

A woman with a physical disability is shown in profile, talking on a white corded telephone. She is sitting at a desk with a computer monitor displaying a website, a keyboard, and various papers. Her right hand is holding a yellow highlighter over an open notebook. The background shows office shelves and another computer monitor.

# Comment recruter une personne handicapée

# Levons ensemble les préjugés !

- « *Embaucher des personnes handicapées, c'est compliqué* »,
- « *Mes postes de travail ne sont pas adaptés* »,
- « *Je ne sais pas où trouver des candidats handicapés* »,
- « *Je crains la réaction des autres salariés* »,
- « *Les personnes handicapées ne sont pas assez formées* »,
- « *Mon entreprise n'est pas accessible...* »

Ces freins au recrutement sont spontanément cités. Pourtant ils relèvent de représentations erronées. Ceux qui ont franchi le pas le savent bien : **93 %** des entreprises ayant recruté un salarié handicapé sont satisfaites et **87 %** des collaborateurs de l'entreprise trouvent la présence de collègues handicapés à leur côté enrichissante\*.

Par ailleurs, le handicap reste souvent associé à la personne en fauteuil roulant, mal entendante ou non voyante. Pourtant, savez-vous que près de 80 % des handicaps sont acquis au cours de la vie ? Lombalgie, diabète, allergie, trouble cardiaque, etc. peuvent aussi être reconnus comme des handicaps.

Au-delà du respect de la contrainte légale, embaucher des travailleurs handicapés constitue une plus value certaine pour l'entreprise.

C'est pour vous accompagner dans cette voie que nous éditons ce guide qui vous apportera des réponses claires et concrètes aux questions les plus fréquemment posées par les entreprises.

\*Étude Louis Harris 2005.

# L'obligation d'emploi



En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé et qui n'auront pas entrepris d'actions concrètes en leur faveur verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée. Par exemple, une PME de 60 salariés sans aucun employé handicapé et ne pouvant valoriser aucune autre action verra sa contribution financière passer de 9 924 € en 2007 à 37 215 € en 2010\*.

\* Base Smic horaire : 8,27 €

## → Que dit la loi ?

Dans le souci d'établir l'égalité des chances pour les personnes handicapées, la loi incite les entreprises à œuvrer en faveur de leur insertion professionnelle. Pour cela, elle prévoit un certain nombre de possibilités pour répondre aux nouvelles obligations. A chaque entreprise de construire son propre projet en fonction de ses besoins, de ses contraintes, de ses spécificités.

## → Comment répondre à l'obligation d'emploi ?

Dans la palette des actions possibles, vous pouvez recruter, préserver l'emploi de salariés atteints de handicap, accueillir des stagiaires de la formation professionnelle handicapés, passer des contrats de sous-traitance avec un établissement du secteur de travail protégé ou signer un accord collectif, agréé par la DDTE (direction départementale du Travail et de l'Emploi).

## → Comment minorer ma contribution ?

Vous pouvez diminuer le montant de votre contribution à l'Agefiph dans les cas où votre entreprise :

- recrute un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans, ou chômeur de longue durée, ou issu du secteur spécialisé,
- emploie un salarié dont le handicap lourd est reconnu.

La loi prévoit par ailleurs de nouvelles déductions, à hauteur de 10 % de votre contribution, dans le cadre de certaines dépenses effectuées par votre entreprise et portant notamment sur :

- la réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- la mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour vos salariés handicapés,
- la conception de matériels ou d'aides techniques,
- une sensibilisation de votre personnel,
- des actions de formation professionnelle au-delà de l'obligation légale,
- des partenariats avec le secteur associatif.

## Une incitation plus forte à recruter

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le plafond de la contribution à l'Agefiph a été réévalué pour les entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % de salariés handicapés. Pour chaque personne handicapée manquante, la contribution annuelle s'élève désormais à :

Effectif de l'entreprise	Contribution
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire

# Recruter un travailleur handicapé

**Embaucher une personne handicapée, c'est avant tout recruter une compétence. Comme dans toute démarche de recrutement, cela suppose une méthodologie (définition de poste, recherche de candidats, entretien, évaluation) et le recours à des interlocuteurs spécifiques. C'est aussi l'opportunité pour l'entreprise d'envisager différemment sa politique RH.**

## → Sur quel poste recruter une personne handicapée ?

Le handicap recouvre une grande diversité de situations. A quelques rares exceptions, tous les postes de travail peuvent être occupés par une personne handicapée. C'est la raison pour laquelle il convient de considérer en premier lieu la compétence de la personne.

### Les idées reçues

Dans l'esprit de beaucoup, le handicap évoque souvent une personne en fauteuil, mal entendante ou non voyante. Cette réalité n'est pas représentative de l'ensemble de la population active handicapée : diabète, problème cardiaque, trouble musculo-squelettique, allergie, polyarthrite, épilepsie... peuvent également être reconnus comme des handicaps.

### La relativité du handicap

En matière d'emploi, le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Ainsi, une personne amputée d'une phalange est inapte à tout poste demandant une bonne dextérité manuelle, mais est un professionnel comme les autres tant que son handicap n'a pas d'incidence sur son aptitude à exercer sa mission.

## → Où trouver des candidats handicapés ?

De nombreuses structures permettent de faciliter l'embauche de travailleurs handicapés :

- Pour un besoin immédiat : Cap Emploi, ANPE, Missions locales, agences d'intérim, sites emploi, associations de personnes handicapées.
- Pour un besoin à moyen terme : écoles spécialisées, centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de formation de l'AFPA.

**Les sites Internet** permettent de déposer vos offres ou de consulter des CV. Ils constituent un gisement de candidatures spontanées de qualité.

« Déficiences et maladies invalidantes : 468 000 personnes touchées par an », lettre Tendances n° 7 à télécharger sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) rubrique « centre de doc »

L'Agefiph met gratuitement à votre disposition **son service de dépôt d'offres** et **une CVthèque** alimentée de 1400 CV, sur son site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr).

Ce service, réservé aux entreprises souhaitant recruter pour des postes d'agents de maîtrise ou de cadres est complémentaire aux services proposés par le réseau Cap Emploi.

Présents dans tous les départements, **les Cap Emploi** proposent un accompagnement à toutes les étapes du recrutement : de l'analyse du poste à pourvoir jusqu'au suivi post recrutement.

**Les sociétés de travail temporaire** constituent de bons intermédiaires pour l'entreprise. En 2006, elles ont délégué près de 15 000 personnes handicapées en mission et 40 % des missions ont débouché sur un emploi durable (contre 30 % pour l'ensemble des missions intérimaires).

**! Organiser des journées portes ouvertes ou accueillir des stagiaires dans votre entreprise peut vous permettre de repérer de futurs candidats.**

## ➔ Comment dois-je rédiger mon offre ?

L'analyse de vos besoins ne doit pas être abordée uniquement en termes de poste, de niveau de diplôme ou d'âge mais plutôt en termes de tâches à effectuer et d'aptitudes à mobiliser.

### Par exemple pour un poste d'hôtesse service après-vente :

Exigences du poste	Contact social	Informatique	Vue	Ouïe	Savoir écrire	Savoir faire secrétariat
Accueil client	excellent			bon		
Saisie informatique des fiches de réparation		bon			excellent	excellent
Planning des dépannages		bon	bon		excellent	excellent
Suivi des réparations		bon	bon		excellent	excellent
Commande et gestion		bon	bon		excellent	excellent

À la formulation « recherche hôtesse SAV bac + 2 – expérience de 3 ans sur poste similaire », préférez « maîtrise des techniques de secrétariat et des logiciels informatiques – bon relationnel et capacité d'organisation ». Cela vous permettra d'attirer des profils plus larges, mais tout aussi compétents.

**! Impliquez le manager à cette étape afin qu'il devienne un vrai partenaire du recrutement.**

*J'avais des difficultés à trouver un candidat pour un poste de chef d'équipe. J'ai été contacté par Cap Emploi Aisne, qui m'a proposé une personne handicapée. Au départ, j'ai eu quelques réticences, j'ai imaginé un handicap physique incompatible avec la profession. Le candidat m'a expliqué que malgré ses problèmes cardiaques, il avait l'autorisation de la médecine du travail pour reprendre un emploi, même dans le bâtiment. J'ai étudié son CV : il travaillait dans la partie depuis 1977. Son expérience m'a intéressé : handicap ou pas, il a un savoir à transmettre aux plus jeunes. Je l'ai donc embauché.*

Bruno Castelain, responsable de l'entreprise ACI (secteur bâtiment), Rhône-Alpes.

## “ Un travailleur handicapé est un salarié comme les autres ”

*Dans notre entreprise, nous avons dépassé depuis longtemps les a priori et multiplions les actions en faveur des personnes handicapées. Nous concevons leur recrutement de la même façon que celui d'une autre personne. Nous nous fondons sur les compétences et le profil recherché par rapport à un poste déterminé. Nous tenons bien sûr compte de la nature du handicap dans le seul but de ne pas mettre la personne en situation d'échec.*

*Enfin, nous adaptons le poste si nécessaire, afin que le salarié puisse exercer ses compétences dans les meilleures conditions possibles. ”*

Jean Louis Delbes, Responsable de la mission handicap, BD medical.

## → Comment mener l'entretien de recrutement ?

- Évaluez les compétences avec le candidat.
- Abordez la question de son handicap avec naturel pour évaluer ses conséquences sur le poste.
- Identifiez ensemble la solution qui permet d'y remédier, le cas échéant.



**Associez le médecin du travail le plus tôt possible dans le projet de recrutement pour préparer une visite d'embauche.**

## → Quels contrats de travail privilégier ?

Tous les types de contrats sont mobilisables. L'Agefiph peut verser des subventions dans les situations suivantes :

### ■ CDD d'une durée minimum de 12 mois ou CDI :

→ Une prime d'un montant de 1 600 € versée à l'employeur (à chaque contrat signé) et de 800 € au salarié (accordée une seule fois dans sa vie professionnelle). Pour être recevable, la demande de subvention doit parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche et la moyenne hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 16 heures sur l'année.

### ■ Contrat d'apprentissage :

Durée du contrat de un à trois ans

→ Une subvention forfaitaire Agefiph de 1 525 € versée à l'employeur par période de 6 mois ou de 3 050 € par période de 12 mois.

### ■ Contrat de professionnalisation (salariés de moins de 30 ans) :

Durée du contrat : 12 mois minimum

→ Une subvention forfaitaire Agefiph de 1 525 € versée à l'employeur par période de 6 mois.

### ■ Contrat de professionnalisation (salariés de plus de 30 ans) :

Durée : minimum 12 mois

→ Une subvention forfaitaire Agefiph de 3 050 € versée à l'employeur par période de 6 mois.

### ■ Intégration de stagiaires au sein de l'entreprise :

Dans le cadre de la loi de modernisation sociale, les stagiaires handicapés bénéficiant d'un stage de formation professionnelle d'une durée supérieure à 150 heures et faisant l'objet d'une convention, peuvent être pris en compte pour l'obligation d'emploi. Le décompte se fait au titre de l'année où se termine le stage (quota plafonné à 2 % de l'effectif d'assujettissement de l'établissement).

### ■ Intégration d'intérimaires au sein de l'entreprise :

Les intérimaires reconnus handicapés peuvent être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi au prorata temporis.

## → Le recrutement passe-t-il forcément par l'aménagement du poste ?

Seulement 15 % des recrutements nécessitent un aménagement de poste.

Dans tous les cas, l'aménagement de poste doit avant tout être envisagé au regard des tâches à effectuer et non du seul handicap. Le risque serait sinon, d'aboutir à un sur ou sous équipement qui mettrait la personne handicapée dans un contexte d'exclusion ou de surprotection.

Les équipes Cap Emploi peuvent vous faire bénéficier d'une **prestation d'ergonomie** pour analyser l'activité professionnelle et détecter les gênes rencontrées par l'employé handicapé dans l'exercice de son métier.



Afin de réduire l'écart entre les exigences d'un poste et la situation de handicap du salarié, l'Agefiph participe au financement :

- de l'étude préalable pour définir les besoins,
- des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre.

Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter la délégation régionale Agefiph dont vous dépendez (liste sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).

## “ Se mobiliser pour préserver l'emploi ”

*Notre médecin du travail nous a proposé l'intervention (gratuite pour l'entreprise) d'un ergonome afin d'étudier et d'aménager, si nécessaire, le poste de travail d'Alicia, une de nos employés au service après-vente devenue handicapée. Plusieurs acteurs sont intervenus, en étroite concertation avec Alicia : le médecin du travail, l'ergonome, le représentant du CHSCT, l'animateur sécurité, le conseiller Agefiph, la coordinatrice du dispositif de maintien dans l'emploi. Nous, (la DRH, le Directeur logistique et le Responsable du site) avons misé 100 % sur cette étude ergonomique qui a permis à Alicia d'être maintenue à son ancien poste de travail. ”*

Vassilias MANDALAS, DRH Impex, conception et distribution d'accessoires auto.

# Intégrer le salarié handicapé

## “ Démystifier le handicap ”

*Notre établissement n'avait jamais intégré de personne handicapée. En 2006, la direction a décidé de mettre en place des actions de sensibilisation au handicap pour favoriser progressivement les embauches. Nous avons invité des personnes souffrant de handicaps très divers afin de répondre à toutes les questions des salariés. Tout a commencé par un rendez-vous avec le responsable de la communication du club Meylan Basket Handisport. Nous avons mis au point un programme "surprise", d'initiation sur site au basket. Chacun s'est pris au jeu, et même s'est totalement glissé dans la peau d'une personne en fauteuil roulant. Il a suffi de simuler quelques situations quotidiennes telles qu'un cheminement parsemé d'obstacles sur terrains inégaux, une ouverture de porte... pour susciter immédiatement une prise de conscience sur la difficulté de se mouvoir dans un monde dit "normal". Autour d'un verre de l'amitié, les discussions se sont prolongées dans un vrai climat de convivialité. ”*

Marie-Hélène VERNISSE,  
directrice de l'établissement  
et responsable RH, Alcan,  
site de Voreppe.

La grande majorité des employeurs ayant recruté des personnes handicapées se déclarent satisfaits. Les salariés handicapés font preuve d'une motivation, d'une implication et d'une assiduité remarquables. Mais leur intégration dans l'entreprise demande un minimum de préparation, d'accompagnement, de suivi. Cette démarche peut apporter un éclairage nouveau sur l'organisation interne.

## → Une fois le recrutement réalisé, qui peut assurer un suivi ?

Cap Emploi est un réseau qui déploie une offre de services complète. Il est constitué de 119 structures départementales qui interviennent pour guider les entreprises tout long du projet de recrutement : analyse des pré-requis du poste, pré-sélection de candidats, choix du contrat de travail, montage des dossiers de financement, mais également suivi après l'insertion, par exemple, pour vous mettre en relation avec les professionnels susceptibles d'aider votre salarié lorsque son handicap le nécessite.

Liste des  
Cap Emploi et  
présentation de leur  
offre de services sur  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
rubrique « A propos  
de l'Agefiph »

## → Comment préparer l'arrivée d'un salarié handicapé ?

### Organiser une rencontre avec son responsable

Le collaborateur handicapé est recruté pour ses compétences et non sur la base de son handicap. Cela ne doit donc en aucun cas freiner ou altérer les relations avec son responsable hiérarchique. Cette entrevue doit au contraire permettre d'évaluer les besoins particuliers vis-à-vis du profil du poste tout en intégrant les adaptations nécessaires.

### Désigner un tuteur si nécessaire

Recourir à un tuteur, pour préparer et réussir l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation, peut être utile. Cela implique qu'il soit



formé à l'accompagnement des personnes handicapées et qu'il puisse être rémunéré pour ses heures de tutorat.

■ Dans le cas d'un tuteur interne, l'Agefiph participe au coût de sa formation et de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur.

■ Si l'entreprise recourt à un tuteur externe, l'Agefiph participe au financement de la prestation dans la limite de 23 euros de l'heure. Le nombre d'heures de tutorat financées tient compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, du contrat de travail s'il s'agit d'un salarié, nature et durée de la formation s'il s'agit d'un stagiaire, situation de la personne avant son recrutement ou sa formation.

### **Sensibiliser et impliquer vos équipes**

L'esprit d'équipe au sein d'une entreprise est un moteur important de sa performance. Il en va de même pour l'intégration réussie d'une personne handicapée au sein d'une équipe. Chacun doit pouvoir appréhender la situation particulière du nouveau salarié handicapé et apporter sa contribution à sa bonne intégration.

De nombreuses entreprises recourent à des actions de sensibilisation au handicap de leur personnel et leur management. Cela permet de faire tomber les gênes et les barrières et favorise souvent de vrais moments d'échanges.

« Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires » sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) rubrique « centre de doc »



Présent dans tous les départements, le réseau des services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth) est composé de plus de 200 professionnels dont l'activité est financée par l'Agefiph. Ces 113 équipes interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail. Adresse des Sameth et offre de services sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), rubrique « A propos de l'Agefiph ».

## **→ Comment bien intégrer un collaborateur handicapé ?**

### **Etre attentif aux difficultés**

Il est essentiel que le manager s'implique dans la bonne intégration du travailleur handicapé. Il doit être attentif aux éventuelles difficultés rencontrées par le salarié au sein de l'entreprise afin de prévenir ainsi tout risque d'échec.

### **Ajuster les aménagements en cours de vie professionnelle**

Avec le temps, le contenu d'un poste peut évoluer ou la situation de la personne se modifier.

Par exemple, un siège ergonomique a pu constituer une solution simple en permettant à un ouvrier de continuer d'occuper son poste. Après quelques années, l'évolution du poste l'obligeant à se déplacer régulièrement, cet aménagement peut s'avérer insuffisant et peut nécessiter d'être complété.

## “ L’alternance, un tremplin vers l’emploi ”

À l’issue des entretiens avec notre service recrutement, douze personnes handicapées ont été retenues. Mais nous ne souhaitons pas baisser notre niveau d’exigence en termes de compétences. C’est pourquoi, nous avons proposé à ces candidats handicapés d’obtenir un DAEU (Diplôme d’Accès aux Etudes Universitaires) en vue de préparer un diplôme universitaire Banque, en alternance au Crédit Agricole. Ce dispositif a été réalisé en partenariat avec le Creufop de l’université de Perpignan et Cap Emploi. ”

Patrick Poutret, DRH, Crédit Agricole Sud Méditerranée.

Toutes ces aides sont cumulables avec les aides de l’Etat. Renseignement sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) rubrique « toutes les aides ».

### Former pour accompagner l’évolution

La formation permet à la personne handicapée d’acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour occuper son poste ou évoluer professionnellement.

L’Agefiph peut participer au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre de l’évolution professionnelle d’un salarié handicapé.



**Communiquer en interne sur les expériences réussies d’intégration permet de provoquer un effet levier.**

### → De quelles aides puis-je bénéficier ?

**La prime à l’insertion** → pour encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

**L’aide à l’emploi** → pour compenser les charges induites par la lourdeur du handicap de la personne (exemple : organisation particulière de l’activité, accompagnement social ou professionnel, tutorat, moindre productivité...).

**Les aides techniques et humaines** → pour compenser le handicap dans la préparation à l’emploi ou l’emploi de la personne.

**Les aides au contrat de professionnalisation** → pour faciliter l’accès des personnes handicapées à la qualification et à l’entreprise, par le contrat de professionnalisation.

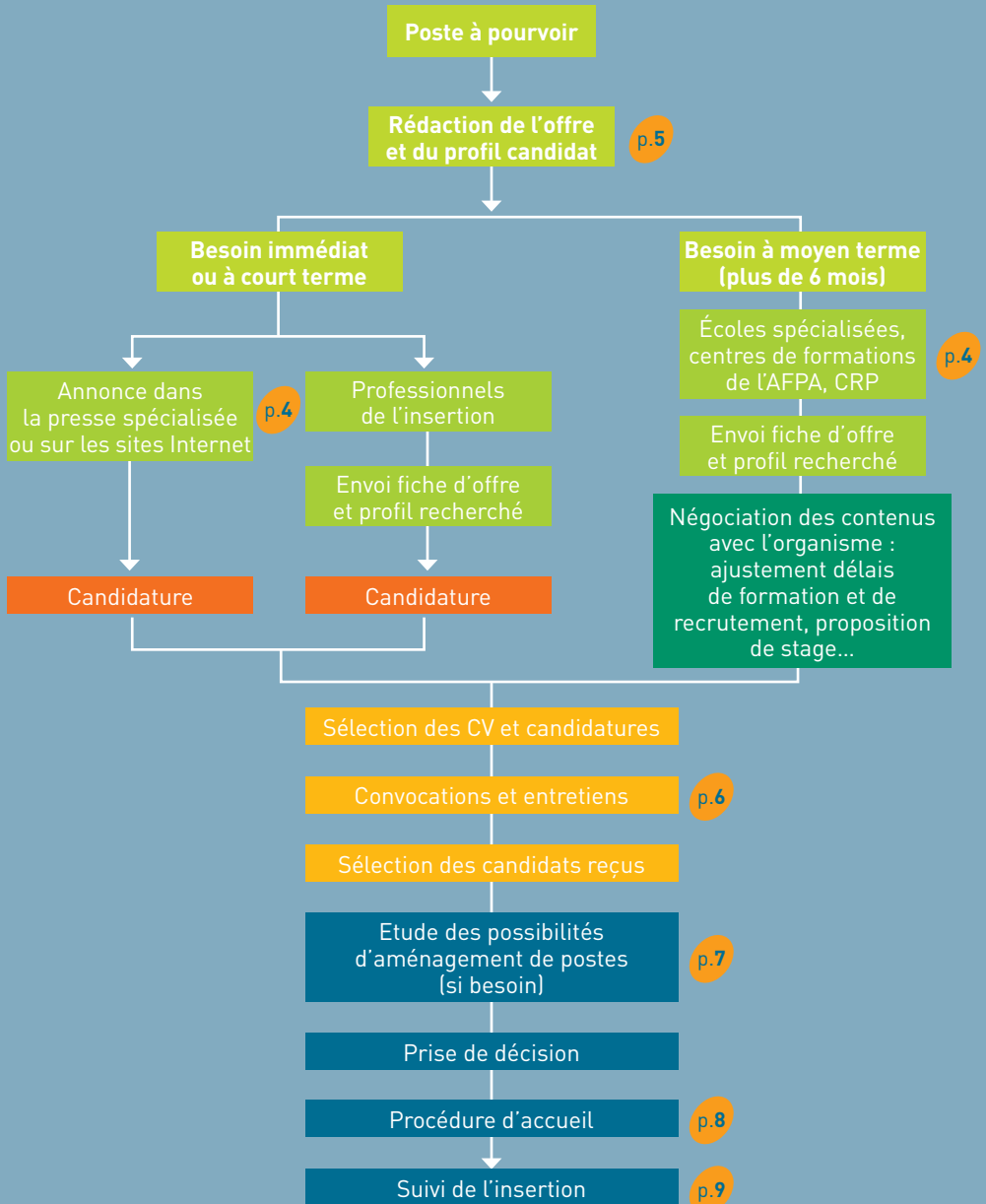
**Les aides à l’apprentissage** → pour faciliter l’accès à la qualification et à l’entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans), par la voie de l’apprentissage.

**L’aide au tutorat** → pour permettre de recourir à un tuteur, interne ou externe à l’entreprise, pour préparer et assurer l’intégration d’un salarié handicapé à son poste ou le suivi d’un stagiaire pendant sa formation.

**L’aide à l’accessibilité des situations de travail** → pour compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l’organisation du travail du salarié ou de l’équipe.

**L’aide à la mise en place d’une politique d’emploi** → pour aider les entreprises à intégrer l’emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d’actions.

# Du recrutement à l'intégration d'un collaborateur handicapé : les différentes étapes



# Handicap : passons à l'emploi !

Pour en savoir plus :

