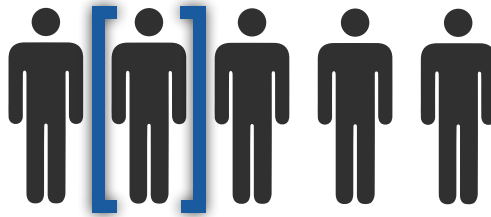


Le recrutement

L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées au fondement même de l'obligation d'emploi

Quels sont les préalables au recrutement ?

- ◆ Créer un climat de **confiance**.
- ◆ S'appuyer sur un **processus de recrutement formalisé**.
- ◆ Appréhender **l'altérité et la singularité du profil** et mobiliser les moyens nécessaires à une bonne intégration.
- ◆ S'appuyer sur des actions de **communication**.



Recruter une personne en situation de handicap recouvre une réalité suffisamment complexe pour que l'ensemble des acteurs se mobilise conjointement (→ [Fiche 2 Référent Handicap](#)).

Il s'agit d'étudier au cas par cas la candidature d'une personne en situation de handicap, en prenant en compte sa singularité et ses spécificités, sans se laisser guider par des représentations et des stéréotypes. La mise en place des compensations permettra à cette personne d'occuper son poste dans des conditions optimales, à l'identique d'un travailleur ordinaire.

La compensation se doit d'être raisonnable, à savoir que les moyens mis en œuvre par la structure doivent permettre à la personne d'exercer son métier sans que cela ne remette en cause l'équilibre organisationnel ou financier du service.

DES MODALITÉS DE RECRUTEMENT VARIÉES

- ◆ **Concours**
- ◆ **Recrutement direct**
- ◆ **Contrat d'apprentissage**
- ◆ **Stage**
- ◆ **Contrats aidés : CUI/CAE**
- ◆ **Dispositif Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction publique)**
- ◆ **Le recrutement dérogatoire**, selon l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986, permet aux personnes en situation de handicap d'avoir les mêmes conditions d'accès à un concours ou à un emploi de la fonction publique. Ainsi, des adaptations des conditions de déroulement des épreuves de concours sont possibles et une personne en situation de handicap peut bénéficier, à titre dérogatoire, d'une titularisation à la fin d'une période d'emploi sous contrat.

L'ensemble de ces leviers fait l'objet d'une aide référencée dans le « Catalogue des Aides » du FIPHFP.

Le FIPHFP octroie des financements pour le déploiement des compensations techniques et humaines nécessaires au recrutement des personnes handicapées :

- ◆ **Aides liées aux compensations et aux aménagements de poste** (plafonnées et répertoriées dans le « Catalogue des aides »).
- ◆ **Aides liées aux actions de communication et de sensibilisation** au handicap.
- ◆ **Aides pour le versement des indemnités des CUI/CAE et pour le versement de 80 % de la rémunération d'un apprenti.**
- ◆ **Aides pour la formation tutorale** : l'encadrant peut bénéficier d'une formation qui lui permettra d'accompagner la personne en situation de handicap (durant la prise de poste et sur la durée de l'alternance).



Le saviez-vous ?

LES ÉTAPES D'UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT spécifique aux personnes en situation de handicap



1 Analyser les postes à pourvoir

Avant de rechercher des candidatures pour un poste, collecter le maximum d'informations afin de préciser les éléments de contexte (conditions d'exercice du poste, horaires de travail, disponibilité d'un tuteur...).

2 Communiquer les besoins en termes de recrutement

Se rapprocher des partenaires spécialisés pour leur communiquer, en amont, les postes vacants. Cela leur permettra de préparer les candidats dont les compétences correspondent ou sont proches des prérequis du poste.

3 Constituer un vivier de candidatures de travailleurs handicapés

Utiliser des job boards spécialisés (site de l'Agefiph, Handica...), non spécialisés ou des réseaux sociaux (Apec, Viadeo, LinkedIn...).

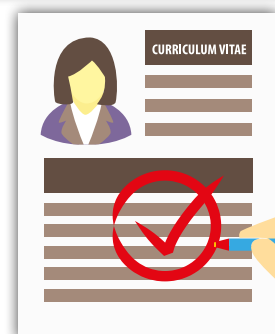
Développer des partenariats avec des acteurs spécialisés dans le handicap (Cap Emploi, cabinets spécialisés...), ou des écoles et des instituts de formation (CRP, IFSI, IFAS, CFA...) pour accueillir des apprentis en situation de handicap.

Participer à des séminaires ou des forums spécialisés (Handi2Day, salon de l'Adapt...).

Trouver des clés de lecture du CV d'une personne handicapée

Un parcours souvent atypique

- ◆ Trous dans le CV qui s'expliquent parfois par la survenance du handicap, période de soins et de convalescence, temps d'adaptation aux aménagements techniques...
- ◆ Cursus de formation ne répondant pas toujours à 100% aux besoins de la structure
 - ➔ Sur les métiers qui le permettent, élargir les critères afin de donner un accès plus large aux personnes handicapées.
 - ➔ Solution alternative : recourir à l'apprentissage pour pallier ce manque de formation.



L'entretien permet d'évaluer les compétences de la personne, ses capacités à occuper le poste moyennant la mise en œuvre des compensations nécessaires en abordant le handicap sous l'angle de ses conséquences.

L'INTÉGRATION

Une fois le recrutement finalisé, il est tout aussi important d'assurer l'intégration durable de l'agent en situation de handicap. Il existe plusieurs possibilités :

Le tutorat

Un tuteur (prestataire externe ou agent de l'établissement) est chargé d'accompagner la personne en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions.

Le FIPHFP finance les rémunérations des tuteurs (dans le cas de contrats d'apprentissage, stage, formation/reconversion professionnelle, CAE et CDD).

L'accompagnement de proximité

L'établissement peut mettre en place un accompagnement spécifique :

- ◆ Parcours d'intégration personnalisé et suivi de la montée en compétence de l'agent.
- ◆ Présence et écoute de la part de l'encadrant.
- ◆ Suivi de proximité par la commission maintien dans l'emploi ou par le référent handicap afin d'anticiper les besoins.

La sensibilisation du collectif de travail

Elle permet à l'agent en situation de handicap d'être accueilli dans les meilleures conditions possibles.

La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés sont financées par le FIPHFP.