

Recruter une personne en situation de handicap

Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait sur les mêmes bases qu'un recrutement classique, à savoir les compétences et l'aptitude au poste. Le dispositif de recrutement ne doit pas être différent mais simplement adapté pour s'assurer de la compatibilité du handicap avec le poste.

Il existe 4 modes de recrutement ou d'intégration dans la fonction publique des personnes en situation de handicap :



1 - Recrutement par concours

La personne en situation de handicap peut être recrutée, selon les conditions de droit commun, sur tous les modes classiques de recrutement.

Ceci est précisé pour :

- la fonction publique d'Etat : Article 27 de la loi du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : Article 35 de la loi du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : Article 27 de la loi du 9 janvier 1986

L'objectif est de pérenniser l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avantages pour l'agent	Avantages pour l'employeur
<ul style="list-style-type: none">✓ Faire bénéficier l'agent d'aménagements pour les épreuves du concours (suppression ou recul des limites d'âge, adaptation des conditions de déroulement des épreuves)✓ Valoriser son niveau d'études et ses diplômes	<ul style="list-style-type: none">✓ Démontrer l'implication de la structure en termes de diversité✓ Contribuer à l'amélioration des pratiques managériales et RH

Ce qu'il faut savoir...

Une personne en situation de handicap, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut pas être écartée d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée.

La visite médicale préalable à l'embauche est incontournable et doit s'anticiper si un aménagement est nécessaire.

2 - Recrutement par contrat donnant vocation à titularisation

La personne en situation de handicap peut être recrutée en tant qu'agent non titulaire, quelle que soit la catégorie, pour une durée égale à la durée de stage prévue par le corps ou cadre d'emplois de recrutement.

Ceci est précisé pour :

- la fonction publique d'Etat : Article 27 de la loi du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : Article 38 de la loi du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : Article 27 de la loi du 9 janvier 1986

Ce mode de recrutement permet d'évaluer les compétences de la personne en situation de travail pendant une période d'un an, renouvelable une seule fois.

3 - « Recrutement » par contrat d'apprentissage



La personne en situation de handicap peut intégrer la fonction publique en tant qu'apprenti en suivant une formation en alternance permettant l'obtention d'un diplôme (du CAP au Bac+5). Ce mode de recrutement permet à l'employeur de former des agents aux métiers de la fonction publique tout en s'assurant d'une ressource supplémentaire.

Avantages pour l'agent	Avantages pour l'employeur	Intervention du FIPHFP :
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer aux apprentis TH une formation professionnelle complète tant au niveau théorique que pratique ✓ Faciliter l'insertion professionnelle des apprentis en leur assurant un accompagnement spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Démontrer la responsabilité sociétale de la structure ✓ Garantir la sauvegarde et le transfert des compétences et des méthodes de la structure ✓ Développer son réseau école avec les centres de formation pour trouver de nouvelles compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de la rémunération brute mensuelle de l'apprenti • Aide forfaitaire de 1525 € pour l'apprenti • Prime à l'insertion de 1600 € • Surcoûts liés à la compensation du handicap • Formation du tuteur • % du salaire du tuteur au prorata des heures réalisées dans la limite des plafonds du FIPHFP

4 - Recrutement par des contrats aidés

La personne en situation de handicap peut être recrutée à l'aide de trois contrats aidés :

CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	Emploi d'avenir	PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières des Trois fonctions publiques
<ul style="list-style-type: none"> • C'est un contrat en CDI ou CDD d'une durée de 6 à 24 mois (5 ans si la personne est reconnue TH) à temps plein ou temps partiel (20h minimum). • L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience. 	<ul style="list-style-type: none"> • C'est un contrat d'aide à l'insertion d'une durée de 12 à 36 mois en temps plein ou partiel destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans si BOE) particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation (niveau inférieur au Baccalauréat) ou de leur origine géographique. 	<ul style="list-style-type: none"> • C'est un contrat d'une durée de 12 à 24 mois à temps plein pour les jeunes de 16 à 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat contenant une période d'essai de deux mois qui intègre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi exercé.

Ces 3 contrats aidés sont prescrits par le service public de l'emploi : **Pôle emploi**, **Cap emploi**, **Mission locale**. Ils permettent à l'employeur de développer sa politique d'insertion de personnes en situation de handicap à travers de vrai partenariat.

Intervention du FIPHFP :
<ul style="list-style-type: none"> • 2000 € à la signature du CDD • 4000 € à la titularisation de la personne • Surcoûts liés à la compensation du handicap.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte



A savoir
Le catalogue des interventions du FIPHFP évolue régulièrement. Téléchargez-le sur www.fiphfp.fr