



emploi
fiphfp
handicap



20 ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE



Emploi public
et Handicap

Livret d'accueil

Bourgogne-Franche-Comté - 30 avril 2026

acteurspublics

HOSPIMEDIA
L'actualité des territoires de santé

la Gazette
Journal des Départements de la région

Le Monde

20 ans du FIPHFP

Deux décennies d'engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005, dite « loi handicap », le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) a su s'imposer comme un acteur incontournable de l'inclusion. Vingt ans après, les progrès réalisés aux côtés des employeurs publics sont nombreux, mais le chemin vers une pleine accessibilité et inclusion professionnelle reste à poursuivre.

Le FIPHFP a œuvré sans relâche pour sensibiliser, accompagner et former les acteurs du secteur public. Formations, tables rondes, ateliers, événements : autant d'initiatives qui ont permis de structurer une dynamique forte en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Grâce à cet engagement constant, de nombreux employeurs publics ont pu mettre en place des actions et politiques pour faire de l'intégration et du maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap, une réalité.

À l'occasion de ses 20 ans, le FIPHFP lance un nouveau Tour de France, symbole de cette mobilisation continue. Cette nouvelle étape en Bourgogne-Franche-Comté permettra de revenir sur les avancées réalisées et de regarder vers l'avenir en matière d'inclusion dans la Fonction publique. Cet événement est aussi l'occasion de remettre les Trophées Emploi Public et Handicap, récompensant les employeurs publics ayant développé des initiatives exemplaires en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Vous trouverez en fin de ce livret d'accueil les indications vous permettant de voter pour désigner le projet qui recevra le prix du public.

Programme de la matinée

Discours d'ouverture

Marine Neuville, directrice du FIPHFP
Monsieur le préfet ou son représentant

Projection du film des 20 ans du FIPHFP

Table ronde

- Comment la dynamique handicap s'est installée localement, les freins rencontrés
- Les apports de cette politique dans la gestion RH des trois versants de la fonction publique
- Quatre grands thèmes, illustrés par des retours d'expérience et une mise en perspective des enjeux RH actuels
 - Sensibilisation et développement d'une culture partagée de la compensation du handicap
 - Maintien dans l'emploi : anticiper, accompagner, et prévenir les désinsertions professionnelles
 - Recrutement : attirer et intégrer les compétences des personnes en situation de handicap

Cérémonie de remise des Trophées Emploi public et handicap

Mise à l'honneur des initiatives primées

- Présentation des lauréats des 3 catégories : Recrutement et apprentissage, Maintien dans l'emploi et parcours professionnel, Communication et Sensibilisation
- Remise des prix et photos
- Prix du public

Clôture et séance de photographies avec tous les candidats

Cocktail déjeunatoire offert par le FIPHFP

Les interventions directes du FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique accompagne les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou les aide à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Le FIPHFP peut financer au cas par cas des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation. Il appuie également les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap afin d'atteindre et dépasser le taux d'emploi minimum de 6 %.

Les grands principes

- Le FIPHFP intervient après ou en complémentarité des dispositifs de droit commun. Les aides ne sont pas accordées de droit.
- L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste
- La sollicitation du FIPHFP doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail
- Pour les employeurs non-conventionnés, le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200 € TTC et un employeur ne peut demander plus de 40 000 € d'aides par année civile.
- L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP de sa déclaration.
- Un employeur non à jour de sa contribution n'est pas éligible au financement, à l'exception de certaines aides humaines et techniques qui bénéficient uniquement à l'agent concerné

Les bénéficiaires des interventions directes (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

- Agents publics (titulaires, contractuels, apprentis, emplois aidés).
- Jeunes de 15 à 20 ans avec AEEH (Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé), PCH (Prestation de Compensation du Handicap) ou PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation).
- Agents en reconversion, agents aptes avec restrictions, travailleurs d'ESAT mis à disposition, stagiaires, volontaires en service civique.
- Agents en restriction d'aptitude (pour les aménagements du poste de travail)

Pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Les modalités de sollicitation

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP Via la plateforme dédiée accessible par PEP's :

<https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/public/accueil>



Les aides

Aménagements organisationnels

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

Techniques/matériels

- Étude de poste et aide à l'adaptation de poste
- Prothèses auditives, orthèses et prothèses externes
- Fauteuil roulant

Évolution professionnelle

- Indemnités d'apprentissage ou de stage
- Bilan de compétences et bilan professionnel
- Formation (apprentissage, PPR, reclassement ou changement d'affectation, reconversion pour un agent atteint d'une maladie évolutive)
- Formation à l'utilisation de matériels spécifiques handicap

Accompagnement humain

- Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles et des actes de la vie quotidienne
- Accompagnement socio-pédagogique et accompagnement pour l'emploi
- Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- Tutorat

Autres aides

- Prime à l'insertion durable, à l'insertion vers le milieu ordinaire
- Chèques emploi service et chèques vacances
- Aides au parcours dans l'emploi

Le catalogue :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>



Les services et prestations co-financées par le FIPHFP

Cap Emploi

Cap emploi intervient dans le cadre de l'insertion professionnelle des parcours professionnels des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi.

Accompagnement vers l'emploi

Cap Emploi informe, conseille et accompagne les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle.

Cap Emploi informe, mobilise puis accompagne les employeurs dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Accompagnement dans l'emploi

Cap Emploi informe, conseille et accompagne les agents et les employeurs face à aux problématiques d'évolution professionnelle, de transition professionnelle, de maintien dans l'emploi, de maintien en emploi.

Actions transverses

Cap Emploi informe et sensibilise les employeurs et leur personnel : mise en œuvre d'actions proactives, information et conseil à la compensation pour répondre à des besoins de recrutement, de maintien dans et en emploi et d'évolution professionnelle.

Cap Emploi en Bourgogne-Franche-Comté

<https://www.cheops-bourgognefranche-comte.com/nos-cap-emploi/>



Le service info SAS et les Appuis spécifiques

Le service info SAS

C'est un service optionnel, réservé aux prescripteurs et aux employeurs privés et publics conventionnés. Son rôle est de délivrer un 1^{er} niveau d'information, d'aider à vérifier le bien-fondé d'un appui spécifique, d'appuyer le prescripteur pour, en cas de multi-handicap, définir le handicap prégnant et orienter vers le bon prestataire, ou pour réorienter vers un autre dispositif.

Le service info SAS en Bourgogne-Franche-Comté :
infosas.bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr

Les Appuis spécifiques

Ils permettent de mobiliser un prestataire spécialisé qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place. Il permet de répondre à 5 typologies de besoins en lien avec un handicap visuel, auditif, psychique, moteur/maladie chronique invalidante, des troubles du neurodéveloppement.

- **Prescription** : les conseillers à l'emploi Cap emploi, France Travail ou Mission Locale, ainsi que les conseillers de l'Emploi accompagné et du réseau Comète ; les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP ; les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP.
- **Sollicitation** : le prescripteur doit utiliser la Plateforme Digit'Hall de l'Agefiph <https://www.agefiph.fr/aides-services/depot-demande> (tutoriel :
- **Prise en charge** : financement direct par le FIPHFP, pas d'avance de frais.

Tutoriel vidéo : <https://appui.pro.agefiph.fr/learn>



Les Études Ergonomiques (EG)

Elles permettent d'analyser la situation de travail d'une personne handicapée dans le cadre d'un recrutement, d'un maintien ou d'évolution professionnelle. Mobilisées en complémentarité des dispositifs existants dans le cas de situations complexes (multi-handicaps, travail multisites) pour identifier les adaptations utiles pour compenser le handicap. Leur objectif est de mettre en évidence les éléments, qui dans l'exécution d'une tâche professionnelle, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne handicapée qui l'exerce afin d'identifier des solutions concrètes, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

- **Prescription** : les conseillers Cap emploi, France Travail, Mission locale, les employeurs publics ayant conventionné avec le FIPHFP, les Centre de Gestion ayant signé une convention avec le FIPHFP, les Services de prévention et de santé au travail, le directeur territorial au handicap (DTH).
- **Prise en charge** : financement direct par le FIPHFP, pas d'avance de frais.

La Ressource Handicap Formation (RHF)

Elle coordonne la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi des formations en prenant en compte les besoins de compensation. Le service permet d'accompagner les organismes de formation pour penser et organiser leur accessibilité et celle de leurs formations, et de conseiller le référent handicap de l'organisme de formation afin de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins et aux contraintes des personnes en situation de handicap.

- **Mobilisation** : le conseiller Ressource Handicap Formation est l'interlocuteur de l'organisme de formation ou du CFA : rhf-bfc@agefiph.asso.fr

La plateforme de prêt de matériel

Elle vise à fournir des solutions rapides et adaptées pour compenser les handicaps dans le cadre de parcours de formation ou d'emploi de courte durée. Elle offre des aides techniques pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi, notamment pour les contrats courts et les stages. Ce dispositif, gratuit pour les bénéficiaires et les structures, inclut :

- **L'évaluation des besoins** par un ergothérapeute
- **La mise en place d'essais** prolongés pour choisir le matériel le plus adapté
- **La livraison, l'installation et l'aide** à la prise en main du matériel
- **Le suivi et la récupération** du matériel à la fin du contrat.

Mobilisation : Christelle Monin, ergothérapeute_plateforme-atbfc@mutualite-71.fr

Le dispositif d'emploi accompagné (DEAc)

Le Dispositif d'Emploi Accompanyé (DEAc) offre un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle pour sécuriser durablement l'emploi des agents qui rencontrent des difficultés particulières dans la durée. Il s'adresse à des personnes bénéficiant de la RQTH. Il comprend : un accompagnement professionnel et médico-social d'une durée illimitée et avec un volume horaire qui s'adapte aux besoins ; un interlocuteur unique : le référent emploi accompagné aussi appelé « job coach » ; un accompagnement de l'employeur.

- **Prescription** : la MDPH, France Travail, Cap Emploi ou une mission locale.
- **Prise en charge** : La prestation est gratuite pour les employeurs. Le dispositif est co-financé par l'État, l'Agefiph et le FIPHFP.

Les plateformes Emploi accompagné en Bourgogne-Franche-Comté :

<https://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr/>

[les-plateformes-emploi-accompagne-en-bourgogne-franche-comte](#)



Les autres dispositifs

Le réseau de réadaptation professionnelle

Les **établissements et services de pré-orientation (ESPO)** accompagnent les travailleurs handicapés dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Les **établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)** dispensent des formations qualifiantes, des formations préparatoires et guident les stagiaires vers l'emploi.

Les **unités expérimentales d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS)** accueillent des personnes cérébro-lésées pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale ou professionnelle.

- **Public** : toute personne, à partir de 16 ans, BOETH, porteuse d'un projet d'insertion et pour laquelle le recours au droit commun n'est pas possible sans soutien médico-social.
- **Prescription** : sur orientation de la CDAPH de la MDPH.

Certains établissements proposent, directement mobilisables par les employeurs, sans condition, une **Évaluation conseil** pour l'analyse des besoins médico-sociaux en amont de la construction d'un parcours d'insertion et des **Actions dans l'emploi** à fin d'évaluations fonctionnelles (physiques, psychiques et cognitives) à destination des agents exposés à un risque d'inaptitude.

Les correspondants régionaux de Bourgogne-Franche-Comté

<https://www.fagerh.fr/federation/organisation>



Le FIPHFP sur le terrain

Le Directeur Territorial au Handicap (DTH) du FIPHFP



M. Fabrice GEURTS

Directeur Territorial au Handicap
Bourgogne-Franche-Comté

fabrice.geurts@caissedesdepots.fr

Caisse des Dépôts
Direction Régionale Bourgogne-Franche-Comté
La City, 4 rue Gabriel Plançon
25044 Besançon

C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs publics en Région. Il travaille pour la Caisse des Dépôts, gestionnaire du FIPHFP, au sein de la direction régionale et va à la rencontre des employeurs publics et des partenaires pour promouvoir le FIPHFP et son action :

- Il accompagne la réflexion stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, moyens...)
- Il conseille pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures.
- Il met en relation les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Centres de gestion...)

Au-delà de la progression continue du taux d'emploi dans la Fonction Publique, ce 20^e anniversaire du FIPHFP est l'occasion de mesurer les progrès accomplis en matière d'insertion et de maintien durables en emploi des personnes en situation de handicap. Le FIPHFP, pour répondre à sa mission, a largement contribué à ces avancées en faisant évoluer ses dispositifs, en développant ses partenariats, en proposant des interlocuteurs proches des employeurs publics.

Mais ces progrès ont été aussi rendus possibles grâce à l'engagement et les actions des employeurs. Ces résultats, ce sont les leurs. Et ils appartiennent aussi à tous les professionnels qui agissent au quotidien pour rendre effectives les ambitions de la loi du 11 février 2005.

S'il reste bien entendu encore beaucoup à faire pour lever les obstacles à l'emploi, la dynamique impulsée par le FIPHFP doit nous encourager collectivement à ne pas relâcher nos efforts, amplifier encore nos actions, et renforcer nos coopérations.

Fabrice Geurts

L'appui à la professionnalisation des employeurs (référénts handicap, RH...)

Le Handi-Pacte

C'est l'outil régional du FIPHFP au service des employeurs publics. Il a vocation à créer un espace d'échanges de pratiques, de mutualisation et d'expérimentations autour du handicap au travail. Piloté par le DTH, il a notamment pour objectifs :

- De développer la qualification des acteurs et de capitaliser sur les actions et initiatives locales : par la mise en place d'échanges de pratiques et la mise en réseau des employeurs publics, des référents handicap et de l'ensemble des acteurs de l'insertion et de la formation.
- D'informer et de communiquer sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.
- D'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

L'agenda du Handi-Pacte est en ligne :

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/evenements?localisation=431>



Les centres de gestion de la Fonction publique territoriale (CDG)

Ils ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Sur l'ensemble du territoire, ils sont les partenaires naturels pour accompagner les employeurs publics (collectivités) dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Le FIPHFP, en nouant des partenariats, s'appuie sur leur expertise et notamment pour :

- L'accompagnement à la mise en place d'une politique de recrutement de travailleurs en situation de handicap ;
- La participation aux actions de maintien dans l'emploi des agents en poste dans les collectivités affiliées au CDG ;
- La formation des employeurs territoriaux aux obligations déclaratives et à la saisie des demandes d'aides et la sensibilisation des nouveaux agents en situation de handicap recrutés et des encadrants de ces agents.

L'annuaire des CDG : https://fncdg.com/annuaire_cdg/



Les outils de sensibilisation des agents, encadrants, élus... à la compensation du handicap

La chaîne YouTube du FIPHFP

Elle diffuse tous les contenus vidéos du FIPHFP ainsi que ceux de ses partenaires nationaux et locaux. Vous pouvez notamment y retrouver les replays des webinaires organisés par tous les Handi-Pactes, des tutos, des entretiens, des supports de communication.

<https://www.youtube.com/@fiphfp3245>



Le compte LinkedIn du FIPHFP

<https://www.linkedin.com/company/fiphfp/>



Le centre de ressources

Il centralise l'intégralité des ressources produites par le FIPHFP et ses Handi-Pactes : vidéos, fiches pratiques, tutoriels, supports de formation...

Le centre de ressources est accessible en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>

Vous pourrez notamment y retrouver :

- **Un Kit de communication DuoDay** avec une fiche pratique, des mailings types, des vidéos
- **Une valise SEEPH** avec de nombreux outils prêts à l'emploi pour vous permettre d'animer cette semaine facilement





emploi
fiphfp
handicap



20 ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE



Emploi public
et Handicap

Les Trophées

Emploi public et Handicap

Bourgogne-Franche-Comté - 30 avril 2026

acteurspublics

HOSPIMEDIA
L'actualité des territoires de santé

la Gazette

Le Monde

Le jury de présélection des « trophées emploi public et handicap » s'est réuni le mercredi 25 mars 2026 à Dijon pour une présentation par les candidats de chacun de leurs projets.

9 établissements ont défendu 14 dossiers :

- 3 dans la catégorie « Recrutement et apprentissage, insertion en milieu ordinaire »
- 3 dans la catégorie « Maintien dans l'emploi et parcours professionnel »
- 8 dans la catégorie « Communication et sensibilisation »

Le jury était composé de :

- Jean-Luc Cottenot**, Directeur Administratif et Financier, référent handicap, Service de santé et de sécurité au travail inter-fonctions publiques de la Nièvre
- Sonia Dormeyer**, Déléguée Régionale adjointe BFC, Fédération Hospitalière de France (FHF)
- Catherine Durand**, Déléguée Régionale BFC, Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (Cheops)
- Christophe Guillet**, Directeur BFC, Plate-Forme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH)
- Stéphanie Wetsch**, Cheffe de service (membre experte du comité local), Insertion+ Doubs (Fondation Pluriel)
- Fabrice Geurts**, Directeur Territorial Handicap BFC, FIPHFP
- Stéphane Gainaux**, Référent Handi-Pacte BFC, FIPHFP

Les candidats ont été évalués selon les critères suivants :

- La transposition : le projet est évalué au regard de sa capacité à être reproduit.
- L'efficacité : le coût et les moyens nécessaires à l'action sont évalués versus les résultats obtenus.
- L'inclusion : l'objectif est de pouvoir mesurer comment les personnes en situation de handicap sont impliquées dans les projets et quel est l'effet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les projets de la région Bourgogne-Franche-Comté

Recrutement/Apprentissage, insertion en milieu ordinaire

Candidats	Projets	Description
DIR-SG Grand Centre	Favoriser les recrutements de personnes en situation de handicap au sein du ministère de la Justice	<p>À la DIR-SG Grand Centre, le recrutement de personnes en situation de handicap ne relève pas que de l'obligation réglementaire : c'est aussi un engagement concret. Face aux freins liés aux représentations et aux appréhensions des équipes, la direction a choisi d'agir sur tous les leviers à la fois : sensibiliser, former, expérimenter.</p> <p>Grâce aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) construites avec Cap Emploi, aux immersions professionnelles et aux DuoDay, les candidats sont évalués en situation réelle, au sein des collectifs de travail.</p> <p>Les résultats parlent d'eux-mêmes : une dizaine de PMSMP en deux ans, trois recrutements pérennes, un parcours exemplaire initié à la suite d'un DuoDay. Une capsule vidéo, financée par le FIPHFP, vient renforcer la pédagogie par l'exemple et encourager les services à franchir le pas.</p>
Hôpital Nord Franche-Comté	Recrutement par voie d'apprentissage	<p>Comment ouvrir davantage les portes de l'hôpital aux personnes en situation de handicap ? L'Hôpital Nord Franche-Comté a choisi de miser sur l'apprentissage pour créer de véritables opportunités d'insertion professionnelle.</p> <p>Depuis son conventionnement avec le FIPHFP, l'établissement développe des partenariats avec des acteurs spécialisés comme la PAVA et s'appuie sur son réseau territorial pour accompagner les candidats et sécuriser leur parcours.</p> <p>Résultat : une dynamique progressive d'accueil d'apprentis en situation de handicap, soutenue par l'engagement de plusieurs services volontaires et par des dispositifs d'immersion professionnelle facilitant leur intégration</p>

<p>Institut Agro Dijon</p>	<p>Recrutement d'une apprentie en situation de handicap suite au DuoDay</p>	<p>Parfois, une journée peut tout changer. Accueillie lors du DuoDay 2024, une étudiante en situation de handicap a su convaincre une équipe de recherche interne de son potentiel, jusqu'à transformer cette journée de découverte en un contrat d'apprentissage de deux ans.</p> <p>En activant l'ensemble des dispositifs existants : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), aides du FIPHFP, appui ministériel et accompagnement personnalisé, la référente handicap a pu organiser ce recrutement de la meilleure des façons.</p> <p>Cette démarche illustre la capacité de l'établissement à articuler partenariats, financements et accompagnement individualisé afin de sécuriser les parcours et renforcer durablement l'attractivité de ses métiers.</p>
---------------------------------------	--	---

Maintien dans l'emploi/Parcours professionnel, aménagement et reclassement

Candidats	Projets	Description
Conseil départemental de Côte d'Or	Accompagnement individualisé du dispositif de Période de Préparation au Reclassement (PPR) suite à une inaptitude physique	<p>Perdre son métier pour raison de santé ne doit pas signifier perdre sa place dans la collectivité. Confronté aux situations d'inaptitude, le Département de la Côte-d'Or a transformé la Période de Préparation au Reclassement (PPR) en véritable tremplin professionnel.</p> <p>Durant leur PPR, les agents sont accueillis au sein du Service Qualité de Vie au Travail, coupés de leur ancien environnement, accompagnés par une équipe pluridisciplinaire et immergés dans de nouveaux métiers pour rebâtir un projet solide.</p> <p>Résultat : 13 agents engagés dans le dispositif, tous reclassés ou repositionnés à ce jour, et des parcours sécurisés qui redonnent confiance et perspectives.</p>
Hôpital Nord Franche-Comté	Maintien en emploi	<p>Quand la santé fragilise un parcours professionnel, comment éviter la rupture ? À l'Hôpital Nord Franche-Comté, la réponse passe par un accompagnement anticipé et personnalisé aux difficultés des agents.</p> <p>Grâce à la mobilisation conjointe des ressources humaines, du service de santé au travail et de partenaires externes, les agents peuvent être orientés vers une Période de Préparation au Reclassement pour construire un nouveau projet professionnel adapté à leur état de santé.</p> <p>Le tout, permettant de sécuriser les transitions professionnelles et de redonner confiance aux agents dans leur avenir professionnel.</p>

<p>Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort</p>	<p>Commission mobilité inter-fonctions publiques départementale</p>	<p>Et si les frontières entre les fonctions publiques n'étaient plus un frein mais une opportunité ? C'est le pari relevé par le CDG 90 avec la création d'une commission mobilité inter-fonction publique, née de la volonté d'innover dans la gestion des inaptitudes et des reconversions.</p> <p>Autour de la table : collectivités, hôpital, services de l'État, université, partenaires de l'emploi. Ensemble, ils partagent leurs offres, organisent des immersions, accompagnent des Périodes de Préparation au Reclassement et construisent des passerelles concrètes pour les agents en difficulté de santé.</p> <p>En moins d'un an, les résultats sont là : des immersions inter-versants, des contrats d'apprentissage et surtout un réseau de confiance qui fluidifie les parcours et rompt l'isolement des professionnels de l'accompagnement.</p>
---	--	---

Communication, sensibilisation et partenariat

Candidats	Projets	Description
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne-Franche-Comté	CMon HANDICAP	<p>Pour la CMA de BFC, parler handicap ne doit pas être ponctuel, mais devenir une dynamique collective. Constatant le besoin de sensibilisation des équipes et d'accompagnement des managers, elle a lancé « CMon HANDICAP », une campagne mobilisatrice à l'échelle de l'établissement.</p> <p>Ateliers avec le groupe France Inclusion Handicap, première participation au DuoDay, publications internes et retours d'expérience à chaud : autant d'actions concrètes pour faire évoluer les représentations et inciter les collaborateurs à se saisir du sujet.</p> <p>Une démarche structurée en mode projet, appelée à se déployer tout au long de l'année pour inscrire durablement l'inclusion dans la culture de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.</p>
Institut Agro Dijon	Mobiliser durablement les collectifs de travail autour du handicap : une démarche globale dont la SEEPH est le temps fort	<p>À l'Institut Agro Dijon, changer les regards sur le handicap ne se limite pas à une semaine symbolique : c'est une dynamique installée dans la durée.</p> <p>Partant du constat d'une méconnaissance des dispositifs, partenaires et outils mobilisables pour le maintien en emploi ainsi que des différentes familles de handicap, l'établissement a structuré un réseau de référents et fait de la SEEPH un véritable temps fort collectif mêlant webinaires, ateliers immersifs, témoignages et DuoDay.</p> <p>Mobilisant direction, SRHP, partenaires spécialisés et moyens de communication internes (captation, diffusion multi-sites), cette initiative contribue à sécuriser les parcours professionnels et à consolider un engagement institutionnel pérenne.</p> <p>Résultat : des collectifs de travail davantage mobilisés, des managers impliqués et une culture inclusive qui s'ancre progressivement dans les pratiques professionnelles.</p>

<p>Rectorat de l'académie de Dijon</p>	<p>En 2025, objectif sensibilisation : cap sur le handicap au sein des services du rectorat de Dijon et de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale de Côte d'Or !</p>	<p>Et si le handicap s'invitait directement dans les services ? Constatant un déficit de sensibilisation et un taux d'emploi en deçà des objectifs réglementaires, le rectorat de l'académie de Dijon a lancé une tournée immersive d'ateliers ludiques et participatifs au plus près des équipes.</p> <p>De février à décembre 2025, organisée sous forme d'ateliers immersifs mensuels directement dans les services, l'initiative a posé les bases d'un déploiement élargi lors de 969 passages, soit 28 % des effectifs sensibilisés : un bond significatif par rapport aux actions précédentes, transformant progressivement les regards et les pratiques.</p>
<p>Communauté de communes de la plaine dijonnaise</p>	<p>Campagnes de sensibilisation au handicap et actions inclusives</p>	<p>Et si l'inclusion passait d'abord par l'information et la sensibilisation ? C'est le choix de la Communauté de Communes de la plaine Dijonnaise, qui a lancé une série de campagnes visuelles et d'actions concrètes pour changer le regard sur le handicap.</p> <p>Affiches sur les handicaps invisibles, participation au DuoDay, formations et actions d'insertion : la collectivité multiplie les formats pour toucher agents et citoyens afin de faire évoluer les représentations.</p> <p>Résultat : une dynamique collective où communication, accompagnement et accessibilité se combinent pour faire de l'inclusion un enjeu partagé à l'échelle du territoire.</p>
<p>DIR-SG Grand Centre</p>	<p>Communiquer pour sensibiliser, former, déconstruire les stéréotypes sur le handicap et assoir une démarche durable</p>	<p>À la DIR-SG Grand Centre, parler du handicap, c'est agir concrètement pour changer les regards. Constatant la persistance de stéréotypes et l'autocensure de certains agents, le département des ressources humaines et de l'action sociale a choisi d'ouvrir le dialogue et de multiplier les formats.</p> <p>DuoDay inversé, ateliers de sensibilisation, dépistages santé, colloque sur les proches aidants... Autant d'actions immersives qui rendent le handicap visible et compréhensible.</p> <p>Chaque année, près de 250 agents sont sensibilisés et un réseau structuré de correspondants handicap anime durablement cette dynamique inclusive.</p>

<p>Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort</p>	<p>Matinée de sensibilisation handicap</p>	<p>Et si on parlait handicap autrement ? Pour bousculer les préjugés et montrer que le maintien et le recrutement inclusifs sont une réalité, le CDG 90 a réuni élus, RH et partenaires lors d'une matinée rythmée par du théâtre interactif, des quiz et des mises en situation. Autour de témoignages concrets, l'objectif était clair : démontrer qu'intégrer et maintenir dans l'emploi, c'est possible.</p> <p>Avec l'appui du FIPHFP et de Cap Emploi, cette action a fédéré les acteurs du territoire et renforcé une culture commune du handicap, ancrée dans des solutions pratiques et des parcours inspirants.</p>
<p>Hôpital Nord Franche-Comté</p>	<p>Communication autour du handicap</p>	<p>Et si parler du handicap au travail permettait de lever les tabous ? À l'Hôpital Nord Franche-Comté plusieurs actions menées, en particulier lors de la SEEPH, ont permis d'ouvrir le dialogue et de changer les regards.</p> <p>Jeux, mises en situation immersives, saynètes théâtrales et témoignages d'agents ont permis d'aborder concrètement les réalités du handicap, notamment celles concernant le handicap invisible.</p> <p>Résultat : de nombreux agents touchés et une prise de conscience collective autour des enjeux d'inclusion dans le quotidien de travail.</p>
<p>Communauté de communes du Val d'Amour</p>	<p>L'inclusion au travail : passer d'un objectif à atteindre à une pratique quotidienne</p>	<p>Parfois, une rencontre peut transformer toute une organisation. À la Communauté de communes du Val d'Amour, le recrutement d'une agente présentant un trouble du spectre de l'autisme a été le point de départ d'une démarche collective pour mieux comprendre les handicaps invisibles.</p> <p>Avec l'appui de l'Association Relais Autisme, la collectivité a sensibilisé l'ensemble de ses agents, accompagné l'encadrement et adapté ses pratiques professionnelles afin de favoriser une intégration réussie.</p> <p>Au-delà de l'accueil d'une agente, cette démarche a permis d'engager une réflexion plus large sur l'inclusion et de faire évoluer durablement les pratiques de management et de communication interne.</p>

Prix du public Bourgogne-Franche-Comté

À vous de voter

Scannez le QR code pour accéder au vote



Emploi public
et Handicap

Si vous n'arrivez pas à scanner le QRcode, suivez les instructions ci-dessous :

1. Tapez **VoxVote PIN** dans votre moteur de recherche
2. Cliquez sur **VoxVote - The Voice of Your Audience** ou sur live.voxvote.com
3. Entrez le code PIN : **240737**

En cas de difficulté, nous sommes présents dans la salle pour vous aider.

Mémo des interventions du FIPHFP

Des aides et des financements directs

Le catalogue des aides du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>



Des services et des prestations co-financées

Cap Emploi

<https://www.cheops-bourgognefranchecomte.com/nos-cap-emploi/>



Le service info SAS et les Appuis spécifiques

https://www.youtube.com/watch?v=U2_fl7bF9uA



Études ergonomiques

Dispositif d'emploi accompagné (DEAc)

Un appui à la professionnalisation des employeurs

Le Handi-Pacte

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/evenements?localisation=431>



Une chaîne YouTube

<https://www.youtube.com/@fiphfp3245>



Des outils de sensibilisation à la compensation du handicap

Centre de ressources

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>



Le FIPHFP en Bourgogne-Franche-Comté

M. Fabrice GEURTS

Directeur Territorial au Handicap Bourgogne-Franche-Comté

fabrice.geurts@caissedesdepots.fr