

4

POURQUOI FORMER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN AMONT DU RECRUTEMENT ?



Les dernières enquêtes portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap mettent l'accent sur leur déficit en qualification : 27 % ont un niveau inférieur au CAP, contre 18 % pour l'ensemble des publics (Source : tableau de bord national juin 2016, Agefiph). Leur faible niveau de qualification explique en partie les difficultés que rencontrent les entreprises à les recruter. Face à ce constat, des dispositifs de formation existent pour améliorer la qualification des personnes handicapées, afin de répondre aux besoins de l'entreprise.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS ?

Le contrat de professionnalisation et la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permettent de recruter un candidat en situation de handicap, quels que soient son âge et son niveau de qualification, en l'ayant formé au préalable, afin qu'il dispose exactement des compétences nécessaires au poste à pourvoir.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet d'obtenir une qualification reconnue ouvrant droit dans certains cas à un Certificat de qualification professionnelle (CQP). Accessible à toute personne handicapée à partir de 16 ans et sans limite d'âge, il peut être conclu en CDD, pour une durée comprise entre 6 et 24 mois, ou en CDI. Il alterne des périodes d'enseignement général et professionnel et des périodes de travail en entreprise. La formation représente 15 à 25 % de la durée du contrat et ne peut être inférieure à 150 heures.

La POEI est une étape de préformation permettant de combler l'écart entre les compétences du candidat et les compétences requises pour accéder à tout type de contrat, en CDI ou CDD, d'au moins 12 mois (contrats aidés, contrats de professionnalisation et d'apprentissage compris). D'une durée de 400 heures maximum, elle est financée par Pôle emploi et par AGEFOS PME sous réserve de votre engagement à recruter.

QUELS SONT LES ATOUTS DE CES DEUX DISPOSITIFS ?

POUR L'ENTREPRISE :

- Le bénéfice d'aides financières de l'État, de l'Agefiph et éventuellement un cofinancement d'AGEFOS PME au-delà des critères légaux.
- Un moyen de sensibiliser ses équipes au thème du handicap au travail et de lever les préjugés.
- Un levier pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés en les qualifiant et en les formant aux pratiques de l'entreprise.
- Une occasion d'améliorer le climat social et de renforcer son image proactive dans la diversité et l'égalité d'accès à l'emploi.



À NOTER

Les contrats de professionnalisation sont comptabilisés de la même façon qu'un CDI ou un CDD dans la Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

POUR LE CANDIDAT EN SITUATION DE HANDICAP :

- Un levier pour renforcer son employabilité par l'acquisition de compétences.
- Un moyen de s'insérer progressivement dans l'entreprise.



LE SAVIEZ-VOUS ?

87 % des employeurs sont prêts à renouveler l'embauche d'une personne en contrat de professionnalisation (Source rapport d'activité Agefiph, 2015).



POURQUOI FORMER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN AMONT DU RECRUTEMENT ?

AGEFOS PME

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.

Informier, 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.

> Zoom sur notre offre de services, dans la fiche « L'emploi des personnes handicapées : quelle obligation, quelles solutions ? ».



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

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.

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.

- 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 : espace-emploi.agefiph.fr, handiplace.org, www.apf.asso.fr/emploi/handicap

Sites payants : handicap.monster.fr, hanploi.com

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.



POURQUOI FORMER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN AMONT DU RECRUTEMENT ?

AGEFOS PME

COMMENT FAIRE ? (SUITE)

INTÉGRER SON NOUVEAU COLLABORATEUR

- 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.

- 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 œuvre 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.

- 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 ? ».

À QUI S'ADRESSER ?



- Le Cap emploi est un réseau national d'organismes dotés d'une mission de service public de placement des demandeurs d'emploi 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.
 - Le Pôle emploi
 - Les Missions locales lorsqu'il s'agit de jeunes
- > Cf. la fiche « L'emploi des personnes handicapées : quels partenaires ? » pour connaître les coordonnées de votre interlocuteur départemental.

AGEFOS PME VOUS ACCOMPAGNE

▶ 3/3

SELON LES RÉGIONS, LES DÉLÉGATIONS PROPOSENT AUX ENTREPRISES DES SERVICES COMME :



- Appui au recrutement et maintien dans le poste.
- Elaboration de parcours de formation.
- Conseil, instruction et financement des dispositifs de formation.
- Organisation d'événements de sensibilisation et de formation.
- Mise à disposition d'outils d'information et de sensibilisation.

CONTACTEZ :



- VOTRE CONSEILLER AGEFOS PME
- LA MISSION HANDICAP NATIONALE : handicap@agefos-pme.com

