

EMPLOYEUR

1

# « Comment recruter une personne en situation de handicap ? » »

## CARREFOUR-EMPLOI-PUBLIC.FR Le portail de l'emploi pour les travailleurs handicapés

Lancé par le FIPHFP, le portail [Carrefour-emploi-public.fr](http://Carrefour-emploi-public.fr) a pour ambition de proposer une liste exhaustive des sites proposant des emplois dans les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).

Si il est accessible à tous, [Carrefour-emploi-public.fr](http://Carrefour-emploi-public.fr) est surtout un outil créé pour les personnes handicapées en recherche d'emploi.

**Son objectif?** Faciliter l'accès à la fonction publique et orienter les travailleurs handicapés parmi la multitude des pistes offertes.

## EN SAVOIR PLUS

### Pôle emploi

> [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

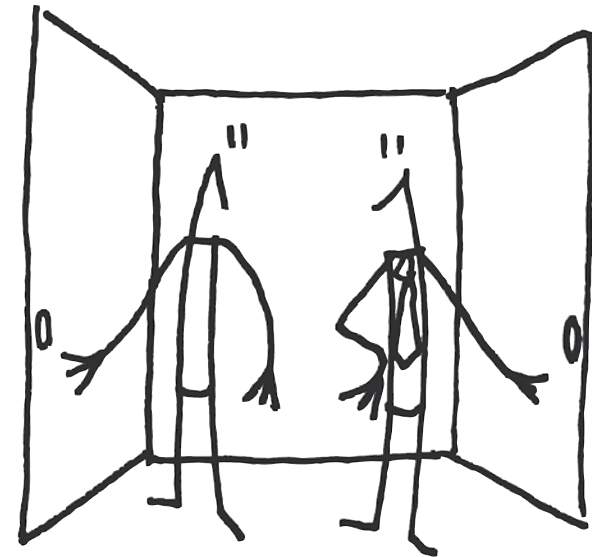
### Cap emploi

> [www.capemploi.net](http://www.capemploi.net)

### Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

> sur le site du Conseil général de votre département

> liste des MDPH sur le site [www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)



ANATOME 2010 Illustrations Agathe Moynot - Photographies Sylia Grunberg

Fonds pour l'insertion  
des personnes handicapées  
dans la fonction publique (FIPHFP)  
12, avenue Pierre Mendès-France  
75 914 PARIS Cedex 13  
01 58 50 99 33  
[eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr)

[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)



# Comprendre

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % est l'un des leviers indispensables pour faire évoluer favorablement l'emploi des personnes en situation de handicap.

Instauré par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), accompagne les employeurs de la fonction publique en matière d'emploi des personnes handicapées.

Alimenté par les contributions des employeurs qui ne remplissent pas ou partiellement l'obligation d'emploi, il finance les aides techniques et humaines indispensables à l'accueil d'une personne en situation de handicap au sein d'un service.

Tous les employeurs de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, même les collectivités employant moins de 20 salariés équivalents temps plein.

Quelles sont les modalités de recrutement d'une personne en situation de handicap, comment réussir son intégration au plan technique et relationnel, quelles aides le FIPHFP peut-il apporter ?



## → L'essentiel du recrutement

La fonction publique propose plusieurs modes de recrutement aux personnes handicapées en recherche d'emploi :

- > des concours d'entrée qui constituent la voie normale d'accès à la fonction publique.
- > des contrats à durée déterminée, renouvelables une fois. Institué par la loi du 10 juillet 1987, le recrutement en qualité d'agent contractuel offre une voie d'accès à l'issue de laquelle le candidat pourra être titularisé le cas échéant.

Ces modes de recrutement concernent toutes les catégories (A, B ou C).

### LES CONTRATS AIDÉS PAR L'ÉTAT

Les contrats aidés sont réservés à un public ayant des difficultés d'insertion.

- > Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)  
Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, Le CUI-CAE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Il est conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, comprise entre 6 mois et 5 ans pour les travailleurs handicapés, sur une base minimum de 20 heures hebdomadaires.
- > Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE)  
Contrat de droit public, il concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans, non titulaires du baccalauréat ou sans qualification, et offre une formation qualifiante en alternance de 12 à 24 mois pour des emplois de catégorie C.

### BON À SAVOIR

**Le contrat d'avenir (CAV) a été remplacé par le CUI. Supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les contrats en cours se poursuivront jusqu'au terme de la convention initiale mais ne pourront être renouvelés.**

### LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Accessible aux personnes handicapées de 16 ans et plus, sans limite d'âge, il propose une formation en alternance comprise entre 12 et 48 mois au maximum (voir plaquette «Apprentissage»). Le FIPHFP déploie de nombreuses aides incitatives afin que les employeurs publics développent cette voie d'accès à la fonction publique.

### LE CONCOURS

Le recrutement s'effectue par inscription directe auprès de chaque service public organisateur de concours et n'est soumis à aucune limite d'âge. Le candidat peut déposer, le cas échéant, une demande d'aménagement des épreuves (installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré, temps de repos, recours à un matériel spécifique ou à une assistance).

FOCUS

## Quelles sont les conditions requises pour être recruté ?

Quel que soit le mode de recrutement, le candidat doit posséder l'attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et justifier des mêmes diplômes que les autres candidats. Le médecin agréé de l'administration vérifiera pour sa part la compatibilité du handicap avec l'emploi visé. Pour faciliter la demande de RQTH, la personne handicapée recrutée doit s'adresser au correspondant handicap de l'employeur. Seuls les employeurs ayant conventionné avec le FIPHFP ont un correspondant handicap. La liste est disponible sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

CHIFFRES CLÉ

DE **3,7% À 4,4%** C'EST LA PROGRESSION DU TAUX MOYEN D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES.

Source FIPHFP



ZOOM SUR

## Compétences et motivation, les critères du recrutement

Le handicap se définit avant tout par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Ainsi, un jardinier souffrant de lombalgie est-il inapte à son poste mais peut s'avérer un technicien ou un chargé d'accueil très compétent. Le profil du poste proposé gagnera à être formulé en termes de compétences à mobiliser, de motivation et de potentiel requis autant que de diplômes obtenus.

## → Les dispositifs d'aide à l'insertion

Une fois le candidat recruté, le FIPHFP peut, à la demande de l'employeur, apporter des aides financières pour faciliter l'insertion et améliorer les conditions de travail du travailleur handicapé.

### AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL DE L'AGENT

- > Mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins adaptés, outils bureautiques adaptés : logiciels et clavier en braille, téléphonie adaptée aux déficiences auditives, matériel de sonorisation ;
- > Fauteuils roulants utilisés dans le cadre de la vie professionnelle et privée ;
- > Aménagement des locaux en relation avec le poste de travail.

### DÉPLACEMENTS

- > Aménagement d'un véhicule adapté pour permettre les déplacements domicile-travail ou pour une utilisation dans le cadre professionnel ;
- > Transport domicile-travail ;
- > Déplacements dans le cadre de l'activité professionnelle.

### ACCOMPAGNEMENT

- > Auxiliaires de vie pour l'accomplissement des activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne en milieu professionnel (montant fixé suivant les barèmes : consulter le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)) ;
- > Interprète en langue des signes ou utilisation d'une interface en communication ;
- > Aide sociale destinée à favoriser l'insertion professionnelle.

### MULTIPLIER LES CHANCES D'UNE INTÉGRATION DURABLE

- > Pour éviter que le recrutement d'une personne en situation de handicap puisse être source de déstabilisation et d'interrogations pour l'équipe en place : méconnaissance de la problématique, crainte d'adopter des comportements inappropriés, inexpérience... Un travail de sensibilisation et de médiation auprès du personnel, conduit par des professionnels ou des associations, facilite l'intégration des personnes handicapées. Leur accueil peut devenir facteur de rassemblement et vecteur de cohésion du personnel.
- > L'insertion progressive de la personne dans un milieu de travail ordinaire constitue aussi un moyen souple d'intégrer les personnes handicapées dans la fonction publique. Il permet d'identifier les aménagements techniques nécessaires et facilite l'adaptation réciproque du travailleur handicapé et de son entourage professionnel.

La liste exhaustive des aides dispensées par le FIPHFP est disponible dans le Catalogue des aides, téléchargeable sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

# REGARDS CROISÉS

## L'opportunité de construire une véritable politique d'emploi

« Sur les 15 000 agents que compte l'APHM, 500 à 600 employés sont en situation de handicap. Certaines personnes ont été recrutées en situation de handicap, d'autres sont devenues inaptes au cours de leur service et ont nécessité un reclassement. La première raison de notre démarche vers la construction d'un schéma d'emploi en faveur des personnes handicapées tient à notre obligation d'emploi. L'autre raison est liée à un turn-over relativement important du personnel. Notre pyramide des âges conduira à un renouvellement important à l'horizon 2012-2015. Ces deux critères sont donc une opportunité de construire une véritable politique autour de cette thématique et de la placer parmi nos objectifs prioritaires. »

*M. Gautier - Assistance Publique Hôpitaux de Marseille*

## La compétence avant tout

« Pour le recrutement, la Poste utilise la méthode des habiletés. Les candidats sont mis dans des situations pratiques, ils font des exercices et nous les évaluons. Ceux qui réussissent sont ensuite reçus en entretien. Nous sommes bien dans l'esprit de la charte de la diversité : nous ne tenons pas compte du CV ou des diplômes. »

*B. Malige, La Poste, Marseille*

## Progresser sur le regard

« La politique de recrutement de personnes handicapées passe aussi par une sensibilisation à la thématique du handicap : c'est sur le regard, la préparation de l'environnement que l'on doit encore progresser. Ma première mission au Conseil général consistait à accompagner les communes dans leur projet d'aménagement de bourg. Ma mobilité réduite n'a pas été un frein pour ce poste, même s'il nécessitait de nombreux déplacements dans les communes. Je risquais pourtant d'être confronté à l'inaccessibilité de certaines mairies. Mais finalement, le fait de se retrouver face à une personne en fauteuil roulant permet parfois une prise de conscience de la part des élus. À chaque fois, j'ai un peu provoqué la chance, mais j'ai eu aussi en face de moi des personnes réceptives à la question. »

*P. Aichouba, responsable insertion Conseil général de la Gironde*

