



RECRUTER un collaborateur handicapé

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Les clés pour recruter un collaborateur handicapé
- Chiffres clés et témoignages
- Vos interlocuteurs



Recruter une personne handicapée, c'est avant tout se doter de compétences utiles pour l'entreprise. C'est un moyen de vous satisfaire de votre obligation d'emploi. Un recrutement réussi se prépare. Des professionnels sont là pour vous accompagner. Ils pourront vous proposer de recruter votre collaborateur soit de manière directe, soit par un contrat d'alternance.

Les bonnes questions à se poser

Comme pour tout recrutement, embaucher une personne handicapée, c'est d'abord faire appel à des compétences répondant à un besoin précis de l'entreprise. Les questions relatives au handicap n'interviendront que dans un second temps.



Avez-vous bien défini le poste à pourvoir ?

Quelles sont les tâches à réaliser, les contraintes éventuelles, les savoir-faire attendus ? 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 compétences et d'expérience. Par ailleurs, quelles sont les éventuelles contraintes particulières du poste (port de charges lourdes, station debout prolongée, horaires décalés...) ?

Avez-vous suffisamment diffusé votre offre d'emploi ?

Pour multiplier les chances de trouver la bonne personne, il faut aussi multiplier les sources : Cap emploi, Pôle emploi, sites Internet spécialisés (notamment sur le site www.agefiph.fr), agences d'intérim...

Lorsqu'un candidat se présente, quelles sont ses compétences ?

Ne vous focalisez pas sur le handicap, source d'a priori forcément réducteur, mais sur ce que la personne peut apporter. C'est seulement ensuite que vous

envisagerez avec elle ses éventuelles restrictions d'aptitude et, si besoin, les aménagements à prévoir. Il existe de nombreuses solutions, parfois très simples pour combler d'éventuels écarts entre les capacités du candidat et les exigences du poste. Autant de raisons de solliciter les interlocuteurs compétents qui vous aideront à cibler, évaluer les candidats et à préparer leur intégration dans l'entreprise.

Avez-vous envisagé les différentes possibilités d'embauche qui s'offrent à vous ?

Apprentissage, contrat en alternance, contrat aidé... Cela peut vous permettre d'élargir votre champ d'investigation et de bénéficier d'aides pour former la personne en fonction de vos besoins.

Quelles démarches ?

Prenez contact avec Cap emploi dans votre département

Il propose sur une analyse quantitative et qualitative de votre situation par rapport à l'obligation d'emploi et vous permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

Mobilisez les aides de l'Agefiph

Le conseiller qui vous accompagne vous aide à faire le point sur vos besoins, identifie avec vous les aides de droit commun existantes et vous oriente vers l'aide ou le service Agefiph le mieux adapté à votre projet.

Les clés pour recruter un collaborateur handicapé

Les démarches à effectuer pour ce recrutement sont les mêmes pour tous les salariés, que ce soit par les agences classiques de placement (Pôle emploi, APEC, etc.), les cabinets spécialisés, la publication directe de l'offre d'emploi ou tous les réseaux de recrutement. Il est possible d'envoyer l'offre d'emploi directement au réseau Cap emploi pour qu'elle soit diffusée. Il est possible de recruter directement votre collaborateur en CDD, CDI ou tout autre contrat. De plus, pensez à l'alternance qui a montré de très bons résultats en termes de compétences et de qualité de formation des salariés.

Alternance, l'une des grandes priorités de l'Agefiph

Deux types de contrats en alternance existent : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux contrats vous permettent de former et de qualifier des candidats handicapés à tous les métiers de l'entreprise, quel que soit leur âge et leur niveau de qualification.

Les points communs entre les deux contrats ?

Vous signez un contrat de travail avec une personne handicapée. Ce contrat prévoit l'alternance entre périodes de formation théorique et périodes pratiques dans l'entreprise. Vous pouvez recruter en alternance une personne handicapée à partir de 16 ans⁽¹⁾ et quel que soit son âge. Vous désignez parmi vos salariés un tuteur ou un maître d'apprentissage. Son rôle est de faciliter l'intégration de la personne handicapée, de s'assurer du bon déroulement de la formation et de faire le lien avec l'établissement de formation.

Les spécificités du contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être conclu pour une durée limitée (entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Le contrat d'apprentissage vous permet d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La rémunération de l'apprenti est comprise entre 25 % et 93 % du Smic⁽²⁾, suivant l'année de formation et votre âge.

Les spécificités du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat est comprise entre 6 mois et 24 mois. La formation théorique est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat et ne peut pas être inférieure à 150 heures. Elle peut être réalisée dans l'entreprise si celle-ci dispose d'un centre de formation. Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification reconnue ouvrant droit, dans certain cas, à un Certificat de qualification professionnelle (CQP).



Détails de ces aides sur le site : www.agefiph.fr/alternance

(1) Il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans à condition d'avoir suivi une scolarité jusqu'en fin de classe de 3^e.

(2) Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération supérieure.



À savoir : recruter une personne handicapée en alternance vous permet de satisfaire à une double obligation légale : obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées si votre entreprise compte 20 salariés ou plus et obligation d'emploi en alternance si votre entreprise compte 250 salariés ou plus.

Chiffres clés

78%

des employeurs sont prêts à renouveler **l'expérience de l'embauche** d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage

72%

des employeurs ayant recruté une personne handicapée en **contrat d'apprentissage sont satisfaits** du déroulement du contrat

87%

des employeurs sont prêts à **renouveler l'expérience de l'embauche** d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation

94%

des employeurs ayant recruté une personne handicapée en **contrat de professionnalisation sont satisfaits** du déroulement du contrat

+ de 69 000 interventions auprès des entreprises en 2014

+ de 5 932 employeurs ont bénéficié de l'Aide à l'insertion professionnelle (AIP)

+ de 600 employeurs ont bénéficié de l'aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand

Témoignages

François de Kérimel, exploitant agricole, fait le choix dès le début des années 1980 de valoriser lui-même sa production et de la vendre directement. Il crée son atelier de découpe de viande en 1997 et travaille avec d'autres agriculteurs pour préparer, conditionner et commercialiser les produits via des conseillères en vente par téléphone et internet. Au départ, il assure cette tâche lui-même, avec l'aide d'une amie.

Lorsqu'il devient impératif d'embaucher, cette dernière lui recommande une connaissance, sans emploi en raison de son handicap.

« De part et d'autre, cette embauche fût une aubaine. »

Ensuite 2 autres personnes handicapées ont été recrutées. Elles travaillent à domicile sous la responsabilité d'un directeur commercial. Le travail à domicile n'exclut pas l'aménagement de poste. Une des salariées, souffrant de problèmes de dos, a été équipée, avec l'aide de l'Agefiph, d'un siège ergonomique et d'une table adaptée.

Mondial Relay recrute via l'alternance. Spécialiste de la collecte et de la distribution de colis aux particuliers, Mondial Relay a choisi de mettre en place un parcours d'alternance permettant à des candidats handicapés de se former aux métiers de l'entreprise. Une nécessité d'adapter les compétences de futurs salariés aux nouvelles exigences de la profession qui fait suite au diagnostic-conseil réalisé par Mondial Relay en 2012, préalablement à la signature de sa convention avec l'Agefiph. L'entreprise se rapproche de son partenaire formation, Promotrans et de son Opcia afin de créer une formation spécifique d'agent logistique d'une durée de 9 mois en contrat de professionnalisation. Le sourcing des candidats est assuré par Cap emploi en lien avec l'ensemble des acteurs locaux (Pôle emploi, Missions locales, entreprises de travail temporaire...). En interne, Mondial Relay sensibilise les chefs d'équipes qui accueilleront les alternants handicapés. Mondial Relay a successivement formé en alternance deux groupes de 4 personnes. Un candidat a été embauché en CDI ; les trois autres ayant fait le choix de continuer à se former sur d'autres modules.

Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

L'Agefiph propose des aides destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations (EPAAST ⁽³⁾, conseils de spécialistes d'un type de handicap...) réalisées par des experts sélectionnés par l'Agefiph. Elles sont mobilisables en complément des aides de droit commun existantes.



L'aide à l'insertion professionnelle

destinée à l'embauche des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi en CDI ou en CDD égal ou supérieur à 12 mois. L'aide concerne également les personnes handicapées déjà dans l'entreprise depuis au moins 6 mois, dans les 12 derniers mois.

L'aide au contrat d'alternance ⁽⁴⁾

pour un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois, une aide complémentaire est proposée si un CDI ou un CDD d'une durée minimum de 12 mois est signé à l'issue de la période d'alternance.

L'aide au tutorat

mobilisable avec tous les contrats de travail (dont les contrats en alternance).

L'aide à la formation emploi d'avenir

est destinée aux employeurs des secteurs marchands et non marchands pour permettre la qualification des jeunes handicapés les plus éloignés de l'emploi.

L'aide à la formation contrat de génération

est destinée aux employeurs pour leur permettre de proposer une formation aux jeunes et /ou aux seniors handicapés pendant leur contrat.

Les aides destinées à compenser le handicap

sont également mobilisables pour faciliter le recrutement d'un collaborateur handicapé (aménagement des situations de travail, ...).

(3) études préalables à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail

(4) Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

À savoir : l'Agefiph a établi des conventions de partenariat avec les principaux Opcv (interlocuteurs des entreprises en matière de formation). Ils peuvent également vous apporter conseils et accompagnement pour le recrutement de personnes handicapées en alternance.



Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Les aides à l'adaptation des situations de travail

Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et/ou inadaptés du poste de travail pour la personne handicapée. Dans le cas où l'étude préalable conclut qu'un aménagement est nécessaire, la phase de diagnostic est éventuellement suivie de la mobilisation d'aides à

l'adaptation des situations de travail qui permettent de prendre en charge tout ou partie des coûts supportés par l'entreprise.

Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Mobilisées à la demande des conseillers Sameth et Cap emploi principalement, elles consistent en l'intervention de spécialistes des handicaps (auditif, visuel, moteur, mental et psychique).

Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap dans l'emploi.

Vos interlocuteurs

Agefiph

Son rôle : elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Près de chez vous ? L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur www.agefiph.fr

Pôle emploi

Son rôle : peut vous proposer des candidatures de personnes handicapées correspondant à vos besoins et des outils de recrutement intéressants : recrutement par simulation, évaluation en milieu de travail.

Près de chez vous ? Les coordonnées des agences locales Pôle emploi sont disponibles sur www.pole-emploi.fr

Cap emploi

Son rôle : il possède une expertise spécifique en matière d'insertion des personnes handicapées. Un conseiller vous accompagne tout au long de votre démarche de recrutement de travailleur handicapé (définition de l'offre, proposition de candidats, intégration de la personne embauchée).

Près de chez vous ? Les coordonnées du Cap emploi le plus proche de votre entreprise sont disponibles sur www.agefiph.fr



DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur www.agefiph.fr