



Les dispositifs de recrutement et d'intégration des PSH dans la fonction publique

*Atelier distancié - 18 juin 2026
Handi-Pacte Occitanie*



CADRE LEGAL

Cécile FRERY

Conseillère en attractivité, handicap et évolution professionnelle
Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH)





**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Plate-forme régionale
d'appui interministériel
à la GRH**

LE CADRE LÉGAL DU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DE QUI PARLE-T-ON ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi Article L 5212-13 du code du travail

- Les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicap (RQTH) (travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles) ;
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
-

DE QUI PARLE-T-ON ?

- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
 - Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 - Les titulaires de la carte d'invalidité définie à L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
-

LES DIFFÉRENTES VOIES DE RECRUTEMENT

- Le recrutement par voie de concours
- Le recrutement en contrat à durée déterminée / indéterminée
- Le recrutement par voie dérogatoire
- L'apprentissage
- La promotion par la voie du détachement

LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS

- Tous les métiers de la fonction publique **sont en principe accessibles par concours**. Ils garantissent l'**égalité des chances**, et sans aucune limite d'âge.
- L'inscription au concours s'effectue auprès de chaque administration organisatrice.
- **Article L352-3 du code général de la fonction publique :**

*« Les candidats en situation de handicap bénéficient de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'**adapter la durée et le fractionnement des épreuves** à leur situation ou de leur apporter les **aides humaines et techniques nécessaires** précisées **par eux avant le déroulement des épreuves**. Des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives leur sont accordés, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation »*

- Des aménagements d'épreuves tels que l'installation dans une salle spéciale, un temps de composition majoré, le recours à un matériel spécifique ou à une assistance humaine sont possibles. Le candidat devra en faire la demande en amont.

LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS

- Afin de pouvoir bénéficier des dérogations et aménagements qui lui sont nécessaires, le candidat doit fournir un **certificat médical** établi par un médecin agréé.
- Le certificat médical, qui doit avoir été établi **moins de six mois avant le déroulement des épreuves**, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, **de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.**
- Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice **sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.**

LE RECRUTEMENT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE / INDÉTERMINÉE

- Les travailleurs handicapés peuvent être recrutés, au même titre que tous les travailleurs, sur des emplois en CDD ou en CDI.

Article L352-1 du code général de la fonction publique :

« Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction »

- Le travailleur handicapé devra bénéficier des adaptations de son poste de travail lui permettant d'occuper ses fonctions dans les conditions requises par son état de santé

Article L352-6 :

« L'agent public en situation de handicap mentionnée au premier alinéa de l'article L. 131-8 bénéficie des adaptations du poste de travail prévues au même article. »

LE RECRUTEMENT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE / INDÉTERMINÉE

- Afin d'aménager le poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'employeur public peut **solliciter les aides et financements du FIPHFP** (sous réserve de la production des pièces justificatives, notamment une préconisation du médecin du travail et d'un document justifiant le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'agent).
- Le refus d'un aménagement sans justification peut être considéré comme une discrimination fondée sur le handicap.
- L'employeur peut s'exonérer de son obligation d'aménagement du poste uniquement s'il démontre que l'aménagement représente une charge disproportionnée. Cette appréciation tient compte notamment :
 - du coût de la mesure ;
 - de son impact sur l'organisation du travail ;
 - des ressources de l'employeur ;
 - des aides et financements mobilisables

LE RECRUTEMENT PAR VOIE DÉROGATOIRE

- Cette voie d'accès est spécifique et **réservée aux travailleurs en situation de handicap, mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique**. Concrètement, le candidat postule à une offre d'emploi et le recrutement se fait en contrat à durée déterminée, renouvelable une fois. Cela concerne l'ensemble des catégories A, B ou C. À l'issue de cette période contractuelle, l'agent est titularisé si son évaluation est positive.

Article L352-4 du code général de la fonction publique (anciennement article 27 de la loi du 11 janvier 1984 et l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984) :

« Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées 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. »

LE RECRUTEMENT PAR VOIE DÉROGATOIRE

- Les personnes recrutées le sont sur la base d'un **contrat dont la durée correspond à celle du stage prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi dans lequel elles ont vocation à être titularisées.**
- Elles bénéficient pendant la durée du contrat d'une **rémunération d'un montant équivalent à celle d'un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe.**
- À l'issue du contrat, une **commission** est constituée afin d'émettre un avis sur l'aptitude professionnelle de l'agent. Cette appréciation porte exclusivement sur l'évaluation des compétences professionnelles de l'agent. Au vu de cet avis, l'autorité ayant pouvoir de nomination décide ou non de la titularisation. Le contrat peut, le cas échéant, **être renouvelé pour une durée maximale qui ne peut excéder sa durée initiale.**
- Les avis de recrutement par voie contractuelle réservée aux travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État sont **accessibles sur le portail de la fonction publique.**

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-avis-de-recrutement-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

L'APPRENTISSAGE

- Le développement de l'apprentissage représente non seulement un levier majeur d'**augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap** mais également un **vecteur de recrutement venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.**
- La circulaire PM n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 affiche une volonté de **renforcer le recrutement d'apprentis dans la fonction publique.**
- Il n'y a **pas de limite d'âge maximal** pour qu'une personne en situation de handicap puisse bénéficier d'un contrat d'apprentissage. **L'âge minimal reste fixé à 16 ans.**
- Des aides du FIPHFP sont mobilisables pour faciliter le recrutement d'apprentis en situation de handicap, notamment la **prise en charge les frais de formation** dans la limite d'un plafond de **10 000 € par année de scolarité** et la prise en charge à hauteur de **80% de la rémunération** brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur.

L'APPRENTISSAGE

- Un dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap est né de l'**article 91 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**. Il a été instauré, à titre expérimental pour cinq ans.
- La titularisation des apprentis BOETH à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique **n'est pas automatique**, puisqu'il est nécessaire que l'apprenti fasse acte de candidature et que l'employeur public décide de le titulariser en tenant compte notamment :
 - des **capacités du candidat** à exercer les missions dévolues au corps auquel il a vocation à accéder,
 - de sa **motivation**,
 - du **bilan** de la période d'apprentissage,
 - de son **parcours professionnel**
 - ses **connaissances** sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.
- Une procédure de pérennisation est actuellement étudiée, la DGAFP va soutenir cette pérennisation.

LA PROMOTION PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT

- Depuis la **loi de transformation de la fonction publique et l'article 93 de cette loi**, les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2026, d'une **voie dérogatoire d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur**. Cette procédure dérogatoire représente un nouveau levier à la disposition des employeurs publics en vue de permettre un déroulement de carrière ascensionnel des fonctionnaires en situation de handicap.
- Les modalités d'accès à ce dispositif pour les 3 versants de la fonction publique sont fixées par le décret 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.

LA PROMOTION PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT

- Les candidats doivent justifier de la **durée de services publics**, fixée dans le statut particulier du corps de détachement, exigée pour l'accès à ce corps ou cadre d'emploi par la voie du concours interne.
- Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis **d'appel à candidatures publié notamment sur le site internet du ministère de la fonction publique ainsi que sur celui de l'autorité de recrutement**. L'avis précise notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.
- Une **commission** est chargée, au vu du dossier de candidature puis d'un entretien, d'évaluer l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au corps ou cadre d'emplois.
- Le candidat retenu est **détaché pour une durée d'un an**. A l'issue de la période de détachement, la commission auditionne à nouveau le candidat pour apprécier les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- Cap Emploi
- Jobboards et salons d'emploi dédiés au recrutement de travailleurs handicapés :
 - Hello Handicap : salon en ligne du 20 au 23 octobre 2026
 - Site OK Handicap [Accueil - OK-Handicap](#)



À RETENIR

Cadre réglementaire	Voie de recrutement	Réservé BOETH
Article L352-3 du code général de la fonction publique	Concours	Non mais aménagements d'épreuves possibles
Article L352-1 du code général de la fonction publique Article L352-6 du code général de la fonction publique	CDD / CDI	Non mais aménagements du poste pour faciliter l'intégration
Article L352-4 du code général de la fonction publique	Voie contractuelle directe	Oui
Article L6222-2 du code du travail	Apprentissage	Non mais recrutement sans limite d'âge

À RETENIR

Cadre réglementaire	Voie de recrutement	Réservé BOETH
Article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Titularisation après apprentissage	Oui
Article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020	Détachement intégration	Oui



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Plate-forme régionale
d'appui interministériel
à la GRH**

**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**



LES AIDES FINANCIERES DU FIPHFP



Les différentes voies d'accès



Les interventions du FIPHFP pour faciliter l'insertion

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant :

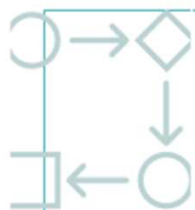
- son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment),
- l'aménagement de son poste de travail,
- les formations complémentaires éventuelles.

L'ensemble de ces aides est détaillé dans le catalogue des interventions du FIPHFP .

[Nouveau+Catalogue+des+interventions+V11-012022 \(2\).pdf](#)



Aides destinées à inciter les employeurs publics à accueillir et recruter des apprentis en situation de handicap



Indemnité d'apprentissage

- 80% du salaire chargé de l'apprenti (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi)



Aide financière pour l'apprenti

- Jusqu'à 530 € (peut être mobilisé pour plusieurs équipements/factures)



Prime d'insertion en cas de recrutement

- 4 000 €



Prise en charge des frais de formation de l'apprenti

- 10 000 € par an (déduction faite des autres financements)

Catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)	Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée: lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.	<p>Le FIPHP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir,</p> <p>Le FIPHP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.</p>
Indemnité de stage	Pris en charge de l'indemnité de stage, dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires. Sur toute la durée du stage. Base de référence : 47 semaines maximum par an.	Accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage. Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000 €	Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.



BONNES PRATIQUES DE RECRUTEMENT



Être proactif



Employeurs publics : tendance à attendre que les candidats se manifestent.

- développer les partenariats avec les **acteurs spécialisés**
- participer à des **forums dédiés** ;
- **communiquer sur les engagements** de l'employeur
- **valoriser** les recrutements réussis

Les personnes en situation de handicap restent sous-représentées dans certains métiers publics : l'attractivité et la visibilité de l'employeur jouent donc un rôle important.



Travailler l'accessibilité des offres et des procédures



Même lorsque les recrutements sont encadrés par des règles statutaires, il est possible d'agir sur l'accessibilité

Exemples :

- rédiger des offres avec un **vocabulaire simple et inclusif**
- distinguer **clairement les missions essentielles du poste**
- indiquer les **coordonnées du référent handicap**
- préciser que des **aménagements peuvent être mis en place pendant les épreuves ou les entretiens**

L'accessibilité doit être pensée **dès la publication de l'offre, et pas uniquement au moment de l'intégration.**

Se concentrer sur l'aptitude au poste



Certains encadrants peuvent encore s'interroger sur la **compatibilité entre handicap et service public**.

La question n'est pas de savoir si la personne est en situation de handicap, mais si elle peut exercer les missions du poste avec, si nécessaire, des aménagements adaptés.

Cela permet de recentrer les échanges en entretien sur :

- les compétences ;
- les missions ;
- les conditions de travail.

Mobiliser le recrutement contractuel spécifique handicap comme un véritable outil de pré-recrutement



Pour la voie contractuelle spécifique au handicap, il est intéressant de rappeler que :

Il ne s'agit pas d'une voie dérogatoire au rabais mais d'un mode de recrutement permettant d'évaluer les compétences dans des conditions réelles de travail.

Bonnes pratiques :

- construire un parcours d'accompagnement
- clarifier les critères de titularisation
- prévoir des points réguliers avec l'encadrant

Associer très tôt les acteurs du handicap



Dans la fonction publique, plusieurs acteurs peuvent intervenir :

- référent handicap ;
- service RH ;
- médecine du travail ou médecine de prévention ;
- encadrement ;
- acteurs de la prévention.

Plus les acteurs sont mobilisés tôt, plus les aménagements sont simples à mettre en œuvre.



LES PARTENAIRES MOBILISABLES





PRESENTATION OFFRE DE SERVICE

CAP EMPLOI – FRANCE TRAVAIL


5 ans !

● France Travail – Cap emploi : une offre de service unique

PÔLE EMPLOI ET CAP EMPLOI PRÉSENTENT


Le lieu UNIQUE d'accompagnement

pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap



1 lieu unique : l'agence Pôle emploi, pour rencontrer votre conseiller référent.

et bénéficier d'**1** offre de services intégrée.




Une expertise Pôle emploi et Cap emploi mobilisable à tout moment du parcours



- 1 Inscription à Pôle emploi
- 2 Diagnostic
- 3 Orientation
- 4 Accompagnement par votre conseiller et mobilisation des partenaires
- 5 Suivi de sécurisation dans l'emploi prenant en compte les conséquences du handicap sur le poste

Votre accompagnement personnalisé ajusté à vos besoins

Vous êtes accompagné par un **conseiller référent** (conseiller Cap emploi ou Pôle emploi en fonction de votre situation) qui mobilise **l'ensemble des expertises du Lieu Unique d'Accompagnement (LUA)** :

- ▶ accompagnement dans la recherche d'emploi,
- ▶ mobilisation des aides,
- ▶ élaboration de projets de formation,
- ▶ adaptation au poste de travail, compensation du handicap,
- ▶ etc.



CAP EMPLOI  **REPUBLIQUE FRANÇAISE**  **pôle emploi**

- Les Lieux Uniques d'Accompagnement
 - Les agences France Travail
- Les Teams Handicap
 - Conseillers France Travail et Cap emploi
 - Accompagnement et entreprise

→ Le socle de notre organisation

Titre de la diapositive

Les fondements de l'ODSI pour les employeurs



Mesure CNH HANDIMATCH

Objectifs

- Accompagner les employeurs dans leur engagement inclusif
- Augmenter le nombre d'entretiens proposés à des candidats en situation de handicap
- Libérer la parole en entretien sur la situation de handicap
- Augmenter le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap



Handimatch : un service France Travail – Cap emploi et leurs partenaires*

Constats

Des personnes en situation de handicap, qui n'osent pas faire part de leur situation de handicap ni sur leur CV ni lors d'un entretien et qui souhaiteraient pouvoir identifier les employeurs engagés sur le champ du handicap

Des employeurs engagés qui regrettent de ne pas repérer/identifier de candidats alors qu'ils cherchent activement à diversifier leur recrutement et qu'ils veulent répondre à leurs ambitions inclusives

- Handimatch a démarré le **21 février 2025** (extension sur tout le territoire à compter du 19 septembre 2025)
- Sur francetravail.fr, évolution du moteur de recherche pour favoriser la relation entre des employeurs reconnus handi-engagés et des demandeurs d'emploi, qui **auront consenti à faire part de leur situation de handicap**

Actions vers les personnes en situation de handicap

Lors des entretiens réalisés par les conseillers de la Team handicap, informer sur Handimatch les demandeurs d'emploi en situation de handicap qui n'ont pas encore fait de choix quant à la visibilité de leur situation

Actions vers les employeurs

Cibler les employeurs afin de mener avec eux un entretien approfondi grâce au diagnostic handicap et identifier s'il est possible de leur proposer de bénéficier de Handimatch

(Mesure issue de la CNH 27/04/2023)

*Agefiph, Fiphfp, UNEA, Les Entreprises S'engagent, DGEFP, DGAFF



En savoir plus...



GRILLE DE LECTURE

La fonctionnalité est proposée **uniquement aux employeurs réellement et activement engagés**, soit, pour les employeurs de :

- 0 à 19 salariés : **2 coches dont 1 minimum sur l'item 2 (intégration)**
- 20 à 49 salariés : **3 coches dont 1 minimum sur l'item 2 (intégration)**
- 50 à 249 salariés : **5 coches minimum**
- 250 à 4999 salariés : **7 coches minimum**
- 5000 salariés et plus : **11 coches minimum**

1. Sensibilisation des collaborateurs et conduite d'une politique handicap

- L'employeur est sous accord agréé avec l'Etat, ou s'est donné des objectifs chiffrés annuels de recrutements inclusifs, ou a un plan d'actions avec le Fiphp ou l'Agefiph ou est adhérent au réseau « les Entreprises S'engagent » sur l'engagement handicap ou est labellisé par un label handicap (AfnorX50-783, Label HandiWe...)
- L'employeur a un collaborateur identifié comme référent handicap ou correspondant handicap
- L'employeur fait chaque année une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap (Duoday, actions de sensibilisation pour tout le personnel, formation au handicap de certains salariés RH/ managers, participation active au réseau des référents handicap de l'Agefiph ou au réseau handi-pacte du Fiphp ou au réseau Les Entreprises S'engagent sur la thématique handicap...)

2. Intégration de collaborateurs en situation de handicap

- Le taux d'emploi handicap de l'employeur est supérieur à 3,5% (secteur privé) ou supérieur à 5,66 % (secteur public)
- L'employeur participe à des actions de recrutement spécialisées handicap : job dating handicap, stade vers l'emploi handicap, salon handicap, cabinet de recrutement spécialisé...
- L'employeur recrute des apprentis en situation de handicap
- L'employeur accueille des stagiaires en situation de handicap
- L'employeur réalise des immersions avec des personnes en situation de handicap

3. Maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap

- L'employeur a un service interne ou un partenaire externe pour l'accompagner sur les situations de maintien dans l'emploi
- L'employeur a déjà mis en place des aménagements de poste pour un collaborateur en situation de handicap, avec ou sans mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph ou du Fiphp : analyses de postes, Équipements spécifiques, logiciels adaptés, organisation du temps de travail ou télétravail

4. Accessibilité

- L'employeur a entamé des démarches pour contribuer à l'accessibilité de son site internet et de ses outils internes
- L'employeur a entamé des travaux et des aménagements pour favoriser l'accessibilité de ses locaux de travail

5. Achats inclusifs et partenariats

- L'employeur procède à des achats de biens ou de services auprès d'EA (Entreprises Adaptées) ou d'ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le travail) ou de TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés)
- L'employeur a un partenariat hors achat inclusif avec une EA, un ESAT ou un organisme de formation sur le handicap (IME, ESRP, CFA)

RESULTATS HANDIMATCH

Source SISP2 au 20 mai 2026



	Occitanie	France	Rang Occitanie / France entière
DEBOE engagés OUI	19 565	140 000	2 nd e région
ETAB engagés OUI	1842	10 506	1 ^{ère} région
Postes enregistrés HAND(di) engagés	12175	68 458	2 ^{ème} région
MER BOE offres HAN	8533	43 000	1 ^{ère} région
MER+ BOE offres HAN	741	3 966	1 ^{ère} région
% MER BOE / MER offres HAN	17 %*	17 %	7 ^{ème} région
% MER+ BOE / MER offres HAN	14,6 %**	17,7 %	12 ^{ème} région

La région Occitanie est en 1^{ère} ou 2nde place sur de nombreux

indicateurs dont :

→ **DEBOE engagés OUI** (ok pour mettre en visibilité leur situation de handicap dans leur dossier)

→ **ETAB engagés OUI** (identifiés comme handi engagés)

... mais doit porter son attention sur le positionnement des BOE sur les offres HAN et sur les MER+ sur les offres HAN

Sur des offres HAN :

*17,5% de mise en relation sont faites sur des profils DEBOE (18,6% au niveau national)

** 15% de mise en relation positives sont faites sur des profils DEBOE (19,9% au niveau national)



De bonnes pratiques de recrutement

Du stade vers l'emploi

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

L'apprentissage



Du Stade vers l'emploi – DSVE

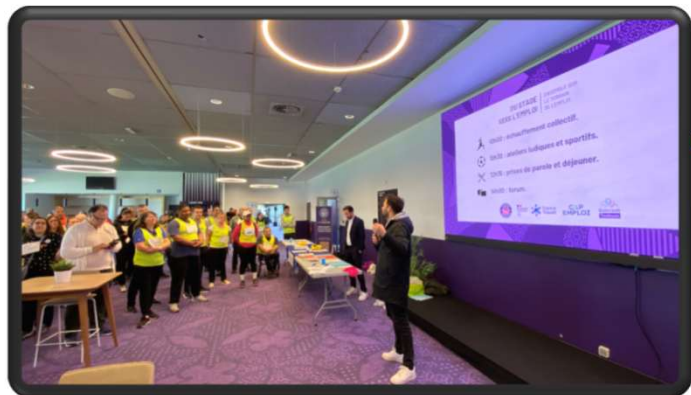
Objectifs :

- Etablir une rencontre différente entre chercheur d'emploi et recruteurs
- Recruter au-delà du CV autour d'une activité physique sans savoir qui est qui
- Apprécier l'attitude et les savoir-être des chercheurs d'emploi

Du Stade vers l'emploi – DSVE réservé personnes en situation de handicap

4 réalisés sur la Haute-Garonne entre 2024 et 2026

DU
STADE
VERS
L'EMPLOI



1 - Accueil



2 - Echauffement



3 - Activités adaptées



4 - Levée Anonymat



5 - Job dating

La MRS

Le recrutement par simulation



Recrutez autrement et élargissez votre recherche de candidats

Nous repérons les habiletés des candidats avec la Méthode de Recrutement par Simulation

- ➔ Nous sourçons des candidats sans diplôme ni expérience dans votre métier mais ayant les « **habiletés** » **nécessaires et éprouvées pour occuper le poste.**
- ➔ Les habiletés sont appréciées par des mises en situation **analogues** à vos situations réelles de travail
- ➔ Vous recevez en entretien de motivation des candidats avec les habiletés étalonnées au regard de celles de vos salariés en poste



Le + de votre conseiller France Travail Pro :

- Vous met en contact avec nos **conseillers MRS experts**
- Vous accompagne dans le **parcours de formation si nécessaire**



LES CONCEPTS CLEFS ET LES ETAPES

- **Les Etapes de mise en œuvre de la MRS : un processus de recrutement co-construit avec l'entreprise**



L'INFORMATION COLLECTIVE

Coprésentée par l'Entreprise et France Travail.

Présentation de l'entreprise, du poste et de la MRS auprès des candidats intéressés par l'offre d'emploi

Les candidats volontaires s'inscrivent à la Session MRS

Le recrutement par simulation



LA SEANCE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Animée par l'équipe MRS la plus proche du lieu de travail

Evaluation des habiletés par le biais d'exercices simulant par analogie des situations significatives du poste de travail

Les candidats en capacité de tenir le poste sont préparés à l'entretien et mis en relation avec l'entreprise



L'ENTRETIEN DE MOTIVATION SPECIFIQUE MRS

Conduit par les recruteurs en entreprise.

Mise à disposition d'un support d'entretien de motivation et de projection dans l'entreprise pour conduire l'entretien axé sur la motivation et objectiver le choix final

Les candidats recrutés sont engagés et impliqués au sein de l'entreprise

L'apprentissage



L'apprentissage dans la fonction publique est déjà plus inclusif que la moyenne nationale, mais il reste un levier à mobiliser pour atteindre les objectifs d'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2024, les personnes en situation de handicap en apprentissage

- 5% dans la fonction publique
- 2% au National
- 3% en Occitanie



Webinaire CAP EMPLOI

Handicap et Apprentissage dans la fonction publique,
Employeurs, pourquoi pas vous ?

Cap emploi Haute-Garonne
Hubien MONTICCIOLI
Référént Parcours employeurs

Frédéric LABORGE
Responsable de service en charge de la communication et du pilotage

Handi-Pacte
Pierre JOLIDON
Consultant

Vendredi 24 avril 2026



Focale Haute-Garonne

Une agence Expertise Fonction publique
Le Centre de Ressource Emploi Handicap
Innovation (CREHI) de Cap emploi

Toulouse Saint Michel pour les recrutements dans la Fonction Publique (hors Santé)

- Responsable France TravailPro:
sandra.barone@francetravail.fr
- Conseiller entreprise Cap emploi
h.monticciolo@capemploi31.com

Contact équipe : 05.34.31.89.24

Toulouse La Plaine pour les recrutements dans la FP Santé

- Responsable France TravailPro:
delphine.montenon@francetravail.fr
- Conseiller entreprise Cap emploi
e.kaple@capemploi31.com

Contact équipe : 05.62.17.38.54





Le CREHI

Réunir les différents acteurs du territoire autour des thématiques de l'emploi et du handicap

- Programmation mensuelle d'ateliers à destination de personnes en situation de handicap
- Ateliers à destination des partenaires, d'employeurs (Mardi du Handicap ...)
- Sensibilisation au handicap auprès des employeurs
- Mise en place d'actions de recrutements réservées PSH (job dating, handicapé ...)

Les actualités du CREHI :
www.capemploi-31.com/crehi/

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Centre Ressources Emploi Handicap Innovation

Programme Mardis du handicap 2026

Sensibilisation, témoignages et échanges pour mieux appréhender le handicap

Mardi 22 septembre 9h15 - 12h	● Parcours retraite et emploi : co animation CARSAT - Cap emploi	INSCRIPTION
Mardi 27 octobre 9h15 - 12h	● Accompagner le retour en emploi après un cancer	INSCRIPTION
Mardi 24 novembre 9h15 - 12h	● Déficience intellectuelle : accompagner et maintenir en emploi	INSCRIPTION
Mardi 08 décembre 9h15 - 12h	● Reconversion / évolution professionnelle : l'accompagnement de vos salariés	INSCRIPTION

Uniquement en présentiel
📍 Handipro31 - 8 rue Paul Mesplé 31100 Toulouse



Témoignage

Frédéric LACAZE



toulouse
métropole





JEAN-MICHEL
AGENT DE BIBLIOTHEQUE
DEFICIENT VISUEL

vivre
avec mon
handicap

m'épanouir
au travail

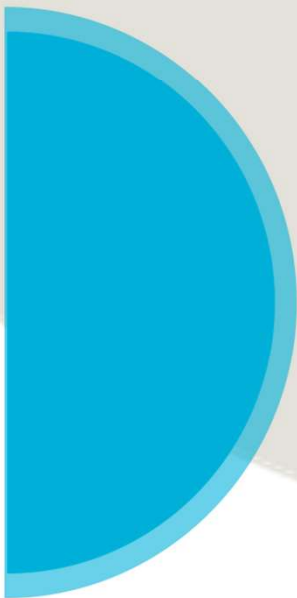
Exercer un travail qui a du sens, faire le choix d'une vie équilibrée et épanouissante, donner un coup d'accélérateur à son parcours professionnel, changer de métier mais pas d'employeur...

**rejoignez-nous,
révélez-vous !**

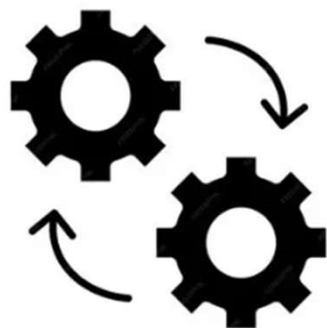
> recrutement.metropole.toulouse.fr

MAIRIE DE  TOULOUSE 





INTEGRER DURABLEMENT



Préparer l'arrivée avant la prise de poste



Bonnes pratiques :

- anticiper les achats de matériel
- vérifier l'accessibilité des bâtiments
- préparer les accès informatiques
- organiser les éventuels aménagements horaires ou organisationnels

Le premier jour ne doit pas être le début des démarches d'aménagement.

Donner une place centrale à l'encadrant



Il est souvent le facteur principal de réussite.

Il doit :

- **comprendre les aménagements mis en place**
- **savoir à qui s'adresser en cas de difficulté**
- **être formé aux enjeux du handicap.**

Un aménagement technique est utile, mais c'est souvent la qualité du management qui fait la différence au quotidien.

Faire connaître les ressources internes

Les nouveaux agents ignorent souvent les dispositifs existants.

Il est utile de présenter :

- le référent handicap
- les dispositifs d'accompagnement
- les interlocuteurs RH
- les services de prévention et de santé au travail

L'objectif est que l'agent sache rapidement où trouver de l'aide.



Suivre l'intégration dans la durée

L'intégration ne s'arrête pas après quelques semaines.

Bonnes pratiques :

Entretien à 1 mois

Entretien à 3 mois

Entretien à 6 mois

Ces temps permettent de vérifier :

- **l'adéquation** du poste
- **l'efficacité des aménagements**
- les **besoins complémentaires**.



Penser parcours professionnel et évolution de carrière



Risque : concentrer les efforts sur l'accès à l'emploi et d'oublier la suite

L'inclusion réussie ne **se mesure pas seulement au recrutement mais aussi à l'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.**

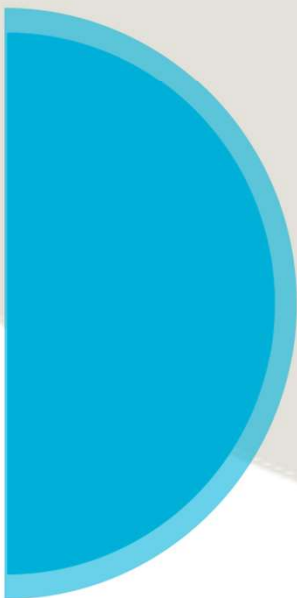
Quelques questions à poser :

- L'agent accède-t-il aux formations dans des conditions adaptées ?
- Peut-il évoluer vers des fonctions d'encadrement ?
- Les dispositifs de mobilité lui sont-ils accessibles ?

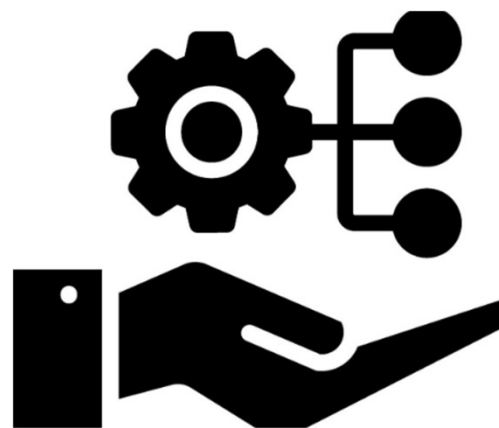


SAYAH Maghnia Mehdi JACQUET





RESSOURCES COMPLEMENTAIRES



Guide apprentissage AURA

Une nouvelle édition 2026 du guide pratique sur l'apprentissage dans la Fonction publique ! | FIPHFP

Edition 2026 !



Guide recrutement FIPHFP

[GuideRecrutement_FIPHFP_HP_Occitanie.pdf](#)

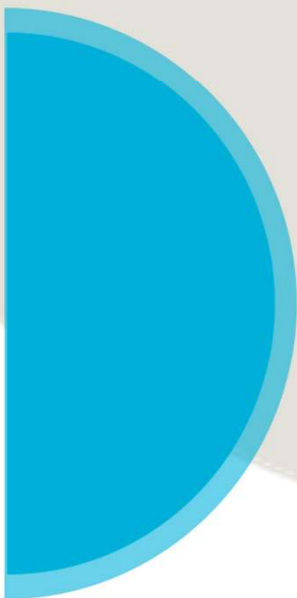


Podcast Handicap et Fonction publique : les grands témoins d'Occitanie" qui donne la parole à Karine Meininger, Directrice régionale Occitanie de France Travail.

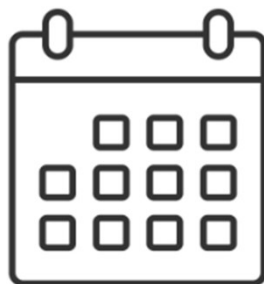


Occitanie - Un podcast dédié à l'accompagnement des employeurs publics dans le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap en Occitanie | FIPHFP





ACTUALITES DU FIPHFP & AGENDA



Les évènements à venir

20ème anniversaire, le FIPHFP

Ultime étape **2 juillet 2026** au musée du Quai Branly à Paris.

Cérémonie de remise des Trophées nationaux Emploi public & Handicap récompensera les initiatives régionales les plus exemplaires de la Fonction publique (Lauréat occitan?)



Présentation des manifestations entre septembre et décembre 2026

Date et horaire : 3 septembre - 11h

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/qX2qYBaPZiW18ZbY6>

Le rôle du médecin du travail dans la mobilisation des aides directes et indirectes du FIPHFP

Date et horaire : 17 septembre - 11h

Public : médecins du travail et de prévention et équipes pluridisciplinaires

Lien d'inscription : <https://forms.gle/qoNfzrEw5SHfXBum7>

Présentiel – Toulouse et Béziers] Réunions conjointes avec l'ANFH

Date et horaire : 21 et 22 septembre 2026, journée complète

Public : employeurs de la Fonction Publique Hospitalière

Lien d'inscription : inscriptions assurées par l'ANFH Occitanie



Les évènements à venir



Nouvelle session d'ateliers de co-développement : pour les référents/correspondants handicap d'Occitanie uniquement. Sur invitation.

FPH : 14/09 de 14h00 à 16h00

FPE : 15/09 de 9h00 à 11h00

FPT : 15/09 de 14h30 à 16h30

Réunion des référents handicap des CDG d'Occitanie - journée complète

Date et horaire : **29 septembre 2026 (journée complète)**

Public : CDG

Lien d'inscription : inscriptions assurées par l'ANFH Occitanie

Atelier commun FIPHFP Agefiph : TND/TDAH

Date et horaire : **8 octobre 2026 (journée complète)**

Informations à venir. Lieu Toulouse



Les évènements à venir



Les ateliers méthodologiques du Handi-Pacte : Construire son plan de communication handicap

Date et horaire : 13 octobre - 10h

Public : ensemble du réseau

Lien d'inscription (limité en nombre de places) : <https://forms.gle/VDTcK6Xck54TmXhi7>

Intégrer le sujet de la pairaidance dans sa politique handicap

Date et horaire : 15 octobre - 10h

Public : ensemble du réseau

Lien d'inscription : <https://forms.gle/rjFWSYciWmmFvNvMA>



Les évènements à venir



Club des employeurs conventionnés

Date et horaire : 1er décembre - 10h

Public : employeurs conventionnés

Lien d'inscription : <https://forms.gle/YTWLBUmHtgZ9F8jKA>

Rencontre annuelle de l'innovation - Episode 5

Date et horaire : 4 décembre 2026

Public : ensemble des CDG de France

Lien d'inscription : <https://forms.gle/WZNHTYhBqZf6SzGN9>

Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt long

Date et horaire : 8 décembre - 9h30

Public : ensemble du réseau

Lien d'inscription : <https://forms.gle/9hd5pdXk8mL4khv69>

