



AMBITION
2030



ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE

CHIFFRES CLÉS 2006-2023

1 843,43 M€ Montant total versé dans le cadre des interventions

dont : **354,89 M€** pour les aides ponctuelles,
les actions de formation et l'accessibilité

756,23 M€ dans le cadre des conventions employeurs

732,31 M€ pour les partenariats et Handi-Pactes

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP :

	Déclaration 2006	Déclaration 2023	Evolution
Fonction publique d'Etat	88 397	94 875	+ 7%
Fonction publique hospitalière	31 350	56 772	+ 81%
Fonction publique territoriale	43 929	118 189	+ 169%
Nombre d'agents en situation de handicap	163 676	269 786	+ 65 %
Taux d'emploi	3,55 %	5,66 %	

TAUX D'EMPLOI DIRECT EN 2024 = 5,93 %

FPE 4,86 %

FPH 5,90 %

FPT 7,24 %

DES ÉVOLUTIONS SIGNIFICATIVES DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI PUBLIC



Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a créé le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique a augmenté de façon très significative puisqu'il atteint 5,93 % fin 2024, contre 3,55 % en 2006.

Pourtant, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste important puisqu'il atteint 12 % fin 2023, soit un taux nettement, supérieur au taux de chômage de l'ensemble de la population active qui est de 7 %. Et fin 2023, 39 % des personnes en situation de handicap seulement sont en emploi, contre 68 % de la population totale.

Chaque année, le rapport du Défenseur des droits met en exergue le sujet du handicap comme la première cause de discrimination. Or, face aux effets conjugués du vieillissement de la population, de l'allongement de la durée de vie professionnelle du fait du recul de l'âge légal de départ à la retraite, d'une plus grande prévalence des maladies chroniques, de la dégradation de la santé mentale de la population en emploi, potentiellement, la part des personnes en situation de handicap devrait croître, toutes choses égales par ailleurs. Déjà les données dont le FIPHFP dispose montrent que la part des personnes en situation de handicap croît avec l'âge et l'ancienneté. Le travail occupe une place centrale dans la construction des personnes mais il a deux faces : celle de la fierté d'être utile à la communauté et de gagner sa vie par le fruit de son travail mais aussi celle du désespoir de ne plus pouvoir l'assumer à l'aune d'exigences et de contraintes professionnelles qui poussent les corps et les psychés à leurs limites.

Aussi, si l'on veut rompre avec cette situation, il est nécessaire de travailler trois chantiers concomitants : ceux déjà engagés de la déstigmatisation des personnes en situation de handicap et de la transformation spécifique des conditions d'exercice du travail répondant aux différentes sources des situations de handicap actuelles et le troisième à coconstruire : transformer les conditions de travail pour tous, pour que le travail cesse lui-même d'être producteur de situations de handicap. C'est à ces conditions que le recrutement de personnes potentiellement en situation de handicap, leur maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle pourront trouver des solutions.

Il s'agit de répondre à ces enjeux alors même que le paysage de la Fonction publique est traversé par des transformations qui lui sont propres ou la traversent.

Plusieurs évolutions relatives au statut et au cadre de gestion des ressources humaines ont été actées, notamment dans le cadre la loi de Transformation de la Fonction publique (2019) qui modifie l'organisation du dialogue social dans la Fonction publique, élargit le recours aux contractuels, souhaite mieux accompagner la mobilité des agents et renforcer l'exemplarité des administrations en matière d'égalité professionnelle.

Les évolutions des modalités de travail concernant la Fonction publique se sont également accélérées ces dernières années en raison de plusieurs facteurs, notamment le développement du télétravail suite au confinement lié au Covid 19 ou encore le déploiement des outils numériques.

Les employeurs publics connaissent un contexte financier contraint avec une baisse des effectifs dans de nombreux services et, à l'inverse, des difficultés de recrutement sur certains métiers qui souffrent d'un déficit d'attractivité. Ils sont aussi confrontés au vieillissement des agents publics et à des problématiques d'usure professionnelle qui nécessitent de mieux accompagner les parcours tout au long de la vie professionnelle.

Enfin les défis posés par la transition climatique doivent trouver des traductions dans la conception et l'organisation du travail, tant du point de vue de ses conditions d'exercice que de celui de son sens.

Depuis sa création en 2005, le FIPHFP apporte des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, il apparaît essentiel de réaffirmer les missions du FIPHFP en accordant une attention particulière à :

- La politique de recrutement des personnes en situation de handicap par les employeurs publics en mobilisant l'ensemble des dispositifs dans ce domaine, notamment l'apprentissage ;
- La qualité de vie et des conditions au travail (QVCT), en prenant en compte de nouveaux défis comme l'accroissement de la durée des carrières et le développement des outils numériques ;
- La prévention pour éviter toute apparition ou aggravation du handicap et agir sur les situations de travail qui se traduisent par de l'usure professionnelle ;
- La qualité des parcours professionnels des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière, y compris dans le cadre de leurs transitions professionnelles.

Le FIPHFP doit tirer parti de la transformation du monde du travail et d'une amélioration de l'intégration du handicap dans la société pour déployer ses modalités d'intervention. Face aux attentes des employeurs publics et des personnes en situation de handicap, il doit également continuer à améliorer la qualité du service rendu afin d'être toujours plus accessible et toujours plus réactif.

DES VALEURS ET UNE AMBITION FORTES AU SERVICE DES PERSONNES ET DES EMPLOYEURS

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

S'il 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 inclusive.

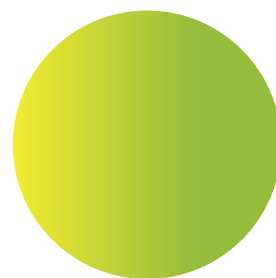
Pour ce faire, il peut s'appuyer sur ses valeurs qui sont :

- La solidarité : le FIPHFP a à cœur de construire une société plus juste et équitable afin de parvenir à une réelle égalité des droits et des chances
- L'engagement : le FIPHFP s'implique pleinement dans ses missions pour faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique
- L'efficacité : le FIPHFP mobilise tous ses moyens pour apporter aux employeurs publics et à ses partenaires un accompagnement de qualité

L'objectif à terme est que chaque employeur public atteigne un taux d'emploi des personnes en situation de handicap au moins égal au taux légal.

D'ici 2030, le FIPHFP porte une double ambition :

- Être devenu un acteur de référence auprès des employeurs publics et des pouvoirs publics en qualité de vie et conditions au travail, dans le champ de la prévention comme dans le champ de la compensation, grâce à son expertise, à des dispositifs accessibles et innovants et à son ancrage territorial ;
- Faire en sorte que les employeurs publics 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.



DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR REpondre AUX NOUVEAUX DÉFIS

Au plus près

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.

Le FIPHFP s'appuie pour cela sur le réseau local des directrices et directeurs territoriaux au handicap, épaulés par les prestataires Handi-Pacte, et doit renforcer sa collaboration avec ses partenaires nationaux et territoriaux.

Le FIPHFP doit également accorder une attention particulière à certains employeurs qui, aujourd'hui, mobilisent peu son offre de service et/ou ont des besoins spécifiques, tels les employeurs de la fonction publique Hospitalière, les Universités ou encore les employeurs publics d'Outre-Mer.

Afin de mieux identifier les besoins de ses bénéficiaires, le FIPHFP souhaite continuer à mobiliser le comité des usagers et renforcer ses enquêtes auprès des employeurs publics et auprès des personnes en situation de handicap, ce qui permettra d'être en mesure d'adapter régulièrement les dispositifs proposés.

Enfin, le FIPHFP doit mettre en œuvre des outils et une politique de communication qui permette à son offre de service d'être connue de toutes et tous et parfaitement accessible.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de renforcer son implantation au niveau territorial en renforçant le réseau des directrices et directeurs territoriaux handicap (DTH) pour accroître sa notoriété, mieux accompagner les employeurs publics et amplifier la mobilisation de l'offre du FIPHFP. Ce renforcement, qui devra se concrétiser suite à l'étude prévue en 2025 sur le positionnement et le dimensionnement du réseau DTH, permettra également de consolider la présence du FIPHFP en territoire auprès de l'ensemble des partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, dans le cadre de la représentation institutionnelle ou lors des événements organisés en présentiel et en distanciel.

D'ici 2030, pour apporter un appui toujours plus complet aux employeurs publics, le FIPHFP prévoit de travailler avec les autres acteurs qui les accompagnent en poursuivant la mise en œuvre de partenariats ambitieux avec l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), les Centres de gestion de la fonction publique Territoriale (CDG), le Centre national de la fonction publique Territoriale (CNFPT), la Fédération hospitalière de France (FHF), l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

D'ici 2030, afin de faire se rencontrer les employeurs publics et les personnes en situation de handicap, le FIPHFP prévoit de renforcer son appui aux établissements de formation, de continuer à soutenir le développement de l'apprentissage et d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers la Fonction publique via le partenariat avec France Travail et les Cap emploi, en s'inscrivant pleinement dans le nouveau Réseau pour l'emploi.

D'ici 2030, afin de permettre un accompagnement pour les personnes qui en ont le plus besoin tout au long de leur parcours professionnel, le FIPHFP prévoit de continuer à s'engager à soutenir le déploiement du dispositif Emploi accompagné et de déployer des plateformes de prêt de matériel sur l'ensemble du territoire et pour tous les types de handicap.

Expertise & Innovation

Le FIPHFP doit être reconnu comme un expert de référence afin d'être toujours plus utile aux employeurs publics et aux personnes en situation de handicap. Il doit donc 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.

Pour ce faire, le FIPHFP doit miser à la fois sur la montée en compétence et l'élargissement des profils de ses membres, au sein de l'établissement public mais également au sein de la gouvernance, et notamment du conseil scientifique.

Cette expertise du handicap doit être mise au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail, pour pouvoir bénéficier à l'ensemble du collectif de travail au sein des trois versants de la Fonction publique.

Il convient notamment de mobiliser les instances et les partenaires du FIPHFP 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 femmes, aujourd'hui majoritairement représentées parmi les personnes en situation de handicap, puissent bénéficier d'une réelle amélioration dans leur parcours professionnel et leurs conditions de travail.

D'ici 2030, afin de soutenir l'accessibilité numérique, le FIPHFP prévoit de renforcer son action dans le champ de la diffusion des bonnes pratiques et du développement de l'accessibilité numérique des applications utilisées par les agents publics pour permettre à chacun, quel que soit son handicap, d'utiliser les outils informatiques dont il a besoin dans son milieu professionnel, en s'appuyant notamment sur des partenariats avec des acteurs experts.

D'ici 2030, afin d'améliorer la professionnalisation des acteurs concernés par le handicap, le FIPHFP prévoit de soutenir la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation à destination des conseillers du réseau pour l'emploi, des référents handicap et des cadres actuels et futurs de la Fonction publique en intervenant auprès des écoles de formation des cadres des trois versants de la Fonction publique. Le FIPHFP soutiendra toutes les initiatives qui permettent aux personnes en situation de handicap de partager leurs savoirs expérientiels. Le FIPHFP soutiendra, en particulier, les initiatives de mise en place de la pair-aidance, aux côtés des référents handicap et en soutien à ceux-ci.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de développer le baromètre Emploi et Handicap pour les employeurs publics afin de valoriser leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap et d'expérimenter un dispositif de soutien individualisés aux agents publics afin de lever les freins à la progression professionnelle.

D'ici 2030, le FIPHFP doit se donner les moyens d'élargir son recours à la communauté scientifique dans toute sa diversité pour conduire des recherches qualitatives mais également quantitatives en complément de ses propres enquêtes et analyses. À cette fin, le FIPHFP prévoit, en particulier, de mettre à disposition davantage de jeux de données en open data à partir des données présentes dans ses systèmes d'information.



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.

Déjà présent au sein du Comité national pour l'emploi et des Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés, 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 doit également continuer à mettre en œuvre 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.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de contribuer activement aux politiques publiques destinées à améliorer la qualité des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et la qualité de vie et des conditions de travail. Il doit être pleinement mobilisé sur les enjeux de prévention afin de répondre aux nouveaux défis tels que l'accroissement de la durée de travail et l'usure professionnelle, notamment en développant des partenariats avec les acteurs et les fonds intervenant dans le champ de la prévention et de l'usure professionnelle.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit d'amplifier son soutien aux travaux de recherche menés par les établissements d'enseignement supérieur et d'enrichir les travaux menés par le comité des usagers et le conseil scientifique. Les résultats robustes des travaux engagés avec la communauté scientifique dans un partenariat renforcé permettront de proposer une vision toujours plus pertinente des enjeux concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en prenant en compte les évolutions du monde du travail et de la société.

D'ici 2030, pour alimenter les travaux et les politiques publiques menés dans le champ de l'emploi et du handicap, le FIPHFP prévoit de conduire des enquêtes auprès des employeurs publics et des personnes en situation de handicap et de réaliser des études quantitatives et qualitatives à partir des données présentes dans ses systèmes d'information

D'ici 2030, le FIPHFP contribuera à faire en sorte que la question du handicap n'intervienne plus dans un « après » de l'emploi et du travail. Le FIPHFP doit contribuer à rendre le concept d'usure au travail obsolète. Le FIPHFP contribuera à ce que les politiques publiques de l'emploi et du travail mettent en place les conditions pour que les mondes du travail puissent accueillir toutes les personnes potentiellement en situation de handicap qui le souhaitent et surtout mettent en place les conditions pour que le travail soit producteur de bonne santé physique et mentale et qu'il soit un « travail en santé ».

Simplification

Pour améliorer la qualité des services rendus par le FIPHFP à ses bénéficiaires, il est essentiel de simplifier et de rendre plus 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 peut être 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 doivent être menés en lien avec les bénéficiaires et avec les acteurs nationaux de référence pour toujours mieux répondre aux besoins.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de développer la dématérialisation de ses processus et de revisiter ses procédures de contrôle afin de les recentrer sur les enjeux les plus stratégiques, en s'appuyant sur une cartographie des risques actualisée chaque année.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de mettre en œuvre un nouveau système d'information dans le champ des recettes. Ce nouveau SI doit permettre de sécuriser les recettes, de simplifier la déclaration des employeurs publics relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'améliorer leur accompagnement dans le calcul et le versement de la contribution.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de continuer à améliorer les dispositifs d'aides et de conventionnement dans un souci d'actualisation et de simplification, afin qu'ils soient mobilisés plus aisément et plus rapidement par les employeurs publics. Ces travaux seront menés en lien avec les bénéficiaires de ces dispositifs, employeurs publics et personnes en situation de handicap, pour toujours mieux répondre à leurs attentes.

Visibilité

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 doit continuer à proposer une communication riche en contenu et facilement accessible. L'objectif est également 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 et 2026 est l'occasion de déployer cette stratégie de communication, en s'appuyant sur tous les outils déjà mobilisés et en allant solliciter de nouveaux media.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de revisiter sa politique et ses outils de communication afin d'être davantage présent et reconnu au sein de l'écosystème handicap mais également auprès d'autres acteurs aujourd'hui moins sensibilisés aux enjeux d'inclusion, en valorisant les innovations mises en œuvre par les employeurs publics.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de mobiliser ses partenaires pour qu'ils deviennent de véritables ambassadeurs de son offre de service et de communiquer davantage au sein des écoles de formation des différents versants de la Fonction publique.

D'ici 2030, afin d'être toujours plus accessible et toujours mieux identifié par les employeurs publics, le FIPHFP prévoit de rétablir un accueil téléphonique répondant aux besoins de premier niveau et de renforcer la communication sur ses dispositifs d'intervention, tout en améliorant la qualité et les délais de traitement des réponses apportées aux employeurs publics.





**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



Une gestion

