Recrutement
de personnes en situation de handicap : les voies d'accès à la Fonction Publique

Webinaire

11 octobre 2022

9h30-11h

Préambule…

Pas de caméra

Pas de micro

N’hésitez pas à poser vos questions

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

➔ **onglet « Discussion »**

Un webinaire pour…

Rappeler les différentes modalités d'accès à l'emploi public offertes aux personnes en situation de handicap et maîtriser la réglementation

Partager des bonnes pratiques et des conseils pour faire progresser le nombre de recrutements de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au sein des structures publiques franciliennes.

Animateurs et intervenants

CAP EMPLOI 75

Thomas OVIGNEUR
Chargé de mission

Essonne LE DÉPARTEMENT
TERRE D'AVENIRS

Catherine JACQ
Conseiller handicap

Handi-Pactes Fonction publique

Benjamin SUQUET

Charline FLORES

emploi fiphfp handicap

Au programme…

1. **Les différentes modalités d'accès à l'emploi public**
   - Le concours
   - Le Parcours Emploi Compétences
   - Voie dérogatoire : art L352-4 du Code Général de la FP
   - Expérimentation : art. 91 de la Loi TFP

2. **Comment optimiser son processus de recrutement de BOE ?**
   Thomas OVIGNEUR

3. **Retour d'expérience : le recrutement par la voie dérogatoire**
   Catherine JACQ

4. **Retour d'expérience : la titularisation d'apprentis**
   Handi-Pacte IDF

5. **Echanges avec les participants**

Les différentes modalités d’accès à l’emploi public

L’accès à l’emploi public

Agents fonctionnaires

- Recrutement **par concours**

- Recrutement **sans concours** :
  - Recrutements directs (cat. C)
  - **Article L352-4** du Code général de la FP

Agents contractuels

- Plusieurs catégories de contrats :
  - CDD - CDI
  - **Contrats aidés**
  - **Contrats d’apprentissage**
  - Intérim
  - Vacataires Contrat de projet

Le recrutement par concours

Principes :

Traditionnellement, le recrutement dans la fonction publique se fait par voie de concours, ouverts :

- soit aux diplômés (**concours externes**),
- soit aux candidats appartenant déjà à l'administration (**concours internes**)
- Soit aux candidats ayant acquis un certain niveau d'expérience dans l'exercice d'une activité professionnelle de droit privé, et/ou d'un mandat d'élu local, et/ou d'une activité associative (**3ème concours**)

Spécificités pour les BOE :

- Aucune limite d'âge
- Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être mises en place sous réserve de produire un certificat médical établi par un médecin agréé, moins de 6 mois avant le déroulement des épreuves. Ce certificat précise la nature des aides humaines et techniques et des aménagements nécessaires (**Article L352-3** du code général de la Fonction Publique)

Le Parcours Emploi Compétences

Principes :

Les PEC se destinent aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'orientation vers ces contrats est effectuée par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale et Cap Emploi) après un diagnostic global des freins d'accès à l'emploi.

La prescription se fait en fonction des critères suivants :

- Le poste doit permettre de d'acquérir des comportements professionnels et des compétences techniques ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences (remise à niveau, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences…) ;

Spécificités pour les BOE :

- Durée maximale portée à 5 ans (*vs. 24 mois*)
- Aide à l'insertion professionnelle portée à 60% du smic horaire (65% pour les moins de 30 ans)

La voie dérogatoire – art. L352-4

Principes :

L'art. L352-4 du Code Général de la Fonction Publique précise que les BOE « *peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.*

Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.

Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction ».

Titularisation des apprentis BOE

Principes :

L'article 91 de la loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de six ans à compter de la publication de la loi, **les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage**, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la **vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent**, via une commission de titularisation qui se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Expérimentation pour une durée de 5 ans à compter de la parution du décret d'application

Comment optimiser son processus de recrutement de BOE ?

Intervention de Thomas OVIGNEUR

CAP EMPLOI 75

emploi fiphfp handicap

DuoDay à l'Elysée

13 travailleurs handicapés accompagnés par Cap emploi ont conversé avec le couple présidentiel au palais de l'Elysée le 18/11/2021 lors de leur DuoDay à la présidence de la République. Le champion paralympique, M. Stéphane HOUDET, suivi au Cap emploi 75 par M. Thomas OVIGNEUR, était parmi ces duos- © Présidence de la République.

Sensibilisation des managers de la Préfecture de Région

Forum Emploi 13ème

Salon en ligne DG Pôle emploi

Portail Intranet ▸ Direction générale ▸ Ressources humaines ▸ Salon en ligne spécial handicap : la DG recrute

Publié le 03/06/2022

RETOUR ACCUEIL
Site Direction Générale

Salon en ligne spécial handicap : la DG recrute

→ Retrouvez nos équipes recrutement & carrières - QVT de la direction du siège

→ Consulter les offres d'emploi de ce salon en ligne

J'aime : 0

Contact de l'article

Du 7 au 20 juin, la Direction du siège organise, en collaboration avec le réseau Cap emploi IDF et l'agence Pôle emploi Vitruve, un salon en ligne pour répondre à ses besoins en recrutement. Destiné aux personnes demandeurs d'emploi bénéficiant de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, ce salon est également initié dans le but de mieux répondre à leurs besoins…

Depuis l'été dernier Pôle emploi et Cap emploi se rapprochent pour mieux articuler leurs offres de services envers les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Soucieux des engagements pris dans ce sens, c'est également **en tant que recruteur** que la Direction Générale de Pôle emploi contribue à ce rapprochement, notamment avec l'organisation d'un salon en ligne spécial RQTH.

Jusqu'au 20 juin, **18 offres d'emploi**, essentiellement en contrat d'apprentissage mais également en CDI ou CDD, seront accessibles sur un portail dédié. Une opération qui permet de mettre en avant la diversité au sein de la Direction Générale, ces postes étant exclusivement à pourvoir dans notre établissement.

Les porteurs de ce projet ont souhaité témoigner de vive voix pour nous aider à mieux comprendre les enjeux et ambitions. **Parmi eux, l'équipe recrutement & carrières et l'équipe QVT de la Direction du siège**, accompagnées de **Madjouba Otmani** (conseillère emploi entreprise et référente handicap à Pôle emploi Vitruve) et **Thomas Ovigneur** (chargé de mission à Cap emploi 75).

Retour d’expérience :
le recrutement par la voie dérogatoire

Intervention de Catherine JACQ

Essonne
LE DÉPARTEMENT
— TERRE D’AVENIRS —

emploi
fiphfp
handicap

LE DÉPARTEMENT

TERRE D'AVENIRS

REX ART 38

Présentation de la gestion des agents recrutés au titre de l'« article 38 »

RECRUTEMENT « ART. 38 »

- **Mode de recrutement** d'agent non titulaire de droit public *(art. 38 loi du 26/01/1984)*
- Voie de recrutement réservée aux personnes reconnues travailleurs handicapés
- Après une période de contrat → TITULARISATION

→ prolongation de contrat après avis de la CAP (dans le même cadre d'emploi ou dans un cadre d'emploi inférieur) et sur la base du rapport d'appréciation

→ la non titularisation demeure très exceptionnelle car contraire à l'objectif initial de ce mode de recrutement

La collectivité aurait à démontrer que l'insertion professionnelle sur le poste n'a pas été possible **en dépit des mesures d'accompagnement et d'adaptation de poste mises en œuvre**

LE DÉPARTEMENT

TERRE D'AVENIRS

OBLIGATIONS: déroulement du contrat

- **Suivi professionnel personnalisé** afin de faciliter l'insertion professionnelle de l'agent

- Matérialisé par un **rapport d'appréciation** qui vise à apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent

- Suivi de la formation d'intégration au cours de la 1ère année

LE DÉPARTEMENT

TERRE D'AVENIRS

COMMANDE DRH: MAJ outils et process

- **Améliorer la procédure et le suivi** des agents recrutés sous l'article 38 donnant lieu à titularisation en mettant en place un process

- **Assurer le suivi particulier** qui doit être mis en place: formation obligatoire équivalente aux formations en période de stage, suivi personnalisé médical et professionnel, rapport d'appréciation

- **Utiliser les bons supports juridiques**

LE DÉPARTEMENT

TERRE D'AVENIRS

DIAGNOSTIC 2021

- 7 recrutements dont 1 article 38
- 11 contrats articles 38 « actifs »
- Requête chiffrée difficile à fiabiliser: 3 champs de saisie possible dans le logiciel
- Utilisation des supports de droits communs: rapport de fin de stage alors qu'il ne s'agit pas d'un stage, contrats, arrêté de titularisation
- Des contrats sans visite de médecin agréés, ni médecin de prévention

- **Service de Gestion du Personnel** : mise en conformité du modèle de contrat, création d'un support pour le rapport d'appréciation avec **3 temporalités définies (** J 15 de la prise de poste + 5 mois + 9 mois), modification du support pour l'avis avant titularisation

- **Service Emploi et Compétences** : identification de l'agent recruté sous ce dispositif, mis en place et suivi des formations obligatoires, suivi professionnel personnalisé

- **Service des Conditions de Travail et des Relations Sociales** : suivi médical personnalisé, préconisation et suivi des aménagements matériel, technique, organisationnel, humain

L’expérimentation de la titularisation des apprentis BOE

La titularisation d'un apprenti BOE

Réglementation :

Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée de titularisation dans un corp ou un cadre d'emploi de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Titre II pour la fonction publique territoriale

Agents concernés :

Apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficiaire de l'obligation d'emploi institué par l'article L. 5212-12 du code du travail et mentionnés au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11°

Durée du dispositif :

Du 6 mai 2020 au 6 août 2024

La titularisation d'un apprenti BOE

Détermination du cadre d'emploi

- En tenant compte du diplôme ou du titre préparé dans le cadre de l'apprentissage
- En tenant compte du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie de concours externe

Dépôt des candidatures

- Dès l'entrée en apprentissage, via l'information par tous moyens de l'autorité administrative ou du maître d'apprentissage
- Au moins 3 mois avant le terme du contrat d'apprentissage
- Sous 1 mois l'autorité administrative :
  - soit transmet une proposition de titularisation ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées pendant la période d'apprentissage et l'invite à lui transmettre sous 15 jours un dossier de candidature
  - soit informe l'apprenti qu'elle en donne pas suite à sa demande

La titularisation d'un apprenti BOE

Composition du dossier de candidature

- Un CV d'1 page max faisant état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises
- Une copie des titres et diplômes détenus
- Un document (modèle annexe 1 du décret) présentant la motivation du candidat pour exercer le ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emploi d'accueil, ainsi que les activités notamment professionnelles exercées par le candidat
- Une copie en cours de validité du justificatif de l'appartenance à l'une des catégories de l'article L.5212-13 du code de travail
- Les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues

Procédure de sélection

- Transmission par l'autorité du dossier de candidature et du bilan de la période de stage (modèle annexe 2 du décret) renseigné par le maître de stage à la commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat
- Composition de la commission : l'autorité administrative ou son représentant, une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et une personne des ressources humaines
- Présidence de la commission assuré par l'autorité administrative ou son représentant
- Analyse du dossier

La titularisation d'un apprenti BOE

Audition du candidat

- Appréciation de l'aptitude du candidat en tenant compte :
  - des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emploi
  - de sa motivation
  - du bilan de la période
  - de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement du ou des emplois faisant l'objet de sa candidature
- La commission, après examen du dossier de candidature, décide s'il y a lieu d'auditionner le candidat. L'audition doit avoir lieu au plus tard un mois avant le terme du contrat d'apprentissage.
- L'audition débute par une présentation par le candidat de 10 minutes max de son parcours et de sa motivation à exercer le ou les emplois proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emploi puis échanges à partir du dossier du candidat. La durée de l'entretien ne peut pas excéder 45 min
- L'avis d'une ou plusieurs personnes peuvent être sollicité par la commission
- La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé

Titularisation

- Au terme de son contrat d'apprentissage, si le candidat a obtenu le diplôme ou le titre à cette date, ou à la date d'obtention du diplôme ou du titre (sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de 6 mois après le terme du contrat)
- Titularisation prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier
- Affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des cadre d'emploi proposés lors de la procédure de titularisation
- Classement au 1er échelon du premier grade du cadre d'emploi d'accueil sous réserve des dispositions prévues par celui-ci (les périodes de stages ou de formation effectuées en milieu professionnel pour préparer le diplôme ou titre ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emploi)
- Prise en compte d'une activité professionnelle pour le classement définitif consécutif à la titularisation
- Formation d'intégration et/ou de professionnalisation prévue au statut particulier du cadre d'emploi

Un moment d’échanges

Vos questions, nos réponses

Retrouvez le replay de nos webinaires sur www.handipacte-idf.org

RDV le 08 novembre pour le webinaire:

«Le Lieu Unique d’Accueil»

Merci pour votre attention

et pour votre participation !