



Tous les types de contrats de travail ou de stage permettent de recruter un travailleur handicapé : CDI, CDD, Intérim, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrats aidés de l'État (contrats Parcours Emploi Compétence), stage d'observation, PMSMP*, stage professionnel, stage universitaire, etc.

Le recours aux opérateurs spécifiques, la communication et la sensibilisation des équipes de travail sont les clés du recrutement d'un travailleur handicapé.

**À NOTER**

Le recrutement ou l'accueil en stage d'une personne handicapée n'est autre qu'un recrutement classique, ce sont les compétences et le profil qui priment avant tout.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

La présence d'un travailleur handicapé en CDD, CDI ou CTT (Contrat de travail temporaire) est valorisée de la même façon dans la DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi de travailleur handicapé).

Sont pris en compte le temps de présence dans l'année, la durée hebdomadaire du temps de travail et la validité du titre de bénéficiaire.

**COMMENT FAIRE ?****EN AMONT DU RECRUTEMENT****Dépasser les idées reçues**

Par principe, aucun métier n'est incompatible avec le handicap. Ce sont les contre-indications médicales de la personne qui déterminent la compatibilité de son handicap avec le poste de travail.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

Seules 4 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.

Si vos locaux ne sont pas accessibles, vous pouvez quand même recruter des personnes en situation de handicap.

Informé, sensibiliser, former

Impliquer vos managers et les équipes de travail sur le projet d'intégrer une personne en situation de handicap est essentiel pour fonder le dialogue interne sur le sujet et instaurer un climat de confiance. Il existe différentes formes et moyens pour communiquer sur le thème du handicap en entreprise.

*PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

EN AMONT DU RECRUTEMENT

COMMENT FAIRE ?
(SUITE)

À NOTER

Les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche d'un collaborateur handicapé peuvent, sous réserve de certaines conditions, faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution Agefiph.

INTÉGRER LA THÉMATIQUE DU HANDICAP DANS LES PROCESS DE RECRUTEMENT

1 Identifier les caractéristiques et les principales contraintes du poste à pourvoir et construire son offre d'emploi

Un descriptif des postures, de l'environnement et des conditions de travail, établi si possible avec les opérationnels, facilite la validation des aptitudes médicales à la tenue des postes de travail de l'entreprise et le contact avec les structures spécialisées. Par exemple : détailler les postures de travail, les déplacements, le port de charge, le travail en équipe, l'usage fréquent du téléphone, etc.

2 Solliciter les opérateurs habituels et spécifiques

- Il n'est pas nécessaire de mettre en place une procédure spécifique pour recruter un travailleur handicapé : inclure dans votre démarche globale de recherche de candidat les opérateurs spécifiques, quels que soient les postes à pourvoir et les contrats de travail proposés.
- Par ailleurs, communiquer auprès de vos partenaires habituels sur votre souhait de recevoir des candidatures de travailleurs handicapés, c'est faire connaître l'engagement de votre entreprise sur la thématique du handicap.

L'offre d'emploi diffusée à vos partenaires peut porter la mention « poste ouvert aux personnes handicapées » dès lors qu'elle est apposée sur l'ensemble de vos offres d'emploi.



ATTENTION

Conformément à la recommandation de la HALDE (délibération n°2010-126 du 14 juin 2010), aujourd'hui Défenseur des droits, si l'établissement souhaite faire connaître sa politique d'accueil envers les personnes handicapées par l'affichage de certains logos ou mentions, il doit faire figurer ceux-ci de manière systématique sur l'ensemble des offres d'emploi qu'il diffuse. Dans le cas contraire, cela pourrait signifier que les postes ne comportant pas cette indication ne sont pas accessibles aux personnes handicapées.

**COMMENT FAIRE ?
(SUITE)****EN AMONT DU RECRUTEMENT**

- Augmenter la visibilité de votre offre d'emploi, c'est multiplier les chances de trouver la bonne personne : diffuser votre offre au Cap emploi, à Pôle emploi et sur des sites spécialisés :

SITES GRATUITS

<https://www.apf-francehandicap.org/node/509>

espace-emploi.agefiph.fr

SITES PAYANTS

handicap.monster.fr

handiplace.org/cv

hanploi.com

talents-handicap.com

3 Analyser les CV

Les CV de certains candidats en situation de handicap peuvent présenter des spécificités : périodes d'inactivité prolongées ou récurrentes, expérience professionnelle éloignée du poste recherché, etc.

Éviter toute interprétation et prévoir d'aborder le sujet en entretien.

4 Conduire l'entretien d'embauche

- Définir la capacité du candidat à tenir le poste proposé à travers ses compétences et ses motivations, comme dans tout recrutement.
- Aborder les conditions d'exercice liées à l'activité de travail pour évoquer la question du handicap.
- Systématiser en entretien la question de l'aménagement de poste dans un souci de prévention des risques au travail. Ce qui permet par ailleurs de pouvoir identifier certains bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**ATTENTION**

En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas exiger de connaître la nature du handicap du candidat mais vous avez besoin de savoir quelles sont les contre-indications médicales qui en découlent. Ces dernières seront définies par le médecin du travail.

COMMENT FAIRE ?
(SUITE)

INTÉGRER SON NOUVEAU COLLABORATEUR

- 1 Planifier la visite d'information et de prévention le plus tôt possible.

**ATTENTION**

*Depuis les nouvelles dispositions du Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, les salariés en situation de handicap, soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions des articles R4624-17 et R4624-20, doivent renouveler la visite d'information et de prévention au moins tous les 3 ans et être suivis par un médecin du travail exclusivement.
En revanche, la visite préalable à l'embauche n'est plus nécessaire.*

- 2 Analyser, avec le médecin du travail et le collaborateur, **les éventuels besoins en matière d'aménagement du poste de travail** destinés à faciliter sa prise de poste. S'il y a besoin d'un aménagement spécifique, rapprochez-vous d'un conseiller Cap emploi pour vous conseiller dans la mise en oeuvre et obtenir un financement de l'aménagement de poste.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

85 % des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement technique de poste.

- 3 **Choisir ou non de communiquer sur le handicap du nouveau collaborateur** en fonction du contexte, de la personnalité et du type de handicap du salarié. Lorsque le handicap est visible et qu'il impacte la tenue du poste de travail, il est a priori préférable de prévenir et de sensibiliser l'équipe d'accueil. Sinon, il est préférable de laisser le soin au salarié de communiquer ou non sur sa situation.

**À NOTER**

Vous pouvez bénéficier d'aides financières. Retrouvez la liste complète dans la fiche « L'emploi des personnes handicapées : quelles aides ? ».

03

COMMENT INTÉGRER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?



CAP EMPLOI

Le **Cap emploi** est un réseau national d'organismes et de maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Il apporte un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.



CONTACTEZ :

- Votre conseiller Opco EP
- La mission handicap : handicap@opcoep.fr

