Webinaire BàBA :
Construire sa politique handicap en établissements universitaires et écoles

Stratégies et solutions entre schéma directeur et conventionnement FIPHFP

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Une gestion Caisse des Dépôts GROUPE

Interne

Bienvenue !

Vos intervenantes

Jessy Luzolo
Animatrice du webinaire
Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes

Pauline Pacalin
Référente handicap
Université Grenoble Alpes

Megan Carnal
Correspondante handicap
Université Clermont Auvergne

Pour que le webinaire se déroule bien

- Micro coupé pendant toute la durée du webinaire.
- Vos questions dans le chat, à tout moment : elles seront relayées.
- Le support et les liens utiles vous seront envoyés après la séance.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Au programme

Le cadre	Schéma directeur et convention FIPHFP
UGA	Le témoignage de l'Université Grenoble Alpes
UCA	Le témoignage de l'Université Clermont Auvergne

INTRODUCTION

Le cadre

Pourquoi agir, et avec quels outils ?

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Un cadre qui se renforce face à l'enseignement supérieur encore sous les 6 %

6,84 %

Taux d'emploi direct dans la fonction publique en AURA en 2025 (6,40 % en 2024).

5,16 %

Pour la fonction publique d'État : le taux d'emploi le plus bas des trois versants (FPT 7,81 %, FPH 5,82 %).

4,82 %

Périmètre ministériel Enseignement supérieur et Recherche (2025) : 9 191 agents BOE, 619 recrutements BOE en 2024.

2005

Loi du 11 février

Obligation d'emploi de 6 % ; création du FIPHFP.

2007

1ère charte Université/Handicap

Une structure d'accueil des étudiants dans chaque université.

2012

2e charte (4 mai 2012)

4 axes ; un schéma directeur adopté en CA (art. 2) ; une politique RH (art. 5).

2023

Convention FIPHFP – France Universités

22 nov. : développer le conventionnement des universités.

2026

Plan national 2026-2031

Et nouveau modèle de convention FIPHFP (4 ans).

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Schéma directeur et convention : deux outils, un cap

	Schéma directeur handicap	Convention FIPHFP
Nature	Obligation légale (universités)	Engagement contractuel volontaire
Périmètre	Étudiants, personnels, formation-recherche, accessibilité	Personnels : emploi, maintien, parcours, formation
Adoption	Proposé par le CAc, avis du CSA, adopté en CA	Co-construite, instruite et validée par le FIPHFP
Durée	Pluriannuelle	4 ans, renouvelable
Suivi	Rapport annuel d'exécution au CA	Suivi annuel et versements
Moyens	Budget de l'établissement	Budget dédié cofinancé par le FIPHFP

Et le référent dans tout ça ?

1. Il apporte le terrain au diagnostic : situations suivies, aménagements, besoins non couverts.

2. Il fait vivre le volet RH du schéma directeur, colonne vertébrale du plan d'action de la convention.

3. Il suit les indicateurs qui nourrissent le rapport annuel au CA et le bilan FIPHFP.

Conventionner en 2026 : un parcours en 6 étapes

1. **Prendre contact avec la ou le DTH**
2. **Lettre d'intention à la direction du FIPHFP**
3. **Diagnostic et co-construction du projet**
4. **Dépôt du dossier sur PEP'S**
5. **Instruction et validation (1er versement)**
6. **Mise en œuvre, suivi annuel, versements**



Olivier MAZAUDOUX
Directeur territorial FIPHFP AURA
06 31 03 26 43
olivier.mazaudoux@caissedesdepots.fr

Les axes d'une convention (**6** axes obligatoires et **2** axes complémentaires)

- Recrutement et intégration
- Maintien dans l'emploi et parcours
- Reconversion et reclassement
- Formation des agents et encadrants
- Actions spécifiques
- Communication et sensibilisation
- Accessibilité numérique
- Autres dispositifs de l'employeur

Clé de réussite

La réussite repose avant tout sur le pilotage et la coordination : un pilote clairement identifié, qui fait le lien entre les acteurs et suit l'avancement de la convention.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Trois façons de mobiliser le FIPHFP

Les aides ponctuelles

Tout employeur public

Demandes déposées au cas par cas sur la plateforme PEP'S.

Aménagements de poste, aides techniques et humaines, formation… selon le catalogue des interventions 2026.

Les aides intermédiées

Financées directement, sans avance de frais

Appuis spécifiques (5 typologies de handicap), études ergonomiques, emploi accompagné.

Prescrites par Cap emploi, France Travail, les missions locales ou l'employeur conventionné.

La convention pluriannuelle

Prioritairement 500 ETP et plus

Stratégie, plan d'action et budget dédié cofinancé, quel que soit le taux d'emploi.

4 ans renouvelable ; forfait « primo-convention » de 10 000 € pour le diagnostic et le plan d'action.

17 conventions validées en AURA en 2025 : 4 primo conventions et 13 renouvellements nouvelles conventions signées avec le FIPHFP.

L'Université Grenoble Alpes

Université Grenoble Alpes



Au fil de ce témoignage

1. **Les repères**
   La trajectoire de l'UGA en chiffres
2. **Ce que la politique handicap a changé**
   Résultats, structuration, profils, accompagnement
3. **Sensibiliser et accompagner**
   Formations, parcours et projets en cours
4. **Ce que le conventionnement apporte**
   Conditions, effort et bénéfices

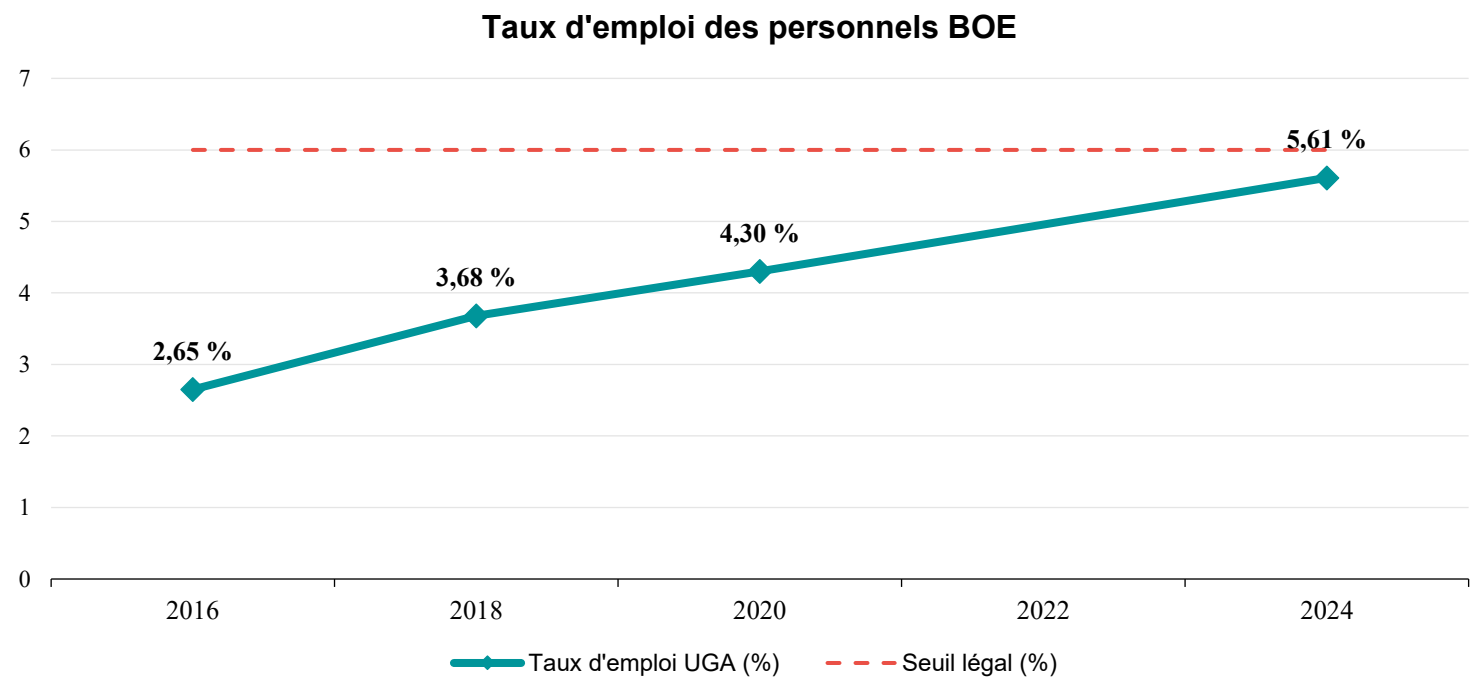
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

La trajectoire en chiffre



2016 : Fusion de 3 universités et création de l'UGA

Structurer la politique handicap :

- **2018-2023** 1er schéma directeur
- **2015-2020 :** 1ère convention
- **2021-2024 :** 2ème convention

Et la faire évoluer :

- **2025 :** schema directeur 2025-2030, unique pour 4 établissements
- **2025-2028 :** 3ème convention

69

recrutements de personnes en situation de handicap sur la 2ème convention

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Ce que la politique handicap a changé

1 Des résultats

Par le recrutement

De 3,68 % en 2018 à près de 6 % aujourd'hui.

Une soixantaine de recrutements sur la dernière convention.

C'est par le recrutement que le nombre de BOE progresse.

2 Une structuration

6 ans de schéma

Le 1er schéma directeur a structuré la politique handicap, surtout son volet RH.

La référente et son responsable sont identifiés : les agents savent vers qui aller.

Beaucoup ont ainsi pu en parler.

3 D'autres profils

Catégories A, B et C

Hier surtout des agents de catégorie C ; aujourd'hui des B, des A et des profils de haut niveau.

La question de la discrimination ne se pose presque plus.

Les agents savent que le handicap ne bloquera pas leur carrière.

4 Un autre suivi

Des cas complexes

Moins de maintien dans l'emploi « simple ».

Davantage de cas complexes : période de préparation au reclassement, Appuis spécifiques.

Deux champs forts : le recrutement et l'évolution professionnelle.

Une structuration qui permet d’aller plus loin

Une sensibilisation intégrée

Partout : pas seulement lors des temps dédiés comme la SEEPH.

Dans les formations : managers, tuteurs, accueil, stress au travail.

En ligne et ludique : réalité virtuelle, conférences sur place ou à distance, supports téléchargeables.

Des sujets ciblés : handicaps invisibles, troubles psychiques, troubles du spectre de l'autisme.

Des parcours accompagnés

À l'arrivée : un échange avec chaque agent recruté ou reconnu dans l'année, sur les dispositifs de recrutement et de promotion.

Aux jurys : préparation des candidats, présence en jury, retour aux candidats non retenus pour les aider à progresser.

Promotion : le détachement des agents BOE, d'abord expérimental.

Deux projets de la convention

Étudiants et recrutement : structurer le lien entre le service d'accueil des étudiants et le service recrutement ; une fiche présentera les postes aux étudiants BOE.

Fin de carrière : 4 ateliers pour les agents de 55-57 ans, avec Ohé Prométhée (Cap emploi) : projet de vie, accessibilité numérique, vie associative, retraite progressive.

Résultat : le handicap fait moins question, parce qu'il est intégré partout et pas seulement dans des temps dédiés.

Politique handicap : conditions de mise en œuvre et leviers d'impact

Trois conditions

1. **Une volonté politique**
2. **Un budget**
3. **Du temps**

L'effort : 6 à 9 mois de préparation, des ressources dédiées et un plan d'action chiffré. C'est lourd et exigeant.

Le gain : une politique handicap structurée sur le long terme, avec un cap clair : où l'on va, ce que l'on fait.

La condition : accepter que les objectifs soient de vrais objectifs.

Ce que je retiens

1. Construire le schéma directeur et la convention en lien : le volet RH du schéma et la convention ont à peu près les mêmes axes.
2. La convention repose d'abord sur une volonté politique et un budget de l'établissement.
3. Conventionner permet de structurer un plan d'actions concret et mesurable.
4. Une augmentation forte du nombre de BOE par le recrutement et le recensement , mais aussi par le réflexe des agents et des structures à tourner vers la mission handicap.

L'Université Clermont Auvergne

UNIVERSITÉ Clermont Auvergne



Au fil de ce témoignage

1. **Les repères**
   Deux schémas directeurs, deux conventions
2. **Construire son schéma directeur**
   Du cadre obligatoire au renouvellement
3. **Les moyens et le pilotage**
   Qui porte, avec qui, avec quel budget
4. **Du schéma directeur à la convention**
   Résultats et enseignements

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Les repères : deux schémas directeurs, deux conventions

Repères

2017

Création de l'UCA, « université inclusive »
Née le 1er janvier 2017 de la fusion de deux universités.

2018

1er schéma directeur handicap
2018-2023 : 8 axes, des ressources humaines à la communication.

Mars 2024

2e schéma directeur handicap
2024-2028 : 6 axes, 17 objectifs et 66 fiches-actions, présenté au CA le 8 mars.

Mai 2024

2e convention avec le FIPHFP
Signée le 27 mai, avec l'objectif d'atteindre 6 % de taux d'emploi.

38 000

étudiants répartis sur 7 campus

3 453

agents, dont 181 bénéficiaires de l'obligation d'emploi

5,24 %

taux d'emploi en 2025, pour un objectif de 6 % dans la convention en cours

270 000 €

d'aide du FIPHFP sur trois ans au titre de la convention renouvelée

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Construire son schéma : voir large, puis ajuster

1 Le cadre

Une obligation

Imposé par le ministère : c'est pourquoi le schéma couvre aussi les étudiants.

4 axes obligatoires : personnels, étudiants, accessibilité du bâti, état des lieux de la recherche et des enseignements.

Un document à visée pratique, que chaque établissement peut compléter.

2 L'état des lieux

9 mois, à partir de 2017

Des axes d'abord identifiés avec la vice-présidente.

Puis des rencontres avec les personnels, les étudiants et les associations du territoire.

L'étude des schémas directeurs déjà existants.

3 Le parti pris

Voir large

Recueillir l'avis de tous les usagers, sans se restreindre.

Viser tous les objectifs dans un premier temps, puis ajuster.

4 Le renouvellement

2e schéma, 2024-2028

Reprendre ce qui a fonctionné dans le premier schéma.

Simplifier : de 8 axes à 6.

Un exercice qui prend de moins en moins de temps.

Les moyens et le pilotage

Qui porte ?

La correspondante handicap, en lien avec les services et l'appui de la gouvernance.
.

Avec qui ?

Services supports : communication, moyens généraux.

Enseignants : recensement des actions de recherche.

Service université handicap : les objectifs étudiants sont intégrés au schéma.

Avec quel budget ?

Étudiants : une enveloppe ministérielle pour l'accompagnement.

Personnels : la convention avec le FIPHFP.

Le reste : des obligations légales, à financer dans tous les cas.

Un cadre qui fait avancer

2,98 %

taux d'emploi la première année

5,24 %

taux d'emploi aujourd'hui, à l'approche des 6 %

Le déclic :

- Le conventionnement est né du travail sur le schéma directeur.
- Le plafonnement des aides hors convention a pesé dans la décision.

L'importance du cadre !

2 Le handicap n'est pas la priorité des autres acteurs : le cadre permet réellement de mettre les choses en place.

3 Il permet de faire des bilans et de mesurer les avancées.

4 Au 2e schéma et à la 2e convention, la démarche prend de moins en moins de temps.

Deux universités, des enseignements communs

		Université Grenoble Alpes	Université Clermont Auvergne
1	**Schéma directeur et convention avancent ensemble**	La convention est la version développée du volet RH du SDPH.	La convention est née du travail sur le schéma directeur.
2	**Le cadre fait avancer**	Une politique structurée, si les objectifs sont de vrais objectifs.	Un cadre contraignant, qui permet bilans et avancées.
3	**Il faut des moyens et du temps**	Volonté politique, budget et 6 à 9 mois de préparation.	Une personne dédiée, en lien avec les services.
4	**Les résultats suivent**	De 3,68 % en 2018 à près de 6 % aujourd'hui.	De 2,98 % la première année à 5,24 % aujourd'hui.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

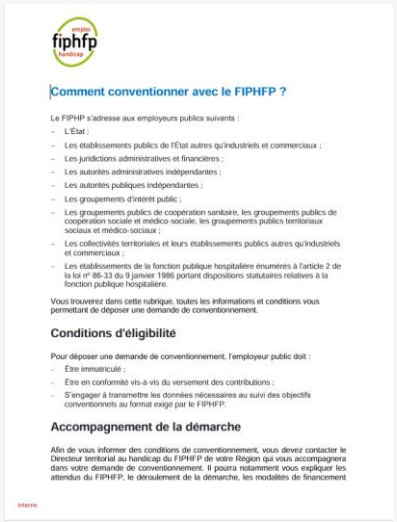
Interne

emploi fiphfp handicap
20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

La boîte à outils du FIPHFP



[Plaquette Conventionner avec le FIPHFP]



[Annexe 6 : comment conventionner]



[Webinaire emploi & Handicap – Spécial université]



[Guide PEP'S : dépôt du dossier]

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne

Merci !

À très bientôt

Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes

Le support et les liens utiles vous seront transmis après le webinaire.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE

Interne