

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 08 juin 2026

RAPPORT POUR AVIS

CONVENTION 2025-2027 FIHFPH _ REGION HDF

BILAN 2025_ANNEE 1

Depuis près de 20 ans, la Région Hauts-de-France mène une politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par le biais de nombreuses actions.

Cette politique volontariste est soutenue par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis 2010 par le biais de conventions d'une durée de trois ans, régulièrement renouvelées, qui nous permettent de financer et mettre en œuvre une politique d'inclusion professionnelle ambitieuse contribuant ainsi au changement de regard sur le handicap.

Le fonds accompagne la mise en œuvre d'une politique incitative favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, la formation des personnes en situation de handicap et la sensibilisation du collectif de travail. Son rôle est de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en compensant les conséquences de leur handicap.

La signature de la 3^{ème} convention avec le FIPHFP (2025-2027) marque un renforcement de la politique handicap de la Région Hauts-de-France, avec une augmentation de 30 % de la contribution régionale.

Suite à la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines, la politique handicap est désormais portée par le **service Prévention et Handicap** au sein du département Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail. L'équipe travaille en réseau avec le service santé, les référents RH et le service accompagnement professionnel en particulier, ainsi que des partenaires externes tels que CAP EMPLOI, le Dispositif Emploi Accompagné, le réseau HANDIPACTE.

Vous trouverez en annexe le bilan narratif détaillant l'ensemble des actions mises en œuvre en 2025 conformément aux engagements de la convention.

En 2025, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) atteint 14,27% contre 11,63% en 2024 et 10,8% en 2023. La collectivité compte 1203 agents en situation de handicap dont 23 % au sein des services et des ports et 77 % dans les lycées et CREPS.

Plus de 400 agents ont été accompagnés par la mission handicap soit pour l'étude de leur poste suite à des préconisations médicales, soit pour mettre en place les mesures permettant de les maintenir dans l'emploi ou encore les accompagner dans leur reconversion pour ceux reconnus inaptes.

Convention numéro	C-2155
Employeur	Région Hauts-de-France
Date d'effet	01/01/2025
Date de fin	31/12/2027
Date de fin (prolongation)	

Type de bilan¹ : ☒ Bilan intermédiaire ☐ Bilan final	Période : Du 01/01/2025 Au 31/12/2025
--	---

Bilan annuel 2025



Rapport Narratif

¹ Cocher la case correspondante au type de bilan ou supprimer le choix non souhaité

SOMMAIRE

ORGANISATION MISE EN PLACE	3
1.1 Organigramme	3
1.2. Recensement des BOE et accès aux aides	4
ACTIONS REALISEES	6
2.1 Axe 1 - Recrutement de travailleurs en situation de handicap	6
2.2 Axe 2 - Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes :	7
2.3 Axe 3 - Maintien dans l'emploi	7
2.4 Axe 4 – Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	12
2.5 Axe 5 – Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	12
2.6 Axe 6 - Actions innovantes	12
2.7 Axe 7 – Axe numérique	12
2.8 Axe 8 – Autres dispositifs de l'employeur	13
DIFFICULTES RENCONTREES	13
ANNEXE 1 – ORGANIGRAMME DRH – REGION HAUTS-DE-FRANCE	15

La troisième convention conclue par la Région Hauts-de-France marque un renforcement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec une augmentation de 30 % de la contribution de la collectivité.

Les priorités portent notamment sur :

- Le développement de l'apprentissage,
- Le maintien dans l'emploi des agents,
- L'amélioration des dispositifs d'accompagnement.

ORGANISATION MISE EN PLACE

1.1 Organigramme²

La direction des Ressources Humaines s'est réorganisée en 2025. La politique handicap est à présent portée par le service Prévention et Handicap au sein du département Prévention, Santé et Qualité de vie au travail.

Le service Prévention et Handicap intervient à la fois sur le volet handicap et maintien dans l'emploi.

A ce titre, il :

- Accompagne les agents dans le déroulement de leur carrière afin d'adapter leurs postes ;
- Coordonne les achats liés aux aménagements mis en œuvre et leur financement ;
- Pilote la mise en œuvre de la convention FIPHFP ;
- Réalise des actions de sensibilisation auprès des agents régionaux.

Au sein du service, une équipe est spécifiquement dédiée à cette mission :

- 1 poste de responsable de service
- 2 postes de référentes Handicap
- 2 postes de gestionnaires administratives RH
- 1 apprenti

Le service compte également 4 conseillers en prévention qui identifient les risques, conseillent les équipes et mettent en place des actions pour protéger la santé et la sécurité des agents.

Le service travaille en lien avec des acteurs internes et externes à la Direction des ressources humaines :

- 1 médecin du travail interne associé au réseau de médecins de prévention externes (AST, EPIONE, PRESOA, ASMIS, SISAT, CDG62)
- 2 psychologues du travail
- 1 infirmière santé travail
- 5 référents ressources humaines services et ports
- 12 référents ressources humaines lycées et CREPS
- 4 conseillers en pilotage RH
- 4 assistantes sociales
- 4,5 chargés d'accompagnement parcours professionnel

² ANNEXE 1 – ORGANIGRAMME DRH – REGION HAUTS-DE-FRANCE

- 5 interlocuteurs uniques jouant une interface entre la Région et l'éducation nationale (double hiérarchie/ autorité fonctionnelle)
- Les acheteurs et gestionnaires des services administratifs et financiers des directions acheteuses
- Un réseau d'assistants de prévention
- Les gestionnaires RH du service maladie et accident
- Un réseau de coachs et de médiateurs internes

Sont également associés, les agents du SIRH, du service Formation et Innovation pédagogique et les agents de la communication interne (Direction de la communication et DRH) et tout acteur invité à participer à une action qu'elle soit de sensibilisation ou en groupe de travail autour d'une thématique handicap.

Des bilans sont réalisés chaque année et présentés au FIPHFP ainsi qu'aux partenaires sociaux dans le cadre du Comité Social Territorial (CST).

1.2. Recensement des BOE et accès aux aides

Le suivi et le recensement des agents BOE sont effectués par les référentes handicap et les gestionnaires administratives dans notre outil SIRH (logiciel de gestion des rémunération et carrière).

L'accompagnement repose sur :

- Une approche individualisée ;
- Une coordination renforcée entre acteurs internes.
Référénts RH, chargés d'accompagnement parcours professionnels, assistantes sociales, service maladie, service santé, service de médecine du travail sont autant d'acteurs qui peuvent intervenir dans le suivi des agents ou les orienter vers la mission handicap.
Les CARPS (Comité d'Action Risques Psycho-Sociaux) et les CME (Commission Maintien dans l'Emploi) permettent d'échanger sur les situations complexes ;
- Une sensibilisation à la reconnaissance du handicap.

Des canaux d'accès simplifiés existent :

- Mail dédié ;
- Ligne téléphonique ;
- Signalement via l'entretien professionnel, une rubrique spécifique étant dédiée à cet effet.

Les deux référentes handicap :

- Participent, avec la responsable de service, au pilotage et au suivi de la mise en œuvre de la convention FIPHFP ;
- Accompagnent les agents et les managers dans la mise en œuvre des adaptations ;
- Participent aux réseaux internes (CARPS, CME) et externes (CAP Emploi, Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Dispositif Emploi Accompagné), apportent leur expertise notamment lors d'instances pluridisciplinaires.
- Assurent le lien avec les autres acteurs ressources (directions acheteuses, conseillers en prévention, service santé, médecins du travail, assistantes sociales, instances de dialogue social...) ;
- Participent, avec la responsable de service, au dialogue avec le FIPHFP et suivent les dossiers de financement ;
- Assurent ou aident à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des agents régionaux (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, diffusion de brochures, d'articles thématiques, de portraits d'agents, de valorisation d'actions et ou parcours, d'organisation d'événements internes, de sessions de sensibilisation autour du handicap) ;

- Informent sur les aides du FIPHFP ;
- Animent un travail partenarial avec les organismes spécialisés : DEA, fondation HOPALE, SOURMEDIA, REMORA.

Les référentes handicap sont appuyées par deux gestionnaires administratives qui :

- Assurent le suivi administratif et financier des aides individuelles ;
- Accompagnent les agents dans la complétude des dossiers RQTH ;
- Coordonnent la mise en place du télétravail de santé ;
- Assurent le suivi budgétaire en lien avec la production de bilans annuels ;
- Réalisent le suivi et le recensement des agents BOE (saisie des avis de reconnaissances dans le logiciel de carrière et paie).

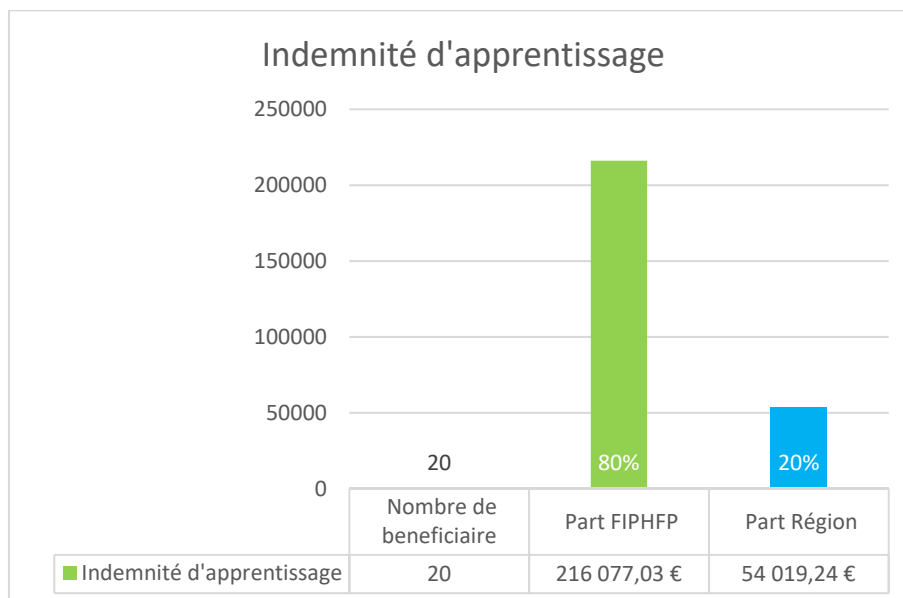
ACTIONS REALISEES

2.1 Axe 1 - Recrutement de travailleurs en situation de handicap

2.1.1 Indemnité d'apprentissage

La Région emploie 20 apprentis BOE dont l'indemnité est financée à 80% par le FIPHFP. Le montant total des indemnités d'apprentissage pour 2025 est de 270 K€ (part FIPHFP 216 077€, part Région 54 019 €).

L'objectif de la convention était de 15 pour la 1^{ère} année.



2.1.2 Prime à l'insertion durable

La collectivité a perçu 4 000 € du FIPHFP, suite à l'intégration directe en catégorie A d'un ex apprenti sur un poste de cadre administratif et financier.

2.1.3 Expérimentation du détachement des agents BOE sur un grade supérieur

En 2025, comme le permet la loi portant transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la collectivité a expérimenté un dispositif de promotion pour les agents disposant d'une reconnaissance de handicap en lien avec le plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 adopté par l'Institution régionale.

L'objectif a été de permettre aux agents en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi de présenter un dossier de validation des acquis de l'expérience, afin d'être promu au grade supérieur. Plusieurs conditions étaient requises :

- occuper un poste de catégorie supérieur à son grade,
- avoir la durée de service requise pour passer un concours interne
- être à jour de l'obligation de suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière,

59 postes ont été ouverts au grade de technicien et **52 agents** ont été détachés à partir du **1er janvier 2026**.

2.2 Axe 2 - Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes :

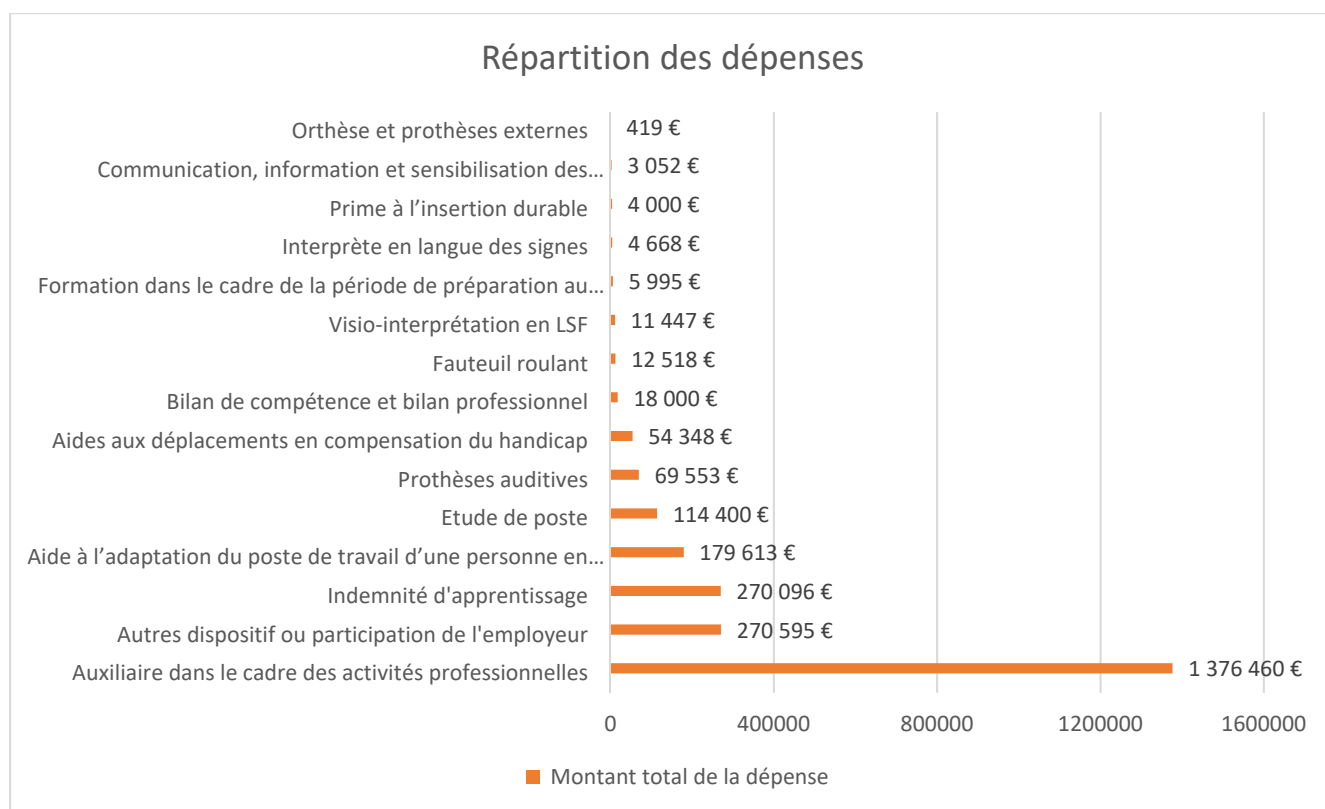
2 agents ont bénéficié d'une période de préparation au reclassement (PPR). La Région mobilise peu la PPR de manière générale dans la mesure où elle anticipe ces situations en repositionnant les agents, sur un autre emploi de leur grade.

9 agents ont bénéficié d'un bilan d'orientation professionnelle en interne de la collectivité, pour un montant de 18 000 € (financement régional).

2.3 Axe 3 - Maintien dans l'emploi

Les actions de l'axe 3 sont cofinancées par le FIPHFP à hauteur de 42% et 55% par la Région. Les autres financements (3%) regroupent notamment les remboursements sécurité sociale, mutuelle, PCH...

La mesure la plus consommatrice en besoins de financement est la mise à disposition d'AVP. La prise en charge de la prévoyance par la Région des agents en situation de handicap est la seconde mesure la plus importante.



418 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs aides sur l'axe maintien dans l'emploi. La majorité des agents ont été accompagnés à l'adaptation de leur poste de travail. 23% des agents accompagnés ont bénéficié d'un AVP.

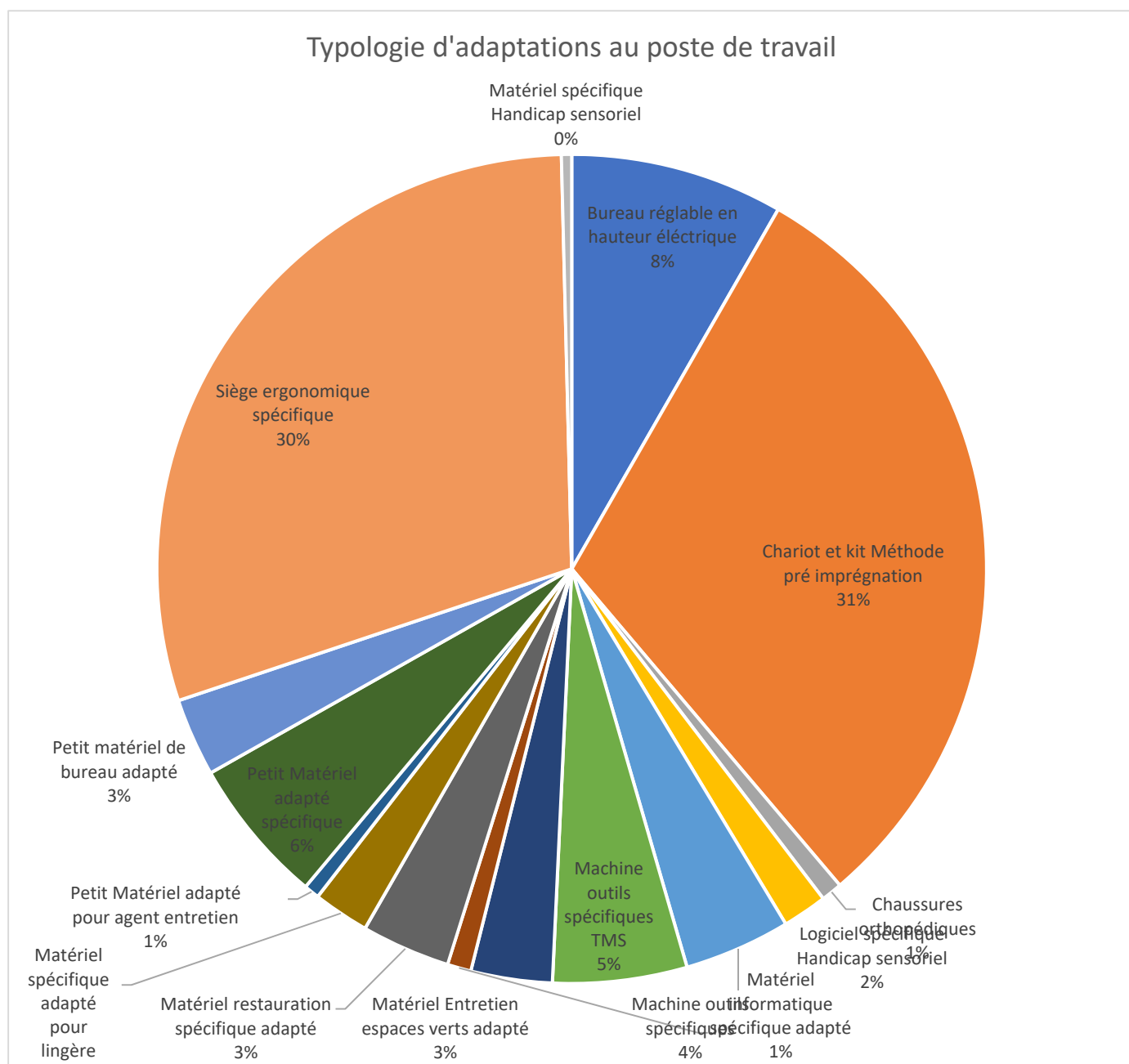
423 mesures à destination d'agents BOE ont été mises en œuvre et 39 à destination d'agents en restriction d'aptitude.

2.3.1 Aide à l'adaptation du poste de travail

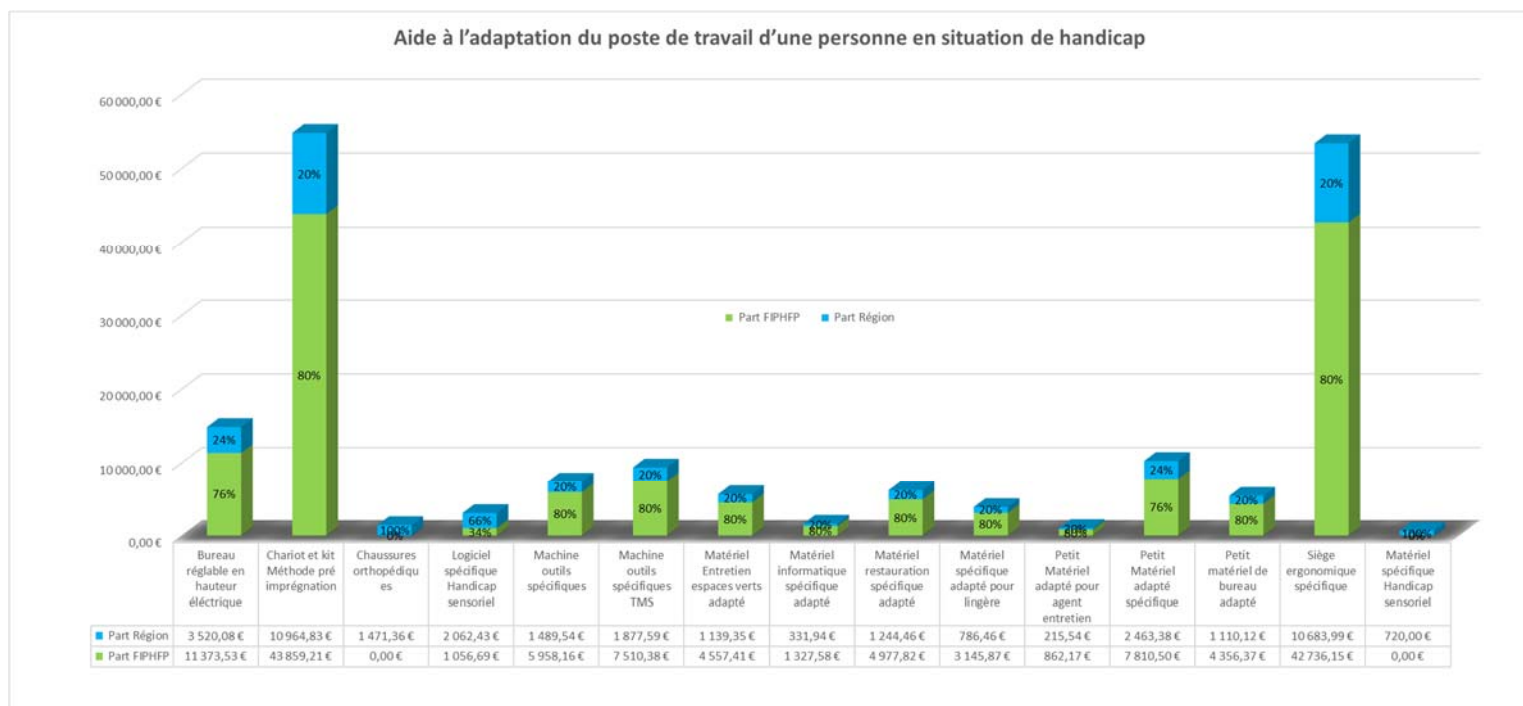
La collectivité a réalisé **192 adaptations de poste de travail (pour un objectif de 80 /an)**.

Le montant total dépensé s'élève à 179 612,91 € (139 531,84 € FIPHFP / 40 081,07 € Région).

La majorité des adaptations mises en place portent sur des postes de bureau (42% des cas) et la mise à disposition de chariots de pré-imprégnation (31% des cas).

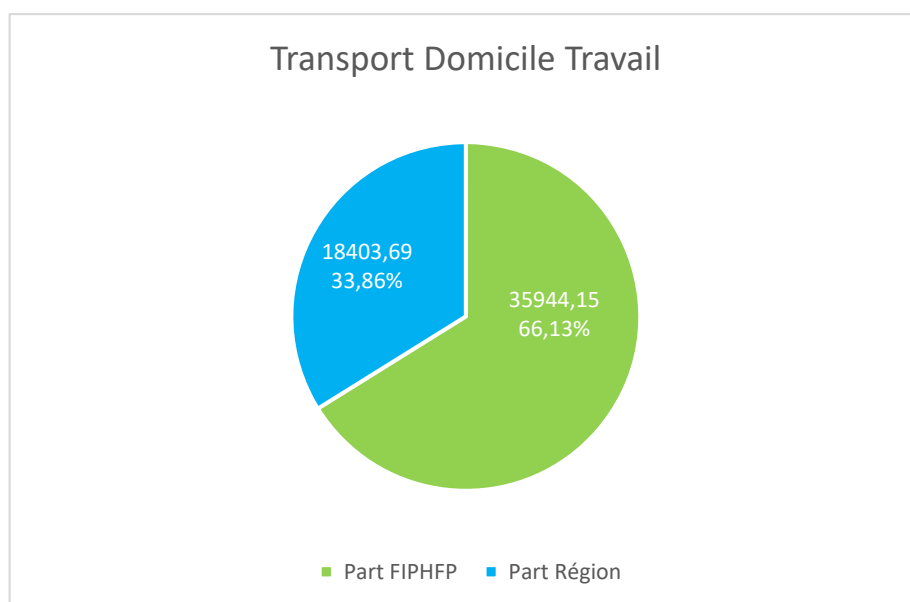


Les volumes financiers les plus importants portent sur les adaptations de postes de travail et la mise en place des chariots de pré-impregnation.



2.3.2 Aide aux déplacements en compensation du handicap (Transport Domicile Travail)

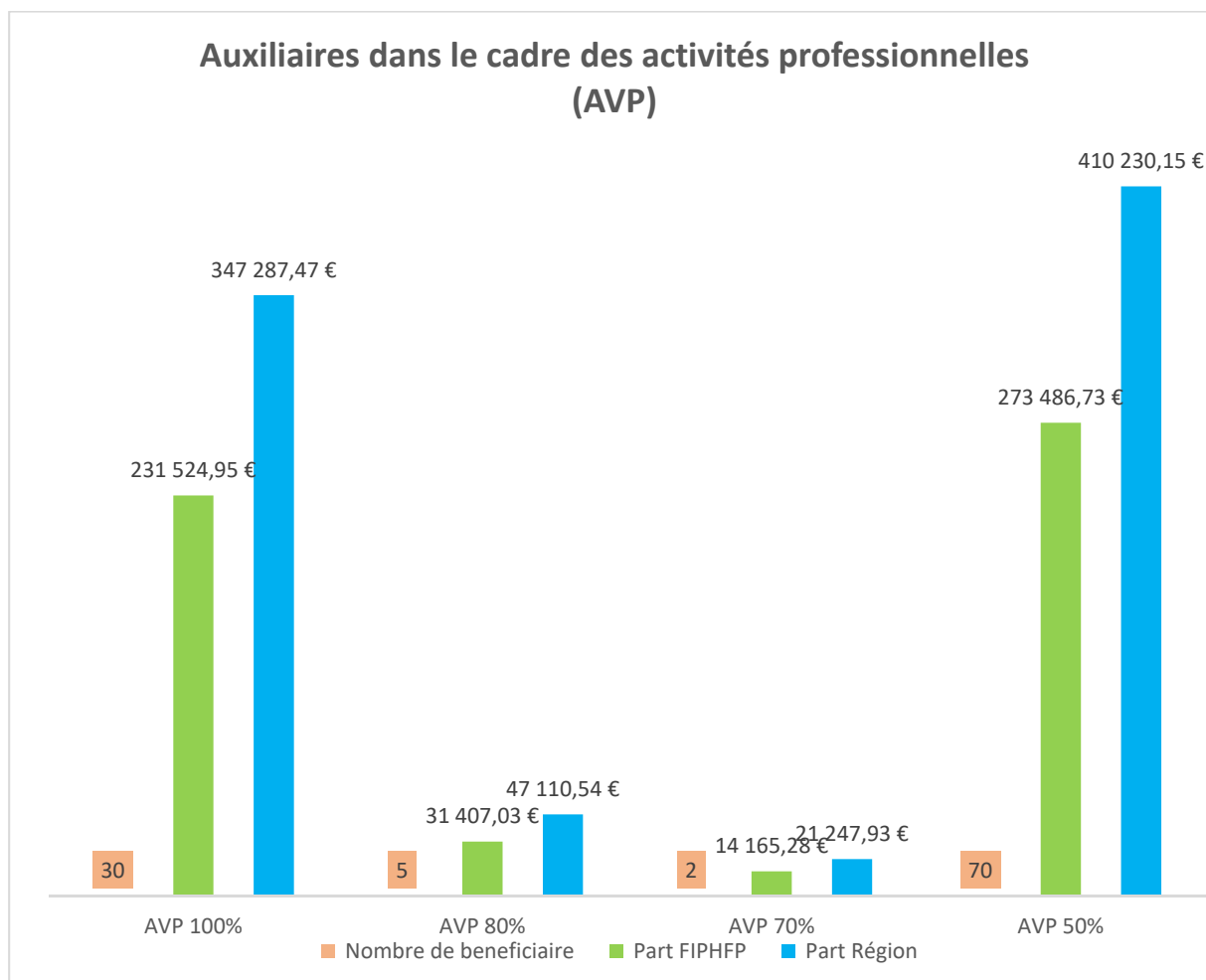
5 agents bénéficient d'une aide aux déplacements en compensation du handicap. Lorsque cela est possible, notamment **lorsque l'état de santé de l'agent le permet**, le télétravail a été mis en place afin de réduire le nombre de déplacements (dans la limite des 3 jours autorisés par le règlement intérieur de la Région). Cette dépense représente un montant total de 54 347,84€ dont 66% est financée par le FIPHFP et 34% par la Région.



2.3.3 Auxiliaire de Vie Professionnelle

La convention prévoit la mise en œuvre de 40 Auxiliaires de Vie Professionnelle (AVP) par an. En 2025, 107 agents ont bénéficié d'un AVP, avec des quotités de travail différentes, ce qui représente 50 AVP en équivalent temps plein (ETP).

Le montant total engagé est de 1 376 460,08 €, répartis entre le FIPHFP à hauteur de 40% (550 583,99 €), et 60% pour la Région (825 876,09 €).



A noter : un AVP à 100% ne travaille pas nécessairement à temps plein. Il travaille à 100% de la quotité de l'agent aidé. Par exemple : un agent à temps partiel thérapeutique 50% peut avoir un AVP à 100% de son temps de présence.

2.3.4 Etudes de postes

La convention prévoit 75 études de poste pour 3 ans, soit 25 par an.

La Région a réalisé 88 études de poste pour les agents BOE, pour un montant total de 114 400€ à la charge de celle-ci.

2.3.5 Fauteuils roulants

2 agents ont bénéficié de l'aide pour acquérir un fauteuil roulant, pour un montant total de 12 518 €, dont 2 481€ à la charge du FIPHFP.

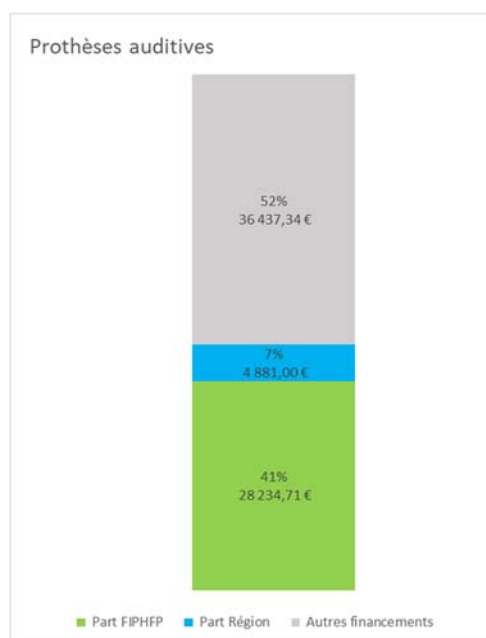
2.3.6 LSF

11 agents ont bénéficié d'une prestation en langue des signes française ou interface, pour un montant total de 4 667,63€, dont 4 329,70€ à la charge du FIPHFP.

2.3.7 Prothèses auditives avec ou sans option

21 agents ont bénéficié d'un financement pour se doter de prothèses auditives alors que l'engagement dans la convention prévoit 70 bénéficiaires sur 3 ans.

Le montant total des dépenses s'élève à 69 553,05€ dont 28 234,71 € en part FIPHFP ; 4 881,00 € en part Région et 36 437,34 € financés par d'autres financeurs (remboursement sécurité sociale, mutuelle et prestation de compensation du handicap)



2.4 Axe 4 – Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

2 formations d'une journée chacune ont été suivies par les référentes handicap :

- Fresque du handicap,
- Initiation à la santé mentale.

2.5 Axe 5 – Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

Plusieurs actions de sensibilisation ont été déployées en 2025 :

· LSF Collectif :

2 interventions collectives en LSF ont été réalisées à destination de tous les agents régionaux : lors de la cérémonie des vœux à Liévin et lors de la journée de cohésion « Hauts-détours » au Touquet.

Le montant total est de 499,50€, dont 399,60€ pris en charge par le FIPHFP.

· Salons RH :

La direction des ressources humaines souhaitant être au plus proche des agents, organise des salons RH sur le territoire régional. Ces salons réunissent tous les acteurs RH du recrutement à la maladie ainsi que les professionnels de l'accompagnement, de la déontologie et de l'action sociale. Cette représentation sur le territoire a permis de rencontrer une centaine d'agents s'interrogeant sur le volet du handicap.

6 salons se sont tenus en 2025 avec la présence des référentes et des gestionnaires handicap ;

Le montant total de 1 392€ à la charge complète de la Région.

· Sensibilisation des managers :

5 réunions collectives de managers ont été organisées en 2025 sur le territoire, réunissant au total une centaine de managers des lycées.

Elles ont pour but de sensibiliser par le jeu et de communiquer sur les actions du FIPHFP et la politique handicap interne.

Le montant total est de 1 160 € en part régionale.

2.6 Axe 6 - Actions innovantes

Pas d'action innovante prévue dans le cadre de la convention

2.7 Axe 7 – Axe numérique

Les pré audits des 5 sites identifiés sont en cours de réalisation.

2.8 Axe 8 – Autres dispositifs de l'employeur

2.8.1 Prévoyance

La Région a mis en place un dispositif de participation complémentaire prévoyance pour les agents BOE afin de couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité et de perte de retraite.

Le coût total est de 270 595€ à la charge de la Région, soit un coût moyen de 161€ par an et par agent.

2.8.2 Partenariats et manifestations

- **DEA**
6 agents sont actuellement suivis par le Dispositif d'Emploi Accompagné, les échanges et partenariats se construisent au fil de l'eau.
- **CAP Emploi**
Lors de la campagne de recrutement des apprentis, la diffusion des offres d'apprentissage a été réalisée en lien avec les CAP emploi des 5 départements concernés sur notre territoire.
La majeure partie des études de poste est réalisée par Cap Emploi, en présence de la référente handicap du secteur concerné.
- **Réseau HANDIPACTE**
Participation aux webinaires sur les thématiques variées offertes (ex : troubles psychiques, RQTH, ...).
Participation à toutes les réunions des employeurs conventionnés, organisées par le FIPHFP.
- **Université du Réseau des Référents Handicap**
Participation à plusieurs événements même si l'offre s'adresse plus particulièrement aux employeurs privés.
- **SEEPH** (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées)

Dans le cadre de la SEEPH nous avons réalisé plusieurs actions et participations :
 - Une campagne d'affichage dans les lycées de témoignages d'agents BOE
 - Participation aux Handi Hauts-Lympics
 - Duoday : 3 duos ont pu être mis en place cette année
 - Participation au café des réussites, organisé par l'Adapt et la mairie de Lille afin de faire découvrir nos métiers
 - 2 sessions de sensibilisation au handicap par le jeu
 - Café RH – Sensibilisation au handicap auditif
- **Autres événements**
 - Semaine du handicap à Aniche en mars 2025 : présentation du métier de référent handicap et sensibilisation par le jeu des élèves et professeurs
 - 4ème Rencontres du maintien dans l'emploi et reconversion professionnelles, organisées par l'AGEFIPH, le FIPHFP et leurs partenaires
 - 2 journées de participation au serious game organisées par les Cap emploi
 - Journée inclusion des personnes ayant un trouble de l'autisme

DIFFICULTES RENCONTREES

- **Evolution du contexte organisationnel**

L'année 2025 a été marquée par la réorganisation de la DRH de la Région. Dans ce contexte, la tenue du COPIL relatif au suivi de la convention n'a pas pu être organisée dans les conditions souhaitées. Sa programmation est toutefois prévue en 2026.

- **Difficultés en matière de recrutement et de fidélisation**

Le recrutement demeure un axe pour lequel les engagements sont difficiles à atteindre, notamment dans le sud de l'Aisne et l'Oise qui subissent la concurrence de la région parisienne ou des métropoles voisines. Par ailleurs, la collectivité s'inscrit dans une dynamique active de valorisation des compétences internes, en privilégiant la mobilité des agents comme levier de développement et d'enrichissement des parcours professionnels, avant d'envisager, si nécessaire, l'ouverture des postes à l'externe.

Les métiers de la restauration ciblés par l'apprentissage sont également confrontés aux départs des anciens apprentis vers le secteur privé, ce qui limite les possibilités de pérennisation. La Région continue d'y travailler.

- **Projet de marché de matériel adapté**

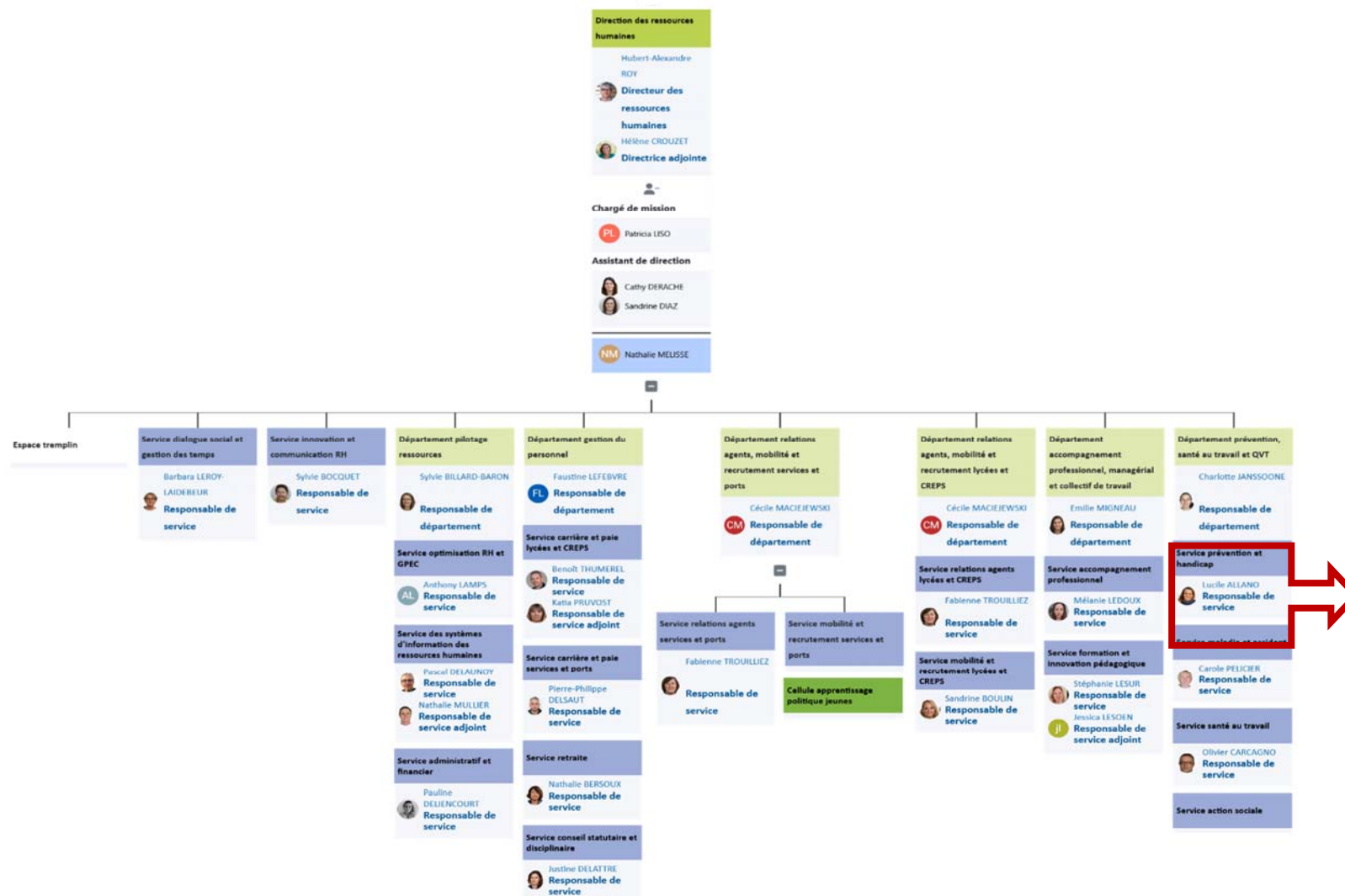
La réflexion sur la mise en place d'un marché de matériel adapté est toujours à l'étude en lien avec la Direction de l'achat public. La mission Handicap apporte un appui technique et a pu partager les documents présentés à ce sujet lors de la dernière réunion des employeurs conventionnés. L'objectif principal du marché est de permettre une plus grande réactivité pour la mise en place des aménagements de poste.

- **Premiers constats d'écarts au regard des engagements conventionnels**

Ce bilan met en évidence une sous-estimation de certaines actions prévues dans le cadre de la convention :

- Etudes et adaptation des postes de travail : 75 études de postes ont été prévues pour 2025 à 2027, or nous avons dépassé ce chiffre en une seule année puisque 88 études de poste ont été réalisées en 2025. Ces études de poste sont demandées par les médecins du travail, dont certains effectuent directement le signalement à Cap emploi.
- De la même manière, 280 adaptations du poste de travail ont été prévues pour 2025 à 2027, 192 ont été réalisées en 2025.
- AVP : selon les territoires, les prestataires en santé au travail préconisent de plus en plus d'AVP, ce qui induit un dépassement de l'engagement annuel de 40 AVP. Une réflexion est engagée sur le développement d'autres solutions, afin de pouvoir proposer d'autres types d'aménagements adaptés à la santé de l'agent.

ANNEXE 1 – ORGANIGRAMME DRH – REGION HAUTS-DE-FRANCE



Service prévention et handicap

Lucile ALLANO
Responsable de service

Chargé de développement RH

Anne HUMEZ
Stéphanie LAURENT

Préventeur

Déborah BLOQUET
Christian LAMPIN
Jean-Marie SCHALKENS

Gestionnaire RH

Karima BENNAFLA
Marie-Pascale CHAERLE

Apprentis

BD Benjamin DESCHAMPS