



Webinaire

« Structurer et piloter une politique handicap »



Programme

- 1. Ouverture par Fabrice Geurts : Les enjeux d'une politique handicap.**
- 2. La structuration d'une politique handicap en 6 axes.**
- 3. Présentations pour chaque axe :**
 - Des objectifs,
 - Du contenu opérationnel,
 - Des moyens et appuis du FIPHFP mobilisables,
 - D'un retour d'expérience employeur
- 4. Conclusion**



1.Ouverture

Fabrice Geurts

Directeur territorial handicap de Bourgogne Franche Comté

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la
fonction publique

Fabrice.Geurts@caissedesdepots.fr





Témoignage employeur

Sabrinelle MEGRAD

Référente handicap

Conseil départemental de Saône-et-Loire

SAÔNE & LOIRE
D É P A R T E M E N T





Les enjeux d'une politique handicap

Structurer et piloter une politique handicap

Les enjeux d'une politique handicap



1. Un enjeu humain et social

- Garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination.
- Permettre aux agents d'exercer leurs missions dans des conditions compatibles avec leur santé.
- Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la carrière.
- Installer un climat de confiance favorisant la déclaration des situations.

2. Un enjeu de santé au travail et de prévention

- Anticiper les situations de fragilité liées à la santé.
- Prévenir la désinsertion professionnelle.
- Réduire les arrêts longs et les ruptures de parcours.
- Mieux préparer les retours à l'emploi.

Structurer et piloter une politique handicap

Les enjeux d'une politique handicap



3. Un enjeu de performance et d'efficience des services

- Maintenir les compétences dans les équipes.
- Stabiliser les organisations de travail.
- Limiter les situations de blocage ou de vacance de poste.
- Garantir la continuité du service public.

4. Un enjeu d'attractivité et de renouvellement des compétences

- Attirer de nouveaux talents (apprentissage, étudiants en situation de handicap).
- Renforcer l'image d'employeur responsable et inclusif.
- Fidéliser les agents en améliorant leurs conditions de travail.

Structurer et piloter une politique handicap

Les enjeux d'une politique handicap



5. Un enjeu budgétaire et de gestion responsable

- Réduire les coûts liés aux absences prolongées.
- Optimiser l'utilisation de la masse salariale.
- Mobiliser les financements et dispositifs du FIPHFP.
- Investir aujourd'hui pour éviter des coûts humains et financiers demain.

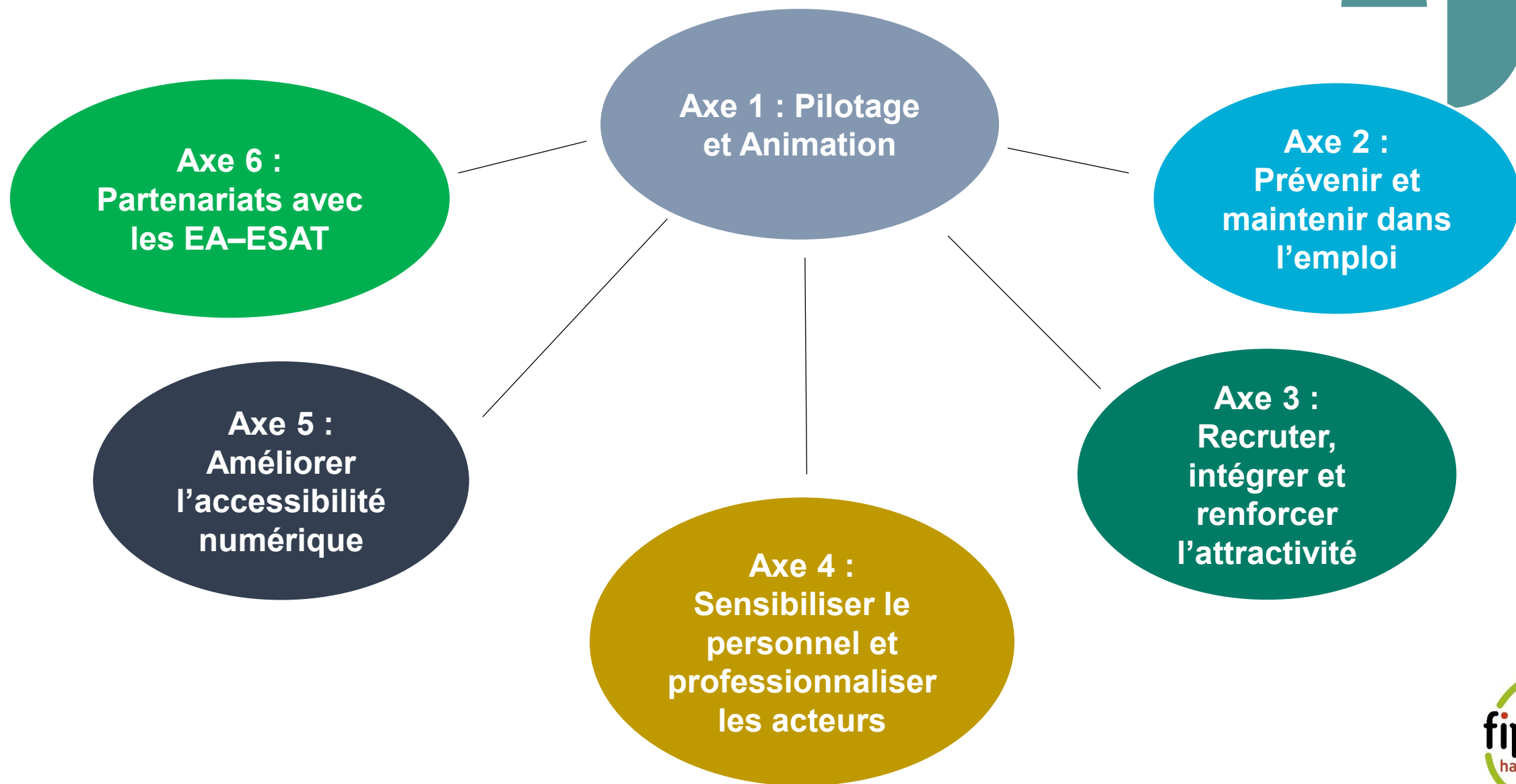
6. Un enjeu réglementaire et institutionnel

- Respecter les obligations d'emploi (6 %).
- Répondre aux exigences en matière d'accessibilité, notamment numérique.
- Inscrire l'action dans une dynamique nationale.



2. La structuration d'une politique handicap

Structuration d'une politique handicap





Axe 1 : Piloter et structurer une politique handicap

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 1 : Structurer et piloter

Les objectifs de l'axe

Structurer et piloter une politique handicap, c'est :

- Donner un cap stratégique clair à la politique handicap
- L'inscrire pleinement dans la politique RH
- Créer un cadre sécurisant pour les agents
- Prioriser les actions en fonction des réalités de l'employeur
- Mesurer les résultats et ajuster les pratiques



Structurer et piloter une politique handicap

Axe 1 : Structurer et piloter



Le contenu opérationnel

Piloter, c'est :

- Définir des priorités adaptées aux métiers et aux enjeux internes
- Mettre en place un portage politique clair au niveau de la direction
- Organiser les responsabilités : qui intervient, à quel moment, pourquoi
- Formaliser un plan d'action (objectifs, calendrier, indicateurs)
- Suivre et évaluer les résultats

Structurer, c'est éviter :

- l'improvisation
- les décisions isolées
- les situations gérées dans l'urgence

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 1 : Structurer et piloter



Zoom sur le rôle clé du référent handicap :

- Dans cette organisation :
- Le référent handicap est le pivot opérationnel
- Il coordonne les moyens internes et externes
- Il accompagne les agents
- Il mobilise les expertises nécessaires
- Il assure la cohérence des actions

Ressources :

- Fiche métier du référent handicap ([Répertoire des métiers page 1103](#))
- Circulaire Etat [du 17 mars 2022](#)

Attention !

- Il ne peut agir seul
- Il doit bénéficier d'un portage direction
- **Il doit disposer d'un temps de travail identifié, suffisant et reconnu**

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 1 : Structurer et piloter



Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics :

- Appui du Directeur Territorial Handicap, notamment sur le conventionnement avec le FIPHFP
- Conventions structurantes :
 - **Partenaires conventionnés :**
 - Ressources Handicap Mutualisées (FPH)
 - Centres de gestion (FPT)
 - **Outil d'autodiagnostic en ligne :**
 - Évaluer sa maturité
 - Identifier ses priorités
 - Structurer sa trajectoire



Témoignage employeur

Sabrinelle MEGRAD

Référente handicap

Conseil départemental de Saône-et-Loire

SAÔNE & LOIRE
D É P A R T E M E N T





Axe 2 : Prévenir et maintenir dans l'emploi

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 2 : Prévenir et maintenir dans l'emploi



Pourquoi agir sur le maintien dans l'emploi ?

Les objectifs de l'axe

Prévenir et maintenir dans l'emploi, c'est :

- Anticiper les situations de fragilité liées à la santé
- Éviter les ruptures de parcours professionnels
- Sécuriser les agents dans la durée
- Préserver les compétences au sein des services
- Garantir la continuité du service public

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 2 : Prévenir et maintenir dans l'emploi



Le contenu opérationnel

Prévenir et maintenir, c'est :

- Repérer les situations dès les premiers signaux
- Analyser les impacts sur le poste et l'organisation du travail
- Définir des solutions de compensation adaptées
- Adapter le poste ou envisager un autre poste si nécessaire
- Accompagner l'agent pendant l'arrêt de travail pour préparer le retour

Dans certains cas :

- Le maintien sur le poste initial n'est pas possible
- Un reclassement peut être envisagé

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 2 : Prévenir et maintenir dans l'emploi

Les effets positifs pour l'organisation

Un accompagnement structuré permet :

- Le retour à l'activité lorsque cela est possible
- La stabilisation des équipes
- La préservation des savoir-faire
- La réduction des situations de blocage
- Une meilleure gestion des effectifs

Avec le recul, les employeurs constatent :

- Moins d'absentéisme long
- Plus de visibilité RH
- Une organisation plus fluide



Structurer et piloter une politique handicap

Axe 2 : Prévenir et maintenir dans l'emploi

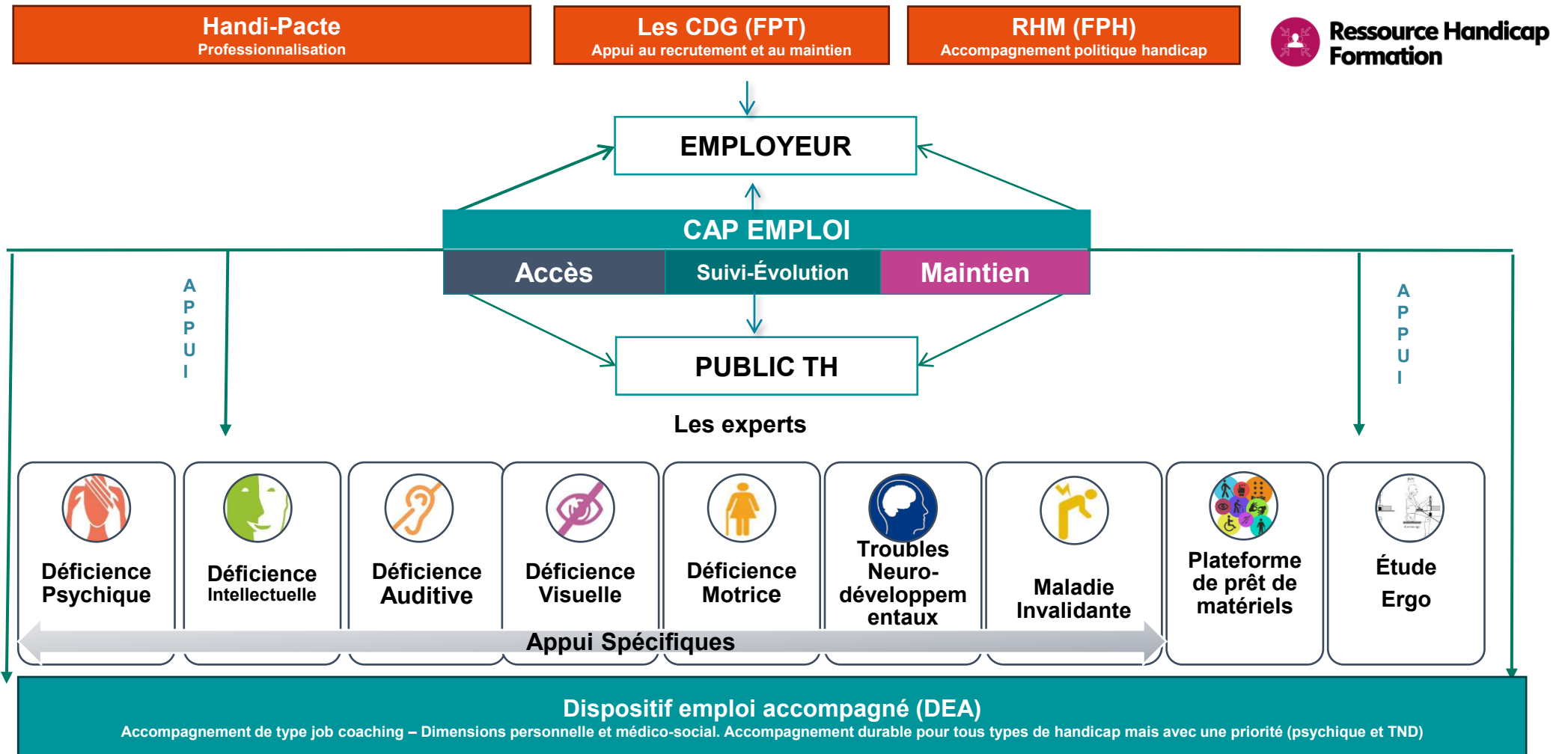


Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics :

- Financement des aménagements de poste
- Aides techniques et humaines
- Expertise ergonomique
- Appui à la construction des parcours de maintien
- Mobilisation de partenaires spécialisés (ex : Cap Emploi)

L'offre de services du FIPHFP



Les aides du FIPHFP

AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS

Aide aux déplacements
Aide aux parcours vers l'emploi
Communication, information et sensibilisation
Diagnostic et mise en accessibilité numérique
Aide à l'adaptation du poste de travail (télétravail)

TECHNIQUES/MATÉRIELS

Étude de poste
Aide à l'adaptation de poste
Prothèses auditives
Fauteuil roulant
Prothèses et autres prothèses

AIDES DU FIPHFP

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Indemnités d'apprentissage ou de stage
Bilan de compétences et bilan professionnel
Formation dans le cadre de l'apprentissage
Formation dans le cadre de la PPR
Formation dans le cadre du reclassement ou d'un changement d'affectation
Formation reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

ACCOMPAGNEMENT HUMAIN

Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
Accompagnement socio-pédagogique
Tutorat
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi

Autres aides : Prime à l'insertion durable, prime à l'insertion vers le milieu ordinaire, chèques emploi service et chèques vacances

[Accès au catalogue d'intervention du FIPHFP](#)





Témoignage employeur

Sabrinelle MEGRAD

Référente handicap

Conseil départemental de Saône-et-Loire

SAÔNE & LOIRE
D É P A R T E M E N T





Axe 3 : Recruter, intégrer et renforcer l'attractivité

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 3 : Recruter, intégrer et renforcer l'attractivité



Pourquoi agir sur le recrutement ?

Les objectifs de l'axe :

Recruter des personnes en situation de handicap, c'est :

- Répondre aux besoins en compétences
- Préparer le renouvellement des générations
- Renforcer l'attractivité de l'employeur public
- Diversifier les profils et les parcours

.

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 3 : Recruter, intégrer et renforcer l'attractivité



Le contenu opérationnel

Recruter et intégrer, c'est :

- Identifier des besoins en compétences compatibles avec des parcours adaptés
- Ouvrir les recrutements aux profils en situation de handicap
- Organiser l'intégration (tutorat, accompagnement, compensation)
- Sécuriser la prise de poste

Focus apprentissage :

- Pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap
- Financement de la rémunération
- Financement de la formation
- Compensation du handicap
- Prise en charge du temps de tutorat

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 3 : Recruter, intégrer et renforcer l'attractivité



Une opportunité croissante

Depuis la loi du 11 février 2005 :

- L'inclusion scolaire et universitaire s'est développée
- Des milliers d'étudiants en situation de handicap sont aujourd'hui diplômés
- Ils recherchent stages, apprentissages et emplois

Dans les régions:

- Universités et organismes de formation proposent une offre d'apprentissage diversifiée
- Les employeurs publics disposent d'un vivier de compétences réel

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 3 : Recruter, intégrer et renforcer l'attractivité



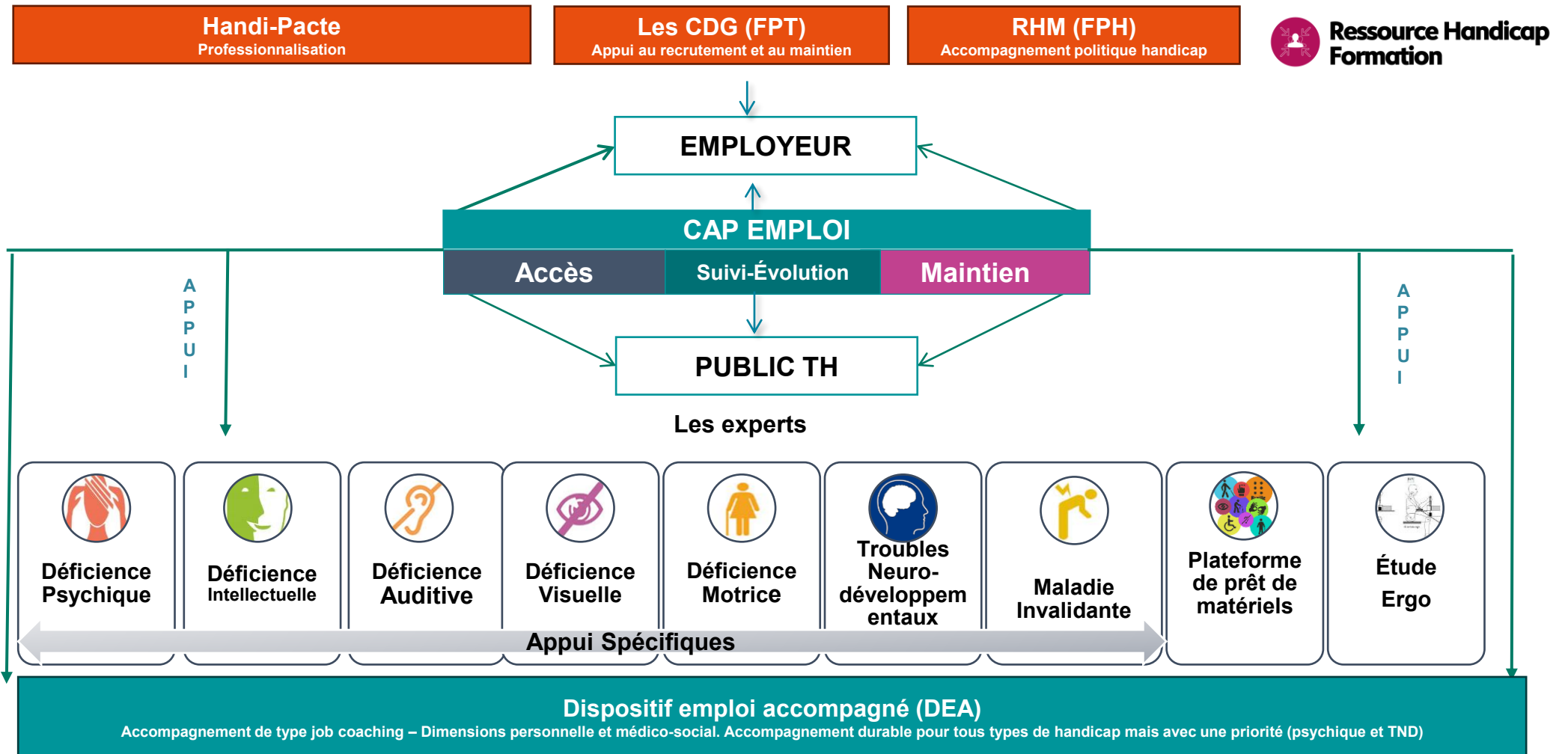
Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics par :

- Le financement de la compensation du handicap
- L'accompagnement des contrats d'apprentissage
- Le soutien à l'intégration et à l'adaptation du poste

.

L'offre de services du FIPHFP



Les aides du FIPHFP

AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS

Aide aux déplacements
Aide aux parcours vers l'emploi
Communication, information et sensibilisation
Diagnostic et mise en accessibilité numérique
Aide à l'adaptation du poste de travail (télétravail)

TECHNIQUES/MATÉRIELS

Étude de poste
Aide à l'adaptation de poste
Prothèses auditives
Fauteuil roulant
Prothèses et autres prothèses

AIDES DU FIPHFP

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Indemnités d'apprentissage ou de stage
Bilan de compétences et bilan professionnel
Formation dans le cadre de l'apprentissage
Formation dans le cadre de la PPR
Formation dans le cadre du reclassement ou d'un changement d'affectation
Formation reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

ACCOMPAGNEMENT HUMAIN

Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
Accompagnement socio-pédagogique
Tutorat
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi

Autres aides : Prime à l'insertion durable, prime à l'insertion vers le milieu ordinaire, chèques emploi service et chèques vacances

[Accès au catalogue d'intervention du FIPHFP](#)



Témoignage employeur

Sabrinelle MEGRAD

Référente handicap

Conseil départemental de Saône-et-Loire

SAÔNE & LOIRE
D É P A R T E M E N T





Axe 4 : SENSIBILISER ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 4 : SENSIBILISER ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS



Pourquoi sensibiliser et professionnaliser ?

Les objectifs de l'axe

Sensibiliser et professionnaliser, c'est :

- Faire évoluer les représentations du handicap
- Installer un climat de confiance propice à la déclaration des situations
- Outiller les encadrants face aux situations complexes
- Donner des repères clairs aux équipes RH et aux managers
- Sécuriser les décisions et prévenir les maladroites

Concrètement...

- Communication papier (plaquette, flyer, affiche)
- Communication numérique (intranet, newsletter)
- Communication orale : réunions des équipes pédagogiques, réunion de pôle ...

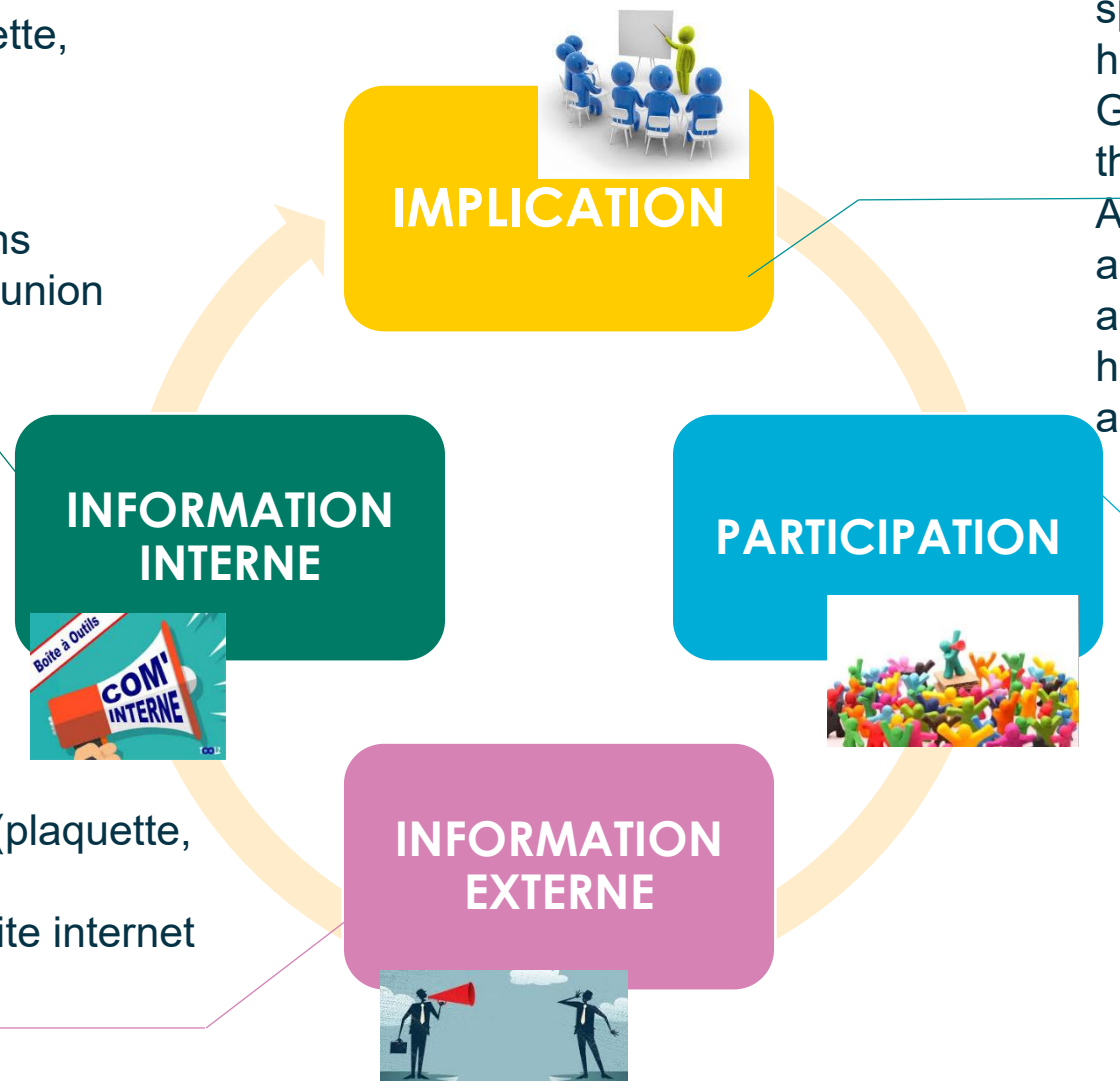
Formations via des organismes comme le CAP emploi, les associations, les cabinets spécialisés ou des experts handicap

Groupes projets internes sur des thématiques spécifiques....

Animation de groupe de travail : améliorer le repérage des apprenants en situation de handicap, développer des outils adaptés...

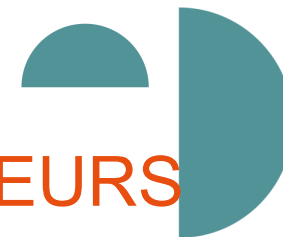
- Organisation de journée thématique (conférences, jeux, théâtre, escape game, ateliers...)
- Participation à des manifestations organisées par des partenaires

- Communication papier (plaquette, flyer, affiche)
- Communication web : site internet
- ...



Structurer et piloter une politique handicap

Axe 4 : SENSIBILISER ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS



Les effets positifs pour l'organisation

Une organisation sensibilisée et professionnalisée :

- Réagit plus tôt face aux situations
- Prend des décisions plus sécurisées
- Évite les tensions ou incompréhensions
- Renforce la cohésion des équipes

Avec le recul :

- Moins de crispations
- Plus de fluidité dans le traitement des situations
- Une politique handicap mieux comprise et mieux acceptée

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 4 : SENSIBILISER ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS



Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP soutient les employeurs publics par :

- Le financement d'actions de sensibilisation
- L'appui à la formation des encadrants et référents handicap
- Des partenariats avec des acteurs de la formation (CNFPT, ANFH, FHF...)
- Des outils et supports de communication



Témoignage employeur

Sabrinelle MEGRAD

Référente handicap

Conseil départemental de Saône-et-Loire

SAÔNE & LOIRE
D É P A R T E M E N T





Axe 5 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 5 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Pourquoi agir sur l'accessibilité ?

Les objectifs de l'axe

Améliorer l'accessibilité, c'est :

- Garantir l'autonomie des agents en situation de handicap
- Sécuriser l'exercice des missions professionnelles
- Prévenir les situations de blocage liées aux outils ou environnements
- Répondre aux obligations réglementaires
- Améliorer globalement les conditions de travail



Structurer et piloter une politique handicap

Axe 5 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ



Concrètement, que met en œuvre l'employeur ?

- L'accessibilité concerne :
 - Les postes de travail (aménagements matériels)
 - Les bâtiments et environnements professionnels
 - Les outils numériques :
 - logiciels métiers
 - intranets
 - plateformes collaboratives
 - documents numériques

Focus numérique :

- De fortes marges de progrès subsistent
- Les outils informatiques sont devenus indispensables
- Un défaut d'accessibilité peut empêcher l'exercice des missions

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 5 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ



Les effets positifs pour l'organisation

- Agir sur l'accessibilité permet :
- De prévenir les ruptures de parcours
- De sécuriser les retours à l'emploi
- D'améliorer l'efficacité des équipes
- De réduire les situations d'inadéquation poste / outil

Avec le recul :

- Une organisation plus inclusive
- Une meilleure fluidité du travail
- Un bénéfice élargi à l'ensemble des agents

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 5 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ

Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics par :

- Le financement d'aménagements de poste
- Le soutien à des expertises techniques
- Le financement d'audits d'accessibilité numérique
- L'accompagnement au diagnostic et à la mise en conformité progressive





Axe 6 : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES EA-ESAT

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 6 : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES EA-ESAT



Pourquoi développer ces partenariats ?

Les objectifs de l'axe

S'appuyer sur les EA-ESAT, c'est :

- Diversifier les modalités de réponse aux besoins des services
- Travailler avec des acteurs économiques spécialisés
- Sécuriser des parcours professionnels vers le milieu ordinaire
- Renforcer la responsabilité sociale de l'employeur public

Accès à la plateforme
publique de recherche
de prestataire

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 6 : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES EA-ESAT



Concrètement, que met en œuvre l'employeur ?

Développer des partenariats, c'est :

- Identifier des prestations fiables et adaptées aux besoins des services
- Intégrer ces acteurs dans la stratégie d'achat responsable
- Envisager des mises à disposition ou des parcours progressifs vers l'emploi public
- Sécuriser les transitions professionnelles

Ces structures :

- Disposent d'une expertise dans la compensation du handicap
- Proposent une offre diversifiée et évolutive
- Accompagnent les personnes dans leur montée en compétences

Structurer et piloter une politique handicap

Axe 6 : DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES EA-ESAT



Les moyens mobilisables via le FIPHFP

Le FIPHFP peut accompagner :

- Le financement de la compensation du handicap des personnes mises à disposition
- L'appui à l'intégration progressive en milieu ordinaire
- La sécurisation des parcours vers l'emploi public

Structurer et piloter une politique handicap

Pour aller plus loin...



Guide méthodologique du FIPHFP « Elaborer et piloter sa politique handicap »

https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2025-12/FIPHFP25_Guide%20Politique%20Handicap_BD3.pdf

Rédigé par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie, ce guide méthodologique propose un parcours structuré en trois grandes étapes : le cadrage de la démarche, la réalisation de l'état des lieux quantitatif et qualitatif, et la définition du plan d'actions avec son chiffrage en cas de conventionnement FIPHFP.

Webinaire de présentation du guide « Elaborer et piloter sa politique handicap »

<https://www.youtube.com/watch?v=5iknK1V26Qw>

Le centre de ressources dédié au conventionnement

<https://www.fiphfp.fr/index.php/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources?recherche=&theme=154&localisation=All&mois=all&annee=all>

Structurer et piloter une politique handicap

Pour aller plus loin...



L'autodiagnostic emploi et handicap

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/lancement-du-nouvel-autodiagnostic-emploi-handicap>

Gratuit, anonyme et simple d'utilisation, l'Autodiagnostic Emploi & Handicap permet de réaliser un état des lieux global (en amont d'une démarche de construction d'une politique handicap structurée, ou pour évaluer la maturité de cette politique déjà engagée)

Handimatch

<https://handicap.gouv.fr/handimatch-booster-demploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

Démarche de reconnaissance en tant qu'employeur « handi-engagé » auprès du Service Public de l'emploi

Le label Diversité

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-label-diversite>

Le cahier des charges du Label Diversité a été récemment rénové, en intégrant en particulier des attentes renforcées en matière d'accueil et de maintien des **travailleurs handicapés** et



Structurer et piloter une politique handicap

Pour aller plus loin...



- **WEBINAIRE - Référent handicap de la Fonction publique - Formation continue en région - FIPHFP/EHESP**

Présentation du dispositif « référent handicap de la Fonction publique » déployé dans 12 régions par le FIPHFP et l'EHESP.

- ◆ **Au programme**

- Présentation du dispositif et du contexte partenarial
- Les enjeux de la formation pour les référents handicap et ses modalités
- Témoignages et retours d'expérience
- En savoir plus : [Microsoft Virtual Events Powered by Teams](#)



Clôture

Fabrice Geurts

Directeur territorial handicap Bourgogne Franche Comté

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la
fonction publique

Fabrice.Geurts@caissedesdepots.fr





**Merci de votre
attention !**