

Webinaire 19 octobre 2023
de 9h30 à 11h00

« **Recrutement d'une personne en situation de handicap : il n'y a pas que le concours !** »



Avant de commencer...



**Pas de
caméra**



**Pas de
micro**



**N'hésitez pas
à poser vos
questions**

Pour les questions sur le **contenu
du webinaire**

→ onglet « Discussion »

Un webinar pour...



Mieux connaître les procédures de recrutement des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique



Partager des retours d'expériences pour démontrer l'efficacité des dispositifs



Répondre à vos interrogations sur le sujet

Les intervenants ...



Maylis BOXBERGER
Chargée de Développement Territorial
FIPHFP Ile de France

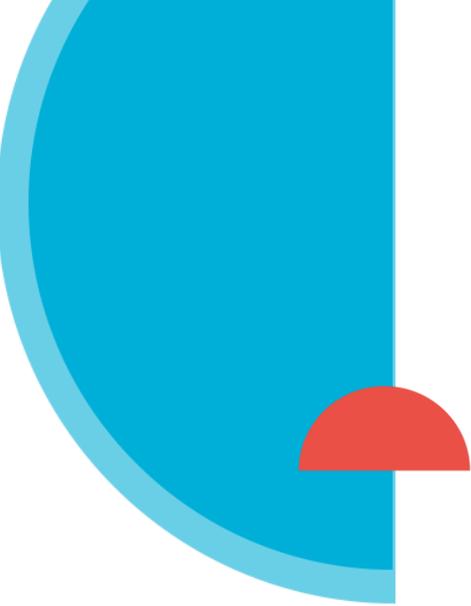


Glwady CORVO
Animatrice du réseau
Handipacte IDF



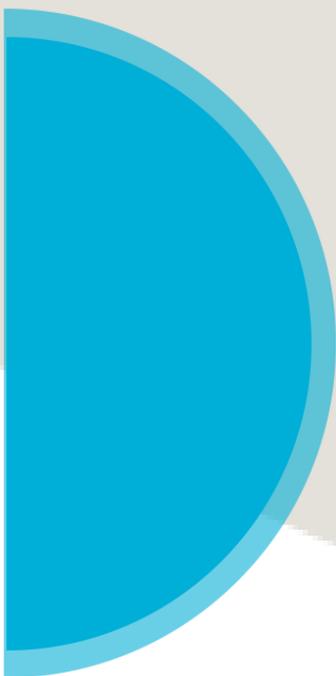
Valentina SARMA
Coordinatrice de la Relation Employeur
Référente Fonction Publique





Au programme

1. Introduction et rappels des chiffres clés de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique
2. Présentation des modalités de recrutement dans la fonction publique
3. Les bonnes pratiques
4. Questions / Réponses



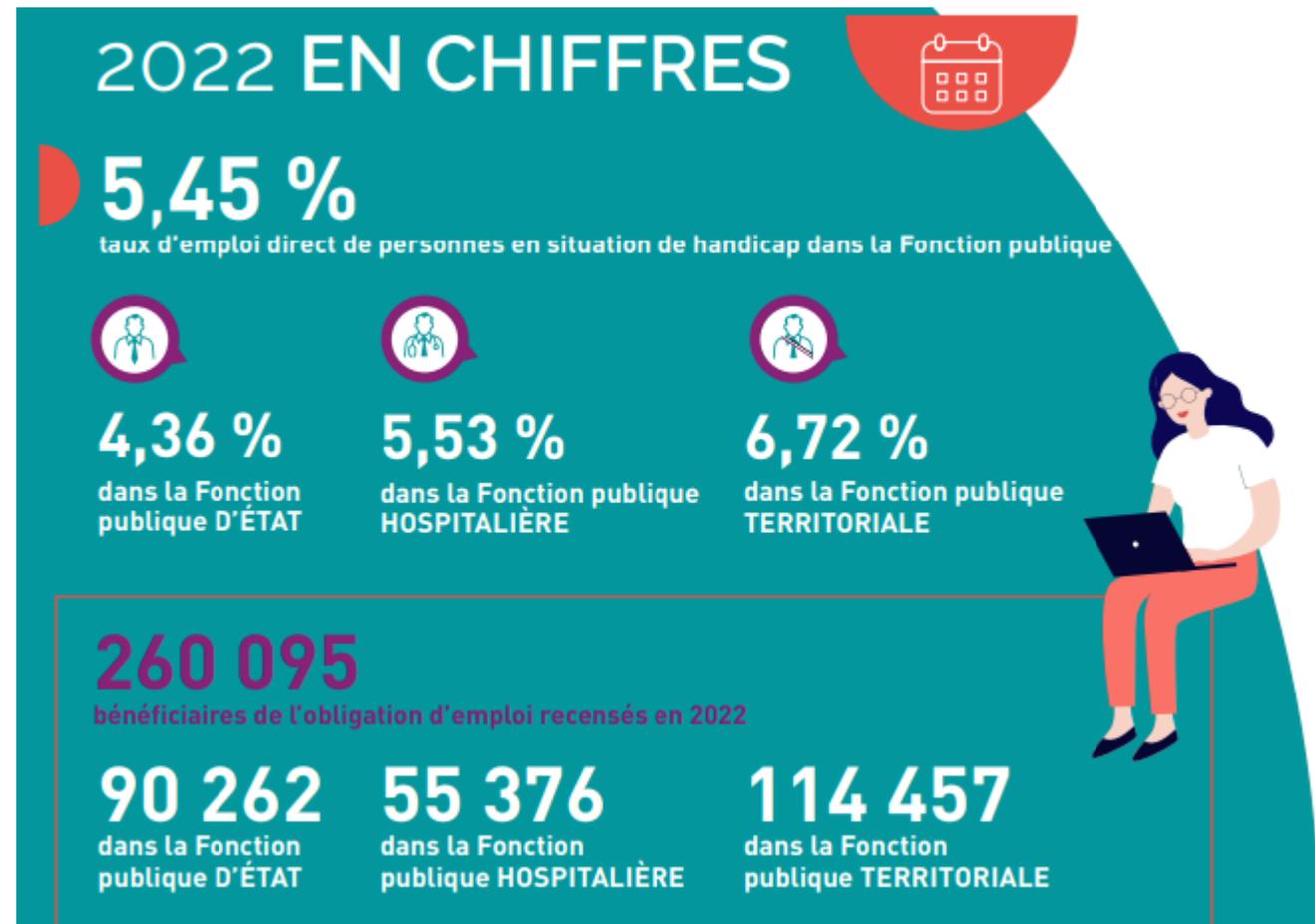
L'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

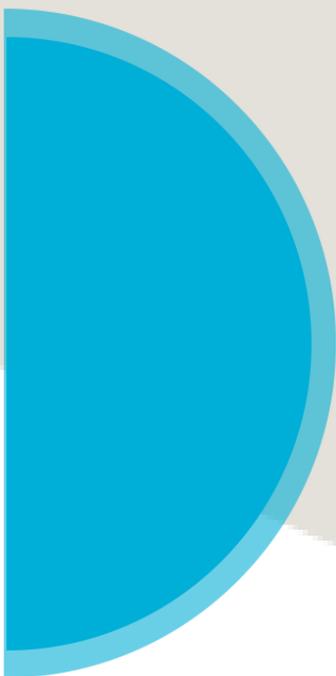
L'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Les chiffres clés

34 028 recrutements de personnes en situation de handicap

8 243 maintiens dans l'emploi





Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique



Le principe : le concours

L'ensemble du processus de recrutement demeure conditionné à un principe unique : **le principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics** posé par l'article L. 131-1 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Il s'agit d'un **principe de non-discrimination des candidats en raison de leurs opinions, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur état de santé, de leur ethnie.**

Les conditions générales de recrutement des fonctionnaires sont énoncées aux articles L. 321-1 et suivants du CGFP :

- **La jouissance des droits civiques** : le candidat doit jouir de ses droits civiques : nul ne peut accéder à un emploi public, ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit pas de l'intégralité de ses droits civiques
- **La compatibilité du casier judiciaire** : Le bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat ne doit pas comporter de mentions incompatibles à l'exercice des fonctions envisagées. Il appartient à l'autorité administrative d'y veiller.
- **La situation régulière au regard des obligations de service national**
- **La nationalité française** est une des conditions requises pour devenir fonctionnaire. L'article L. 321-2 du CGFP confère la faculté d'obtenir le statut de fonctionnaire aux ressortissants : **d'un État membre de l'Union européenne ; d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.** Les personnes de nationalité étrangère, **en situation régulière**, peuvent occuper des emplois publics en tant que **contractuels**.



Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Le concours



La demande d'aménagements des épreuves pour les personnes en situation de handicap s'effectue avec le dossier d'inscription à retirer au service organisateur du concours.

Pour que ces aménagements soient bien pris en compte, il est important que :

- le candidat soit **titulaire de la RQTH**
- Il ait consulté un **médecin agréé** pour établir avec lui les aménagements d'épreuves nécessaires (par exemple, un temps de composition majoré d'un tiers, la possibilité d'utiliser un ordinateur, des temps de pause).
- Le **certificat médical soit intégré à la demande** d'aménagements dans le dossier d'inscription. S'ils ne sont pas accordés, le centre organisateur doit le justifier.

Ci après quelques aménagement d'épreuves possibles :

- **Temps de composition**
- **Assistance**
- **Sujets rédigés en braille**
- **Sujets rédigés dans une grande police**

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Le recrutement hors concours



Plusieurs dispositifs de recrutement par voie spécifique existent dans la fonction publique pour recruter et aménager des parcours professionnels aux personnes en situation de handicap :

- **Recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap (recrutement contractuel BOE à vocation de titularisation) sur le fondement de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique** et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- **Titularisation suite à recrutement d'apprentis BOE au titre de l'article 91 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et du décret d'application n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ;
- **Recrutement de fonctionnaires BOE dans le cadre du dispositif de promotion-détachement au titre de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et du décret d'application n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.



Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

La voie contractuelle à visée de titularisation

Le recrutement de droit commun par la voie contractuelle

Comme toute personne désirant intégrer la fonction publique, les personnes en situation de handicap peuvent être recrutées par la voie contractuelle de droit commun, au titre de l'article L332-2 du Code général de la Fonction publique, en répondant à un besoin temporaire.



Les modalités de recrutement dans la Fonction publique



La voie contractuelle à visée de titularisation

Le recrutement par la voie contractuelle au titre du handicap

Comme le permet l'article L352-4 du Code général de la fonction publique, un dispositif particulier permet aux travailleurs handicapés d'accéder directement au statut d'agent titulaire sans condition de concours (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les candidats doivent répondre aux conditions suivantes :

- **Remplir les conditions fixées en matière de diplôme ou de niveau d'étude.**
- **Être recruté en CDD avant d'accéder à une éventuelle titularisation. La durée du contrat est identique à celle prévue pour le stage correspondant au statut particulier du cadre d'emploi visé**
- **Avoir une rémunération identique à celle d'un agent stagiaire issu du concours externe pour l'accès au cadre d'emploi concerné.**

Attention : Seuls les candidats répondant aux caractéristiques de profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés en réponse à des besoins de l'administration. L'aptitude professionnelle est vérifiée par une commission spécifique.

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

La voie contractuelle à visée de titularisation

Un exemple : la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP)

La DGFIP a lancé en début d'année un avis de recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle au titre de l'année 2023 pour ses recrutement d'inspecteurs, contrôleurs et agents administratifs des finance publique



Campagne de recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle

Année 2023

En application du décret n° 95-879 du 25 août 1995 modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application des articles L352-1, L352-2, L352-3, L352-4, L352-6 du code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la Direction Générale des Finances Publiques recrute au titre de l'année 2023, par voie contractuelle :

30 inspecteurs des Finances publiques

(Emploi de catégorie A – niveau minimum requis : licence ou équivalent)

Les agents recrutés ont vocation à être titularisés au terme de leur contrat d'un an.

Les dossiers de candidature devront être :

- **Téléchargés** ;
- **Ou retirés** auprès du service des ressources humaines des directions offertes (cf. liste jointe à la notice du dossier de candidature) ;
- Et **renvoyés** au plus tard le **20 janvier 2023** aux directions sollicitées (vous devez déposer autant de dossier que de directions demandées ; aucune copie ne sera faite pour les autres directions).

Publicité de la campagne de recrutement par la voie contractuelle d'inspecteurs des finances publiques en situation de handicap

RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP A L'EMPLOI D'INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES

Liste des directions offertes

DIRECTION : DDFIP - Direction départementale des Finances publiques DRFIP - Direction régionale des Finances publiques	Adresse d'envoi des dossiers de candidature	Correspondant	Tél	Nombre de postes
010 DDFIP AIN	11 Bd Maréchal Leclerc BP 40423 01012 Bourg-en-Bresse	Mme NEVEU Marie-Laure	04-74-45-68-57	1
060 DDFIP ALPES-MARITIMES	15bis rue Delle 06073 Nice Cedex 1	Mme CANUTO Mylène	04-92-17-62-93	1
140 DDFIP CALVADOS	7 Bd Bertrand BP 40532 14034 Caen Cedex 1	M. PONTIS Guy	02 31 38 24 56	1
170 DDFIP CHARENTE-MARITIME	24 avenue de Fétilly BP 40587 17021 La Rochelle Cedex 1	Mme ISABET Isabel	05-46-00-96-84	1
220 DDFIP COTES-D'ARMOR	17 rue de la Gare - CS 82366 22023 Saint-Brieuc CEDEX 1	M. CHARVET Baptiste	02-96-75-41-22	1
250 DDFIP DOUBS	63 quai Vell-Ficard 25030 Besançon Cedex	M. PANIER Christophe	03-81-25-20-23	1
270 DDFIP EURE	Cité administrative bvd Georges Chauvin CS 50012 27023 Evreux	Mme LE BIEZ Isabelle M AUDIC Tristan	02-32-24-88-93 02-32-24-87-10	1
350 DRFIP ILLE-ET-VILAINE	Cité admin - av Janvier - BP 72102 35021 Rennes Cedex 9	Mme MEIGNE Véronique	02-99-79-80-05	1
370 DDFIP INDRE-ET-LOIRE	94 Bd Béranger - CS 33228 37032 Tours Cedex 1	Mme LEMOINE Agnès	02-47-21-74-24	1
380 DDFIP ISÈRE	8 rue de Belgrade 38022 Grenoble Cedex	Mme JACQUOT Arielle M. GIBOT Philippe	04-76-85-74-45 04-76-85-75-98	1
440 DRFIP LOIRE-ATLANTIQUE	4 quai de Versailles CS 93503 44035 Nantes Cedex 1	Mme MOCHON Dominique	02-40-20-76-77	1
490 DDFIP MAINE-ET-LOIRE	1 rue Talot - BP 84112 49041 Angers Cedex 01	Mme GODARD Sylvie	02-41-20-22-89	1

Notice de la campagne de recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle



Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est les apprentis BOE **sans limite d'âge maximal**.

L'obtention de la RQTH ou d'un équivalent est nécessaire pour bénéficier des aides ou aménagements de l'ensemble des dispositions prévues par la loi : **allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge**.

Le contrat d'apprentissage aménagé peut être **allongé d'un an supplémentaire** afin de bénéficier d'aménagements du temps de formation pour les apprentis BOE

Toutes les étapes du parcours de l'apprenti peuvent être aménagées pour compenser les conséquences d'une situation de handicap :

- **les phases de tests, de positionnement, les temps en entreprise et en centre de formation, les évaluations et les examens**
- **l'aménagement des épreuves d'examens**
- **Les aménagements de poste au sein du CFA et chez l'employeur**



Pour les moins de 16 ans, la **notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)** vaut la RQTH.

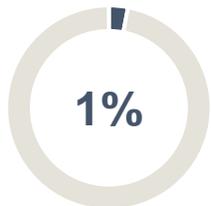
Grâce à ce justificatif, il est possible de cocher la case « RQTH » dans le contrat d'apprentissage.

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

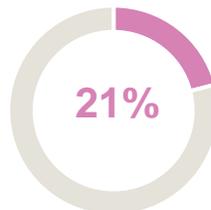
L'apprentissage



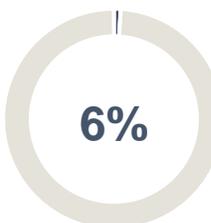
La part que représente le secteur public dans l'accueil d'apprentis au 31 aout 2022 en France



Néanmoins **seul 1% des contrats d'apprentissage signés en 2022** concernaient un apprenti BOE



Entre 2021 et 2022, le nombre d'apprentis en situation de handicap à quant à lui **augmenté de 21 %** selon la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023



La circulaire du 6 juillet 2022 relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État instaure un objectif de recrutement 17 000 apprentis dont au moins 6% d'apprentis en situation de handicap soit **1 020 apprentis BOE**

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

L'apprentissage

La titularisation des apprentis BOE

L'article 91 de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit la mise en place d'une procédure permettant la **titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de l'aptitude professionnelle** de la personne par une commission de titularisation.

Ce dispositif est mis en place conformément au décret n°2020-530 du 5 mai 2020 "fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage".



Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les contrats d'insertion professionnelle



Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE)

Le PACTE permet d'être recruté sur des emplois de catégorie C dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière :

- Un contrat d'une durée déterminée **12 à 24 mois à temps plein**
- Une formation en **alternance en vue d'acquérir une qualification** en lien avec l'emploi exercé.
- Un **statut de salarié de droit public** à durée déterminée (CDD) employé par les administrations d'Etat, les collectivités locales ou les hôpitaux.
- Un encadrement d'un **tuteur chargé de la montée en compétences et du suivi de l'activité**
- Une **titularisation à l'issue du parcours** dans le corps ou le cadre d'emplois visé, à l'échéance du contrat et après vérification des aptitudes par une commission.

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les contrats d'insertion professionnelle



Le CDD Tremplin

Le CDD Tremplin est proposé par les entreprises adaptées dans une logique de professionnalisation des personnes en situation de handicap éloignée de l'emploi :

- une **durée comprise entre 4 mois et 24 mois**, conclu entre une entreprise adaptée agréée et une personnes en situation de handicap sans emploi ou qui court le risque de perdre son emploi en raison de son handicap.
- un **parcours d'accompagnement individualisé** visant à acquérir une expérience professionnelle, de bénéficier d'une formation qualifiante, d'élaborer et réaliser son projet professionnel.
- Un objectif visant à **préparer et faciliter la transition professionnelle** des travailleurs en situation de handicap vers d'autres employeurs privés ou publics grâce à la formation et à l'expérience acquises au cours de cette période.

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les contrats d'insertion professionnelle



Le parcours emplois compétences

Un parcours emploi compétences (PEC) est un contrat aidé qui donne le droit à l'employeur du secteur non marchand de percevoir une aide en contrepartie du parcours d'accompagnement qu'il met en place.

Le PEC est **un contrat de droit privé CDD ou CDI** dont :

- La durée peut varier de **3 mois (pour les repris de justice) à 24 mois**. La durée minimale encouragée est de 9 mois pour favoriser le développement d'une expérience professionnelle et une insertion durable dans l'emploi
- Le poste doit permettre de **développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables** à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer **une capacité à accompagner au quotidien la personne et permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences** : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences
- Le cas échéant **la capacité de l'employeur à pérenniser le poste**.

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les stages et services civiques



Les stages

Le stage est **une période temporaire de mise en situation professionnelle qui s'inscrit dans le cadre d'un cursus pédagogique**. L'accueil de stagiaires permet aux étudiants de découvrir la diversité des métiers du service public, et aux administrations de détecter des futurs talents.

Les objectifs d'accueil de stagiaires dans les services administratifs de l'État sont fixés par la circulaire du 21 mai 2021.

Les demandeurs d'emploi indemnisés ou non peuvent effectuer un stage via le dispositif "**Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**"

Une convention PMSMP peut être prescrite par un service de l'emploi, Pôle emploi, une mission locale, Cap Emploi ou structure d'insertion par l'insertion économique (SIAE). Elle permet la découverte d'un métier, validation d'un projet professionnel et/ ou l'initiation d'une démarche de recrutement.

La durée de ce type de stage ne peut excéder 30 jours, sauf exception

Les modalités de recrutement dans la Fonction publique

Les stages et services civiques



Les services civiques

Le service civique permet aux jeunes volontaires de 16 à 25 ans de s'engager sur une mission d'intérêt général dans les trois versants de la fonction publique.

Les conditions pour y rentrer :

- Avoir entre 16 à 25 ans et **jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap**, sans condition de diplôme
- Avoir la nationalité française ou être citoyens européens ainsi que du Liechtenstein, de la Norvège, de l'Islande et de la Suisse ou encore ressortissants étrangers résidant en France de manière régulière depuis au moins 1 an et possédant un titre de séjour.

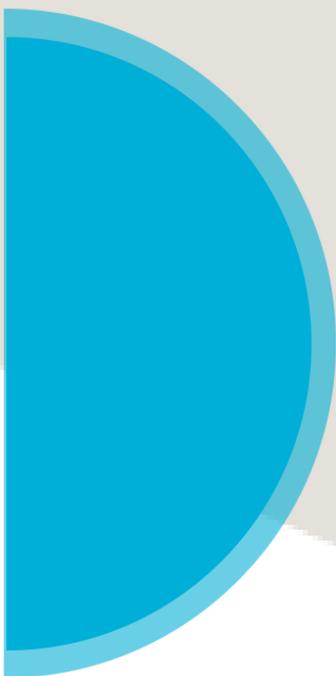
Les missions de service civique doivent être accessibles à tous quels que soient le profil, la situation et l'origine des candidats, leur parcours ou leur formation initiale.

Le travail du jeune engagé doit être complémentaire à l'action des agents et ne peut remplacer un agent public en poste ou un contrat aidé.

Le service civique ne relève pas du Code du travail, il obéit à des dispositions propres définies dans le code du service national.

Les missions proposées s'articulent autour de dix grandes thématiques : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport, citoyenneté européenne.





Les bonnes pratiques

Les bonnes pratiques

Nouer un partenariat efficient avec le SPE



CAP EMPLOI 91
Handicap, recrutement & maintien

Valentina SARMA
Coordinatrice de la Relation Employeur
Référente Fonction Publique



UN RÉSEAU NATIONAL

97 Cap emploi pilotés par



Partenariats avec **tous types d'employeurs**

TPE, PME, entreprises grands comptes, employeurs publics,

Une équipe d'experts, formée au handicap et intervenant sur le champ de la **compensation du handicap et en complémentarité avec les acteurs de l'éco-système territorial**

Les Cap emploi sont **acteurs du SPE** et à ce titre prescripteurs des **contrats aidés, des PMSMP...**

Ils sont **opérateur du CEP** pour les demandeurs d'emploi comme pour les salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants



NOS MISSIONS

Accompagner vers l'emploi

Accéder à un emploi

Aider à recruter



- **Construire** ou préciser un projet professionnel
- **Élaborer** un projet de formation
- **Guider** dans sa démarche de recherche d'emploi
- **Accompagner** le recrutement, préparer l'intégration, envisager les compensations

Accompagner dans l'emploi

Maintien en emploi

Maintien dans l'emploi

Conseil en Evolution et

Transition Professionnelle

- **Evaluer** la situation de travail pour maintenir l'employabilité
- **Proposer** un plan d'action
- **Mobiliser** les aides au maintien
- **Mobiliser** le Conseil en Evolution Professionnelle
- **Accompagner** la transition

LES PLUS-VALUES DU RÉSEAU CAP EMPLOI

- ☑ Une prise en compte de la dimension handicap **tout au long du parcours** professionnel de la personne
- ☑ Une connaissance fine et une mobilisation des **dispositifs spécifiques et de droit commun**
- ☑ **Un interlocuteur unique**, référent pour la personne et pour l'employeur pendant toute la durée de l'accompagnement
- ☑ Une expertise sur l'ingénierie de parcours de formation, sur la question emploi/handicap au service des employeurs, et sur la mise en œuvre des **compensations au regard du handicap**
- ☑ Une double compétence à destination **des personnes et des employeurs** favorisant synergie et interaction
- ☑ **Un maillage territorial** qui assure une proximité avec les personnes et les employeurs et une bonne connaissance du contexte économique local
- ☑ Une meilleure lisibilité des services rendus aux personnes et aux employeurs par le rapprochement des **services d'accès et de maintien en emploi**

Les bonnes pratiques

Développer sa politique de relations écoles et d'apprentissage

L'outil Cont@cTH

L'outil Cont@cTH répond au besoin des employeurs publics **d'identifier des profils de candidats qualifiés et notamment le sourcing de candidats de niveau Bac+2 à Bac +5, voire plus.**

A travers ce moteur de recherche, le FIPHFP souhaite **faciliter la mise en relation entre les employeurs publics et les référents handicap et chargés d'insertion universitaires.**

Il recense **l'ensemble des offres de formation universitaires en Île-de-France** en s'appuyant sur les données mises à disposition par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

FICHE PRATIQUE

Cont@cTH Universités

Un outil pour quoi faire ?

Dans le cadre de leurs actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de nombreux employeurs publics franciliens soulignent leurs difficultés à identifier des profils de candidats qualifiés et souhaitent développer leur sourcing de candidats de niveau Bac+2 à Bac +5, voire plus.

Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics dans cette voie en facilitant leur mise en relation avec les référents handicap et chargés d'insertion universitaires, par le biais de ce moteur de recherche.

Quelles données disponibles ?

Ce moteur de recherche recense l'ensemble des offres de formation universitaires en Île-de-France en s'appuyant sur les données mises à disposition par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Chaque formation est rattachée à un établissement d'enseignement supérieur au sein duquel sont identifiés les contacts des référents insertion professionnelle et référents en charge de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Ainsi, en quelques clics, les employeurs publics ont accès aux contacts mail et/ou téléphonique des acteurs dédiés à l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

Comment ça marche ?

L'outil (Excel) a été construit dans une logique de « moteur de recherche ».

3 possibilités sont proposées pour retrouver les coordonnées des acteurs de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap :

- Rechercher une formation par **Domaine Académique**
- Rechercher une formation par **Domaine Professionnel**
- Rechercher une formation par **Mots-clés**

Pour chaque recherche, l'outil propose d'affiner les critères via une logique de « menus déroulants », puis il suffit de cliquer sur le bouton « Obtenir les coordonnées » pour accéder aux contacts !

Recherche par domaine académique

Sélectionnez vos critères de recherche

- Il s'agit de disciplines : Lettres, langues et sciences humaines
- Il s'agit de disciplines : Sciences humaines et sociales
- Il s'agit de disciplines : Sciences de l'éducation

Obtenir les coordonnées

Effacer les critères de recherche

Menu Principal

Coordonnées chargés d'insertion professionnelle

Coordonnées Référents handicap

Liste des formations

14 formations correspondant à vos critères de recherche, disponibles dans 10 établissements :

Nom de l'établissement	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap

FICHE PRATIQUE

Cont@cTH Universités

Une fois la recherche effectuée, l'outil affiche l'ensemble des formations correspondant aux critères renseignés ainsi que tous les établissements d'enseignement supérieur qui les dispensent.

Pour chaque établissement, apparaissent alors les contacts mail et/ou téléphonique des acteurs universitaires de l'insertion des étudiants en situation de handicap

Les formations correspondant à vos critères

14 formations correspondant à vos critères de recherche, disponibles dans 10 établissements :

Nom de l'établissement	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap
Université Paris-Saclay	Coordonnées des chargés d'insertion handicap

Attention !

L'outil n'a pas vocation à permettre l'accès aux contenus détaillés des formations, mais uniquement aux contacts des référents insertion pro. et référent handicap de chaque établissement

Grâce à cet outil, les employeurs publics ont donc facilement accès à l'ensemble des contacts pertinents au sein des établissements d'enseignement supérieur pour les aider à identifier des étudiants en situation de handicap dont le profil peut correspondre à leur besoin en recrutement !

ALORS, AUCUNE HÉSITATION !

CONTACTEZ DIRECTEMENT LES ACTEURS EN CHARGE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP ET PRÉPAREZ VOS FUTURS RECRUTEMENTS !

emploi fiphfp handicap

PRÉFET DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE



Les bonnes pratiques

Développer sa politique de relations écoles et d'apprentissage



Le Vademecum apprentissage

Un kit complet sur tout ce qu'il faut savoir sur l'apprentissage, pour que chacun puisse dynamiser ou renforcer l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans son organisation.

Il est constitué de :

- Les **informations pratiques** sur l'apprentissage dans la Fonction publique
- La **procédure à suivre** pour recruter un apprenti
- La **grille de rémunération**
- Les aides mises à disposition par le FIPHFP telles que pour la formation du tuteur, les aménagements de poste, la prise en charge d'une partie de la rémunération
- Les acteurs locaux Pole emploi, Cap emploi, Mission locale, CIDJ retrouver toutes les informations sur les partenaires spécialisés, leur offre de service, les contacts utiles etc
- Des outils qui peuvent vous être utiles pour attirer un candidat ou trouver un maître d'apprentissage

Les bonnes pratiques

Développer sa politique de relations écoles et d'apprentissage



DERNIERE ETAPE ILE-DE-FRANCE 27 JUIN 2022

TOUR DE FRANCE DE L'APPRENTISSAGE

Tout ce qu'il faut savoir sur l'apprentissage

La procédure à suivre

La procédure à suivre

Se procurer le formulaire contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un imprimé type, enregistré au Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs (CERFA) soit CERFA FA 13 accompagné de la notice explicative CERFA FA 14. Ces documents peuvent être demandés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), ou téléchargés sur le portail de l'alternance.

Monter le dossier administratif du contrat

Une partie concerne les renseignements administratifs de l'employeur, de l'apprenti (représentant légal pour les mineurs) et centre de formation (pré-inscription).

La signature du contrat d'apprentissage finalise la démarche d'inscription de l'apprenti au centre de formation. Il est important de se renseigner auprès du CFA(S) ou de l'IRTS sur : les dates de début et de fin de la formation ; le calendrier des cours ; les périodes d'examen ; le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.

Inscrire l'apprenti à la visite médicale

L'apprenti devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude. Cette visite doit être réalisée avant la fin de la période des 2 mois qui suit l'embauche de l'apprenti et avant l'embauche s'il s'agit d'un jeune de - de 18 ans (articles R.6222-36 à 40 et article R4624-10 du Code du travail). L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude :

- lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières ;
- lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa sécurité.

Dans les autres cas, la structure devra envoyer la fiche de visite médicale à la DIRECCTE au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat.

Signature du contrat par les parties

Le contrat d'apprentissage (CERFA) doit être signé par l'apprenti, l'employeur et doit être visé par le CFA(S) ou l'école (cachet obligatoire) (Article R.6222-2 du Code du travail). Quand l'apprenti est mineur, la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire. La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.

La grille de rémunération

La grille de rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année d'apprentissage	27% du Smic	43% du Smic	Salaire le plus élevé entre 53% du Smic et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic
2 ^{ème} année d'apprentissage	39% du Smic	51% du Smic	Salaire le plus élevé entre 61% du Smic et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic
3 ^{ème} année d'apprentissage	55% du Smic	67% du Smic	Salaire le plus élevé entre 78% du Smic et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic

Voir aussi les grilles de référence des coûts de formation de l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat et territoriale : <https://www.pays.fonction-publique.gouv.fr/ressources/grilles-de-referance-des-couts-de-formation-de-lapprentissage-dans-la-fonction-publique>

Effectuer une simulation de rémunération sur la durée du contrat : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Les différentes aides

Les aides du FIPHP

Apprentissage- Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHP

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHP. Des aides financières et des dispositifs sont proposés pour encourager au recours à l'apprentissage dans la Fonction Publique.

- L'apprenti(e) en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'abrogation d'emploi (BOE).
- Pas de limite d'âge.

LES BENEFICIAIRES

est également éligible : un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, ou milieu protégé (ESAT), ou pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AÉH).

- Rémunération de l'apprenti(e)
- Prise en charge de 80% de la rémunération brute restant à la charge de l'employeur. La rémunération d'un(e) apprenti(e) du secteur public est alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé. L'employeur peut majorer cette rémunération. Outil pour estimer le coût employeur : <https://www.fiphfp.org/ressources/estimation-cout-employeur>
- Frais de la formation (hors d'inscription comprise de l'apprenti(e))
- Prise en charge (plafonnée) 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, ONPFI, ANRH, etc...)
- Soutien des aménagements nécessaires chez l'employeur @ le CFA.
- Prise en charge dans la limite d'un **plafond global de 10 000 €**, des services d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciels, aménagement du poste, etc...)
- Aides pédagogiques visant à soutenir l'apprenti(e), via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur @ le CFA.
- Prise en charge dans la limite d'un **plafond annuel de 130 fois le SMIC horaire brut**. Ce plafond global comprend les services pédagogiques chez l'employeur, etc....

Des aides à la rémunération et aux coûts de formation

Des aides aux surcoûts techniques et pédagogiques

Votre Directeur Territorial ou Handicap Ile de France : Mohamed Ayadi
mohamed.ayadi@colexdesdepts.fr
01 49 35 49 19 - 07 84 35 53 64



Les bonnes pratiques

Développer sa politique de relations écoles et d'apprentissage

Le guide employeur « promouvoir l'emploi public auprès des jeunes en situation de handicap »

Ce guide, clé en main, permet de doter les employeurs publics de tous les outils et étapes pour dynamiser le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Il est constitué de :

- Une présentation de l'outil de mise en relation C@ntacTH
- Les clés pour créer sa marque employeur
- Le recensement des partenaires sourcing de jeunes en situation de handicap
- Un focus sur l'apprentissage
- Un focus sur le handicap à l'université



Les bonnes pratiques

Développer sa politique de relations écoles et d'apprentissage

PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC AUPRES DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP :

Une opportunité pour recruter des candidats de formation supérieure

Décembre 2022

Logo: fiphfp, PRÉFET DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Préambule et remerciements

Propos liminaires: partage de constats

Introduction

1 Un outil de mise en contact avec les universités

2 Travailler sa marque employeur

3 Quelques acteurs spécialisés en lien avec les jeunes en situation de handicap

4 Focus apprentissage

5 En savoir plus : handicap et universités

Les conseils pour être attractif

S'intéresser aux besoins et attentes des générations en emploi et notamment aux modes de communication de ces générations.

EX : L'importance des réseaux sociaux et du digital qui permet de recueillir une vision 360° de l'employeur, d'aller plus vite dans les démarches, plus concis ; certains organismes ne demandent plus de CV et/ou de lettre de motivation.

Avoir un état des lieux de ses méthodes de recrutement et objectives la perception de sa marque employeur.

EX : Les méthodes de recrutement du public appellent à développer de nouvelles pratiques pour être concurrentiel tout en tenant compte du cadre.

Identifier les bons partenaires : ceux qui s'occupent d'orientation comme d'insertion en fonction de votre politique de relations écoles. Ne faites pas l'impasse sur des partenaires généralistes car beaucoup d'étudiants taissent leur situation de handicap et les jeunes viennent à vous quand la marque employeur est forte.

EX : Les associations handicapées peuvent être des relais car elles animent des réseaux. Certaines sont dédiées aux étudiants en situation de handicap.

Sortir d'une approche conventionnelle « offre d'emploi » pour créer une relation ou faire vivre une marque employeur : les partenariats se construisent en apprenant à se connaître et en reliant les besoins des uns et des autres.

EX : Entrer à l'université au profit comme au figuré, identifier des experts métiers qui pourraient donner des cours. Proposer un projet pédagogique à une promotion. Participer aux salons métiers. Mettre en place des ambassadeurs sur le territoire (ex : objectif emploi en IDF dédié aux étudiants en situation de handicap). Financer une bourse...

Fiche technique - Rédiger une offre d'emploi handi-accueillante

Comment rédiger une offre d'emploi « handi-accueillante » ?	
Objectifs d'une offre handi-accueillante	<ul style="list-style-type: none">Donner un maximum d'informations aux candidats sur l'employeur, le poste et les contraintes liées au posteMontrer l'attractivité de la structure et ses atouts différenciantsPermettre à un candidat en situation de handicap de se positionner clairement vis-à-vis des contraintes précisesDéclencher une candidature
Les pièges à éviter	<ul style="list-style-type: none">Utiliser des sigles, références ou nomenclatures internes que le candidat ne peut pas connaîtrePenser que le candidat connaît l'environnement et les difficultés du posteDonner trop d'infos ou être trop technique
Conseils	<ul style="list-style-type: none">Présenter clairement et rapidement l'employeur (cf. pitch)Préciser l'existence d'une politique handicap et diversité, c'est un élément de réassurancePréciser que la structure offre des conditions de travail adaptées.Ajouter à l'annonce une fiche de poste détaillée si nécessaireDonner des détails sur l'accessibilité de l'environnement de travail. Préciser les contraintes physiques mais également psychiques. Exemple de contrainte : concentration, travail sur écran, position assise prolongée, contact téléphonique journalier avec les fournisseurs...Se mettre à la place d'une personne qui ne connaît rien de votre environnement : quel est l'essentiel pour donner envie

Quelques acteurs spécialisés à mobiliser

Atouts pour tous



La convention « Atouts pour tous », initiative francilienne, illustre de quelle manière des actions concrètes peuvent être déployées au service de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

- Convention de partenariat pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap (16/30 ans)
- Elle réunit plusieurs acteurs dont l'Etat, 3 académies (IDF, IARS, la Région, l'AGEFIPH, le FIP-HPF, 11 universités, CAP Emploi, Pôle emploi, l'ARML, l'UNEA, le CIDJ, l'ONISEP, des grandes entreprises
- L'objectif est de sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi des jeunes franciliens en situation de handicap sortant de scolarité, quel que soit leur niveau de sortie d'études (collège, lycée ou études supérieures)
- Convention initiée en 2015, renouvelée pour 3 ans le 24 janvier 2022
- Convention animée en binôme, depuis février 2022 par « CHEOPS Cap Emploi IDF / CIDJ »

Travaux / réalisations

- Actions en direction de professionnels (rencontres professionnelles, guide sur la RGTH...)
- Actions en direction des jeunes et leurs familles (forums, jobdating, vidéos d'information...)
- Actions ciblées ponctuelles (ex : facilitation des projets partenariaux de formation pour améliorer la jonction entre les attentes des entreprises et le niveau de qualification des jeunes)
- Actions au long cours : diversification des partenariats employeurs, faire progresser l'innovation en soutenant des actions de R&D...

Modalités pratiques / Avantages

- Adhésion gratuite pour les employeurs publics
- Les partenaires employeurs, adhérents et signataires peuvent :
 - Avoir accès à la plateforme Atouts pour tous, diffuser les offres d'emploi, de stage, d'alternance
 - Participer aux groupes de travail thématiques et à la mise en œuvre du plan d'action
 - Participer aux assises de la convention
 - Publier les informations sur les événements, bonnes pratiques sur le site
 - Participer aux événements emploi / alternance
 - Bénéficier de candidatures pour des stages / contrats d'apprentissage

Plateforme

- Une plateforme multirégionale des conventions Atouts pour tous : Toulouse, IDF et Bordeaux (à compter de janvier 2023)
- Accès pour les élèves ou étudiants en situation de handicap des académies ou établissements supérieurs partenaires (coopération ou validation de l'inscription par le référent handicap)
- Accompagnement du référent handicap en fonction du niveau d'autonomie de la personne (CV, lettre de motivation, validation de la candidature de stage, emploi, parainage...)

Pour devenir partenaires : retrouvez toutes les informations sur le site Atouts pour tous IDF : <https://www.atoutspourous-idf.fr/devenez-partenaire>

Contacts utiles

Karine MARTIN 06 98 79 85 53
Fabienne CROQUET 06 13 31 18 65
k.martin@capemploi93.org fabienne.croquet@cidj.com



Les bonnes pratiques

Mobiliser les aides du FIPHFP



Afin d'inciter et faciliter le recrutement de personnel en situation de handicap, au travers de son catalogue d'intervention, le FIPHFP met à disposition des employeurs publics des aides financières et des accompagnements variés.

En fonction des modalités de recrutement choisies, l'employeur public peut par exemple mobiliser les aides suivantes :

Par exemple pour le contrat d'apprentissage

- L'aide n°4 : Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées
- L'aide n°7 : Indemnité d'apprentissage
- L'aide n°9 : Prime à l'insertion durable
- L'aide n°16 : Aide au tutorat de personne TH
- L'aide n°24 : Formation dans le cadre de l'apprentissage
- L'aide n°25 : Surcoûts liés aux actions de formations

Les bonnes pratiques

Mobiliser les aides du FIPHFP



04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 750 euros.

07. Indemnité d'apprentissage

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

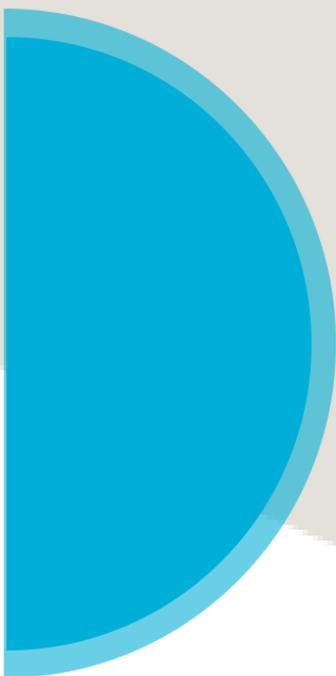
Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.

09. Prime à l'insertion durable

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.



Un moment d'échanges
Vos questions, nos réponses





**Merci pour votre attention
et pour votre participation !**

**Prochain webinaire le 21 novembre 2023 « Tout
savoir sur la Période Préparatoire au Reclassement »
de 9h30 à 11h00**