

RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

TOUTES LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP. CELLES QUI COMPTENT AU MOINS 20 AGENTS À TEMPS PLEIN (OU LEUR ÉQUIVALENT) SONT TENUES D'EMPLOYER 6 % DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (ART. L.323-1 DU CODE DU TRAVAIL) (→ FICHE N° 4). ELLES PEUVENT REMPLIR CETTE OBLIGATION D'EMPLOI (OETH) EN EMBAUCHANT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Quelles sont les voies de recrutement ?

Il n'existe pas d'emplois réservés aux personnes handicapées dans la FPT. Tout demandeur d'emploi handicapé peut prétendre à n'importe quel poste ouvert sous réserve de posséder les diplômes, titres et compétences exigés pour y accéder. Les conditions générales d'accès (nationalité, etc.) sont rigoureusement les mêmes que pour tout autre postulant.

Cinq possibilités différentes

Les personnes handicapées peuvent être recrutées :



Par concours : les candidats ne sont soumis à aucune limite d'âge et ils peuvent bénéficier d'un aménagement des épreuves (installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré, temps de repos, recours à un matériel spécifique ou à une assistance). Ce mode de recrutement concerne toutes les catégories (A, B, C).

Par recrutement direct : recruté en qualité de contractuel (en CDD d'un an, renouvelable une fois), l'agent peut être titularisé au terme du contrat. Ce mode de recrutement concerne toutes les catégories (A, B, C).

Par contrats aidés : (→ fiche n° 7)

■ le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il est conclu pour une durée de 6 mois à 5 ans pour les travailleurs handicapés, sur une base minimum de 20 heures hebdomadaires.

■ le contrat unique d'insertion - emploi d'avenir (CUI) vise les jeunes sans emploi, disposant d'un niveau inférieur au baccalauréat (ou Bac +3 dans les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale). Il est accessible aux travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans. Le contrat (CUI) est conclu pour une durée de 12 à 36 mois.

Par contrats d'apprentissage : accessible aux personnes handicapées de 16 ans et plus, sans limite d'âge, il propose une formation en alternance comprise entre 12 et 48 mois au maximum (→ fiche n° 8)

En remplacement ou en renfort (un CDD de 6 mois au 1^{er} janvier est pris en compte dans la déclaration au FIPHFP).

■ le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE) concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans, non titulaires du baccalauréat ou sans qualification, et offre une formation qualifiante en alternance de 12 à 24 mois pour des emplois de catégorie C.

Les aides à mobiliser

Le FIPHFP mobilise des financements pour accompagner les collectivités dans le recrutement et l'intégration des agents handicapés. Tous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents (ETP), peuvent en bénéficier.

■ Aide à l'emploi de travailleurs handicapés en contrats aidés (→ fiche n° 7) et en apprentissage (→ fiche n° 8).

■ Aide à l'aménagement des postes de travail et aux études ergonomiques (mobilier ergonomique, outils bureautiques, aménagement et/ou acquisition de véhicules... (→ fiche n° 10), travaux d'accessibilité aux locaux professionnels (→ fiche n° 12).

■ Aides améliorant les conditions de vie et facilitant l'insertion professionnelle (prothèses, orthèses, fauteuils roulants, transport domicile/travail, aide sociale...) (→ fiche n° 10).

■ Dispositif d'accompagnement individualisé des travailleurs handicapés (tutorat professionnel, auxiliaire de vie...).



Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur : www.fiphfp.fr



Comment piloter le recrutement ?

Si le recrutement d'une personne handicapée s'inscrit globalement dans le même process que celui de n'importe quel collaborateur, il se distingue aussi par certaines spécificités.

Établir le profil de poste

Qui ? Chef de service, DRH, Référent Handicap du Cdg38

Recruter des compétences

- n'exclure a priori aucun type de profil ou de handicap
- considérer que la plupart des postes de travail peuvent être, moyennant des aménagements éventuels, occupés par une personne handicapée
- centrer l'entretien sur la validation des compétences
- s'entourer des partenaires spécialistes du recrutement de travailleurs handicapés

Qui ? C'est au médecin de prévention qu'il revient d'apprécier la compatibilité du handicap avec l'emploi.

Conduire les entretiens

- se comporter comme avec n'importe quel candidat.
- aborder la question de la reconnaissance du handicap (RQTH).
- demander au candidat de parler de ses restrictions médicales et de ses besoins.
- solliciter son avis sur les moyens à envisager pour le compenser

Compenser le handicap

- vérifier que le handicap du candidat lui permet d'exercer la totalité des tâches.
- à défaut, déterminer les aménagements nécessaires (réorganisation des tâches ou des horaires, besoin de formations, aménagements techniques, assistance...) (→ fiche n° 10)

Qui ?

- associer en interne les agents qui connaissent les exigences du poste et le CHS
- se coordonner avec le supérieur hiérarchique direct de l'agent
- déterminer avec le médecin et un ergonome les réponses techniques et organisationnelles adaptées

Intégrer dans l'emploi (→ fiche n° 9)

- veiller à la mise en œuvre des aménagements
- faciliter la prise en main du poste grâce à un tuteur
- sensibiliser l'encadrement et l'équipe de travail à l'accueil de leur collègue handicapé (→ fiche n° 5)

Qui ? Chef de service, DRH, Référent Handicap du Cdg38

Procédure d'embauche

L'embauche du travailleur handicapé doit être pilotée par le médecin agréé reconnu compétent en matière de handicap (liste établie par le Préfet), en partenariat avec le médecin de prévention et l'agent concerné. À défaut, la procédure d'embauche ne sera pas légale.



À qui s'adresser ?

■ Cap Emploi

- Analyse des postes de travail, évaluation des contraintes et des compétences requises
- Proposition de candidats
- Accompagnement lors de la phase d'entretien et après le recrutement

Contact : OHE Prométhée Isère - Tél. 04 76 53 01 49 - www.op38.eu

■ Cdg38

- Assistance aux démarches de recrutement (information sur les types de recrutement, accompagnement lors de la phase d'entretien...)
 - Mise en relation avec Cap Emploi
- Diffusion des offres d'emploi : www.emploi-territorial.fr
- Réalisation d'études ergonomiques préalables aux aménagements de poste
- Contact :** Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr
- Possibilité de recrutement temporaire
- Contact :** Conseiller emploi - Tél. 04 76 33 20 25 - emploi@cdg38.fr

Recherche de candidats

- **Cap emploi** : www.capemploi.net
- **FIPHFP** : www.carrefour-emploi-public.fr
- **Missions locales de Rhône-Alpes** : www.missions-locales.org

Les textes

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (recrutement par concours – art 38), Loi n°87-517 du 10 juillet 1987 et Décret n°2006-148 du 13 février 2006 (voie contractuelle). www.legifrance.fr