

Les dernières enquêtes portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap mettent l'accent sur leur déficit en qualification : 25 % ont un niveau inférieur au CAP, contre 17 % pour l'ensemble des publics (Source : Tableau de bord national Agefiph, bilan de l'année 2017). 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 collective (POEC) 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 36 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.

Le contrat d'apprentissage consiste à bénéficier en alternance :

- d'un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA),
- d'un enseignement du métier chez l'employeur avec qui l'apprenti signe un contrat de travail. Ce contrat est conclu avec l'employeur une fois le bénéficiaire est inscrit dans un CFA.

Il n'y a pas de limite d'âge pour les travailleurs handicapés. Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé. L'employeur nomme, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation qui peut être le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés. Le maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise.

Aménagements :

- Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.
- Si le bénéficiaire ne peut pas assister à la formation du fait de son handicap, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation.
- L'autorisation est délivrée après un avis favorable de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Durée :

- La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans.

La POEC permet de former des demandeurs d'emploi à des métiers dans lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter. Elle est mise en oeuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle.

D'une durée de 400 heures maximum, elle est financée par Pôle Emploi et par l'Opco EP. L'entreprise n'est pas tenue de s'engager à recruter, en revanche l'objectif est que le demandeur d'emploi se voit proposer à l'issue de la POEC un CDD > ou = à 12 mois, un CDI, un contrat de professionnalisation d'une durée au moins = à 12 mois ou un contrat d'apprentissage.

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 par l'Opco EP 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 en alternance 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 ?

53 % des personnes handicapées en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation dont 25 % en CDI (Source rapport d'activité Agefiph, 2017).

EN AMONT DU RECRUTEMENT

COMMENT FAIRE ?

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.

Informer, 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.

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)

- 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](https://www.espace-emploi.agefiph.fr)

SITES PAYANTS

handicap.monster.fr
handiplace.org/cv
hanploi.com

3 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.

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.

04

POURQUOI FORMER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN AMONT DU RECRUTEMENT ?

COMMENT FAIRE ? (SUITE)



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 ? ».

À QUI S'ADRESSER ?

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.
- **Le Pôle emploi**
- **Les Missions locales lorsqu'il s'agit de jeunes**



CONTACTEZ :

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

