

Le FIPHFP

Fonds pour l'Insertion des
Personnes Handicapées de la
Fonction Publique

Publication de l'Espace
Droit Prévention
Dernière mise à jour
Octobre 2026



CNRACL
La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Le FIPHFP

(Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique)

FICHE PRATIQUE // ACTEURS FPT

Création : avril 2023 · Mise à jour : octobre 2026



Synthèse

Le FIPHFP, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique, a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les 3 versants de la fonction publique. Créé par la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#), il est un acteur essentiel de la politique handicap dans la fonction publique.

Sommaire

1. Introduction
2. Organisation et gouvernance
3. Actions pouvant faire l'objet de financements
4. Deux exemples de prise en charge financière par le FIPHFP
5. Pour aller plus loin
6. Textes

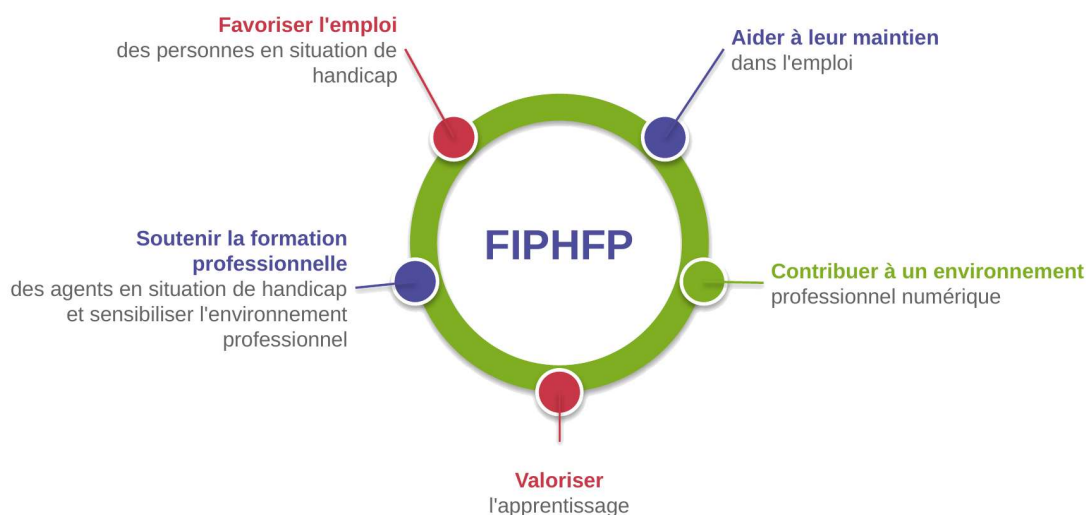
1. Introduction

Le FIPHFP a pour mission de **favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

Pour rappel, les employeurs publics d'au moins 20 agents ne respectant pas le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP ([code général de la fonction publique, art. L. 351-1 et L. 351-12](#) ; [code du travail, art. L. 5212-2](#)). Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Le FIPHFP aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre ce taux légal d'emploi de 6 %. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il **incite** les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle et à contribuer au changement de regard.

LES 5 MISSIONS DU FONDS



Source : plaquette du FIPHFP (voir « Pour aller plus loin »)

Version accessible :

Élément	Description
Titre	Les 5 missions du fonds
Centre du schéma	FIPHFP, relié aux cinq missions disposées en cercle
Mission 1	Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
Mission 2	Aider à leur maintien dans l'emploi
Mission 3	Contribuer à un environnement professionnel numérique
Mission 4	Valoriser l'apprentissage
Mission 5	Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel

2. Organisation et gouvernance

Le fonds est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique, des collectivités territoriales, de la santé et du budget ([art. R. 351-44 du code général de la fonction publique](#)). Sa gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations ([art. R. 351-50](#)).

Le comité national, organe délibérant de l'établissement, est composé de 3 collèges représentant :

- les employeurs publics,
- les personnels,
- les associations ou organismes de personnes handicapées.

S'y ajoutent deux membres représentant le service public de l'emploi ([art. R. 351-19](#)).

Le **comité national** définit les orientations stratégiques du fonds, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Les **comités locaux**, composés de manière analogue et présidés par le préfet de région ([art. R. 351-30](#) et [R. 351-31](#)), favorisent une approche territoriale de la mise en œuvre de la politique du handicap.

Le directeur territorial handicap (DTH) constitue un relais de proximité du gestionnaire administratif en région et un représentant de la politique du FIPHFP sur les territoires. Il a pour mission d'animer les comités locaux, d'aller à la rencontre des employeurs publics, de les aider à développer leurs politiques en faveur des personnes en situation de handicap, et d'animer les **Handi-Pactes**.

3. Actions pouvant faire l'objet de financements

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds ([art. R. 351-56](#) et [R. 351-57](#) du code général de la fonction publique, qui reprennent depuis le 1er octobre 2025 l'article 3 du [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#), abrogé) :

I. Les actions suivantes proposées par les employeurs publics

- les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,
- les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- la formation et l'information des travailleurs handicapés,
- la formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés,

- les dépenses visant à favoriser l'accessibilité numérique des systèmes d'information, de communication et de gestion développés dans le cadre de l'activité professionnelle.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'[article L. 351-5](#). Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions.

II. Les actions suivantes proposées par le fonds

- la formation ou la qualification des partenaires du fonds dont les missions sont de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- l'animation de dispositifs territoriaux visant à informer, sensibiliser et mobiliser les employeurs publics au regard de leur obligation d'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la communication destinée aux employeurs publics et aux partenaires du fonds visant à mieux faire connaître les financements disponibles, les actions et les dispositifs favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- le développement d'outils visant à l'amélioration de la connaissance des caractéristiques de la population des travailleurs handicapés,
- la recherche et le développement d'actions et de dispositifs innovants en vue de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

4. Deux exemples de prise en charge financière par le FIPHFP

Parmi les différents dispositifs d'accompagnement, dans la catégorie « **aides à l'aménagement du poste de travail** », le FIPHFP donne l'exemple de financement suivant.

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap, dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € ;
- les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000 € et de 4 séances par mois ;
- les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000 € et d'un plafond de 25 heures par semaine.

Renouvellement : cette aide est mobilisable tous les ans.

Concernant le **maintien dans l'emploi**, il donne l'exemple suivant.

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics afin de leur permettre de mettre en place les aménagements et adaptations nécessaires pour maintenir leurs agents dans l'emploi.

Il peut prévoir les actions suivantes :

- études et bilans de compétences,
- formation,
- aménagements et adaptation de poste de travail,
- aides aux trajets (professionnels ou domicile/travail),
- changement éventuel de poste.

Dans ce cadre, l'accompagnement peut prendre la forme de versements d'aides financières, de mise à disposition de compétences d'organismes partenaires et/ou de diffusion d'informations.

Le fonds finance également des aides techniques :

- à hauteur de 10 000 € pour les aménagements de type fauteuil ergonomique, outils de bureautique, véhicule professionnel ;

- à hauteur de « 3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe » et de « 1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne » pour les études relatives à ces aménagements (catalogue des interventions 2026 du FIPHFP, p. 72).

5. Pour aller plus loin

Site du FIPHFP (www.fiphfp.fr), et notamment :

- Plaqueette « [Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#) »
- Page « Dispositif d'accompagnement », catégorie « [Les aides à l'aménagement du poste de travail](#) »
- Page « [Maintien dans l'emploi](#) »
- Page « [Catalogue des interventions](#) »
- Page « [Actualités et événements](#) » (nouveau modèle de convention pour les employeurs publics en 2026)

Site du ministère du Travail :

- [Emploi et handicap : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(FIPHFP\)](#)

6. Textes

Textes de référence

- [Code général de la fonction publique, articles L. 351-1 à L. 351-15 et R. 351-1 à R. 351-62](#)
- [Code du travail, article L. 5212-2](#)

Textes cités dans la fiche, dont les dispositions sont codifiées

- [Loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#)
- [Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#), abrogé le 1er octobre 2025

