Convention de partenariat

entre

le Département du Nord

et

le FIPHFP

2026-2030

1er mai 2026 - 30 avril 2030

SOMMAIRE

Présentation générale 3
La démarche RSO comme cadre stratégique de la politique handicap 3
Diagnostic 4
Effectifs permanents et Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) 4
Présentation des effectifs permanents 4
Présentation des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) 11
Focus sur la prévention 13
Les principaux enjeux identifiés pour la période 2026-2030 17
Bilan de la convention précédente et/ou des actions mises en place avant le conventionnement. 17
Bilan financier 17
Bilan des recrutements 18
Bilan qualitatif 20
Les principales réussites 20
Les difficultés rencontrées 20
Focus sur les actions innovantes mises en œuvre dans le cadre de la précédente convention 20
L'organisation de la politique handicap envers les agents départementaux 21
Un comité de pilotage 23
Organisation du suivi individuel des BOE 23
Le rôle et les missions du référent handicap 23
Les intervenants internes de la politique handicap 24
Les partenariats externes 24
Focus – Partenariat Ligue contre le cancer - Convention Lig'entreprises / Département du Nord 24
L'association des Organisations Syndicales 26
Les actions 26
Les axes du programme d'actions 27
Les innovations structurantes de la convention 2026-2030 27
Axe 1 - Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage 27
1.1 Développement de la marque employeur et attractivité 27
1.2 Développement des partenariats et diversification des viviers 28
1.3 Sécurisation des recrutements et professionnalisation des acteurs 28
1.4 Objectifs de recrutement et structuration des parcours 29

1.5 Une démarche vertueuse, responsable et maîtrisée au service de parcours sécurisés 29
Axe 2 - Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes. 30
2.1 Une approche anticipée des parcours professionnels 30
2.2 La Période de Préparation au Reclassement (PPR) 30
2.3 Information, acculturation et engagement des agents 31
2.4 Coordination des acteurs et accompagnement renforcé 31
2.5 Le reclassement : professionnalisation et diversification des parcours 32
2.6 Une politique de reclassement responsable et soutenable 32
Axe 3 - Le maintien dans l'emploi 32
3.1 Une stratégie consolidée et assumée 32
3.2 Une évolution des modalités de prise en charge 33
3.3 Des dispositifs maintenus et consolidés 33
Axe 4 - La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap 34
Axe 5 - La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs 35
Axe 6 - L'accessibilité numérique 35
Axe 7 - Action(s) innovante(s) 36
7.1 Maintien de l'action de création d'un réseau de 'Pair-Aidance' ; 36
7.2 IA et licences COPILOT Pro 37
Axe 8 - Autres dispositif(s) de l'employeur 38
Conclusion générale 38
ANNEXE I - Détail du plan d'actions financier 39
ANNEXE II - Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi 40

Présentation générale

La politique départementale en matière de handicap s'inscrit dans la feuille de route « Pour un Nord inclusif et solidaire ». Elle vise à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, à garantir l'accès aux droits et à développer des réponses adaptées tout au long du parcours de vie. Cette ambition mobilise l'ensemble des compétences du Département et s'appuie notamment sur l'action de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), acteur central de l'accompagnement, de l'accès aux droits et de l'autonomie des Nordistes en situation de handicap.

Concrètement, cette politique se traduit par le développement de solutions de proximité favorisant l'accès aux droits, le soutien aux aidants, l'accompagnement vers un habitat adapté et inclusif, le soutien à la scolarisation des enfants en situation de handicap, ainsi que l'accès à l'emploi et à la vie sociale. Elle s'appuie également sur une forte logique partenariale avec les acteurs institutionnels, associatifs et médico-sociaux du territoire afin d'apporter des réponses coordonnées aux besoins des habitants.

Au-delà de ses politiques publiques à destination des habitants, le Département du Nord affirme également son engagement en tant qu'employeur inclusif. Avec un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi durablement supérieur aux obligations réglementaires, il conduit depuis plusieurs années une politique volontariste de recrutement, de maintien dans l'emploi, de compensation du handicap, de prévention de l'usure professionnelle et d'amélioration des conditions de travail. Cette démarche se traduit notamment par le déploiement d'aménagements de poste, l'accompagnement des parcours de reclassement et de reconversion, le développement de l'accessibilité numérique, la sensibilisation des collectifs de travail ainsi que la mise en œuvre d'actions innovantes telles que la pair-aidance ou le Bagel Game.

Cette politique s'inscrit pleinement dans la démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) portée par la collectivité visant à construire un environnement de travail inclusif permettant à chaque agent de développer ses compétences, d'exercer son activité dans des conditions adaptées et de sécuriser durablement son parcours professionnel.

La présente convention constitue ainsi un levier majeur de mise en œuvre de cette ambition. Elle traduit la volonté du Département du Nord de poursuivre une politique handicap exigeante, innovante et durable, au service de ses agents comme de la qualité du service public rendu aux Nordistes.

La démarche RSO comme cadre stratégique de la politique handicap

Le Département du Nord inscrit son action dans un territoire marqué par des défis sociaux, environnementaux et économiques majeurs. Les transitions en cours — écologiques, sociales, numériques et organisationnelles — imposent une adaptation continue du service public. Dans ce contexte, la Responsabilité Sociétale des Organisations constitue une nécessité stratégique visant à structurer, amplifier et rendre cohérentes les démarches existantes, tout en renforçant la modernisation et l'exemplarité du service public départemental.

Animée au départ par la mission ReSO, la démarche RSO repose sur plusieurs principes structurants : l'engagement collectif, l'implication des parties prenantes, la prise en compte du vivant et de l'humain, ainsi qu'un management facilitateur. Ces principes font écho aux valeurs Esprit Nord qui animent les services départementaux : faire équipe, oser le pas de côté, s'engager et être au service du public.

Les actions relevant de la RSO se caractérisent notamment par leur capacité à améliorer l'expérience des usagers et des agents, à associer l'ensemble des parties prenantes, à

produire des impacts multiples, à faciliter l'innovation, à anticiper les risques et à préparer la collectivité aux mutations à venir.

La convention avec le FIPHFP s'inscrit pleinement dans la démarche RSO de la collectivité. Elle traduit la volonté d'agir en faveur de l'inclusion des agents, dans une logique d'amélioration continue et de participation des personnes concernées aux projets qui les impactent. Elle vise également à renforcer la sensibilisation et l'information des managers sur leur pouvoir d'agir en tant que managers inclusifs, en rappelant les dispositifs mobilisables, les ressources disponibles et leur rôle déterminant dans l'adaptation de l'environnement de travail.

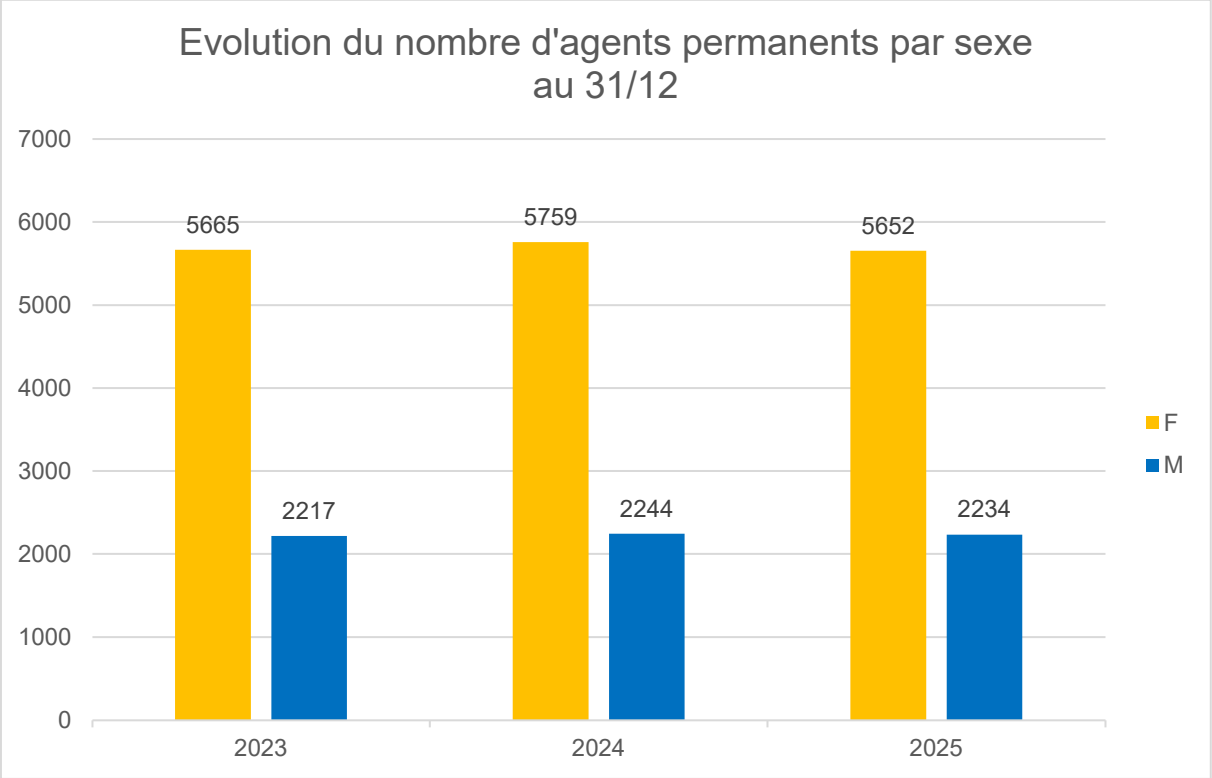
Diagnostic

L'ensemble des chiffres présentés en première partie porte sur la description de l'effectif permanent du Département au 31 décembre de chaque année. Cet effectif est composé des fonctionnaires ainsi que des agents non titulaires et contractuels occupant des postes permanents.

L'analyse des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) repose sur un périmètre plus large, intégrant non seulement l'effectif permanent, mais également les effectifs non permanents : agents recrutés en CDD (remplacements et renforts), apprentis, volontaires en service civique, ainsi que les collaborateurs de groupe et de cabinet.

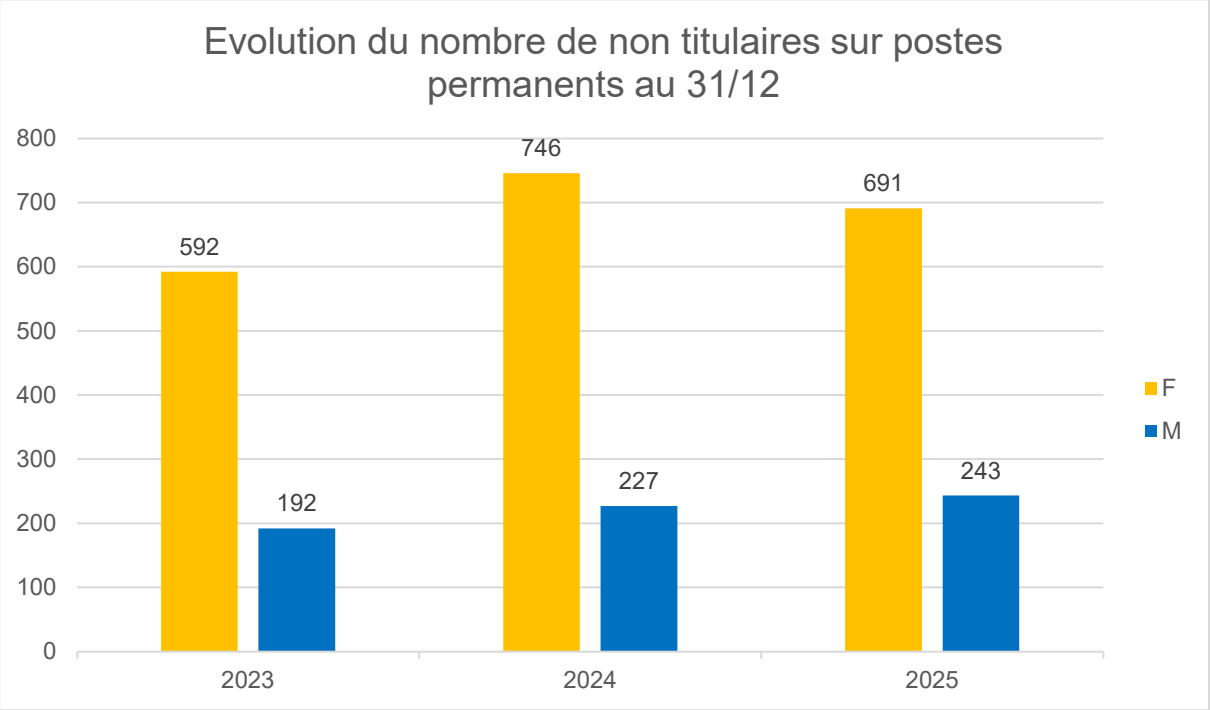
Effectifs permanents et Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

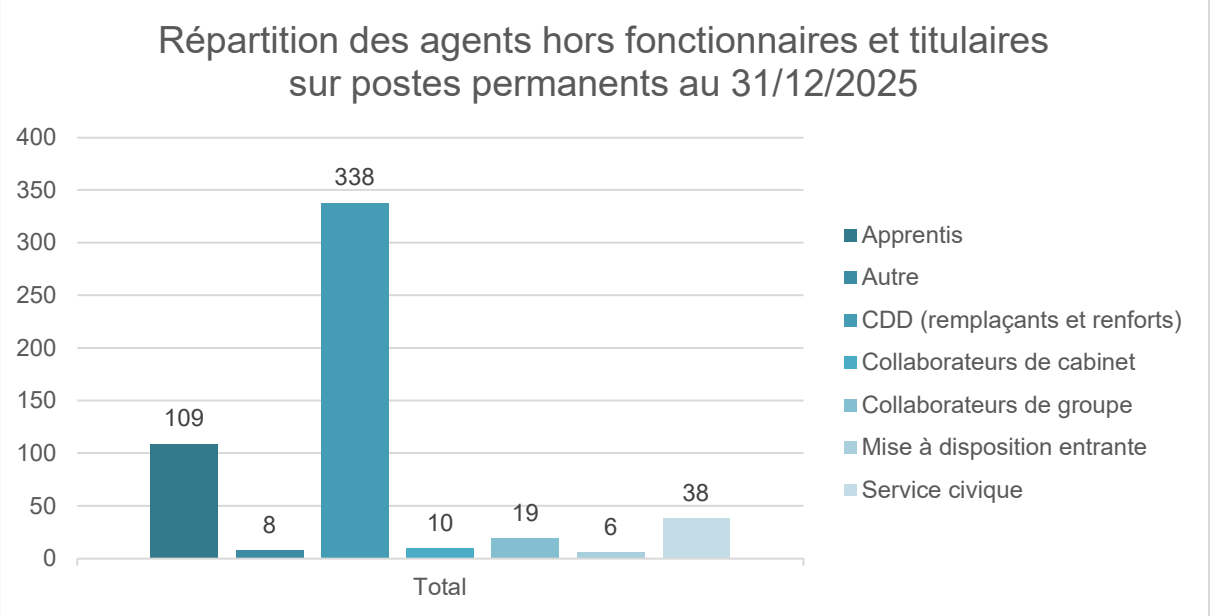
Présentation des effectifs permanents

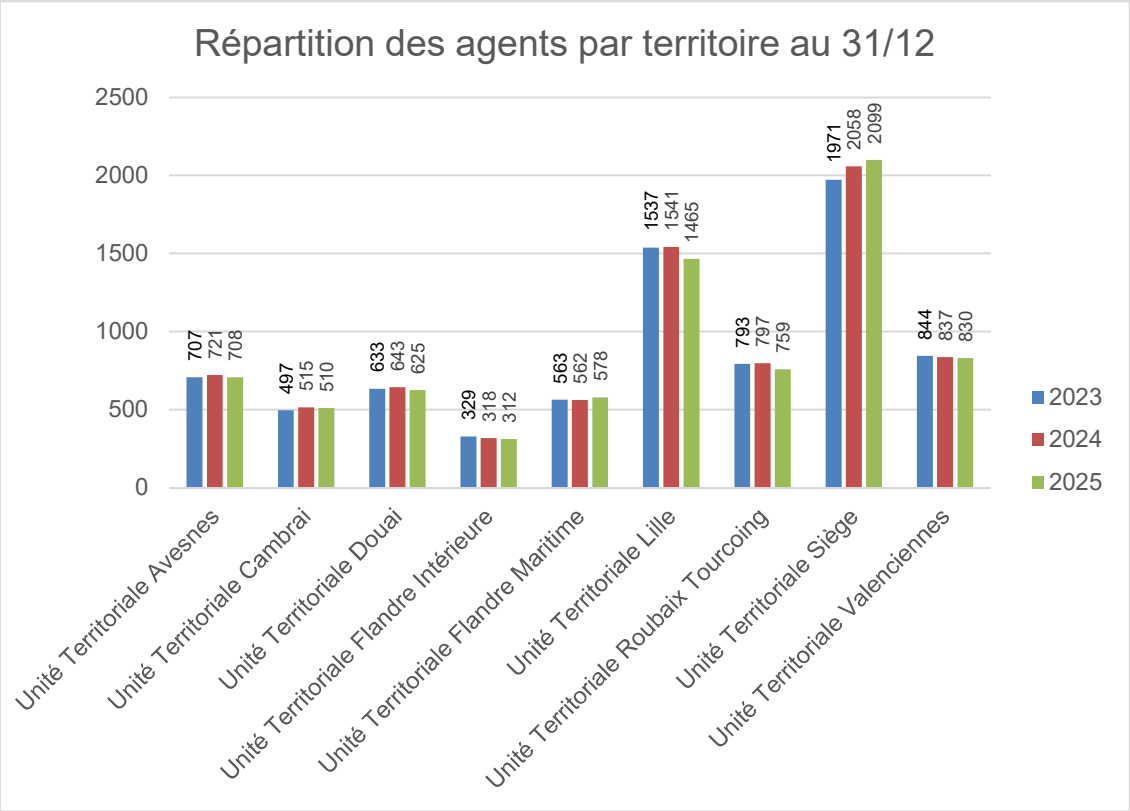


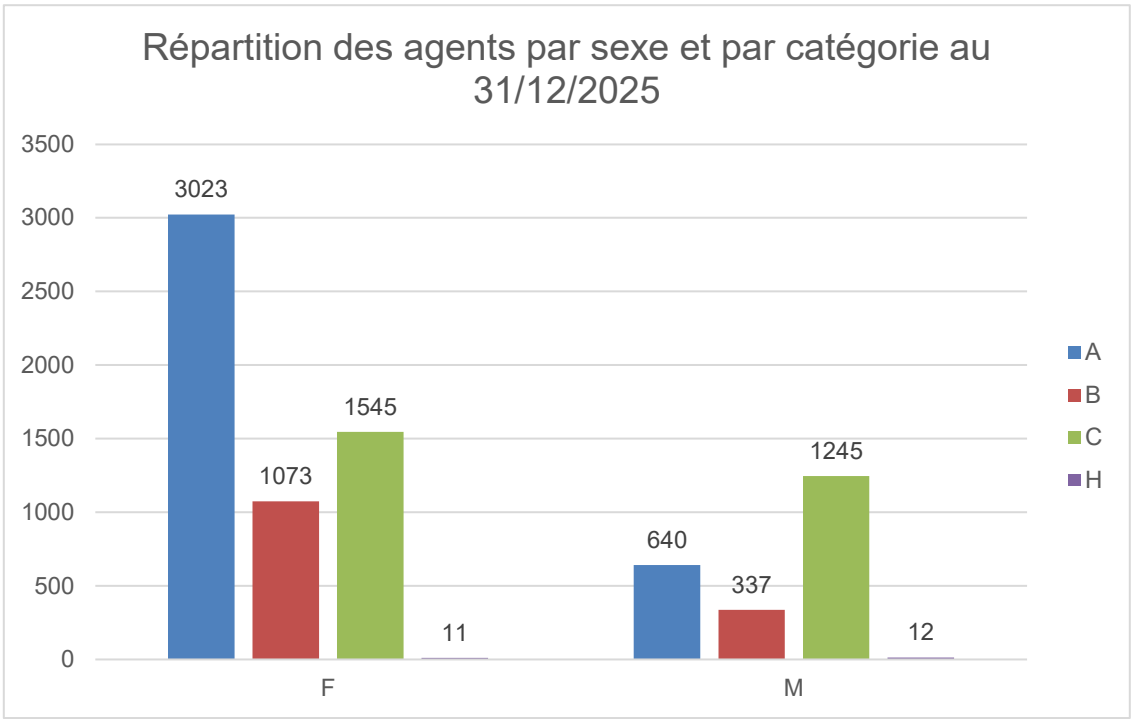
Au 31/12/2025, l'effectif permanent est de 7 886 agent(e)s. Compte tenu des agent(e)s à temps partiel et à temps non complet, ils représentent 7 568 agent(e)s en équivalent temps plein (ETP).

Le personnel départemental est composé à 72 % d'agent(e)s de sexe féminin et à 28 % d'agent(e)s de sexe masculin (5 652 femmes et 2234 hommes en 2025).

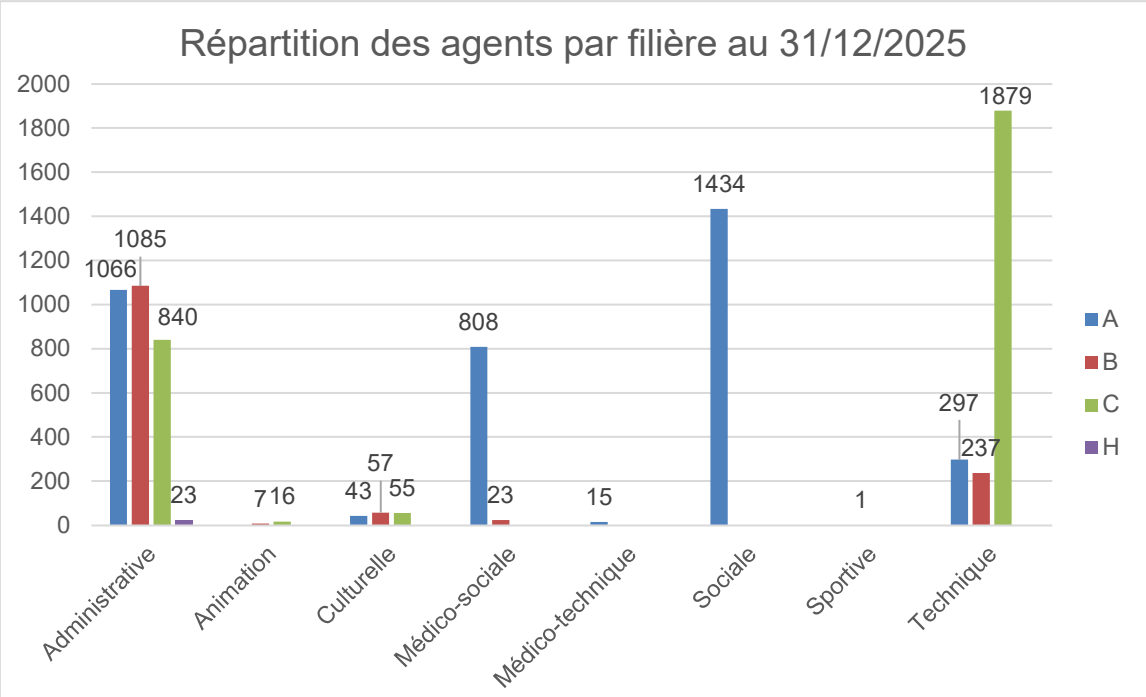


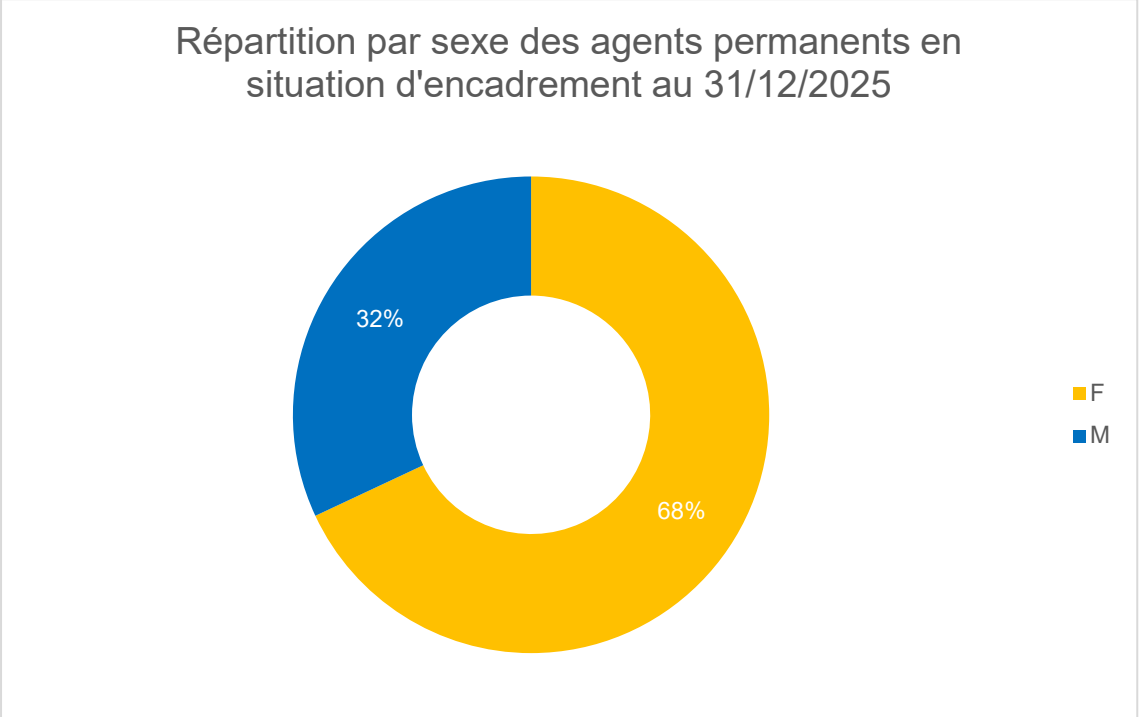




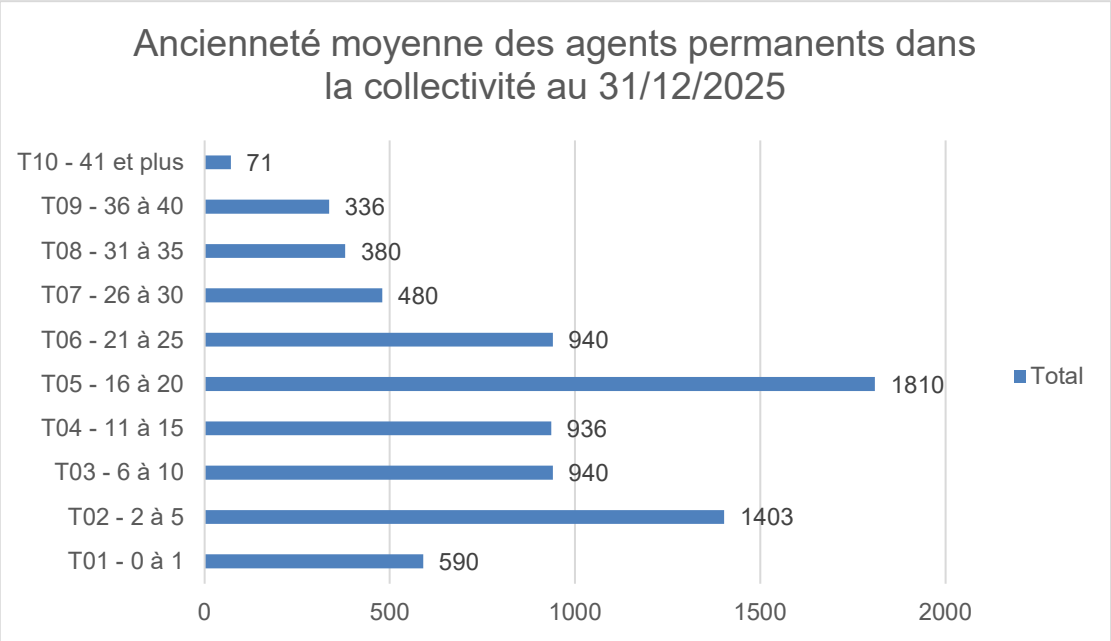


Répartition des agents par territoire au 31/12

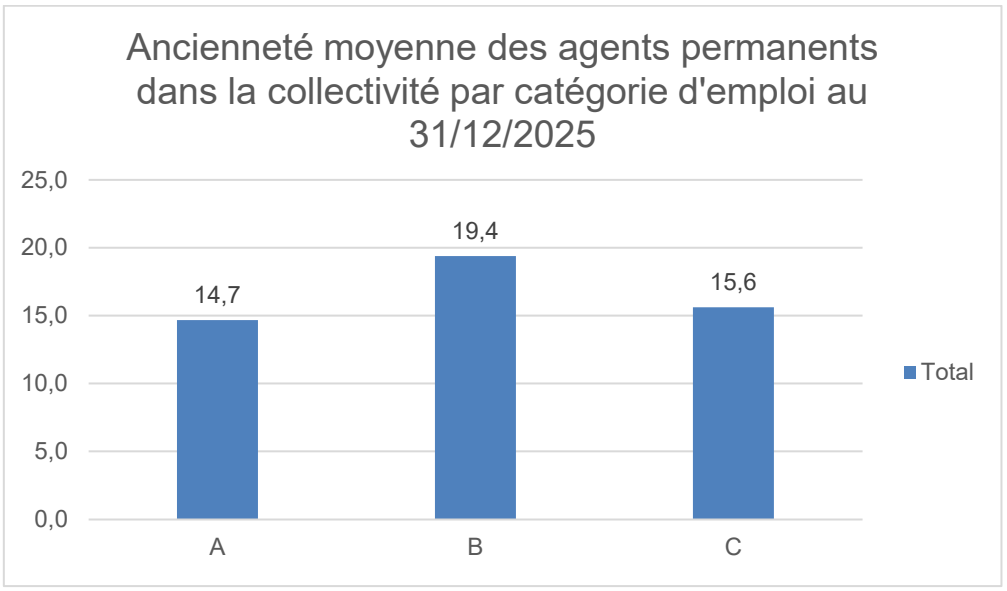


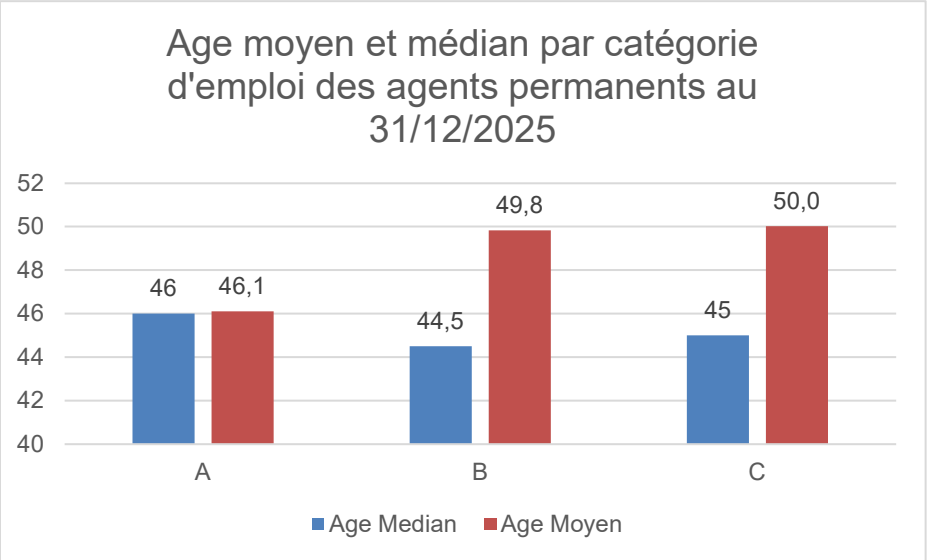


Au 31/12/2025, on compte 767 encadrant(e)s de tout niveau hiérarchique (de direction générale à équipe) et de toute catégorie (A, B et C). La part des femmes a légèrement augmenté par rapport à 2016 (68 %). Le taux d'encadrement du Département du Nord est de 9 %.

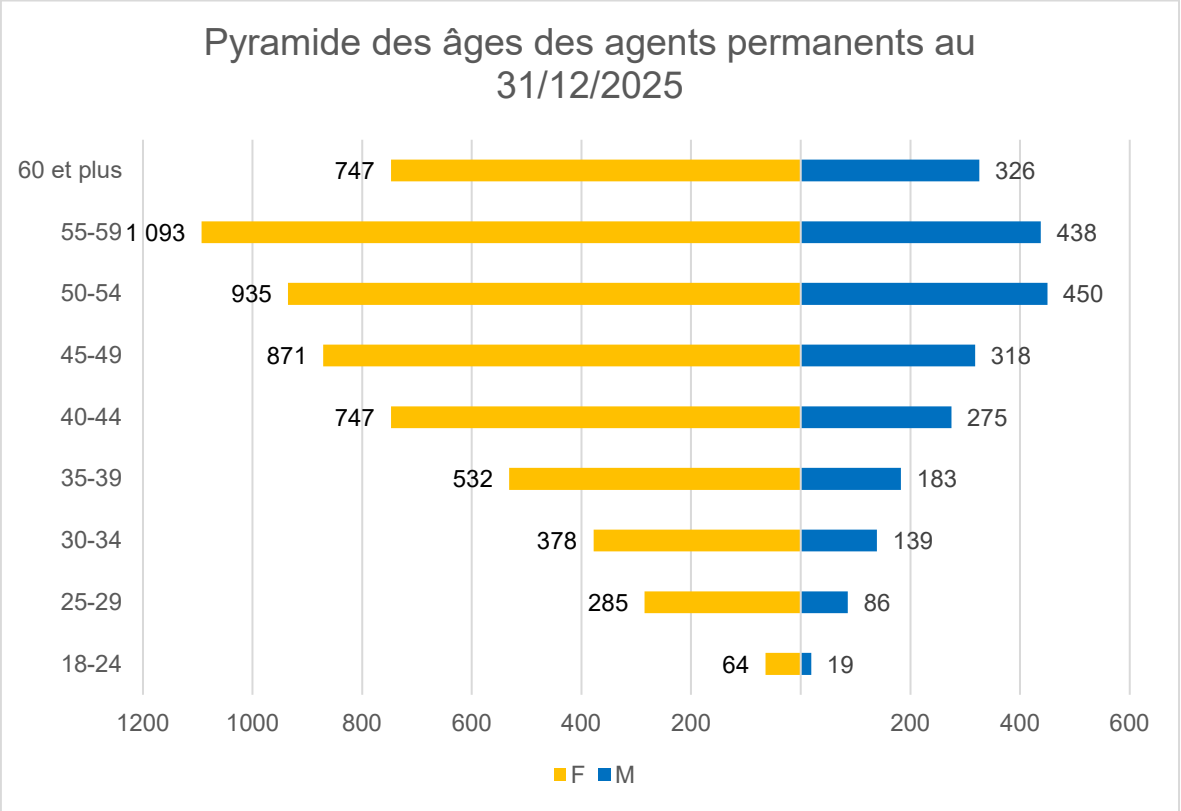


L'ancienneté moyenne des agents permanents est de 15,8 ans en 2025.





La moyenne d'âge départementale est de 48 ans en 2025.



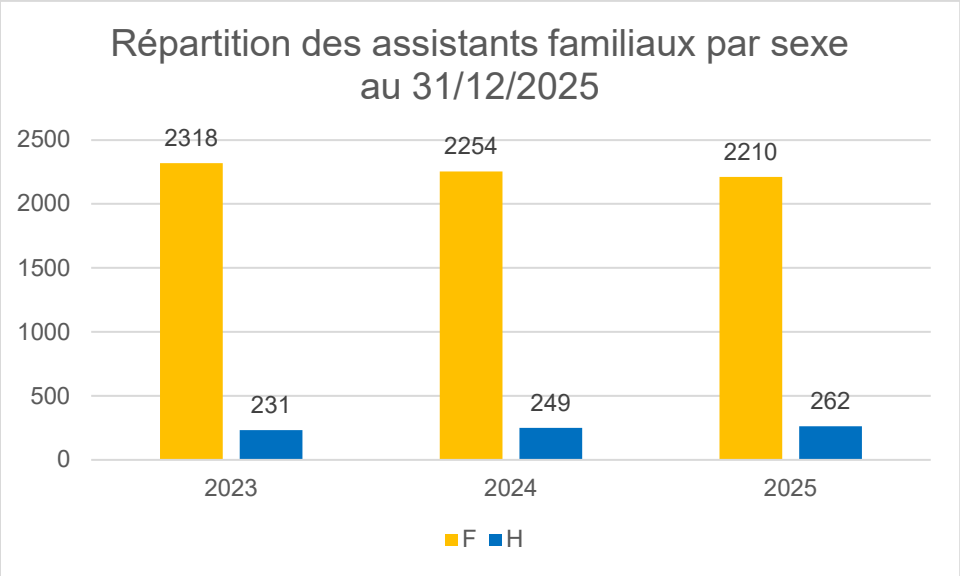
La moyenne d'âge des hommes au Département est de 48 ans et 10 mois. Pour les femmes, la moyenne est légèrement plus basse : 47 ans et 11 mois.

Les moins de 30 ans représentent environ 6 % de l'effectif. Les plus de 60 ans représentent quant à eux 13,6% des effectifs permanents.

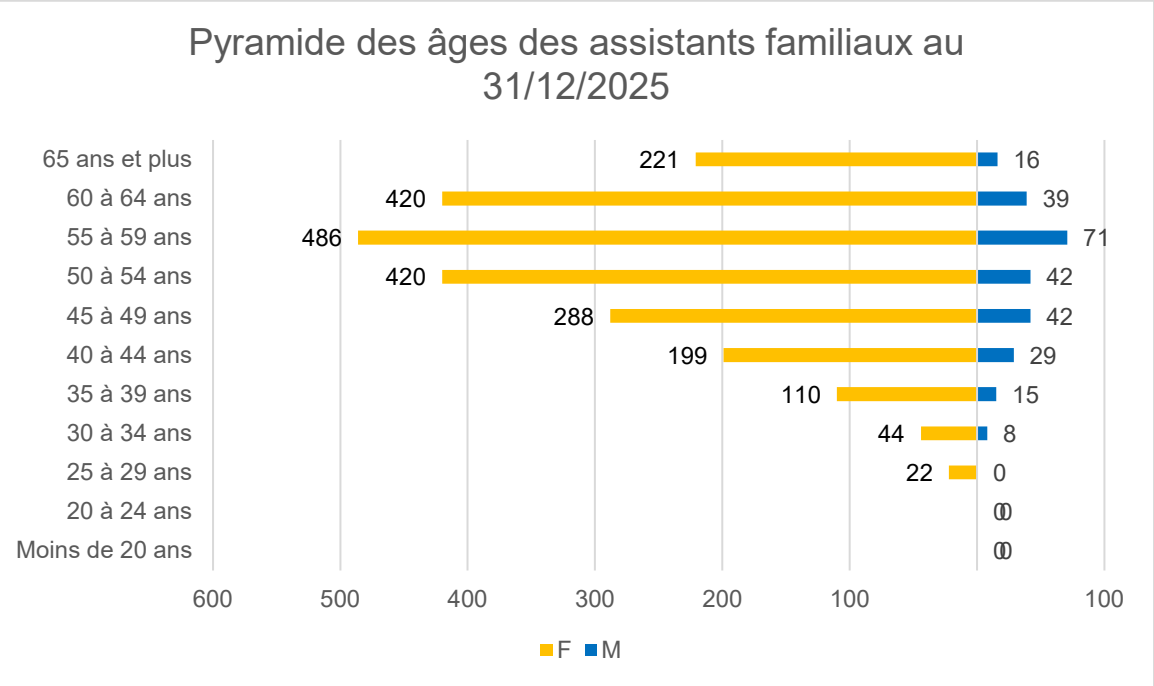
Conclusion intermédiaire :

Au 31 décembre 2025, le Département du Nord compte 7 886 agents permanents, représentant 7 568 ETP. La population est majoritairement féminine (72 %) et présente une ancienneté moyenne de 15,8 années. L'effectif se caractérise également par une proportion importante d'agents de plus de 50 ans, constituant un enjeu majeur en matière de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi.

ASSISTANTS FAMILIAUX



Depuis 2023, l'effectif des assistants familiaux a globalement baissé de 3 % (-77 agents). L'effectif reste majoritairement féminin, avec une représentation de 89 % contre 11 % d'hommes, mais la représentation féminine dans l'effectif global des assistants familiaux tend à baisser chaque année (-2,76 % en 2024 et -1,95 % en 2025), alors que l'effectif masculin progresse sur la profession (+7,79 % en 2024 et +5,22 % en 2025).



La moyenne d'âge des assistants familiaux est de 54 ans. Elle est plus élevée que la moyenne d'âge des agent(e)s permanents du Département.

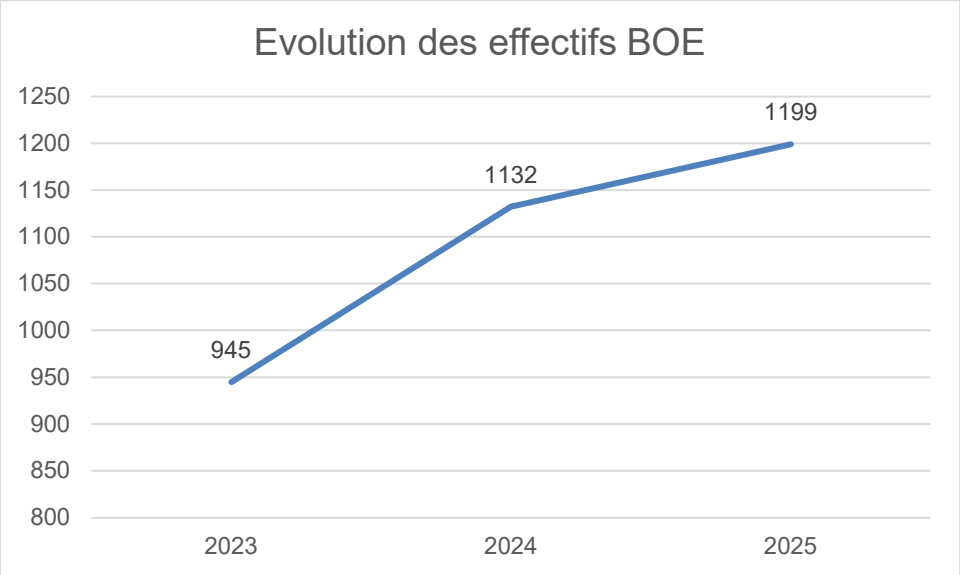
25 % de l'effectif a plus de 60 ans. 67 % de l'effectif a plus de 50 ans.

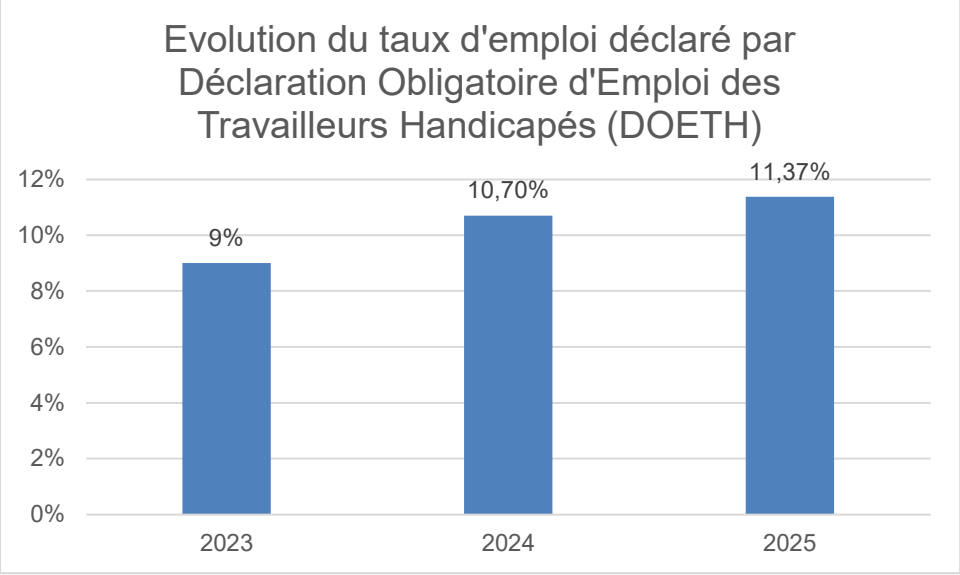
On note une baisse de l'effectif des assistants familiaux, phénomène national qui n'est pas propre au Département : entre 2024 et 2025, l'effectif total passe de 2503 à 2472 agents.

La part d'hommes continue d'augmenter notamment grâce aux conjoints d'assistantes familiales qui sollicitent leur agrément.

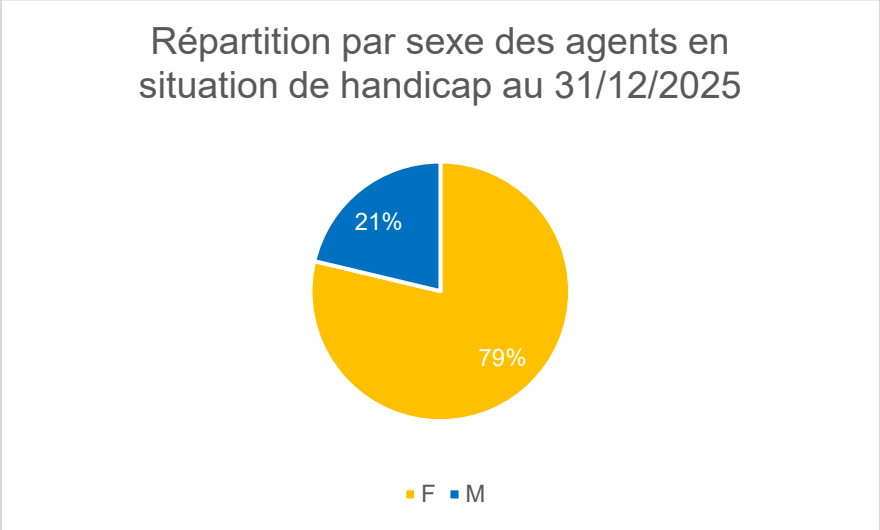
La moyenne d'âge est stable : 53 ans pour les hommes et 54 ans pour les femmes. La tranche d'âge la plus représentée reste celle des 55-59 ans. Les classes jeunes sont très peu représentées : les moins de 35 ans représentent seulement 3% en 2025.

Présentation des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

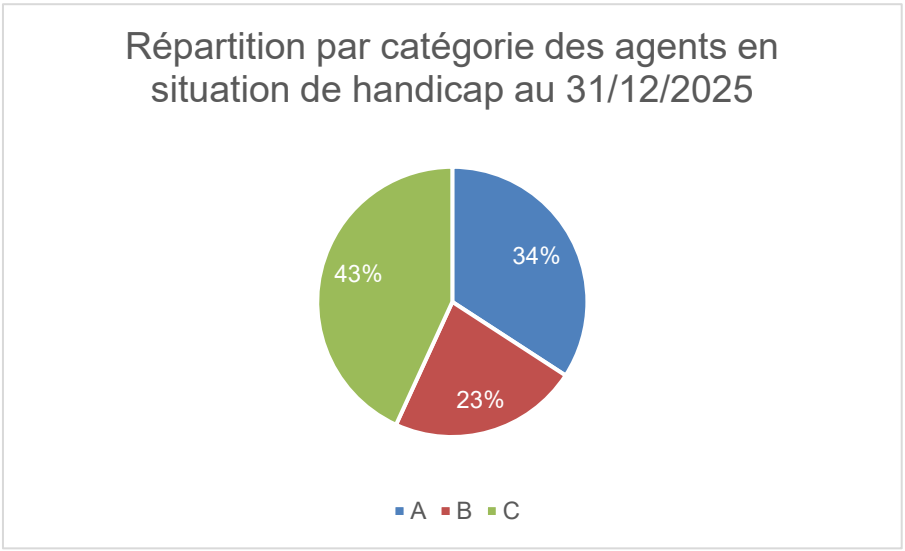


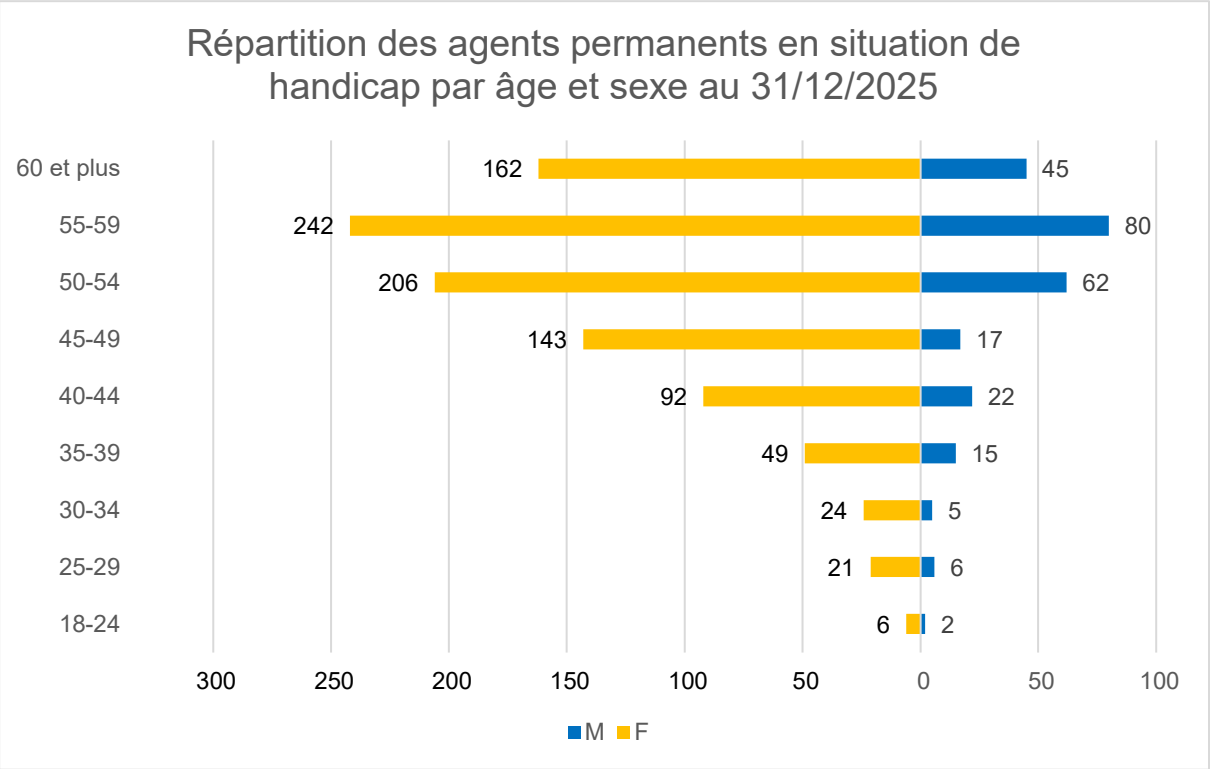


En 2025, la collectivité atteint un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de **11,37 %**, soit un niveau **nettement supérieur au seuil réglementaire de 6 %**. Ce résultat traduit l'engagement durable de la collectivité en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, avec **1 199 agents BOE déclarés**, exonérant le Département du Nord de contribution financière au titre de l'obligation d'emploi. Ce taux témoigne d'une politique handicap structurée, intégrée aux pratiques RH, et d'actions concrètes menées en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.



La répartition par sexe des agent(e)s en situation de handicap sur poste permanent (79 % de femmes et 21 % d'hommes) marque une légère sur-représentation des femmes par rapport au standard de la collectivité qui tend à s'accentuer : la collectivité comptait 24 % d'hommes et 76 % de femmes en situation de handicap en 2023, contre 68 % de femmes et 32 % d'hommes en 2016.





La pyramide des âges des agent(e)s en situation de handicap sur poste permanent représente une répartition hommes-femmes par classe d'âge proche de celle de l'effectif global départemental.

En 2025, les 55-59 ans constituent la tranche d'âge la plus représentée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans une proportion comparable à celle observée sur l'ensemble de l'effectif global départemental.

Focus sur la prévention

Une politique globale de santé au travail et de prévention des risques professionnels

Au-delà de son volontarisme en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, le Département mène une politique globale de prévention des risques professionnels et de santé au travail. Cette politique agit concrètement sur les facteurs de prévention primaire, dans une logique de traitement des risques à la source. Elle vise ainsi une amélioration continue des conditions de travail et contribue à prévenir efficacement les situations de handicap ainsi que la survenance d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

La prévention des risques professionnels repose principalement sur les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) du Département du Nord. Élaboré à partir de l'analyse des risques et des différents bilans en matière de santé au travail, ce programme fixe les priorités d'actions de la collectivité et traduit opérationnellement sa volonté d'amélioration continue des conditions de travail.

La version 2025-2026 a été adoptée par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail le 5 décembre 2025. 48 fiches actions concourent directement à la

prévention primaire des troubles musculosquelettiques, à la prévention des risques de survenue d'un handicap ou d'une maladie professionnelle.

Ce PAPRIPACT 2025-2026 intègre notamment les actions coconstruites avec les représentants du personnel dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion sur les volets « santé au travail » et « handicap ».

En 2026, ce sont ainsi 17 actions nouvelles d'ampleur qui ont été inscrites dans le PAPRIPACT dont 9 dédiées à la thématique handicap. On peut citer parmi ces actions nouvelles restant à affiner opérationnellement, la mise en place d'une formation interne « manager le handicap », l'amélioration des conditions de travail des agents vieillissants, la mise en place d'un plan de secourisme en santé mentale ou encore le renforcement de l'accessibilité bâtimentaire.

Il est enfin à noter que d'autres actions existent au-delà du PAPRIPACT en matière de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et d'amélioration des conditions de travail. Portées particulièrement par la référente handicap et la mission Prévention des risques professionnels, ces actions amènent une approche à la fois préventive, opérationnelle et anticipatrice des situations de travail.

On y retrouve notamment la mise en place de séances de réveil musculaire préalable au travail, l'élaboration de protocoles de posture au poste de travail, la définition d'aménagements types et ergonomiques pour les postes de travail, ainsi que des achats innovants d'aides à la vie quotidienne en milieu professionnel. Cette démarche vise également à mieux anticiper les risques dès la phase de recrutement ou de mobilité, en prévoyant l'intégration, dans les fiches de poste et les offres publiées, d'éléments de contexte relatifs aux conditions réelles d'exercice : configuration des espaces de travail, travail en open space, accueil du public, accessibilité des locaux, contraintes de déplacement, environnement sonore ou exigences posturales particulières. Elle permet ainsi de mieux informer les candidats, d'objectiver les besoins d'adaptation éventuels et de favoriser une adéquation durable entre les agents, les missions confiées et l'environnement de travail. Enfin, un travail structurant est engagé avec la Direction des Bâtiments autour d'un référentiel partagé incluant des prescriptions ergonomiques afin d'intégrer ces prescriptions dans les cahiers des charges techniques lors des opérations de réaménagements d'espaces départementaux. Ce référentiel a vocation à intégrer, dès la conception des espaces, les exigences d'accessibilité, de confort d'usage, de prévention des TMS et d'accueil inclusif des publics comme des agents.

Favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir l'absentéisme renforcé

Depuis plusieurs années, des outils et des moyens sont développés pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents et permettre, notamment, d'anticiper les situations d'inaptitude ou de reclassement.

Ainsi, la collectivité propose depuis 2022 aux agent(e)s en congés maladie ordinaire depuis 90 jours consécutifs de pouvoir bénéficier d'un entretien avec leur conseiller Santé/Retraite visant à les informer de leurs droits et obligations mais aussi de pouvoir identifier et anticiper les besoins spécifiques à leur retour en emploi, en particulier les besoins en lien avec leur situation de santé.

Ces rendez-vous sont également un moyen de repérer des situations personnelles difficiles pendant les périodes d'arrêt maladie et d'orienter l'agent concerné vers des professionnels de santé tels que le médecin du travail, les psychologues du travail mais également les assistantes sociales de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Ce dispositif est renforcé par les entretiens dits de ré-accueil menés à l'occasion d'un retour d'absence par le manager direct de l'agent. Ces entretiens visent plusieurs objectifs. Parmi eux :

- favoriser la réintégration de l'agent dans son service après un retour de congé-maladie en l'informant des évolutions mises en œuvre lors de son absence ;
- s'assurer que les conditions dans lesquelles l'agent reprend son poste sont adaptées (mise à disposition des informations, ergonomie du poste, besoin d'un accompagnement RH, besoin de formation ...) ;
- détecter un éventuel mal-être au travail ou des problématiques d'organisation du service ;
- agir à titre préventif pour éviter d'éventuelles absences liées aux conditions de travail.

Chaque manager joue ainsi un rôle essentiel lors du ré-accueil d'un agent et cette mobilisation est d'autant plus essentielle au retour d'un long arrêt maladie.

<u>La Maison Départementale de la Santé au Travail : une équipe pluridisciplinaire de santé au travail</u>

La Direction des Ressources Humaines (DRH) a engagé depuis 2022 un important travail de conception de son projet de direction et de redéfinition de son organisation autour de 2 axes, expertise et proximité.

Ceci a conduit à la création d'un Pôle Vie au Travail composé d'un service pluridisciplinaire de santé au travail dénommé « Maison Départementale de la Santé au Travail » (MDST) bénéficiant d'une équipe dédiée à la thématique handicap mais également d'une chargée de mission Bien-être au Travail et d'un observatoire de l'absentéisme.

La MDST est directement porteuse de la politique départementale de santé au travail et de prévention des risques professionnels, via la promotion, l'animation et l'accompagnement d'une démarche globale de bien-être au travail. Elle anime et accompagne également la politique handicap, en adaptant et en maintenant dans l'emploi les agent(e)s en situation de handicap, tout en assurant le développement de l'accompagnement social, médical et psychologique des agents départementaux.

La MDST intègre également une équipe dédiée à la prévention des risques professionnels afin de mieux coordonner les actions départementales en matière de prévention primaire inscrites dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Programme Annuel de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

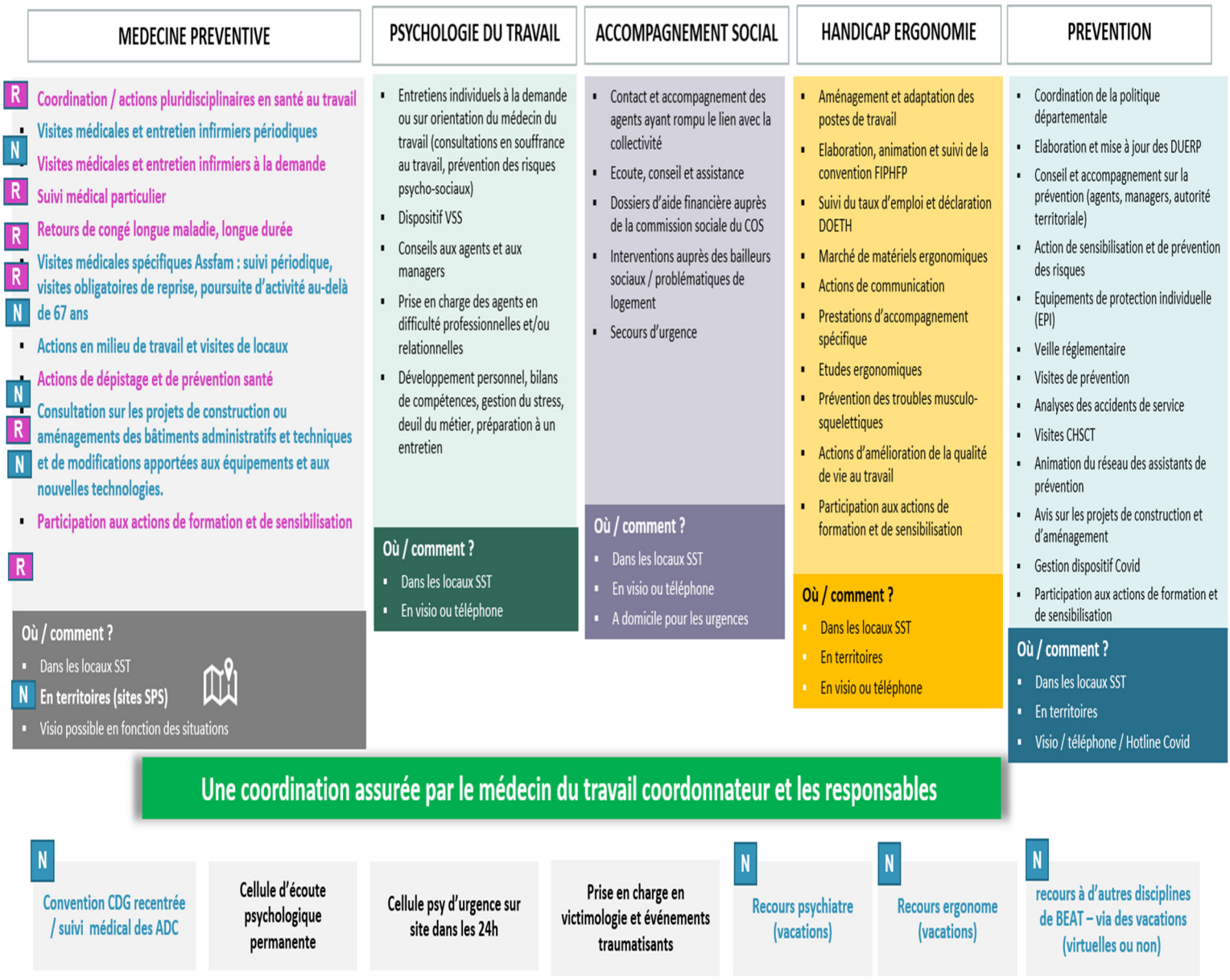
Des dispositifs complémentaires s'ajoutent à l'offre de services de la MDST tels :

- une cellule d'écoute psychologique, anonyme et confidentielle, joignable 7j/7 et 24h/24 et accessible en Langue des Signes Française ;
- une cellule d'urgence psychologique sur site suite à un événement traumatisant, permettant d'assurer un déchocage psychologique collectif et de prévenir l'apparition éventuelle de troubles post-traumatiques ;
- une prise en charge individuelle par des psychologues spécialisés en victimologie pour traiter les suites d'une agression et ses conséquences ;
- Un programme d'activités ouverts aux agents sur leur temps de travail pendant le temps du midi incluant une offre sportive (yoga, pilates…) et une offre bien-être (sophrologie, méditation…).

Ces 4 dispositifs complémentaires relèvent de la prévention tertiaire et permettent une couverture exhaustive, tant sur les aspects de temporalité que de typologie, des problématiques psychologiques au travail. Ils viennent par ailleurs compléter l'approche systémique en prévention primaire des risques psycho-sociaux portée à travers le DUERP.

L'action de la MDST est détaillée au sein du Rapport Annuel Santé Sécurité et Conditions de Travail, présenté chaque année en instance F3SCT.

L'offre de service de la MDST peut se résumer de la façon suivante :



Les principaux enjeux identifiés pour la période 2026-2030

L'analyse des données sociales, de santé au travail et relatives à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi met en évidence plusieurs enjeux structurants pour les années à venir :

- anticiper les effets du vieillissement des effectifs ;
- prévenir les situations d'usure professionnelle et de désinsertion ;
- poursuivre les efforts de recrutement inclusif ;
- maintenir un haut niveau d'accompagnement des agents en situation de handicap ;
- renforcer l'autonomie des directions dans la prise en compte des enjeux d'inclusion ;
- poursuivre la professionnalisation des managers et acteurs RH ;
- développer l'accessibilité sous toutes ses formes (numérique, organisationnelle et environnementale).

Ces enjeux constituent le socle de la présente convention et orientent l'ensemble des actions proposées pour la période 2026-2030.

Bilan de la convention précédente et/ou des actions mises en place avant le conventionnement.

Bilan financier

Axe	Budget Global FIPHFP	Budget global employeur	Bilan année 1 FIPHFP	Bilan année 1 employeur	Bilan année 2 FIPHFP	Bilan année 2 employeur	Prévisionnel année 3 FIPHFP	Prévisionnel année 3 employeur	Bilan année 3 FIPHFP	Bilan année 3 Employeur	Nouveau plan FIPFPH 2025	Total FIPHFP	Total Employeur	solde FIPHFP	Solde employeur
Axe 1 Recrutement	422 989	301 293	144 189	52 582	149 684	104 641	0	313 120	127599	100 470	422 989	432 694	201 747	1 517	43 600
Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes en inaptitude	101 787	239 120	2 000	0	8 007	0	25 000	18 000	6 913	8 361	25 008	16 921	8 361	8 088	230 759
Axe 3 Maintien dans l'emploi	364 616	903 521	346 963	240 782	85 579	225 994	160 900	436 745	68 864	259 777	500 862	500 843	679 024	-544	176 968
Axe 4 Formation des agents et tuteurs en relation avec agents TH	67 000	47 100	8 022	2 760	0	0	45 000	45 000	3 600	0	23 683	14 382	2 760	12 061	44 340
Axe 5 Communication et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	0	32 000	0	0	0	1 105	0	15 000	0	8 760	0	0	9 866	0	22 135
Axe 6 Accessibilité numérique	50 320	29 680	7 350	0	11 820	0	45 000	29 680	0	0	34 170	19 170	0	15 000	29 680
Axe 7 Actions innovantes	10 000	20 000	944	1 000	0	0	3 000	2 000	0	0	10 000	3 428	3 484	9 056	19 000
Axe 8 Autres dispositifs employeur	0	459 516	0	98 943		120 413	0	150 000	0	142 998	0	0	351 441	0	97 162
TOTAL	1 016 712	2 032 231	509 468	396 067	255 090	452 153	278 900	1 009 245	206 976	520 365	1 016 712	987 438	1 256 682	45 178	663 646
VERSEMENT FIPHFP			305 014		432 590			1 184 011	268 908		1 006 512			10 200	0

Les écarts constatés entre les montants prévisionnels et les dépenses effectivement réalisées s'expliquent principalement par la difficulté, pour un employeur public, d'anticiper avec précision le coût réel et la temporalité de déploiement de certaines actions sur une période pluriannuelle.

Plusieurs dispositifs ont nécessité un temps de maturation plus important que prévu, notamment la démarche de pair-aidance dont la construction a reposé sur un important travail préparatoire visant à définir un parcours cohérent de soutien et à structurer une animation par facilitateurs.

De la même manière, les actions de reclassement et de reconversion professionnelle demeurent difficilement prévisibles, tant en termes de volume que de nature des accompagnements à mobiliser. Certaines formations de reconversion ont par ailleurs pu être prises en charge dans le cadre de l'offre de droit commun du le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), sans coût supplémentaire pour la convention.

En matière de formation, le développement de ressources pédagogiques internes et l'inscription d'une formation créée par la Mission Handicap au catalogue de la collectivité ont permis de renforcer l'offre tout en limitant le recours à des prestataires externes.

Enfin, la mise en place d'un marché dédié à l'accessibilité numérique a permis de réaliser les audits à des coûts inférieurs aux plafonds prévus dans le catalogue des aides du FIPHFP, tandis que le développement d'une expertise interne a renforcé l'autonomie du Département sur ces enjeux.

Ces éléments témoignent d'une gestion responsable et pragmatique de la convention, privilégiant l'efficacité des actions, la montée en compétence interne et l'optimisation des financements mobilisés plutôt qu'une consommation systématique des enveloppes budgétaires prévues.

Bilan des recrutements

Au titre de la convention écoulée, le Département du Nord avait fixé comme objectif de renforcer son attractivité en développant une démarche de recrutement inclusive, avec une attention particulière portée aux personnes en situation de handicap. Cette ambition s'est traduite par le développement de partenariats avec les acteurs de la formation et de l'insertion, l'amélioration de l'accessibilité des offres d'emploi, la sensibilisation des recruteurs et managers ainsi que par un objectif de progression des recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Une dynamique de recrutement effective sur l'ensemble de la période

Sur les trois années de la convention, le Département a réalisé **69 recrutements pérennes** (fonctionnaires stagiaires, titulaires et CDI), dont **19 recrutements faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne**, démontrant la capacité de la collectivité à transformer certains parcours temporaires en emplois durables.

Le Département a aussi enregistré **42 recrutements d’emplois non-pérennes**, répartis entre contrats d'apprentissage, CDD, services civiques et stages. Cette politique a permis de maintenir des portes d'entrée diversifiées vers l'emploi public et de faire découvrir les métiers du Département à des publics parfois éloignés de la fonction publique.

Une politique d'apprentissage renforcée mais confrontée aux réalités du marché de l'emploi

L'apprentissage constituait un axe stratégique fort de la convention. Sur la période, 10 apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés, dépassant l'objectif initial de 9 apprentis fixé dans la convention. Cette dynamique témoigne de la volonté du Département de favoriser les parcours qualifiants et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dès leur formation. Le taux d'apprentis BOE atteint ainsi 7,4 %, confirmant l'engagement de la collectivité dans ce domaine.

Les recrutements pérennes faisant directement suite à un contrat d'apprentissage demeurent toutefois limités sur la période de la convention. Cette situation s'explique notamment par l'absence de besoins correspondant aux profils formés au moment de

l'obtention du diplôme, l'absence de vacance de poste sur certaines filières ou encore l'évolution des projets professionnels de certains apprentis. Les opportunités de recrutement dépendent en effet à la fois des postes vacants, des compétences acquises, de l'adéquation aux besoins des services et des contraintes statutaires propres à la fonction publique territoriale.

Pour autant, le Département a fait le choix d'accompagner plusieurs apprentis dans la poursuite de leur parcours de formation en renouvelant leur contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur. Trois apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont ainsi pu prolonger leur présence au sein des effectifs et bénéficier d'un accompagnement renforcé vers une qualification plus élevée. Cette démarche illustre la volonté de la collectivité de soutenir l'élévation du niveau de qualification des personnes en situation de handicap et de sécuriser leur insertion professionnelle sur le long terme, y compris lorsque les conditions d'un recrutement immédiat sur emploi pérenne ne sont pas réunies.

Ainsi, le Département privilégie une logique de parcours qualifiants et durables, en permettant aux apprentis de consolider leurs compétences, de renforcer leur employabilité et de préparer dans les meilleures conditions leur accès à un emploi pérenne, au sein de la collectivité ou plus largement dans la fonction publique.

Une pérennisation des parcours à consolider

La convention prévoyait de favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap. Les résultats obtenus démontrent une réelle capacité à sécuriser certains parcours professionnels. Sur les 69 recrutements pérennes réalisés, 19 concernent des agents précédemment recrutés sous des formes d'emploi non pérennes.

Toutefois, comme de nombreux employeurs publics, le Département reste confronté à plusieurs contraintes : contexte budgétaire, évolution des organisations, adéquation entre compétences disponibles et besoins des services, mais également faible volumétrie de candidats. Ces éléments limitent parfois les possibilités de transformation systématique des contrats temporaires en emplois permanents.

Une ambition volontariste malgré un contexte concurrentiel

Au-delà des chiffres, cette convention a permis de structurer durablement la politique de recrutement inclusif du Département. Les actions engagées en matière de communication employeur, de développement des partenariats, de sensibilisation des recruteurs et d'amélioration de l'accessibilité des offres ont contribué à renforcer l'identification du Département comme employeur engagé en faveur de l'inclusion.

Si l'objectif conventionnel de 6 % des recrutements annuels consacrés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi reste un défi dans un contexte de forte concurrence sur certains métiers, la collectivité a poursuivi ses efforts pour diversifier ses canaux de sourcing, sécuriser les parcours d'apprentissage et favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap.

La future convention devra permettre de poursuivre cette dynamique, en renforçant notamment les partenariats avec les acteurs du recrutement, de la formation et de l'apprentissage, tout en développant des dispositifs de sécurisation des parcours favorisant la pérennisation des recrutements lorsque les conditions d'adéquation entre besoins de service et compétences sont réunies.

Bilan qualitatif

Les principales réussites

La convention a permis de consolider une politique handicap structurée, reconnue et intégrée aux enjeux de recrutement, de maintien dans l'emploi et de professionnalisation des acteurs.

Les actions de sensibilisation ont renforcé la culture de l'inclusion au sein de la collectivité grâce à des formats variés et adaptés aux réalités des agents.

Parmi les réussites marquantes figurent la distinction obtenue par le *Bagel Game* lors du Trophée des Employeurs Publics, le renforcement de l'accompagnement des managers via un partenariat avec la Mission Développement Managérial, ainsi que la création d'une pièce de théâtre filmée sur le maintien dans l'emploi pendant la maladie, devenue un outil pérenne de sensibilisation et de dialogue au sein des équipes.

Les difficultés rencontrées

La principale difficulté rencontrée concerne la mobilisation des agents, dans un contexte marqué par une multiplication des actions de sensibilisation ayant progressivement généré une forme de lassitude.

Afin de renforcer leur impact, la collectivité s'oriente désormais vers une stratégie de type « moins mais mieux », privilégiant des actions plus ciblées, qualitatives et concentrées sur des temps forts identifiés. Par ailleurs, certains projets innovants ont nécessité un investissement en ingénierie plus important que prévu, conduisant à privilégier la co-construction et la qualité des dispositifs plutôt qu'un déploiement rapide.

Focus sur les actions innovantes mises en œuvre dans le cadre de la précédente convention

La pair-aidance : construire un dispositif durable avant son déploiement

Le Département a engagé une démarche ambitieuse de développement de pair-aidance afin de renforcer l'accompagnement des agents en situation de handicap.

Cette dynamique s'est appuyée sur un important travail collaboratif mobilisant des agents volontaires concernés ainsi que les différents acteurs de l'accompagnement au sein de la collectivité. Cette phase de construction a permis de définir un modèle adapté aux besoins du Département et reposant sur trois axes complémentaires :

- la mise en place de groupes d'entraide favorisant les échanges entre pairs et le partage d'expériences ;
- la création d'une communauté de pair-aidants constituant un relais de proximité à l'échelle du territoire ;
- le développement d'actions de communication et de sensibilisation auprès des équipes et des encadrants.

Cette démarche a nécessité un temps de maturation plus important que prévu mais a permis de poser des bases solides en vue d'un déploiement cohérent et pérenne lors de la prochaine convention.

La mise en œuvre d'un marché de recyclage du matériel ergonomique spécifique

Cette initiative vise à donner une seconde vie aux équipements adaptés et à répondre plus rapidement aux besoins des agents bénéficiant de préconisations médicales.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le plan d'Administration **Nord Durable**, et dans les principes de responsabilité sociétale des organisations. Elle répond à un triple objectif : favoriser l'inclusion des agents, optimiser l'utilisation des ressources publiques et réduire l'empreinte environnementale de la collectivité. Le dispositif permet la récupération, la remise en état et la réattribution de matériels ergonomiques encore utilisables, tout en sensibilisant les bénéficiaires à leur bon usage.

L'accessibilité numérique : une montée en autonomie réussie

L'accessibilité numérique constitue également une réussite notable de la convention. Les investissements engagés ont permis non seulement de réaliser les audits nécessaires mais surtout de développer des compétences internes pérennes. Cette stratégie a contribué à rendre progressivement la collectivité plus autonome sur ces enjeux et à inscrire durablement l'accessibilité numérique dans les pratiques professionnelles. Cette démarche ne se limite pas aux outils numériques : elle a également conduit à la mise en œuvre volontaire des principes du RGAA dans les écrits administratifs et les supports de communication, à la montée en compétence des agents concernés et à l'intégration progressive d'exigences d'accessibilité dans les marchés publics, renforçant ainsi durablement la qualité et l'inclusivité des productions départementales

En conclusion intermédiaire, la convention a permis au Département du Nord de consolider une politique handicap mature, innovante et reconnue. Elle a favorisé le développement d'outils pérennes, la montée en compétence des acteurs internes, l'émergence d'initiatives innovantes en matière de pair-aidance, d'accessibilité numérique et d'économie circulaire, tout en renforçant les liens entre politique handicap, qualité de vie au travail, management et responsabilité sociétale. Les enseignements tirés de cette période conduisent aujourd'hui la collectivité à privilégier une approche plus ciblée, plus qualitative et à plus fort impact dans le cadre de la future convention.

L'organisation de la politique handicap envers les agents départementaux

Gouvernance

La politique et le projet handicap reposent sur une gouvernance forte assurée par Monsieur le Vice-Président en charge des Ressources Humaines, par ailleurs membre du Comité Local du FIPHFP.

Ainsi, cette gouvernance passe par le pilotage de la politique handicap par le Vice-Président en charge des Ressources Humaines mais aussi par son rôle actif lors des manifestations visant à favoriser l'inclusion. Cette impulsion est activée de concert avec le Directeur Général des Services et la Direction Générale Adjointe Partenaires Ressources. Ensemble ils s'assurent de favoriser l'information faite aux agent(e)s sur les dispositifs existants et les acteurs relais en interne.

En sa qualité de Président de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3CST), le Vice-Président en charge des Ressources Humaines

impulse les dossiers relatifs à la politique handicap, et plus largement, l'amélioration des conditions de travail.

Des moyens humains dédiés

Le Département du Nord, conscient des enjeux de la thématique et acteur de sa politique handicap en faveur de ses agents, a souhaité dédier des moyens humains spécifiques pour assurer le pilotage et la gouvernance.

Ainsi, une équipe de 5 agent(e)s à temps plein assure cette mission d'accompagnement et de pilotage.

Elle est constituée de 3 chargés d'accompagnement handicap et d'un gestionnaire administratif. Elle est sous la responsabilité de la référente départementale handicap de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Le pilotage et le suivi de la convention seront ainsi portés par la mission handicap dont le rôle consiste à :

- Être l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions relatives au handicap afin d'accompagner de manière personnalisée les agent(e)s reconnu(e)s bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ;
- Suivre l'octroi des aides techniques et individuelles, accompagner les démarches à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, impulser et suivre les actions de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap, promouvoir en interne et en externe la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap menée par le Conseil départemental ;
- Suivre et consolider les données relatives aux effectifs des BOE en vue de remplir la déclaration annuelle ;
- Assurer le suivi budgétaire de la convention mais aussi du marché spécifique créé et dédié aux matériels de compensation et de maintien dans l'emploi ;
- Assurer la mise en œuvre et le suivi opérationnel de la présente convention signée avec le FIPHFP ;
- Coordonner la mise en œuvre et le suivi des actions décrites dans le présent document, assurer le montage des demandes de financement auprès du FIPHFP, préparer le suivi du plan d'actions et l'évaluation de la convention pour les instances représentatives du personnel.

Pour mener à bien sa fonction, la mission handicap s'appuie sur des acteurs ressources : l'ensemble des services ressources humaines, la médecine du travail, les assistantes sociales, les conseillers en mobilité et le partenariat externe.

Par ailleurs, l'équipe handicap travaille de concert avec les conseillers en prévention des risques professionnels qui repèrent, alertent, signalent les points de vigilance et co-évaluent avec les chargés d'accompagnement les études ergonomiques qui nécessitent leur expertise. Des solutions sont apportées pour aider à la compensation du handicap.

La mission handicap effectue les bilans annuels et de fin de conventionnement avec le FIPHFP.

Elle contribue également à impulser des projets transversaux visant l'anticipation des besoins et la mise en place de solutions ergonomiques en réalisant régulièrement des études collectives et pluridisciplinaires avec les infirmières en santé au travail, les conseillers en prévention pour apporter des conseils en posture, les réglages de sièges et l'organisation des espaces de travail tout en préconisant et en livrant du matériel adapté de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Un comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place dans le cadre de cette convention. Son rôle est de valider les objectifs, de suivre leur état d'avancement par la production d'indicateurs, de prendre connaissance des bilans annuels de la convention et de réajuster les points fragiles afin de garantir l'atteinte des objectifs fixés.

Il a été réuni en amont de la rédaction de la convention afin d'être informé des propositions faites par le comité technique. Il a également pu orienter les actions stratégiques à prioriser ainsi que l'investissement financier que la collectivité est prête à engager.

Il se réunira chaque année à la période des bilans annuels et en amont des présentations en instances.

Il est composé du Vice-Président en charge des Ressources Humaines, du Directeur Général Adjoint délégué Partenaire et Ressources, de la Directrice des Ressources Humaines et des responsables des pôles transverses.

La Directrice territoriale handicap du FIPHFP sur le territoire des Hauts de France est également associée à ces comités de pilotage sur les bilans annuels.

Organisation du suivi individuel des BOE

Le pilotage organisationnel de cette convention est effectué en équipe pluridisciplinaire au sein même de la Maison Départementale de la Santé au Travail et des services RH connexes. Le médecin du travail a un rôle majeur dans le repérage des situations par le biais des préconisations et restrictions médicales et la prise en compte de l'état complet de santé. Réflexions communes, accompagnements réguliers (par les psychologues du travail, les assistantes sociales, l'infirmière et les conseillers en mobilité et entité handicap) et coordination de ces derniers, sont autant de moyens intellectuels et humains mis au service des agent(e)s.

Cette prise en charge pluridisciplinaire et la régularité des interventions croisées permettent de dédier des ETP supplémentaires à la mise en œuvre de la politique handicap qui équivalent à 1.5 ETP. Ces relais humains sont mobiles et se déplacent dans l'ensemble du territoire départemental prenant en compte la situation des territoires éloignés de la MDST.

En outre, un comité technique chargé de piloter et de coordonner la mise en œuvre de la convention a été créé afin de garantir la cohérence des actions engagées et des moyens opérationnels mobilisés. Il se réunira régulièrement, à l'approche de chaque échéance annuelle, afin d'analyser l'avancement de la convention, d'ajuster les projections si nécessaire et de préparer les orientations de l'année suivante.

Il préparera aussi la présentation en comité de pilotage des bilans annuels et arbitrages supplémentaires nécessaires si des réajustements sont à envisager.

Le rôle et les missions du référent handicap

Le référent handicap constitue l'interlocuteur privilégié des agents, managers et directions pour toutes les questions relatives au handicap, au maintien dans l'emploi et à l'inclusion. Il assure le pilotage opérationnel de la politique handicap, coordonne les acteurs internes et externes, accompagne les situations individuelles, mobilise les dispositifs de compensation et veille à la bonne mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP. Il contribue également

au développement des actions de recrutement, de sensibilisation et de professionnalisation des acteurs internes.

Les intervenants internes de la politique handicap

La politique handicap repose sur une mobilisation coordonnée des professionnels de la Maison Départementale de la Santé au Travail, des ressources humaines, de la médecine du travail, des assistants sociaux, des conseillers mobilité, des préventeurs et des directions opérationnelles. Cette approche pluridisciplinaire permet d'assurer un accompagnement global des agents et de sécuriser durablement les parcours professionnels. Elle est renforcée par la structuration progressive d'outils dédiés, parmi lesquels un marché spécifique de compensation du handicap et des crédits d'investissement identifiés, permettant d'améliorer la réactivité, la qualité des réponses apportées et l'efficacité de la mise en œuvre des aménagements de poste.

Cette organisation contribue à une meilleure articulation entre prévention globale et réponses spécifiques liées au handicap.

Les partenariats externes

La politique handicap de la Collectivité s'appuie sur un écosystème partenarial dense, structuré et en constante évolution, permettant de croiser expertises et pratiques.

La mission handicap maintient une implication active dans les dynamiques régionales, notamment :

- participation aux actions du Handi-Pacte et aux temps de professionnalisation,
- contribution aux espaces d'échange entre employeurs publics.

Afin d'enrichir son expertise et d'apporter des réponses adaptées aux situations individuelles, le Département s'appuie sur un réseau diversifié de partenaires institutionnels, associatifs, médico-sociaux et spécialisés. Ces partenariats contribuent à la sécurisation des parcours, au développement d'actions innovantes et à la montée en compétence des acteurs internes.

Focus – Partenariat Ligue contre le cancer - Convention Lig'Entreprises / Département du Nord

Le cancer impacte de manière croissante les parcours professionnels des agents. Face à cette réalité, le renforcement des actions de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement des personnes concernées représente un enjeu majeur pour les employeurs publics, afin de favoriser le maintien dans l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels.

Dans ce contexte, le Département du Nord souhaite renforcer sa politique de qualité de vie au travail, de prévention et d'accompagnement des agents, en s'appuyant sur un acteur reconnu : la Ligue contre le cancer.

À ce titre, la collectivité s'engage, à compter de fin 2026, dans un partenariat structurant avec le dispositif Lig'Entreprises, formalisé par la mise en place d'une convention dédiée, visant à déployer une offre coordonnée à l'échelle de l'ensemble du territoire départemental.

Ce partenariat poursuit un double objectif :

- **Prévenir et sensibiliser**, en développant une information accessible à tous les agents sur les facteurs de risques, les dispositifs de dépistage et les enjeux liés au cancer ;

- **Sécuriser les parcours professionnels**, en renforçant l'accompagnement des agents concernés, en appui des encadrants et des services RH.

Dans ce cadre, le dispositif Lig'Entreprises permettra notamment :

- L'organisation de **conférences et ateliers de sensibilisation**, ouverts à l'ensemble des agents, sur l'ensemble des territoires du Département ;
- la mise en œuvre de **formations ciblées** à destination des encadrants, des acteurs RH et médico-sociaux, contribuant à leur professionnalisation dans l'accompagnement des situations de maladie ;
- un **appui expert sur les situations individuelles complexes**, en matière de maintien et de reprise d'activité ;
- une **meilleure diffusion et appropriation des dispositifs d'aide existants**, facilitant leur accès par les agents concernés ;
- plus largement, un **renforcement des compétences des acteurs clés du parcours de l'agent**, dans une logique de sécurisation des trajectoires professionnelles.

Ce partenariat s'inscrit pleinement dans une démarche de responsabilité sociétale de l'employeur, en contribuant à la prévention des risques, à la réduction des inégalités de santé et à la construction d'une organisation plus inclusive, solidaire et attentive aux parcours de vie des agents.

Dans une logique de cohérence et d'articulation avec les priorités du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, ce partenariat s'inscrit pleinement dans la dynamique engagée par le territoire Hauts-de-France du FIPHFP autour de la thématique « handicap et cancer ». Le Département du Nord s'inscrit ainsi comme acteur engagé de cette démarche régionale, en contribuant activement aux réflexions et aux travaux en cours. À ce titre, la collectivité participe notamment à la conception du futur outil numérique « Cancer et emploi », porté à l'échelle régionale, visant à mieux outiller les agents, les encadrants et les professionnels RH dans la gestion des situations de maladie. Cette contribution renforce la cohérence des actions menées, favorise la diffusion de ressources partagées et participe à la montée en compétences collective des acteurs, au bénéfice d'un accompagnement plus structuré, lisible et efficace des parcours professionnels impactés par la maladie.

Par ailleurs, le positionnement du Département du Nord en tant que collectivité engagée et structurée en matière de politique handicap renforce son rôle d'acteur de référence à l'échelle régionale.

À ce titre, il est régulièrement sollicité par d'autres employeurs publics pour :

- Des échanges de pratiques ;
- Des retours d'expérience ;
- Des temps de présentation de dispositifs ou d'outils développés.

Cette dynamique d'exemplarité s'inscrit dans une posture d'ouverture et de partage, portée avec exigence mais également avec humilité, dans une logique de contribution collective à l'amélioration des politiques inclusives.

Enfin, la participation active aux réseaux (FIPHFP, Handi-Pacte, groupes de travail régionaux) permet de rester en veille, d'anticiper les évolutions et de contribuer aux réflexions collectives.

La participation active aux réunions des conventionnés du FIPHFP permet en effet :

- une veille stratégique continue,
- un partage d'expériences avec les autres collectivités,

- et une contribution aux réflexions nationales sur l'évolution des dispositifs de compensation et de maintien dans l'emploi.

Cette ouverture partenariale favorise l'enrichissement des réponses apportées aux agents et l'adaptation continue de la politique handicap aux besoins émergents.

L'association des Organisations Syndicales

La politique handicap du Département du Nord s'inscrit dans un dialogue social structuré, renforcé et renouvelé.

Les organisations syndicales sont associées de manière continue à la mise en œuvre et à l'évaluation de la politique handicap, à travers :

- les instances paritaires,
- des temps d'échanges dédiés,
- et des réunions techniques spécifiques.

La Formation Spécialisée en matière de Conditions de Travail (F3CST) est informée annuellement du bilan de la politique handicap, contribuant à une transparence des actions engagées.

Au-delà des obligations réglementaires, l'intégration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) a permis d'ouvrir une nouvelle dimension du dialogue social :

- une approche plus stratégique et anticipatrice des parcours professionnels ;
- une prise en compte renforcée du handicap dans les politiques RH (mobilité, reclassement, maintien dans l'emploi) tout en y intégrant la dimension formation managériale ;
- une articulation plus lisible entre enjeux individuels et orientations collectives ;
- un dialogue enrichi, facilitant la co-construction des réponses avec les partenaires sociaux.

Les échanges autour des bilans de la convention précédente et de la construction de la nouvelle convention ont illustré cette dynamique, avec une adhésion forte des représentants du personnel.

Des temps réguliers de présentation, d'analyse et d'ajustement sont programmés tout au long de la convention, dans une logique d'amélioration continue et de co-pilotage de la politique handicap.

Les actions

Malgré un contexte durable de contraintes budgétaires pesant sur les collectivités territoriales, le Département du Nord fait le choix de maintenir une ambition forte en matière d'inclusion, d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Cette convention traduit la conviction que l'inclusion constitue à la fois un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail, de performance collective, d'attractivité de l'employeur public et d'exemplarité du service public. Elle s'inscrit pleinement dans les engagements de la collectivité en matière de responsabilité sociétale des organisations, de prévention des risques professionnels et de modernisation de l'action publique. À travers cette nouvelle convention, le Département affirme sa volonté de poursuivre une politique handicap exigeante, innovante et durable, fondée sur l'égalité des chances, l'autonomie des agents et la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la collectivité.

Les axes du programme d'actions

Les innovations structurantes de la convention 2026-2030

La présente convention s'appuie sur plusieurs actions innovantes traduisant la volonté du Département du Nord d'expérimenter et de diffuser de nouvelles réponses aux enjeux du handicap, de la qualité de vie au travail et du maintien dans l'emploi :

- développement de la pair-aidance et structuration progressive d'une communauté de pairs-aidants ;
- utilisation raisonnée de l'intelligence artificielle comme outil de compensation et d'autonomie professionnelle ;
- professionnalisation et diffusion territoriale du Bagel Game, outil de sensibilisation reconnu au niveau national ;
- développement d'une démarche d'économie circulaire appliquée au matériel ergonomique ;
- poursuite de la montée en compétence collective en matière d'accessibilité numérique ;
- partenariat innovant avec la Ligue contre le Cancer visant à sécuriser les parcours professionnels des agents confrontés à la maladie.

Ces projets traduisent la volonté du Département de faire du handicap un terrain d'innovation sociale, managériale et organisationnelle au service des agents comme de la qualité du service public.

Axe 1 - Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage.

L'axe recrutement constitue un levier structurant de la convention, en ce qu'il incarne l'engagement du Département en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre fixé par la loi pour le plein emploi.

Le Département s'inscrit dans une démarche volontariste visant à intégrer pleinement la question du handicap dans l'ensemble de ses politiques RH, sans exception, en affirmant une ambition claire : garantir un égal accès aux emplois indépendamment des situations de handicap et renforcer son attractivité en tant qu'employeur public inclusif.

1.1 Développement de la marque employeur et attractivité

Afin de valoriser ses engagements et d'élargir son vivier de candidatures, le Département met en œuvre une stratégie proactive en matière de communication employeur.

Cela se traduit par :

- une valorisation explicite de la politique handicap dans l'espace « Rejoignez-nous » du site Nord Recrutement, indiquant que l'ensemble des postes est ouvert aux personnes en situation de handicap ;
- l'intégration, sur chaque offre d'emploi, d'une mention relative à l'engagement du Département en faveur de l'inclusion, ainsi qu'à l'application de la réglementation en vigueur ;
- le développement d'offres d'emploi handi-accessibles, incluant notamment :
    - des formulations en langage clair (FALC lorsque pertinent) ;

- des précisions sur les contraintes éventuelles du poste (gestes répétitifs, port de charges, postures) ;
- une lisibilité renforcée des missions et attendus.

Cette démarche vise à lever les freins à la candidature dès l'amont du processus de recrutement et à renforcer la transparence des conditions d'exercice.

1.2 Développement des partenariats et diversification des viviers

Le Département souhaite renforcer et diversifier ses canaux de recrutement, au-delà des réseaux traditionnels, afin d'élargir les viviers et de sécuriser les parcours d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

À ce titre, un partenariat structurant avec l'Université de Lille sera mis en place afin de favoriser :

- l'accueil de stagiaires en situation de handicap ;
- l'accès à l'emploi des jeunes diplômé(e)s ;
- la diffusion d'offres ciblées auprès des étudiant(e)s.

En complément, le Département développera et structurera des partenariats opérationnels avec :

- L'EPNAK (Établissement Public National Antoine Koenigswarter), afin de mobiliser son expertise en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi, et d'identifier des profils en adéquation avec les besoins des services ;
- Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA), dans une logique de développement des parcours en alternance, permettant de sécuriser l'entrée dans la vie professionnelle, d'adapter progressivement les compétences aux exigences des métiers de la collectivité, et de construire des trajectoires d'insertion durables à l'issue du contrat d'apprentissage ;
- Les centres de réadaptation professionnelle, notamment via les chargés d'accompagnement, afin d'identifier des profils, de qualifier les compétences mobilisables, et de favoriser une adéquation fine entre les candidats et les opportunités proposées.

Par ailleurs, le Département poursuivra et renforcera ses relations avec les établissements de formation partenaires, dans une logique conventionnée et structurée.

L'ensemble de ces acteurs concourt à sécuriser les parcours, limiter les risques de rupture et permettre aux personnes en situation de handicap de se projeter durablement dans un emploi.

Cette diversification des partenariats permet également d'élargir les canaux de recrutement au-delà des seuls réseaux spécialisés, en s'inscrivant dans une approche globale et inclusive.

1.3 Sécurisation des recrutements et professionnalisation des acteurs

Le Département souhaite renforcer la sécurisation des recrutements de personnes en situation de handicap en amont de leur intégration dans les effectifs.

Dans ce cadre, il est proposé de confier à la mission handicap un rôle spécifique consistant à s'assurer de la compatibilité entre les conditions d'exercice et la situation de handicap, analyser les conditions d'accueil (environnement de travail, organisation, contraintes du poste) mais aussi vérifier l'adéquation entre les missions proposées et les capacités mobilisables par le candidat.

Cette intervention est réalisée en dehors du jury de recrutement, garantissant une pleine neutralité du processus de sélection, un recentrage du jury sur l'évaluation des compétences et du potentiel professionnel et une sécurisation des parcours dès l'entrée dans la collectivité.

En parallèle, le Département poursuit la montée en compétences des acteurs du recrutement (chargé(e)s de recrutement, managers) en matière de handicap, afin de développer des pratiques d'entretien inclusives, mieux appréhender la diversité des situations et sécuriser l'ensemble du parcours candidat, du premier contact à la prise de poste.

1.4 Objectifs de recrutement et structuration des parcours

Sur la période 2026-2030, le Département ambitionne 270 recrutements de personnes en situation de handicap, répartis selon une diversité de voies d'accès :

- 132 contrats à durée déterminée
- 84 fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI (recrutés en externe)
- 18 contrats d'apprentissage
- 36 stages

Cette répartition permet de garantir une souplesse dans les modalités d'insertion et un pilotage maîtrisé des volumes, en cohérence avec les besoins des services.

1.5 Une démarche vertueuse, responsable et maîtrisée au service de parcours sécurisés

Dans le cadre de la convention, le Département affirme une approche équilibrée visant à sécuriser les parcours professionnels tout en garantissant la soutenabilité de sa politique handicap. À ce titre, sur les 270 recrutements de personnes en situation de handicap prévus sur la période 2026-2030, la collectivité fait le choix de sécuriser environ 10 % des parcours non pérennes (soit 18 contrats, hors contractuels externes) sous forme de parcours pérennes, dès lors que sont réunies les conditions d'adéquation entre les compétences et les besoins du service, de compatibilité des conditions d'exercice avec la situation de handicap et de valeur ajoutée d'un maintien dans la durée.

Ce positionnement, volontairement mesuré, permet de concilier ambition en matière d'accès à l'emploi durable et maîtrise des équilibres RH et financiers. La pérennisation constitue ainsi un levier ciblé, mobilisé au cas par cas, et non un mécanisme automatique.

Le Département fait le choix de ne pas solliciter systématiquement les primes d'insertion associées aux recrutements pérennes de travailleurs en situation de handicap. Cette démarche permet de préserver une part de l'enveloppe conventionnelle afin de financer d'autres actions à fort impact pour les agents, notamment les aides à la compensation du handicap, les aménagements de poste, les actions de maintien dans l'emploi et les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels. Cette approche vise à garantir un équilibre entre soutien au recrutement et financement des besoins de compensation tout au long de la carrière.

L'ensemble de ces orientations contribue à construire une politique handicap crédible, responsable et soutenable, conciliant inclusion effective, sécurisation des parcours et exigence de maîtrise budgétaire.

Axe 2 - Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes.

L'accompagnement des agent(e)s en situation de handicap s'inscrit dans une démarche globale de sécurisation des parcours professionnels au sein du Département.

L'ambition portée vise à proposer un accompagnement continu et structuré, depuis l'intégration dans l'emploi jusqu'aux éventuelles transitions professionnelles, dans une logique d'anticipation et de prévention.

À ce titre, la collectivité entend :

- prévenir les risques d'usure professionnelle et d'inaptitude ;
- adapter durablement les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi ;
- renforcer l'employabilité des agent(e)s tout au long de leur carrière ;
- accompagner les mobilités, qu'elles soient choisies ou contraintes ;
- et sécuriser les processus de reclassement et de reconversion lorsque cela s'avère nécessaire.

Cet accompagnement repose sur un suivi individualisé et pluridisciplinaire, mobilisant les expertises internes et externes, dans une logique de construction de solutions adaptées, durables et sécurisantes pour les agent(e)s comme pour les services.

Dans ce cadre, l'axe reclassement et reconversion constitue un levier essentiel de la politique handicap du Département, visant à sécuriser les trajectoires professionnelles des agents confrontés à des restrictions médicales ou à une inaptitude, tout en préservant leur employabilité dans la durée.

2.1 Une approche anticipée des parcours professionnels

Dans un contexte de complexification croissante des trajectoires professionnelles, le Département affirme une ambition forte : optimiser une logique de gestion des situations individuelles vers une politique anticipée et structurée des parcours professionnels.

Les situations de reclassement s'inscrivent en effet dans des parcours souvent longs, évolutifs et multifactoriels, nécessitant une coordination étroite entre les acteurs RH, médicaux et managériaux.

Afin de mieux anticiper ces situations, le Département inscrit son action dans une logique renforcée de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), reposant sur une approche prospective des métiers, l'identification des postes exposés à des facteurs d'usure professionnelle et le développement de trajectoires alternatives anticipées.

En lien étroit avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), cette démarche permet d'identifier les situations à risque, de prévenir les altérations de la santé des agents et d'orienter précocement les parcours professionnels.

L'enjeu est de positionner le reclassement comme un parcours anticipé et non subi, en intégrant dès l'amont des parcours de formation cohérents avec les perspectives de réorientation.

2.2 La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Engagé dès 2019 dans l'expérimentation du dispositif PPR aux côtés du FIPHFP, le Département a progressivement structuré une offre d'accompagnement dédiée.

La PPR constitue aujourd'hui un outil central de sécurisation des parcours, permettant aux agents :

- de construire un projet professionnel réaliste,
- de développer leurs compétences,
- et de préparer une mobilité interne adaptée.

Depuis le décret du 22 avril 2022, la possibilité d'anticiper la mise en œuvre de la PPR dès la saisine du conseil médical renforce cette dynamique.

Le Département s'appuie sur un groupe projet pluridisciplinaire afin d'accompagner la montée en charge du dispositif.

Les parcours proposés s'articulent autour :

- de phases de découverte des métiers,
- de périodes d'immersion professionnelle,
- et d'un accompagnement personnalisé à la construction du projet.

Une attention particulière est portée au développement de parcours en alternance interne, favorisant une professionnalisation progressive et une insertion durable.

Les actions de formation, notamment en lien avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), portent sur :

- les compétences bureautiques,
- la méthodologie de projet professionnel,
- la communication,
- la confiance en soi,
- et la gestion des situations professionnelles.

Ces dispositifs sont complétés par une offre de formation interne et en e-learning.

2.3 Information, acculturation et engagement des agents

Afin de favoriser l'adhésion des agents au dispositif, le Département a mis en place des réunions collectives d'information sur la PPR.

Ces temps visent à clarifier les enjeux et modalités du dispositif, lever les freins et représentations, permettre une prise de décision éclairée.

Ils sont enrichis par des témoignages d'agents reclassés, favorisant une projection concrète dans les parcours.

Un dispositif d'évaluation de ces réunions est en cours d'élaboration afin d'en améliorer l'efficacité et d'adapter les modalités d'accompagnement.

2.4 Coordination des acteurs et accompagnement renforcé

Le reclassement repose sur la mobilisation d'une chaîne d'acteurs pluridisciplinaires, organisée de manière coordonnée et lisible.

Sont notamment mobilisés :

- les conseillers en mobilité,
- la direction des ressources humaines,
- la médecine du travail,
- les conseillers santé retraite,
- les équipes de la MDST.

L'enjeu consiste à structurer un modus operandi partagé, garantissant la cohérence des interventions et la sécurisation des parcours.

2.5 Le reclassement : professionnalisation et diversification des parcours

La PPR constitue une étape structurante du reclassement, contribuant à mieux préparer les transitions professionnelles.

L'accompagnement repose sur :

- l'intervention des conseillers en mobilité,
- la mobilisation des dispositifs de formation,
- et l'adaptation des postes en lien avec la médecine du travail.

Le Département souhaite renforcer :

- le recours aux Validations des Acquis de l'Expérience (VAE),
- les parcours de formation individualisés,
- et la cohérence des trajectoires professionnelles.

Des dispositifs complémentaires sont mobilisés, tels que :

- les DuoDay internes, favorisant la découverte de métiers,
- la systématisation des propositions de parcours dès identification de restrictions médicales.

2.6 Une politique de reclassement responsable et soutenable

Dans un contexte d'ajustement des moyens alloués à cet axe, le Département maintient une ambition stratégique forte, tout en adaptant ses modalités d'intervention.

Cette orientation repose sur la priorisation des actions à fort impact, la mobilisation optimisée des dispositifs existants et une démarche d'acculturation progressive des agents et des encadrants.

L'objectif est de garantir une politique efficace, lisible et soutenable dans le temps.

Axe 3 - Le maintien dans l'emploi

Le bilan de la convention n°4 témoigne de l'importance structurante de l'axe « maintien dans l'emploi », avec 449 agents accompagnés, pour un effort financier conjoint significatif (500 862 euros FIPHFP et 660 939 euros de financement départemental).

Cet axe constitue un levier majeur de sécurisation des parcours professionnels et de prévention des ruptures d'emploi, en articulation étroite avec les politiques de recrutement et de reclassement.

3.1 Une stratégie consolidée et assumée

Pour la convention 2026-2030, le Département fait le choix de maintenir l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existants, tout en engageant une évolution assumée de la répartition des dépenses, cohérente avec son positionnement d'employeur conventionné expérimenté.

Ainsi, la collectivité :

- prévoit de maintenir les dispositifs d'accompagnement existants, tout en assumant une participation directe plus importante de l'employeur, notamment par la standardisation de certains équipements accessibles désormais à tous les agents au titre de la prévention (fauteuil et souris d'ordinateurs ergonomiques, écran réglable en hauteur…) ;

- affirme pleinement la responsabilité employeur en matière de compensation du handicap ;
- et inscrit cette orientation dans une démarche globale de responsabilité sociétale (RSO), de qualité de vie et de conditions de travail.

Cette évolution traduit une volonté d'exemplarité, en considérant les dispositifs de compensation non plus uniquement comme des aides spécifiques, mais comme des leviers ordinaires d'adaptation des conditions de travail.

3.2 Une évolution des modalités de prise en charge

Par ailleurs, la collectivité renforce sa participation aux frais de transport adapté, afin de répondre à l'augmentation des situations accompagnées, dans un souci de cohérence avec la prise en charge des abonnements de transport bénéficiant aux autres agents. Cette orientation permet de garantir une équité de traitement, de lisser les dispositifs de soutien et de sécuriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

En complément, la valorisation des dépenses liées au maintien de rémunération, en lien avec l'axe 2, vient renforcer la stratégie de sécurisation globale des parcours professionnels.

Fort de son niveau de structuration atteint, le Département souhaite désormais franchir une nouvelle étape en renforçant l'autonomie des directions dans la prise en charge des situations de handicap.

Cette orientation repose sur :

- une montée en compétence et une acculturation des directions aux enjeux du maintien dans l'emploi,
- une meilleure appropriation des dispositifs de compensation,
- et une évolution des pratiques internes vers une gestion plus directe et réactive des besoins.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée :

- à la structuration des processus de commande des équipements et aménagements,
- à la capacité des directions à mobiliser les ressources nécessaires de manière autonome,
- et à l'intégration du handicap dans les pratiques managériales courantes.

L'objectif est de faire du maintien dans l'emploi une responsabilité partagée, au plus près des réalités opérationnelles des services.

3.3 Des dispositifs maintenus et consolidés

Le Département poursuit la mise en œuvre des principales actions de maintien dans l'emploi :

- aides techniques et humaines (équipements, prothèses, adaptations),
- aménagements de poste, y compris en télétravail,
- accompagnement à la mobilité et à la reconversion,
- dispositifs d'interprétariat (LSF (Langue des Signes Française), visio-interprétation, transcription),
- formations de compensation du handicap et bilans de compétences,
- prestations d'appui spécifiques,
- prise en charge des frais liés à la formation et aux parcours professionnels.

Ces dispositifs sont consolidés dans une logique de coordination renforcée des acteurs et d'adaptation continue aux besoins des agents.

Cette évolution traduit la volonté du Département de consolider une politique de maintien dans l'emploi :

- responsable, en assumant pleinement son rôle d'employeur en matière de compensation,
- structurée, en renforçant l'organisation et les processus internes,
- et partagée, en impliquant durablement l'ensemble des directions.

Le maintien dans l'emploi constitue désormais l'un des marqueurs de la maturité de la politique handicap du Département. Au-delà de la seule compensation du handicap, il traduit une conception exigeante de la responsabilité employeur fondée sur l'anticipation, l'adaptation des organisations de travail et la mobilisation collective autour de parcours professionnels durables. À travers cette orientation, le Département affirme sa volonté de faire de l'inclusion non pas une politique spécifique mais une composante à part entière de sa politique de ressources humaines.

Axe 4 - La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap

Dans la continuité des actions engagées lors de la précédente convention, le Département du Nord affirme une ambition renforcée en matière de professionnalisation des acteurs internes, en faisant de la formation un levier structurant de sécurisation des parcours et de transformation des pratiques managériales. L'enjeu pour la période 2026-2030 est de passer d'actions ponctuelles à une stratégie globale, progressive et articulée, au service de l'ensemble des acteurs impliqués : managers, tuteurs, experts internes, acteurs RH et prévention.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au déploiement d'un parcours de formation dédié aux managers, construit dans une logique d'ingénierie pédagogique complète, en cohérence avec les Lignes Directrices de Gestion. Cette formation vise à développer une posture de management inclusif, à renforcer la capacité des encadrants à accompagner des situations complexes (handicap visible et invisible, maladies chroniques, situations de santé évolutives) et à outiller concrètement les managers pour concilier continuité du service public, équité de traitement et aménagements individualisés. Elle s'appuie sur des méthodes actives, des mises en situation et des cas ancrés dans la réalité des métiers du Département, afin de garantir un transfert opérationnel immédiat.

Par ailleurs, la collectivité poursuit et amplifie le développement de ses compétences internes sur des thématiques émergentes et prioritaires, notamment les troubles cognitifs et les neuroatypies. La mise en œuvre d'une formation dédiée, désormais validée, s'inscrit pleinement dans la Stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement 2023–2027 et vise à renforcer la compréhension et l'accompagnement des agents concernés (troubles DYS, TDAH, TSA…). Cette orientation traduit la volonté du Département d'anticiper les enjeux liés aux handicaps invisibles et de structurer un réseau de personnes ressources internes.

L'offre de formation est également enrichie par le développement de formats diversifiés et accessibles (formations en présentiel, e-learning, webinaires, conférences), en articulation avec les partenaires institutionnels tels que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), le FIPHFP et le Handi-Pacte. Elle intègre enfin des dispositifs complémentaires, tels que la formation de tuteurs, la structuration de réseaux d'experts

internes et la formation de facilitateurs, ou le recours à des prestataires externes spécialisés, en matière de pair-aidance, garantissant une approche cohérente et globale des parcours.

Cet axe positionne ainsi la formation comme un levier central de responsabilisation des acteurs, d'anticipation des situations de fragilité et de consolidation d'une culture managériale inclusive, contribuant à une politique handicap durable, intégrée et pleinement alignée avec les enjeux nationaux et territoriaux.

Axe 5 - La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs

Dans la continuité des résultats obtenus lors de la précédente convention, le Département du Nord confirme une stratégie de communication et de sensibilisation fondée sur des formats incarnés, interactifs et adaptés aux réalités de terrain. La reconnaissance externe, à travers le Trophée Bagel Game, la programmation sécurisée d'interventions à l'échelle du territoire et la création d'un outil pérenne de sensibilisation via un spectacle filmé, attestent de la pertinence d'une approche qualitative, centrée sur l'expérience des agents et l'ancrage dans les collectifs de travail.

Pour la période 2026-2030, la collectivité fait le choix d'un positionnement stratégique « moins mais mieux », visant à privilégier des actions ciblées, accessibles et à fort impact plutôt que la multiplication d'interventions ponctuelles. Cette orientation se traduit par le déploiement d'une logique de « pollinisation » des formats, consistant à diffuser des outils éprouvés tels que le Bagel Game, les fresques ou encore des interventions pluridisciplinaires directement sur les sites, en les adaptant aux spécificités locales. L'objectif est d'installer progressivement une culture commune du handicap, au plus près des réalités professionnelles et territoriales.

Dans cette dynamique, un budget départemental, dédié, de 17 000 euros permettra de soutenir la montée en qualité des actions, notamment par la professionnalisation du Bagel Game (design, conception, supports, décors), le recours ciblé à des prestataires spécialisés lors de temps forts nationaux, ainsi que le renforcement de la capacité d'intervention sur l'ensemble du territoire départemental. Une attention particulière sera portée à l'accessibilité des actions proposées, afin de garantir leur ouverture à tous les agents, quelles que soient leurs situations.

Cet axe positionne ainsi la communication et la sensibilisation comme des leviers stratégiques d'acculturation durable, contribuant à faire évoluer les représentations, à développer une culture managériale inclusive et à accompagner la transformation des pratiques professionnelles au sein de la collectivité.

Axe 6 - L'accessibilité numérique

Dans le cadre de la prochaine convention avec le FIPHFP, le Département souhaite poursuivre et renforcer les actions engagées en faveur de l'accessibilité numérique, afin d'inscrire durablement cette exigence dans les pratiques de conception, de production et de diffusion des contenus numériques.

Un premier axe de travail portera sur le développement du logiciel MODELE pour une conformité des sites web, afin de faciliter la création ou l'évolution de supports numériques respectant les exigences d'accessibilité. Ce travail devra s'accompagner de la poursuite des actions de modification, d'amélioration continue et de sensibilisation déjà engagée, afin d'asseoir progressivement une culture commune de l'accessibilité numérique au sein de la collectivité.

La montée en compétence des équipes constitue également un enjeu important. À ce titre, il est envisagé de former 10 développeurs de la DSIN à l'accessibilité numérique, afin

de renforcer l'intégration des exigences d'accessibilité dans les développements, les évolutions techniques et les projets numériques portés par la collectivité. En complément, 24 agents vont être formés pour passer la certification OPQUAST (Open Quality Standards). Il s'agit d'une certification liée à la qualité numérique et aux bonnes pratiques du web. Elle vise notamment à développer un socle commun de connaissances autour de sujets comme l'accessibilité, l'expérience utilisateur, la sécurité, la performance ou encore l'écoconception. Cette certification permettra de diffuser une culture partagée de la qualité numérique auprès de différents profils impliqués dans les projets web et numériques, qu'ils soient techniques, fonctionnels ou contributeurs de contenus.

Le travail engagé sur l'accessibilité documentaire devra également être poursuivi. Il s'agit de renforcer la capacité des services à produire des documents accessibles, qu'il s'agisse de documents bureautiques, de supports de présentation, de formulaires, de publications internes ou de contenus mis en ligne. Cette action est essentielle, car l'accessibilité numérique ne concerne pas uniquement les sites internet ou les applications, mais également l'ensemble des documents diffusés aux agents, aux partenaires ou au public.

Par ailleurs, le marché public relatif à l'accessibilité numérique devra être renouvelé afin de garantir la continuité de l'accompagnement de la collectivité. Ce marché permettra de disposer d'un appui expert pour la réalisation d'audits, l'accompagnement à la mise en conformité, le conseil méthodologique, l'appui à la production de livrables accessibles…

Enfin, la prochaine convention devra permettre de poursuivre les actions de sensibilisation des services et des managers. L'objectif est de faire de l'accessibilité numérique un réflexe partagé, intégré dès l'amont des projets et non traité uniquement comme une obligation réglementaire en fin de chaîne. Des interventions pourront notamment être proposées dans les services, ainsi qu'auprès de l'encadrement, par exemple dans le cadre du séminaire des managers, afin de rappeler les enjeux, les responsabilités et les bonnes pratiques à adopter. Cette sensibilisation des managers est déterminante pour favoriser l'appropriation du sujet, soutenir les équipes dans la mise en œuvre opérationnelle et inscrire l'accessibilité numérique dans les priorités managériales de la collectivité.

Aucun financement n'est sollicité sur cet axe, le Département étant autonome sur ce pan d'actions.

Axe 7 - Action(s) innovante(s)

7.1 Maintien de l'action de création d'un réseau de 'Pair-Aidance' ;

Dans le cadre de notre prochaine convention, les objectifs seront les suivants :

- évaluer le dispositif pilote du groupe d'entraide, tant sur son organisation que sur les modalités d'animation et l'intervention du facilitateur ;
- déployer, à partir de cette évaluation, de nouveaux groupes d'entraide sur l'ensemble du territoire ;
- développer une communauté de pair-aidants, en s'appuyant notamment sur les premiers participants, afin de porter et promouvoir les actions de la Mission Handicap ;
- renforcer les actions de sensibilisation à destination des agents et des encadrants, dans une logique à la fois pédagogique et fédératrice.

Ces orientations visent à inscrire la pair-aidance comme un levier complémentaire des politiques d'accompagnement du handicap portées par le Département. Il s'agit de renforcer le soutien apporté aux agents en situation de handicap dans leur parcours professionnel et de contribuer à l'évolution des représentations et des pratiques professionnelles au sein des collectifs de travail.

Dans le cadre du développement de la ‘Pair-Aidance’, le Département étudiera l'opportunité de former un réseau de facilitateurs internes volontaires afin d'animer des groupes de parole destinés aux agents en situation de handicap. Cette démarche vise à favoriser l'émergence de ressources internes de proximité, capables d'accompagner les agents dans un cadre sécurisant, confidentiel et adapté aux réalités de la collectivité.

Toutefois, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite d'apprécier finement son impact organisationnel, notamment en termes de disponibilité des agents formés et de compatibilité avec les besoins des services. La mobilisation de facilitateurs internes suppose en effet la reconnaissance de cette mission, un temps dédié à l'animation des groupes et une articulation équilibrée avec les activités professionnelles exercées à titre principal.

Compte tenu du caractère innovant de la démarche, la collectivité se réserve la possibilité d'ajuster les modalités de déploiement au cours de la convention. Selon les résultats de l'expérimentation, le recours à des facilitateurs internes, à des intervenants externes ou à une combinaison de ces deux approches pourra être privilégié afin de garantir à la fois la qualité de l'accompagnement, la soutenabilité organisationnelle du dispositif et son efficacité auprès des agents.

Cette phase d'expérimentation et d'ajustement s'inscrit pleinement dans l'ambition de la convention de soutenir l'innovation sociale, de tester de nouvelles formes d'accompagnement et de construire des réponses adaptées aux besoins exprimés par les agents en situation de handicap.

7.2 IA et licences COPILOT Pro

Le Département souhaite expérimenter l’utilisation de licences Microsoft Copilot comme outil de compensation du handicap. Ces solutions peuvent contribuer à renforcer l’autonomie de certains agents confrontés à des handicaps cognitifs, psychiques, DYS ou sensoriels, en facilitant l’accès à l’information, l’organisation du travail et la production de contenus professionnels. Le recours à ces licences pourra être proposé sur avis conjoint de la médecine du travail et de la mission handicap. La collectivité prévoit ainsi l’équipement de trois agents par an, soit douze agents sur la durée de la convention.

La projection financière retenue pour les actions innovantes repose sur une approche prudente et progressive de déploiement. Concernant l'expérimentation des licences Microsoft Copilot comme outil de compensation du handicap, la collectivité prévoit l'équipement de trois agents par an, soit douze agents sur la durée de la convention. Le coût prévisionnel retenu s'élève à 4 608 euros, correspondant au cofinancement d'une année d'utilisation pour chacun des agents bénéficiaires. Dans une logique d'appropriation durable des outils numériques et de responsabilisation de l'employeur, les renouvellements de licences au-delà de la première année seront intégralement pris en charge par le Département.
S'agissant de la pair-aidance, l'enveloppe prévisionnelle de 12 000 euros tient compte de la nécessité de structurer, former, animer et renouveler progressivement un réseau d'environ 15 facilitateurs sur la durée de la convention. Cette estimation intègre la souplesse nécessaire pour adapter le modèle retenu au regard des résultats de l'expérimentation, qu'il repose sur de la formation, de la prestation externe ou sur une combinaison de ces deux modalités.
Au total, les actions innovantes représentent un investissement ciblé de 16 608 euros (soit 16700 euros affichés en plan financier) sur quatre ans. Ce montant demeure volontairement maîtrisé au regard de l'ambition poursuivie, l'objectif étant avant tout de tester, évaluer et consolider de nouveaux leviers d'accompagnement susceptibles d'améliorer l'autonomie des agents en situation de handicap, de renforcer leur pouvoir d'agir et de développer des réponses innovantes à fort impact social au sein de la collectivité.

Axe 8 - Autres dispositif(s) de l'employeur

Au-delà du maintien du taux d'emploi, le Département réaffirme, dans une logique renforcée et prospective, son engagement en faveur du maintien durable dans l'emploi des agents en situation de handicap. Depuis cinq conventions et par la structuration des premiers dispositifs, la collectivité consolide et fait évoluer ses actions afin de mieux anticiper les situations de fragilisation des parcours professionnels, en s'appuyant sur une politique structurée d'amélioration continue des conditions de travail.

Conformément à la délibération départementale en vigueur, le Département du Nord finance sur ses fonds propres deux dispositifs spécifiquement destinés aux agents bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : la prise en charge à 100 % des frais de transport domicile-travail et une aide spécifique destinée à compenser les surcoûts susceptibles d'être générés par une situation de handicap dans la vie quotidienne.

Au cours de la précédente période de conventionnement, la participation aux frais de transport a représenté une dépense de 131 244 euros, soit un coût moyen annuel d'environ 44 000 euros, au bénéfice d'environ 300 agents par an. L'aide spécifique a représenté une dépense de 211 557 euros, soit un coût moyen annuel d'environ 70 500 euros, au bénéfice d'environ 700 agents par an. Ces données confirment le caractère récurrent de ces dispositifs et leur place dans la politique de compensation mise en œuvre par la collectivité.

En complément de ces aides individuelles, le Département réalise chaque année des aménagements collectifs des conditions de travail au bénéfice des services et des collectifs de travail. Ces interventions permettent notamment d'améliorer l'ergonomie, l'accessibilité et les conditions d'exercice des missions et représentent un investissement annuel moyen d'environ 3 000 euros.

Sur la base de ces dépenses constatées, le Département prévoit de mobiliser une enveloppe de 460 000 euros sur la période 2026-2030, intégralement financée sur ses fonds propres. Cette projection s'inscrit dans la continuité des dépenses observées lors de la convention précédente et tient principalement compte de l'allongement de la durée du conventionnement, qui passe de trois à quatre années, tout en maintenant un niveau d'intervention comparable au bénéfice des agents concernés.

Les effets attendus de ces financements portent sur la réduction des freins à la mobilité des agents bénéficiaires d'une RQTH, la prise en compte des surcoûts liés au handicap dans la vie quotidienne, ainsi que l'amélioration des conditions de travail des collectifs concernés. Ils contribuent à favoriser l'autonomie des agents, à prévenir les situations de désinsertion professionnelle et à sécuriser durablement les parcours professionnels.

Conclusion générale

Avec cette nouvelle convention, le Département du Nord réaffirme sa volonté de demeurer un employeur public exemplaire en matière d'inclusion, de maintien dans l'emploi et de qualité de vie au travail.

Fort des acquis des précédents conventionnements et d'un taux d'emploi durablement supérieur à l'obligation légale, le Département fait le choix de poursuivre une politique handicap ambitieuse, pragmatique et innovante, centrée sur les besoins des agents et la sécurisation des parcours professionnels.

Cette convention marque également une nouvelle étape de maturité. Elle traduit la volonté de renforcer la responsabilité partagée des directions, des managers et des acteurs

ressources dans la prise en compte du handicap, tout en développant des réponses innovantes répondant aux transformations sociales, numériques et organisationnelles du monde du travail.

À travers ses engagements, le Département affirme sa conviction que l'inclusion constitue un facteur de cohésion, de performance collective et d'amélioration du service rendu aux Nordistes. Cette convention ne se limite pas au maintien des acquis ; elle vise à poursuivre la transformation d'un employeur public toujours plus inclusif, accessible et attentif aux parcours de vie de ses agents.

ANNEXE I - Détail du plan d'actions financier

PLAN D'ACTIONS

		Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	757 200 €	66,62%	379 400 €	33,38%	1 136 600 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	34 800 €	32,10%	73 600 €	67,90%	108 400 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	602 000 €	40,17%	896 500 €	59,83%	1 498 500 €
Axe 4	Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	20 000 €	29,41%	48 000 €	70,59%	68 000 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	- €	0,00%	17 000 €	100,00%	17 000 €
Axe 6	Accessibilité Numérique	- €	#DIV/0!	0 €	#DIV/0!	- €
Axe 7	Action(s) Spécifique(s) Forfait primo convention	9 000 €	53,89%	7 700 €	46,11%	16 700 €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			460 000 €	100,00%	460 000 €
TOTAL		**1 423 000 €**	**43,05%**	**1 882 200 €**	**56,95%**	**3 305 200 €**

ANNEXE II - Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Total
Contrats pérennes (entrées)					
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	21	21	21	21	84
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)	6	6	6	6	24
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	1	1	1	1	4
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)					
Contrats d'apprentissage	6	6	3	3	18
Contrats aidés, Parcours Emploi Compétences (PEC)					
CDD, Contrats doctoraux	33	33	33	33	132
Services civiques					
Stagiaires (étudiants, élèves)	9	9	9	9	36
OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	9	10	12	15	46
OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur 1	11.5	11.8	12	12.2	

RAPPORT N° DRH/2026/327

COMMISSION PERMANENTE
Réunion du 12 octobre 2026

OBJET : Renouvellement de la Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2026-2030 et présentation du projet de renouvellement (6ème convention).

L'attention portée à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un marqueur fort de la politique de ressources humaines du Département du Nord. Cet engagement, inscrit de longue date dans les pratiques de la collectivité, traduit une volonté constante de construire un environnement de travail inclusif, accessible et attentif aux parcours professionnels de chacun.

Au fil des années, le Département a développé une politique handicap ambitieuse, articulant recrutement, maintien dans l'emploi, prévention de l'usure professionnelle, et accompagnement des parcours. Les résultats obtenus témoignent de cet engagement durable, avec un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi largement supérieur au seuil réglementaire.

Souhaitant poursuivre et renforcer cette dynamique déjà solidement ancrée, le Département a fait le choix de s'appuyer depuis plusieurs années sur un partenariat étroit avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cinq conventions successives ont ainsi permis de structurer et de développer de nombreuses actions en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La 5ème convention arrivant à son terme, le Département du Nord et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) souhaitent renouveler la convention de partenariat qui les lie pour la période 2026-2030.

La précédente convention avait pour objectifs de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap, de sécuriser les parcours professionnels, de renforcer les actions de maintien dans l'emploi et de professionnaliser les acteurs intervenant auprès des agents concernés. Elle portait également une ambition en matière d'accessibilité numérique, de communication, de partenariats et de démarches innovantes.

Au 31 décembre 2025, le Département du Nord a atteint un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 11,37 %, soit un niveau nettement supérieur au seuil réglementaire de 6 %, avec 1 199 agents BOE déclarés au sein de ses services.

Ce résultat traduit une politique handicap installée dans la durée, intégrée aux pratiques de la Direction des Ressources Humaines en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

L'analyse de la situation du Département met en évidence plusieurs enjeux majeurs pour les années à venir : l'anticipation des effets du vieillissement des effectifs et de l'allongement de la durée du travail, la prévention de l'usure professionnelle et des troubles musculosquelettiques (TMS), la sécurisation des parcours professionnels et le développement d'un environnement de travail toujours plus inclusif et accessible.

Face à ces défis, la prochaine convention ne vise pas uniquement à maintenir un taux d'emploi élevé. Elle traduit la volonté du Département d'agir plus en amont, d'anticiper les situations de fragilité et de préserver durablement la capacité des agents à exercer leur métier dans de bonnes conditions.

Les actions mises en œuvre ou poursuivies à l'intérieur de cette convention sont le reflet de la politique handicap souhaitée par le Département et des engagements auxquels il s'attache, dans une volonté constante de favoriser l'inclusion, l'égalité des chances et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

I. Les engagements de la collectivité pour la sixième convention avec le FIPHFP

La nouvelle convention pour la période 2026-2030 poursuit une ambition forte : sécuriser les parcours professionnels tout au long de la carrière, depuis l'intégration dans l'emploi jusqu'aux situations de mobilité, de restriction médicale, de reclassement ou de reconversion.

1. Anticiper les parcours et prévenir les ruptures

La convention met fortement l'accent sur l'anticipation des parcours, notamment à travers la prévention de l'usure professionnelle, la période préparatoire au reclassement (PPR), le reclassement, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et l'identification des postes exposés à des facteurs d'usure.

L'axe 2 vise à positionner le reclassement comme un parcours préparé et non subi, en s'appuyant sur une approche prospective des métiers, l'identification des postes à risque et le développement de trajectoires alternatives.

La nouvelle convention doit ainsi permettre d'identifier de façon anticipée les situations, d'ouvrir plus tôt les alternatives et d'accompagner les transitions avant la rupture.

2. Renforcer la prévention et les conditions de travail

La convention inscrit la prévention dans une approche globale, en lien avec le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le Programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT). Le PAPRIPACT 2025-2026 comprend 48 fiches actions, dont plusieurs relatives à la prévention des troubles musculosquelettiques, des risques de handicap ou des maladies professionnelles.

Le PAPRIPACT 2026-2027 mentionne également 17 nouvelles actions d'ampleur en 2026, dont 9 dédiées à la thématique du handicap, parmi lesquelles la formation interne « manager le handicap », l'amélioration des conditions de travail des agents vieillissants, le secourisme en santé mentale et la poursuite de l'accessibilité des bâtiments.

La démarche intègre également des actions très concrètes : réveil musculaire, protocoles de posture, aménagements types, achats innovants d'aides à la vie quotidienne en milieu professionnel et référentiel de normes ergonomiques pour les banques d'accueil.

3. Sécuriser durablement le maintien dans l'emploi et la compensation du handicap

Le maintien dans l'emploi reste un axe central de la nouvelle convention. 2 287 agents ont été accompagnés dans le cadre de la convention précédente, avec un effort financier conjoint significatif de 2 215 714 euros, dont 959 032 euros financés par le FIPHFP et 1 256 682 euros par le Département du Nord.

La nouvelle convention prévoit de maintenir les dispositifs d'accompagnement existants, tout en assumant une participation directe plus importante de l'employeur, notamment par la standardisation de certains équipements désormais accessibles à tous les agents au titre de la prévention (fauteuils et souris d'ordinateur ergonomiques, écrans réglables en hauteur…).

4. Professionnaliser les managers et les acteurs RH

La formation est identifiée comme un levier structurant de transformation des pratiques managériales et de sécurisation des parcours. Le projet de convention prévoit notamment un parcours de formation dédié aux managers, en cohérence avec les lignes directrices de gestion.

La précédente convention a été l'occasion de structurer une formation interne *« Handicap et travail, et si on en parlait vraiment ? »,* ouverte aux agents et appelée à être proposée aux managers également.

L'enjeu n'est pas de faire porter la politique handicap exclusivement par la mission handicap, mais d'en faire une compétence partagée par toutes et tous, et notamment par les managers.

5. Poursuivre une politique inclusive de recrutement et diversifier les viviers

La nouvelle convention réaffirme l'engagement du Département en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Si le maintien dans l'emploi constitue un enjeu majeur compte tenu du vieillissement des effectifs et de l'allongement des carrières, la collectivité poursuit parallèlement une politique de recrutement visant à favoriser l'entrée dans l'emploi public et à diversifier les profils recrutés.

Le Département poursuivra sa politique de recrutement inclusive en mobilisant une diversité de voies d'accès à l'emploi public : recrutements pérennes, contrats à durée déterminée, apprentissage et stages. Cette approche vise à multiplier les portes d'entrée dans la collectivité, à faire découvrir les métiers du Département et à sécuriser progressivement les parcours professionnels. Cette orientation permet de favoriser les recrutements durables, adaptés aux besoins des services et aux compétences des candidats, tout en sécurisant les parcours de formation et d'insertion des personnes en situation de handicap.

Cette ambition s'appuie sur un renforcement des partenariats avec les universités, les centres de formation des apprentis, les centres de réadaptation professionnelle et les autres acteurs externes spécialisés de l'emploi. Elle repose également sur une amélioration continue de l'accessibilité des offres d'emploi, de l'accompagnement des candidats et de la professionnalisation des recruteurs.

La prochaine convention reposera ainsi sur un équilibre entre deux ambitions complémentaires : prévenir l'exclusion professionnelle des agents déjà en poste et continuer à ouvrir l'emploi public aux personnes en situation de handicap.

6. Poursuivre l'innovation au service des agents

L'intelligence artificielle, via la mise à disposition de licences Microsoft Copilot, est envisagée comme un outil de compensation pour certains agents confrontés à des handicaps cognitifs, psychiques, sensoriels ou à des troubles DYS, afin de faciliter l'accès à l'information, l'organisation du travail et la production de contenus professionnels.

Au-delà même de l'innovation technologique, la convention vise d'abord à répondre à des besoins de compensation, d'autonomie et de sécurisation du travail réel.

Le plan d'actions proposé dans le cadre de cette nouvelle convention s'élève à 3 305 200 euros sur la durée de la convention. Le FIPHFP a confirmé, lors de son comité d'engagement du 20 juillet 2026, que son cofinancement s'élèvera, sur la période 2026-2030, à 1 423 000 euros.

Il est proposé à la Commission permanente :

- d'autoriser le Président du Département du Nord à signer la convention entre le Département du Nord et le FIPHFP dont les termes constitutifs et financiers sont mis en annexe du présent rapport.

Jean-Luc DETAVERNIER
Vice-Président