si, nous le savons, beaucoup reste à faire puisque le handicap reste la première cause de discrimination.

Mais la volonté politique est là, bien présente, qui a permis notamment de nommer des référents handicap et de faire reconnaître leur métier. Pour les années à venir, il faudra travailler à leur positionnement et à leur légitimité à agir pour mieux accompagner les agents en situation de handicap.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

À La Réunion, 8,5 % des habitants sont en situation de handicap, et 40 000 personnes bénéficient de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Face à ces enjeux, le FIPHFP, l'Agefiph et la DEETS pilotent et financent le PRITH de La Réunion, avec pour objectif de renforcer la coordination des acteurs engagés en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour célébrer ces 20 ans d'engagement et promouvoir un marché du travail plus inclusif, un job dating inversé a été organisé le jeudi 20 février 2025. C'est un concept novateur où les employeurs handi-engagés se présentent aux candidats en situation de handicap, inversant ainsi les rôles traditionnels du recrutement.

Près d'une quinzaine d'employeurs publics étaient présents. Ce sont près d'une cinquantaine de candidats qui ont été repérés et préparés.

Que ce soient les candidats ou les employeurs, tous ont apprécié la méthode !

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Ti ash i koup gro bwa ! *

(1) Les petits efforts du quotidien donnent de grands résultats.
À force de patience, on peut arriver à tout.



Chiffres clés 2025

La Réunion

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,95 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,37 % pour 2024)



5,25 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,35 % pour 2024)



6,25 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,24 % pour 2024)



7,31 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,58 % pour 2024)



3 074 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 2 745 en 2024)



139
dans la fonction publique
d'État
(vs 117 pour 2024)



611
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 589 pour 2024)



2 324
dans la fonction publique
territoriale
(vs 2 039 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

507

recrutements réalisés
(vs 794 pour 2024)

20

maintiens dans l'emploi
(vs 54 pour 2024)

26
FPE

79
FPH

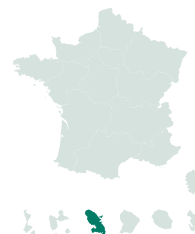
402
FPT

3
FPE

2
FPH

15
FPT

Martinique



Trois questions à

Nadine Montbrun,

directrice territoriale handicap du FIPHFP en Martinique



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

La loi du 11 février 2005 a eu un impact significatif au sein de la Fonction publique sur le territoire de la Martinique et a contribué à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Des avancées notables tant sur le sujet de l'insertion que du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, ont permis que désormais ce département réponde à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Les employeurs publics en Martinique démontrent par leur engagement renouvelé leur volonté de toujours contribuer à l'emploi et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Tant au niveau des collectivités locales qu'au sein des hôpitaux et des services déconcentrés de l'Etat, des politiques handicap actives ont été déclinées. Faire face aux différents défis tels que le vieillissement de la population active, les limites en termes de mobilité, le taux de chômage particulièrement marqué est l'un des leitmotivs qui réunit les partenaires et acteurs du handicap. De nombreuses initiatives sont déployées afin de renforcer la prévention, une meilleure qualité de vie au travail et veiller à l'amélioration du quotidien des personnes en situation de handicap. Le recours croissant aux appuis du FIPHFP, les partenariats concrétisés avec des employeurs engagés sont des signaux forts de la volonté de poursuivre les efforts déjà consentis.

L'action structurante du FIPHFP en Martinique s'est concrétisée au travers de :

- ▶ La mise en œuvre d'un accompagnement global des employeurs publics par le FIPHFP :
 - Conseil dans la structuration de leur politique handicap
 - Professionnalisation du personnel RH
 - Mise à disposition d'une offre de service permettant d'analyser les situations et d'identifier les solutions de handicap
 - Financement des mesures de compensation de handicap
 - Mise à disposition d'outils de sensibilisation en vue de développer une culture de la compensation du handicap.
- ▶ Le développement de partenariat avec le Service public de l'Emploi, le Centre de gestion, l'Agefiph, les services de l'État, le CNFPT.

L'évolution du taux d'emploi, et du nombre de recours au FIPHFP sont des indicateurs de la dynamique présente sur le territoire de la Martinique.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Nous avons pu initier une action de mobilisation des employeurs à travers les animations du Handi-Pacte, et une action d'information des demandeurs d'emploi en situation de handicap à travers les partenariats du FIPHFP avec France Travail. Une action organisée au plus près des demandeurs d'emploi, leur permettant de participer à un webinaire dans les agences de France Travail ou avec leur appareil numérique. Une action qui illustre l'impact positif de la mobilisation des fonds du FIPHFP pour financer le parcours des apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique. Cette action illustre comment le FIPHFP parvient à mettre toutes ses forces en synergie pour développer l'accès à l'emploi et le développement des compétences des personnes en situation de handicap.

Enfin, depuis maintenant 3 ans, la SEEPH est lancée au travers des trophées des administrations et entreprises inclusives. Cette année encore, les employeurs publics se sont distingués au travers d'actions exemplaires qu'ils ont mis en œuvre sur des thématiques sur l'insertion et le recrutement, le maintien dans l'emploi, les actions de sensibilisation ainsi que le recours au secteur protégé. Plus d'une centaine de participants ont contribué à la réussite de cet événement. De plus en plus d'employeurs publics candidatent et démontrent que le sujet du handicap est l'affaire de tous.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Le FIPHFP par sa proximité, ses accompagnements au service des employeurs sur le territoire, a su démontrer l'importance d'œuvrer ensemble avec les partenaires et acteurs du handicap : la force du réseau se matérialise dans ses actions avec plus de 1 600 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés, soit un taux d'emploi de 6,72 %.



Chiffres clés 2025 Martinique

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,72 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,49 % pour 2024)



3,52 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 3,78 % pour 2024)



7,05 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,70 % pour 2024)



6,63 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,44 % pour 2024)



1 629 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 1 562 en 2024)



15
dans la fonction publique
d'État
(vs 16 pour 2024)



581
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 547 pour 2024)



1 033
dans la fonction publique
territoriale
(vs 999 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

334

recrutements réalisés
(vs 401 pour 2024)

3
FPE

72
FPH

259
FPT

91

maintiens dans l'emploi
(vs 83 pour 2024)

0
FPE

40
FPH

51
FPT



Trois questions à

Laure Ben Moussi,

directrice territoriale handicap du FIPHFP à Mayotte



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

En 2005, Mayotte était encore loin de devenir le 101^{ème} département français. Pourtant le tissu associatif était déjà bien présent pour porter la parole des personnes en situation de handicap.

Depuis maintenant 4 ans, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est appliquée par les employeurs publics mahorais. En 2022, le taux d'emploi direct était de 1,07 %. En 2025, il est de 2,89 %. Que de progrès en 4 ans ! Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, tous les employeurs ont nommé un référent handicap.

Depuis maintenant deux ans, le Handi-Pacte conduit des animations sur le territoire qui permettent de fédérer les acteurs pour insérer plus de personnes en situation de handicap et maintenir en emploi des agents.

Nous croyons fortement que les 6 % réglementaires seront atteints en 2030... Comme l'a indiqué Marine Neuville, lors de son déplacement sur l'île pour fêter les 20 ans du FIPHFP : « *Les défis sont nombreux mais les acteurs concernés sont extrêmement dynamiques et mobilisés. Ensemble, nous devons faire évoluer le regard sur le handicap pour que l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique continue à progresser à Mayotte* ».

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Cette année a été reconduit le partenariat avec l'Agefiph pour coanimer un atelier sur la question de la sensibilisation aux problématiques du handicap. Travailler sur les bonnes pratiques, en la matière, est un vrai enjeu pour Mayotte où le handicap reste un sujet tabou, trop souvent qualifié de malédiction. Les employeurs disent souvent : « on sait que cet agent est en situation de handicap, mais il ne veut pas le dire ». Aussi tous les outils et bons réflexes ont été partagés pour convaincre un collègue de se faire reconnaître travailleur handicapé. Un moment particulièrement fort de la matinée a été le témoignage d'une agente d'une collectivité âgée de 51 ans, atteinte d'une maladie invisible, qui a eu le courage de monter son dossier de reconnaissance pour faire valoir ses droits. Ses démarches ont duré 7 ans ! Elle a partagé son expérience personnelle avec authenticité, marquant les esprits et divulguant ses conseils en shimaoré pour convaincre l'assemblée de l'importance de cette reconnaissance.

Le témoignage des femmes en situation de handicap sont toujours forts et puissants, pleins de courage pour affronter le regard de l'autre. Et l'histoire des femmes mahoraises ne date pas d'aujourd'hui : elles ont marqué l'histoire de la départementalisation dans l'île aux parfums. Quoi qu'il en soit, à l'instar de leurs aînées, les femmes mahoraises continuent de se mobiliser pour construire une société plus inclusive au nom de l'égalité des droits et des chances, 20 ans après la loi.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Hauts les cœurs, on avance !



Chiffres clés 2025 Mayotte

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



2,89 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 2,32 % pour 2024)



4,48 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 3 % pour 2024)



3,54 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3,29 % pour 2024)



2,61 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 1,95 % pour 2024)



303 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 241 en 2024)



12
dans la fonction publique
d'État
(vs 11 pour 2024)



93
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 84 pour 2024)



198
dans la fonction publique
territoriale
(vs 146 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

126

recrutements réalisés
(vs 93 pour 2024)

35

maintiens dans l'emploi
(vs 21 pour 2024)

9
FPE

7
FPH

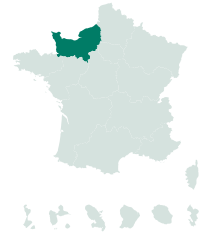
110
FPT

1
FPE

20
FPH

14
FPT

Normandie



Trois questions à

Carène Guillemet,

directrice territoriale handicap du FIPHFP en Normandie



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

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a marqué un tournant majeur dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, tant dans la Fonction publique que dans les territoires. Cette loi fixe le principe d'une accessibilité généralisée intégrant tous les handicaps, et a renforcé le principe de la compensation dans le milieu professionnel.

L'emploi dans la Fonction publique a progressé en raison de contraintes plus fortes sur le taux d'emploi direct mais ne doit pas masquer la persistance de stéréotypes ou des parcours professionnels inégaux. Cela a cependant permis le développement de politiques publiques pérennes plus inclusives.

Face à ces défis majeurs, le FIPHFP apporte des réponses concrètes au travers des financements des aides ponctuelles ou du dispositif de conventionnement. Sur le champ de l'emploi, le FIPHFP soutient fortement l'apprentissage qui représente une voie pertinente d'accès à la qualification et à l'emploi pour les jeunes et les adultes en situation de handicap.

Preuve du dynamisme du territoire, la région Normandie a dépassé pour la première fois en 2024 le seuil du taux d'emploi direct des 6 %, et s'établit à 6,04 %.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

La région Normandie peut s'appuyer sur des dispositifs éprouvés en faveur de l'emploi, comme le « Stade vers l'Emploi » qui offre une occasion unique pour se rencontrer autrement et révéler des compétences au travers des valeurs du sport.

Co-financés par France Travail, l'Agefiph et le FIPHFP, cette manifestation animée par la Ligue régionale Normandie Basketball s'est déroulée le jeudi 27 novembre 2025 au Havre regroupant des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs privés et publics d'un bassin d'emploi.

La journée s'est déroulée en deux temps avec une matinée consacrée aux activités ludiques autour du basket, et l'après-midi un job dating.

Au total une dizaine d'employeurs et 120 demandeurs d'emploi en situation de handicap ont participé à cette journée pour favoriser l'intégration en l'emploi.

Dans un espace neutre et convivial, les demandeurs d'emploi et recruteurs se rencontrent, non pas autour d'un CV, mais autour d'activités sportives menées en anonymat complet.

Ce type d'événement permet de révéler des talents, de favoriser le collectif et de faire tomber les barrières entre candidats et entreprises.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Les acteurs publics expriment un besoin d'accompagnement territorial avec des échanges réguliers et qualifiés ainsi qu'un réseau de partenaires clairement identifiés.

Le FIPHFP est pleinement engagé sur le terrain grâce à sa présence à des événements institutionnels, des réunions d'acteurs œuvrant dans le champ du handicap, et des actions au titre du plan d'actions Handi-Pacte de formation/information en faveur des référents handicap des trois versants de la Fonction publique.

Pour fêter les 20 ans de la création du FIPHFP, un Tour de France va être organisé le mardi 27 janvier 2026 au Mémorial de Caen au cours duquel nous remettrons des trophées pour valoriser des actions menées en faveur du handicap sur le territoire normand. Nul doute que les belles initiatives et les bonnes pratiques des employeurs publics normands seront un moment phare de l'événement.



Chiffres clés 2025 Normandie

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,51 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,09 % pour 2024)



4,95 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,72 % pour 2024)



5,90 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,44 % pour 2024)



7,16 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,73 % pour 2024)



9 849 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 9 135 en 2024)



515
dans la fonction publique
d'État
(vs 476 pour 2024)



3 519
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3 243 pour 2024)



5 815
dans la fonction publique
territoriale
(vs 5 416 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

1 773 recrutements réalisés
(vs 1 304 pour 2024)

474 maintiens dans l'emploi
(vs 376 pour 2024)

116
FPE

486
FPH

1 171
FPT

2
FPE

218
FPH

254
FPT



Trois questions à

Florence Guéry,

directrice territoriale handicap du FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine



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

Vingt ans après la loi du 11 février 2005, l'enjeu n'est plus tant le cadre juridique que son opérationnalité. Les dispositifs existent, mais leur efficacité repose désormais sur la capacité des acteurs à organiser des relais lisibles et coordonnés.

La fonction de référent handicap, désormais inscrite dans la loi, s'affirme comme un véritable levier d'inclusion lorsqu'elle est identifiée, outillée et intégrée à la gouvernance RH. À l'inverse, son absence ou son isolement reste un facteur majeur de rupture des parcours professionnels.

Cette fragilité est accentuée par un constat préoccupant : le manque grandissant de médecins de prévention dans la Fonction publique, y compris chez de grands employeurs en Nouvelle-Aquitaine. Cette pénurie complexifie le maintien dans l'emploi, ralentit les décisions et renforce la nécessité d'une coordination accrue entre référents handicap, RH et partenaires.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

La dynamique de conventionnement avec les grands employeurs publics s'est poursuivie sans inflexion en 2025, avec l'intégration de nouveaux employeurs au portefeuille régional qui, avec plus de 50 conventions, figure parmi les plus étendus au niveau national et contribue à la consolidation du maillage territorial.

Parallèlement, une étape qualitative a été franchie dans la coordination inter-institutionnelle, notamment avec l'entrée du Conseil régional au sein du PRITH, dont le FIPHFP est un partenaire financier structurant. Cette dynamique s'est traduite par une coopération renforcée entre le FIPHFP et l'Agefiph, ainsi qu'un travail conjoint avec CHEOPS et les Cap emploi, afin d'améliorer la lisibilité des dispositifs et la complémentarité des interventions.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Enfin, en 2025, l'action du FIPHFP s'est concrétisée par un investissement renforcé dans l'animation territoriale, à travers l'organisation de rencontres interterritoriales associant employeurs, Cap emploi et centres de gestion, afin de fluidifier les coopérations et de sécuriser les parcours professionnels.



Chiffres clés 2025 Nouvelle-Aquitaine

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



7,26 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,78 % pour 2024)



6,07 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,34 % pour 2024)



6,50 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,05 % pour 2024)



7,94 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,46 % pour 2024)



21 206 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 19 399 en 2024)



1 547
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 375 pour 2024)



6 793
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6 020 pour 2024)



12 866
dans la fonction publique
territoriale
(vs 12 004 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

3 903

recrutements réalisés
(vs 3 455 pour 2024)

696

maintiens dans l'emploi
(vs 605 pour 2024)

444
FPE

1 073
FPH

2 386
FPT

20
FPE

255
FPH

421
FPT



Trois questions à

Marc Guerrier de Dumast,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Occitanie



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

Dans notre région, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap est de 7,61 % en 2025, soit plus de 1,2 points au-dessus de la moyenne nationale. Ce chiffre est significatif de notre engagement commun à faire reconnaître tous les handicaps.

Le FIPHFP est aujourd'hui un acteur incontournable et reconnu qui se doit d'être un acteur à la fois expert et innovant, offrant un accompagnement de proximité aux employeurs publics et à leurs agents en situation de handicap.

D'ici 2030, le FIPHFP a l'ambition d'avoir fait en sorte que les employeurs publics d'Occitanie aient atteint un taux d'emploi des personnes en situation de handicap au moins égal au taux légal dans chacun des 3 versants de la Fonction publique et chacune des 3 catégories A, B et C.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le mardi 16 décembre 2025, un webinaire a été organisé par le FIPHFP Occitanie, via son Handi-Pacte, dédié à la présentation du guide méthodologique « Élaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique », lequel a été suivi par plus de 600 participants.

Ce guide vise ainsi à proposer un cadre clair et adapté à chaque contexte pour accompagner pas à pas les employeurs publics souhaitant élaborer ou évaluer leur politique handicap, et le cas échéant conventionner avec le FIPHFP, en complément des outils existant comme l'autodiagnostic handicap.

Les étapes décrites – 1/ cadrer la démarche, 2/ réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif, 3/ élaborer un plan d'actions prospectif et chiffré – proposent ainsi une méthode travail pouvant être mise en œuvre en s'appuyant sur l'implication d'une multiplicité d'acteurs : personnels de direction (DG, DGA, acteurs RH), référent handicap, managers, partenaires sociaux ou les agents eux-mêmes.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'étape occitane du Tour de France des 20 ans du FIPHFP s'est tenue mardi 4 novembre au Museum de Toulouse, réunissant de nombreux acteurs de la Fonction publique de la région autour d'un même engagement : faire progresser l'inclusion et l'égalité des chances dans l'emploi public.

Cette journée fut un moment de consécration. Une consécration de l'engagement de cette communauté des acteurs du handicap qui agissent, qu'ils soient professionnels de santé, directeurs RH, référents handicap, psychologues du travail, ergonomes, assistantes social ou partenaires de l'emploi public : tous œuvrent pour améliorer au quotidien le recrutement et le maintien dans l'emploi public.



Chiffres clés 2025 Occitanie

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



7,61 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 7,09 % pour 2024)



5,79 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 5,35 % pour 2024)



6,83 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,44 % pour 2024)



8,27 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,67 % pour 2024)



21 145 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 19 477 en 2024)



1 458
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 306 pour 2024)



5 734
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5 333 pour 2024)



13 953
dans la fonction publique
territoriale
(vs 12 838 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

3 604

recrutements réalisés
(vs 3 494 pour 2024)

532

maintiens dans l'emploi
(vs 449 pour 2024)

247
FPE

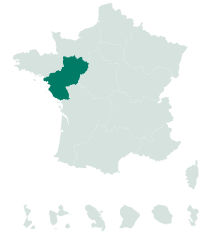
942
FPH

2 415
FPT

4
FPE

239
FPH

289
FPT



Trois questions à

Laurent Felix,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Pays de la Loire



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

Le regard porté se veut lucide... c'est-à-dire conscient à la fois des évolutions positives et du chemin à encore parcourir pour hisser la Fonction publique à la hauteur des ambitions de cette loi de 2005.

Evolutions positives car, assurément, les changements en 20 ans ont été profonds.

On peut notamment le mesurer à travers la progression du taux d'emploi direct. Celui-ci est en effet passé de 3,74 % à 5,93 en 2024, très proche donc de l'objectif cible des 6 %. Le nombre de personnes en emploi a également fortement évolué, tout comme celui des personnes formées, recrutées, qualifiées via l'apprentissage ou maintenues en emploi.

Autre signe positif, l'évolution du taux de chômage des personnes en situation de handicap. Celui-ci a en effet sensiblement diminué (12 % vs 17 %) mais, pour basculer sur les aspects plus mitigés, il reste cependant nettement supérieur au taux de chômage global.

Par ailleurs, le taux d'emploi recouvre des disparités fortes, entre employeurs, entre catégories d'emploi. D'où l'importance de se fixer des objectifs toujours ambitieux mais davantage qualitatifs tels que le FIPHFP les a définis dans son plan stratégique, Ambition2030. Au niveau de la région Pays de la Loire, je peux dire la situation à date est assez fidèle à la photographie nationale, en ce sens que le territoire connaît une forte disparité avec certains employeurs très avancés sur le déploiement de véritable politique handicap et d'autres pour lesquels le chemin à parcourir est encore important.

On constate une volonté d'agir certaine avec une problématique d'accès à la médecine du travail de plus en plus prégnante.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Tout comme la région Bretagne dont j'ai également la charge, le partenariat FIPHFP / employeurs publics dans le cadre conventionnel a été tout à fait dynamique. En effet, 3 primo-conventions ont pu être validées et elles ont concerné à la fois la fonction publique hospitalière, avec le 2nd CHU de la région, et la fonction publique territoriale, avec un Conseil départemental et un Centre de gestion.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

L'action du FIPHFP en 2025 a été dense et diverse. Dense en raison de l'activité globale et diverse car elle s'est déployée à la fois sur le conventionnement mais aussi, et très fortement, sur la mise en visibilité des actions du FIPHFP. En particulier avec la tenue de l'événement régional organisé à l'occasion des 20 ans du FIPHFP et de nombreuses signatures protocolaires.



Chiffres clés 2025 Pays de la Loire

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



6,91 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,55 % pour 2024)



4,56 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,14 % pour 2024)



6,24 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,84 % pour 2024)



7,67 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,35 % pour 2024)



11 493 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 10 697 en 2024)



588
dans la fonction publique
d'État
(vs 539 pour 2024)



3 730
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3 405 pour 2024)



7 175
dans la fonction publique
territoriale
(vs 6 753 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

2 105 recrutements réalisés
(vs 1 816 pour 2024)

549 maintiens dans l'emploi
(vs 386 pour 2024)

90
FPE

650
FPH

1 365
FPT

4
FPE

342
FPH

203
FPT

Provence-Alpes-Côte d'Azur



Trois questions à

Thierry Allemand,

directeur territorial handicap du FIPHFP en Provence-Alpes-Côte d'Azur



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

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis 2005 s'est améliorée de façon significative, notamment dans la Fonction publique avec un taux d'emploi moyen aujourd'hui de 6 % environ au niveau national. La région PACA a suivi la même tendance avec un taux régional largement supérieur au taux national, notamment dans la fonction publique d'État. Les employeurs sont mobilisés avec un taux de conventionnement de 50 % environ en cours sur la région et un réseau de référents handicap dynamique. Mais par rapport à la loi de 2005, il reste néanmoins des axes de progrès en matière d'accessibilité, notamment d'accessibilité numérique, à l'image de presque tous les territoires au niveau national, et des actions de sensibilisation du plus grand nombre restent indispensables au changement des regards afin de tendre vers une société encore plus inclusive.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Sans hésitation, l'étape PACA Corse du Tour de France du FIPHFP organisée à l'occasion de nos 20 ans d'existence, car nous avons, je le rappelle, été créés par la loi handicap de 2005. Cette étape, qui a accueilli plus de 130 employeurs et partenaires au Musée Regards de Provence de Marseille, fut l'occasion de s'interroger sur les apports de la loi de 2005 et sur les perspectives futures. Nous avons également remis les trophées régionaux handicap à des employeurs publics exemplaires.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

La continuité de notre action, tant au niveau de l'animation de réseau que de l'accompagnement des employeurs pour structurer leur politique handicap, permettant de poursuivre et de développer la dynamique engagée depuis plusieurs années sur la région.



Chiffres clés 2025

Provence-Alpes-Côte d'Azur

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux
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).



7,66 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 7,38 % pour 2024)



5,30 %
dans la fonction publique
d'État
(vs 4,98 % pour 2024)



6,54 %
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,38 % pour 2024)



8,45 %
dans la fonction publique
territoriale
(vs 8,12 % pour 2024)



18 762 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 17 874 en 2024)



1 082
dans la fonction publique
d'État
(vs 1 024 pour 2024)



4 417
dans la fonction publique
hospitalière
(vs 4 198 pour 2024)



13 263
dans la fonction publique
territoriale
(vs 12 652 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

2 699 recrutements réalisés
(vs 2 410 pour 2024)

1 697 maintiens dans l'emploi
(vs 1 807 pour 2024)

168
FPE

497
FPH

2 034
FPT

7
FPE

163
FPH

1 527
FPT

Saint-Pierre-et-Miquelon



Trois questions à

Carène Guillemet,

directrice territoriale handicap du FIPHFP pour Saint-Pierre-et-Miquelon



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

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a marqué un tournant majeur dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, tant dans la Fonction publique que dans les territoires métropolitains et ultra-marins.

Cette loi a permis de renforcer l'accessibilité et la compensation dans le milieu professionnel, malgré les défis spécifiques liés à l'éloignement géographique et à la taille réduite du territoire.

L'emploi dans la Fonction publique a progressé grâce à des mesures incitatives, mais des efforts restent à faire pour lutter contre les stéréotypes et favoriser des parcours professionnels équitables. Le FIPHFP joue un rôle clé en soutenant financièrement les employeurs publics par le biais des aides ponctuelles et des dispositifs de conventionnement.

À Saint-Pierre-et-Miquelon, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap progresse, et le dynamisme du territoire sur le sujet du handicap y contribue notablement.

Pouvez-vous nous partager un événement ou un partenariat qui illustre le dynamisme de votre région en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon organise régulièrement des initiatives locales pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, comme « l'Atelier de sensibilisation aux handicaps ».

Cet événement a eu lieu à l'initiative du PTITH (Plan territorial de l'Insertion des Personnes Handicapées) animé par l'EPNAK durant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) 2025 avec comme objectif de promouvoir l'inclusion professionnelle et de changer le regard sur le handicap au travail.

Autre exemple, un documentaire réalisé par Xavier Fréquent intitulé « l'horizon des possibles » diffusé le 13 novembre 2025 sur SPM plonge dans la vie des personnes en situation de handicap de l'archipel. Il capture le quotidien et la solidarité des habitants de Saint-Pierre-et-Miquelon. A travers les témoignages, la différence n'apparaît plus comme un obstacle mais comme une force.

Si vous deviez résumer, en une phrase, l'action du FIPHFP en 2025 dans votre région, quelle serait-elle ?

Les acteurs publics expriment un besoin d'accompagnement territorial avec des échanges ponctuels et qualifiés avec un réseau de partenaires clairement identifiés.

Le FIPHFP cherche à renforcer son ancrage territorial à Saint-Pierre-et-Miquelon en accompagnant les employeurs publics via des actions de formation en lien avec les partenariats locaux pour promouvoir l'inclusion et l'emploi de personnes en situation de handicap.



Chiffres clés 2025 Saint-Pierre-et-Miquelon

(Déclaration 2025 – Situation au 31/12/2024) - Hors employeurs nationaux

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).



7,17 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 4,89 % pour 2024)



0 %

dans la fonction publique
d'État
(vs 0 % pour 2024)



5,71 %

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 3,44 % pour 2024)



8,57 %

dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,12 % pour 2024)



49 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 34 en 2024)



0

dans la fonction publique
d'État
(vs 0 pour 2024)



19

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 11 pour 2024)



30

dans la fonction publique
territoriale
(vs 23 pour 2024)



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

20

recrutements réalisés
(vs 19 pour 2024)

0
FPE

4
FPH

16
FPT

19

maintiens dans l'emploi
(vs 18 pour 2024)

0
FPE

16
FPH

3
FPT

Employeurs nationaux

Trois questions à

Claire Sabatié,

déléguée aux employeurs nationaux, partenariats et gouvernance



Quelles sont les caractéristiques de votre mission de déléguée aux employeurs nationaux, partenariats et gouvernance ?

Cette mission se caractérise par l'accompagnement et l'ancrage des politiques handicap auprès des employeurs publics nationaux, organismes nationaux partenaires, et instances de gouvernance du FIPHFP.

Il s'agit d'un travail de pilotage de conventions employeurs et partenaires nationaux, tels que les Ministères et établissements publics (URSSAF, INRAE, EPNAK, CNAV, AMUE...), incluant l'accompagnement des employeurs, l'instruction et la validation des projets, la participation aux comités de pilotage et le suivi des engagements pris.

Un travail de prospection et d'information auprès d'employeurs non-conventionnés est également essentiel afin de rendre attractif et plus visible nos dispositifs d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours via le conventionnement ou la plateforme des aides.

Mon périmètre d'intervention porte également sur un appui à la gouvernance du FIPHFP, à travers la préparation d'instances telles que le Comité national, la montée en compétences de ses membres, et la participation à la mise en œuvre de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion de l'établissement.

Quelles évolutions percevez-vous, cette année, dans les attentes des employeurs publics et partenariats nationaux vis-à-vis du FIPHFP ?

Pour une politique handicap consolidée et pérenne, les employeurs publics ont émis le souhait de bénéficier d'un accompagnement de proximité, d'une simplification des outils et procédures, et une meilleure lisibilité des aides existantes.

Pour ce faire, plusieurs actions sont déployées : professionnalisation des acteurs de l'emploi et du handicap, mutualisation des expertises et bonnes pratiques entre référents handicap, simplification dans la sollicitation des aides et dans le suivi des conventions, communication sur les dispositifs d'intervention (aides ponctuelles ou conventionnement) du FIPHFP.

Quelles actions, en 2025, reflètent le mieux pour vous l'engagement du FIPHFP pour l'emploi des personnes handicapées ?

Pour répondre aux besoins et attentes des employeurs, un nouveau modèle de convention a été travaillé au cours de l'année 2025 (applicable au 1^{er} janvier 2026). Celui-ci s'inscrit dans une démarche de simplification visant à faciliter et rendre plus lisible le processus de conventionnement, renforcer l'accompagnement des employeurs publics, et soutenir le parcours professionnel des agents en situation de handicap.

Le FIPHFP a également renforcé son action en faveur de l'accessibilité numérique. L'objectif étant de permettre à chacun, quel que soit son handicap, d'utiliser les outils informatiques dont il a besoin dans son milieu professionnel, en s'appuyant sur des partenariats avec des acteurs experts du sujet.



Chiffres clés 2025

Employeurs nationaux

[Déclaration 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).



5,33 % Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 4,89 % pour 2024)



5,33 %
dans la fonction publique
d'État (vs 4,88 % pour 2024)



0 %
dans la fonction publique
hospitalière (vs 0 % pour 2024)



11,16 %
dans la fonction publique
territoriale (vs 11,06 % pour 2024)



94 745 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (vs 89 325 en 2024)



94 482
dans la fonction publique
d'État (vs 89 065 pour 2024)



0
dans la fonction publique
hospitalière (vs 0 pour 2024)



263
dans la fonction publique
territoriale (vs 260 pour 2024)

Les BOE en 2025

Les BOE par catégorie

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,16 %
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	1,39 %
Agents recrutés sur un emploi réservé	3,41 %
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0,19 %
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0 %
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	2,77 %
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	1,15 %
Titulaires d'une pension d'invalidité	1,41 %
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	0,85 %
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	88,30 %
Travailleurs sur emplois particuliers	0,37 %

Les BOE par statut

Non titulaires	9,92 %
Catégorie A	48,79 %
Catégorie B	23,96 %
Catégorie C	16,47 %
Ouvriers d'État	0,48 %
Emplois particuliers	0,37 %

Les BOE par genre

Femmes	70 %
Hommes	30 %

Les BOE par âge

Jusqu'à 25 ans	0,69 %
26 à 40 ans	18,63 %
41 à 55 ans	52,16 %
56 ans et plus	28,52 %

Effectifs / BOE / TED par types d'employeurs (employeurs assujettis)

Effectifs (ETR)

	FPE	FPH	FPT	Total
Grand EPA nationaux	113 874	0	0	113 874
Ministères	1 589 554	0	0	1 589 554
Organismes consulaires-EPA de SS	23 309	0	0	23 309
Universités - EPA nationaux	47 208	0	0	47 208
CNFPT	0	0	2 356	2 356
Total	1 773 945	0	2 356	1 776 301

BOE

	FPE	FPH	FPT	Total
Grand EPA nationaux	10 638	0	0	10 638
Ministères	80 001	0	0	80 001
Organismes consulaires-EPA de SS	1 340	0	0	1 340
Universités - EPA nationaux	2 503	0	0	2 503
CNFPT	0	0	263	263
Total	94 482	0	263	94 745

TED

	FPE	FPH	FPT	Total
Grand EPA nationaux	9,34 %	0 %	0 %	9,34 %
Ministères	5,03 %	0 %	0 %	5,03 %
Organismes consulaires-EPA de SS	5,75 %	0 %	0 %	5,75 %
Universités - EPA nationaux	5,30 %	0 %	0 %	5,30 %
CNFPT	0 %	0 %	11,16 %	11,16 %
Total	5,33 %	0 %	11,16 %	5,33 %



Recrutements et maintiens dans l'emploi

(Source : Recueil statistiques - DOETH 2025 - Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC)

5 406 recrutements réalisés
(vs 4 624 pour 2024)

5 377

FPE

0

FPH

29

FPT

301 maintiens dans l'emploi
(vs 647 pour 2024)

301

FPE

0

FPH

0

FPT



49 871 982 €

contributions émises (vs 56 655 122 € en 2024)

49 871 982 €



dans la fonction
publique d'État

0 €



dans la fonction
publique hospitalière

0 €



dans la fonction
publique territoriale



10 685 127 €

d'interventions directes financées (vs 15 273 104 € pour 2024)

10 552 822 €



dans la fonction
publique d'État

19 378 €



dans la fonction
publique hospitalière

112 927 €



dans la fonction
publique territoriale

343 037 €

dans le cadre des aides plateforme
(vs 277 318 € pour 2024)

FPE.....323 659 €
FPH.....19 378 €
FPT.....0 €

Dont **103 068 €** en faveur de l'apprentissage
(vs 44 511 € pour 2024)

FPE.....103 068 €
FPH.....0 €
FPT.....0 €

10 342 090 €

au travers des conventions employeurs
(vs 14 995 785 € pour 2024)

FPE.....10 229 163 €
FPH.....0 €
FPT.....112 927 €



Les conventions en 2025

8 conventions validées

en Comité national pour un total de **12 086 358 €**

1 Primo convention

FPE.....298 338 €

7 Renouvellements : 11 788 020 €

6 dans la FPE.....11 308 900 €

1 dans la FPT.....479 120 €



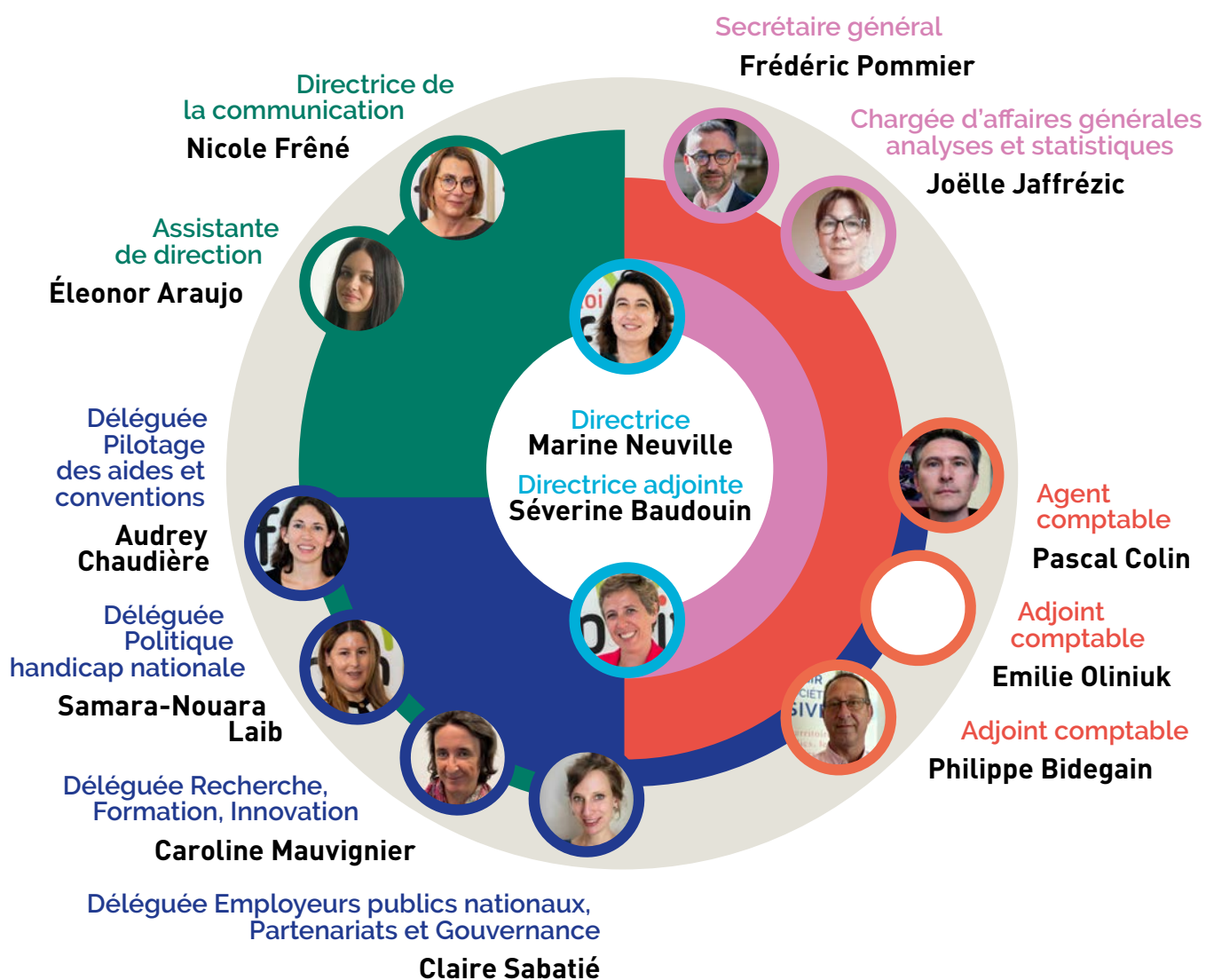


ANNEXES

Organigramme de l'Établissement public FIPHFP

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

Mise à jour juillet 2025



Comité national

Composition du Comité national

Arrêté ministériel du 12 juin 2023 et modifications en février 2024, en décembre 2024 et en mai 2025.

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique de l'État, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **Mme Nadine RICHARD-PEJUS**, adjointe au chef du service des ressources humaines au secrétariat général du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire,
- ▶ **Mme Mélanie SAMSON**, adjointe au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur,
- ▶ **Mme Hélène DEPLAGNE**, adjointe au sous-directeur des politiques sociales, de la prévention et des pensions au sein de la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère de la transition énergétique.

En tant que membres suppléants :

- ▶ **Mme Emmanuelle LAVERGNE**, déléguée nationale handicap à la direction des ressources humaines du ministère des armées,
- ▶ **M. Jean-Xavier LICHTLÉ**, responsable de la mission à l'intégration des personnels handicapés à la direction générale des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et du ministère des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques,
- ▶ **M. Thierry LARTIGUE**, référent national handicap à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général des ministères sociaux.

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique territoriale, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER**, conseillère municipale de la ville de Rosny-sur-Seine,
- ▶ **M. Jean-Marc FRIZOT**, conseiller municipal de la ville de Blanzay,
- ▶ **Mme Zemorda KHELIFI**, conseillère municipale de la ville de Villeurbanne.

En tant que membres suppléants sont nommés :

- ▶ **Mme Claudie COSTE**, vice-présidente du conseil départemental de l'Ardèche,
- ▶ **M. Christophe IACOBBI**, maire de la ville d'Allons,
- ▶ **Mme Roselyne BIENVENU**, adjointe au maire de la ville d'Angers.

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **Mme Hélène GENDREAU**, responsable adjointe du pôle « ressources humaines » de la Fédération hospitalière de France,
- ▶ **Mme Jeanne DAVENEL**, directrice adjointe des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Rennes.

En tant que membres suppléants sont nommés :

- ▶ **Mme Delphine GUERIN**, directrice des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Reims,
- ▶ **Mme Laure BONNET**, directrice des ressources humaines de l'établissement public de santé Alsace-Nord et de l'hôpital de la Grafenbourg.

En tant que représentants des personnels, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **M. Christophe GODARD** (CGT),
- ▶ **Mme Carine DORMY** (FO),
- ▶ **Mme Marie-Christine OUDART** (CFDT),
- ▶ **M. Amar AMMOUR** (UNSA),
- ▶ **M. Daniel LE CAM** (FSU),
- ▶ **Mme Evelyne NGO** (Solidaires-FP),
- ▶ **M. Thierry RIET** (CFE-CGC),
- ▶ **Mme Dominique MAILLARD** (FA FP).

En tant que membres suppléants sont nommés :

- ▶ **Mme Isabelle GODARD** (CGT),
- ▶ **Mme Valérie PUJOL** (FO),
- ▶ **M. Sébastien GUILLAUME** (CFDT),
- ▶ **Mme Anne BARBERO** (UNSA),
- ▶ **Mme Aurélie GAGNIER** (FSU),
- ▶ **Mme Julie FERRUA** (Solidaires-FP),
- ▶ **Mme Bettina KEMPF** (CFE-CGC),
- ▶ **Mme Chaïbia JANSSEN** (FA FP).

En tant que représentants des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **M. Michel BRENAUT** (APF France handicap),
- ▶ **Mme Betty SZUMNY** (CFPSAA),
- ▶ **M. François SERCLERAT** (FNATH),
- ▶ **Mme Catherine PEYRARD** (UNAFAM).

En tant que membres suppléants sont nommés :

- ▶ **Mme Claire MAGIMEL** (APAJH),
- ▶ **M. Jean VINÇOT** (Autisme France),
- ▶ **Mme Amélie MAYOT** (LADAPT),
- ▶ **M. Dominique CLÉMENT** (Paralysie cérébrale France).

En tant que représentants des organismes relevant du service public de l'emploi, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **Mme Caroline DEKERLE**, directrice du programme handicap au sein de France Travail,
- ▶ **M. Jean-Pierre BENALET**, président du conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

En tant que membres suppléants sont nommés :

- ▶ **M. Jean-Christophe BONNIN**, chef de projet dans le cadre du programme handicap au sein de France Travail,
- ▶ **Mme Marlène CAPPELLE**, déléguée générale du conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap, les membres nommés sont :

- ▶ **Mme Chantal RIALIN**, présidente de «Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir»,
- ▶ **M. Matthieu GIRIER**, président de l'association des acteurs RH des hôpitaux publics,
- ▶ **M. Gérard LEFRANC**, directeur de la mission insertion, en charge de la politique du handicap, du groupe Thales.

Séances du Comité national

13 mars 2025

26 juin 2025

16 octobre 2025

18 décembre 2025



Retrouvez l'ensemble des délibérations en flashant ce QR code

Comités locaux du FIPHFP

Dates des sessions

Auvergne Rhône-Alpes

30 janvier – 20 mars – 20 mai
1^{er} juillet – 14 octobre – 4 décembre

Bourgogne-Franche-Comté

5 février – 25 mars – 26 juin
12 novembre – 18 décembre

Bretagne

25 mars – 17 juin – 16 octobre

Centre – Val de Loire

25 mars – 3 juin – 20 novembre

Corse

29 avril

Grand Est

29 avril – 24 juin – 1^{er} octobre – 9 décembre

Guadeloupe

27 juin

Guyane

-

Hauts-de-France

25 février – 3 juin – 14 octobre – 16 décembre

Île-de-France

13 mars – 26 juin – 16 octobre – 4 décembre

La Réunion

25 février – 8 avril – 17 juin – 23 septembre

Martinique

10 avril – 13 novembre

Mayotte

4 novembre

Normandie

18 mars – 26 juin – 2 octobre – 11 décembre

Nouvelle-Aquitaine

20 juin – 11 juillet – 17 octobre – 12 décembre

Occitanie

18 mars – 2 juillet – 2 octobre – 11 décembre

Pays-de-la-Loire

1^{er} avril – 26 juin

Provence-Alpes-Côte d'Azur

23 janvier – 10 avril – 19 juin
9 octobre – 4 décembre

Comité des usagers

Liste des membres du comité des usagers au 1^{er} juin 2025 (nouvelle mandature)*

- ▶ **Valérie CASTEDO** - Ministère de l'Intérieur, Gendarmerie nationale
- ▶ **Samantha CHOPIN** - SPIP / Ministère de la Justice
- ▶ **Clémence DENIS** - Hospices civils de Lyon
- ▶ **Corine DURANTAY** - CHRU de Nancy
- ▶ **Frédéric LACAZE** - Mairie / Métropole de Toulouse
- ▶ **Clément LAFITTE** - Direction des Sapeurs-pompiers du Gers
- ▶ **Fanny LE GENTIL** - Grand Reims
- ▶ **Yohanes Andre MAKANDA** - Université Sorbonne Nouvelle
- ▶ **Jessica MARTIN** - Centre de gestion de l'Aude
- ▶ **Tiphaine MENTION** - Ville de Dinan
- ▶ **Soraya MORGHATI** - Centre Gérontologique Départemental (Marseille)
- ▶ **Véronique NOUGAYRÈDE** - Ministère des Armées
- ▶ **Nathalie OMBRET** - VetAgro Sup
- ▶ **Nathalie RAIMONDI** - Rectorat Académie Aix-Marseille
- ▶ **Véronique ROBIN** - CHU de la Guadeloupe
- ▶ **Nael SAADE** - Conseil départemental de la Charente-Maritime
- ▶ **Pascal SERT** - Commune de La Chapelle-Saint-Mesmin
- ▶ **Anne-Marie SOULAGNE** - Mairie de Nanterre
- ▶ **Mohamed TAIR** - Préfecture d'Île-de-France et de Paris
- ▶ **Lahlia MEHALIL** - Centre hospitalier régional Metz Thionville

Dates clés

Janvier 2025

Lancement de l'appel à candidature pour les membres du nouveau comité

13 mars 2025

Nathalie Dross est désignée présidente du comité des usagers par le Comité national

1^{er} avril 2025

Séance plénière du comité des usagers sur le thème n° 5 « Handicaps psychiques et neuro-atypiques, quel accompagnement en emploi ? »

Fin avril 2025

Désignation des 20 membres du comité des usagers par le Comité d'animation du FIPHFP

3 juin 2025

Installation du nouveau comité, sous la présidence de Nathalie Dross

Septembre 2025

Groupes de travail en sous-groupe (distanciel)

3 décembre 2025

Séance plénière du comité des usagers



 En savoir plus sur le comité des usagers

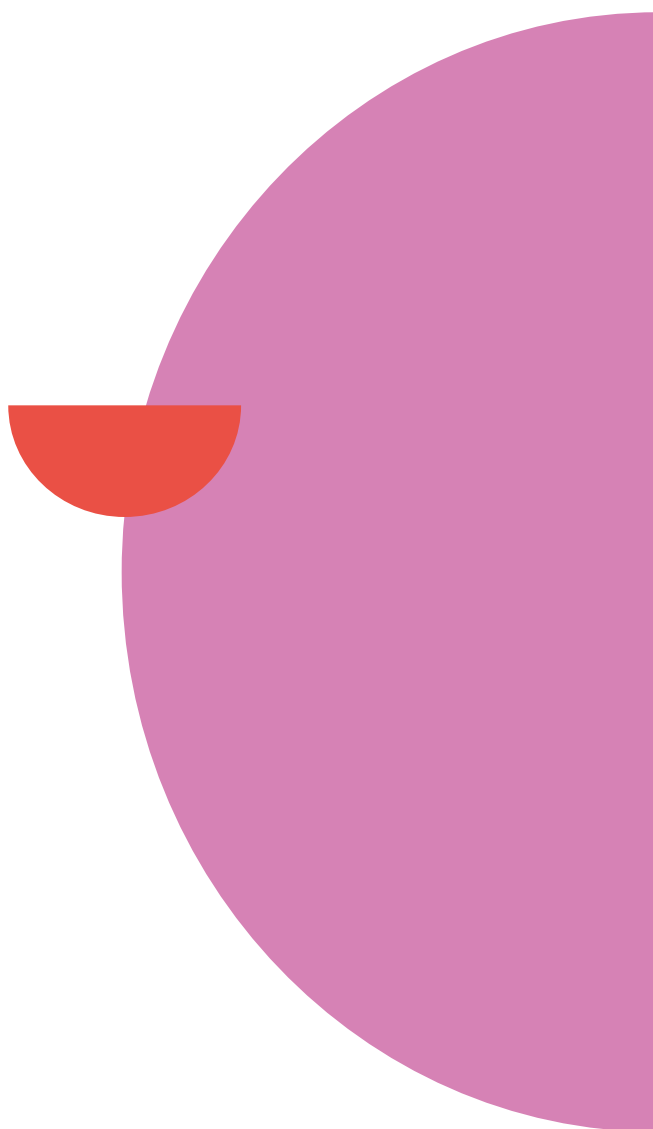
* Vous pouvez retrouver la liste des membres de la précédente mandature dans le rapport d'activité 2024.

Conseil scientifique

Le Conseil scientifique s'est réuni 3 fois en 2025 et a accueilli un nouveau membre expert en la personne de **Danièle Linhart**, Directrice de recherche émérite au CNRS et sociologue.

Liste des membres du Conseil scientifique

- ▶ **Dr. Michel BUSNEL** – Médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation
| Président d'honneur fondateur de l'association Comète France.
- ▶ **Solange FASOLI** – Ancienne membre du Comité national du FIPHFP | Membre de la caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA) | Membre du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER).
- ▶ **Florian FORESTIER** – Philosophe | Directeur des études #Leplusimportant | Conservateur, chargé de mission d'innovation sociale auprès de la bibliothèque nationale de France.
- ▶ **Rodolphe GELIN** – Directeur de Recherche en robotique et intelligence artificielle | Ex-chercheur au centre d'énergie atomique (CEA).
- ▶ **André GUENEC** – Médecin Hors classe des sapeurs-pompiers.
- ▶ **Francis GUTEAU** – Ancien Directeur de la Mutualité française Anjou-Mayenne | Spécialiste de la déficience sensorielle.
- ▶ **Danièle LINHART** - Directrice de recherche émérite au CNRS, sociologue
- ▶ **Mai-Anh NGO** – Ingénieure de recherche CNRS | Docteur en droit
- ▶ **Pr. Bernard PACHOUD** – Psychiatre | Chercheur au Centre de Recherche Psychanalyse Médecine et Société (CRPMS) | Professeur de psychopathologie à l'Université Paris-Diderot.
- ▶ **Anna PICARD** – Directrice Générale Comète France & Comète Fair | Master en politique de santé publique et management des organisations sanitaires/sociales.



 En savoir plus sur
le conseil scientifique du FIPHFP

Glossaire

AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ANFH

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

ARS

Agence régionale de santé

AS

appuis spécifiques

BOE

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Cap emploi

Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

CARSAT

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CCAS

Centre communal d'action sociale

CDD

Contrat à durée déterminée

CDG

Centre de gestion de la Fonction publique

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Conseiller en évolution professionnelle

CHEOPS

Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

CHRU

Centre hospitalier régional universitaire

CMC

Conseiller mobilité carrière

CNFPT

Centre national de la fonction publique territoriale

COG

Convention d'objectifs et de gestion

DEA

Dispositif emploi accompagné

DGAFP

Direction générale de l'administration et de la Fonction publique

DINUM

Direction interministérielle du numérique de l'État

DOETH

Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DREETS

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DTH

Directeur/trice territorial/e au handicap

DuoDay

Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien

EA

Entreprise adaptée

EHESP

École des hautes études en santé publique

ENT

Environnement numérique de travail

ESAT

Établissement et service d'aide par le travail

ESMS

Établissement ou service social ou médico-social

ESPO

Établissement de services de pré-orientation



ESRP

Établissement et services de réadaptation professionnelle

ETP

Équivalent temps plein

FALC

Facile à lire et à comprendre

FFH

Fédération française handisport

FHF

Fédération Hospitalière de France

FIPHFP

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

FPE

Fonction publique d'État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

Handi-Pacte

Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap

INJS

Institut national des jeunes sourds

INRAE

Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

LADAPT

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

LSF

Langue des signes française

MDPH

Maison départementale des personnes handicapées

PFRH

Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

PPR

Période de préparation au reclassement

PRITH

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

RGAA

Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SEEPH

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SMIC

Salaire minimum de croissance

SPE

Service public pour l'emploi

TH

Travailleur handicapé

TMS

Troubles musculosquelettiques

TSA

Troubles du spectre de l'autisme

UNEA

Union nationale des entreprises adaptées



2025

www.fiphfp.fr

**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



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

