

Le recrutement d'une personne en situation de handicap, mode d'emploi

Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait sur les mêmes bases qu'un recrutement classique, à savoir les compétences et l'aptitude au poste. Le dispositif de recrutement ne doit pas être différent mais simplement adapté pour s'assurer de la compatibilité du handicap avec le poste.

1 La définition du besoin

C'est l'étape où vous définissez le poste, les compétences attendues, le niveau de qualification et les conditions de travail.

Rappelez-vous que tous les postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap par nature.

Dans l'élaboration de la fiche de poste, il est important de préciser les conditions d'exercice pour aider les personnes en situation de handicap à se positionner sur le poste et à permettre à la médecine professionnelle ou agréée de valider l'aptitude au poste ou à la fonction.

2 La sélection des candidatures

Ne passez pas à côté d'une candidature parce qu'il y a écrit « RQTH », regardez les compétences avant tout.

Si le CV est intéressant et que le handicap est mentionné dans le CV, précisez au candidat que la situation de handicap sera abordée lors de l'entretien pour s'assurer de la compatibilité avec le poste.

N'oubliez pas de demander si des aménagements sont nécessaires lors de l'entretien ou lors du jury (traduction LSF, position de la table, salle RDC...).

Attention aux comportements discriminants

La prise en compte de l'état de santé dans le processus de recrutement est discriminant et peut faire l'objet d'une condamnation pénale en vertu de la Loi L1132-1 (Code du Travail).

Parce que la discrimination pour raisons de santé et de handicap cumulés est le 1^{er} motif de discrimination en France, il convient de s'interroger sur ses propres représentations et sa vision du handicap dès lors que l'on recrute.

A NOTER : Quand l'inaptitude est médicalement constatée lors du processus de recrutement, il n'y a pas de discrimination.



A ne pas oublier

Les conditions d'exercice concernent par exemple le port de charges lourdes, la station debout prolongée, le travail au contact du public, les horaires décalés, le travail le weekend, le travail sur écran,...





3

L'entretien de recrutement et le choix du candidat

OUI

Mettre le candidat en confiance pour faciliter l'échange

- Le laisser parler sur son parcours et ses expériences
- Présenter en détail les conditions d'exercice pour aider le candidat à parler de ses éventuelles contraintes
- Faire réagir à travers 2/3 exemples de situations rencontrées

NON

NE PAS :

- Poser des questions relatives à son état de santé ou sa maladie ou le laisser s'étendre sur sa vie privée
- Prendre en pitié le candidat
- Evaluer son aptitude médicale au poste : vous n'êtes pas médecin, en cas de doute, la visite médicale auprès du médecin agréé ou la médecine professionnelle permettra de valider définitivement la candidature !

4

L'intégration du candidat sur le poste

Comme pour tout nouveau collaborateur, l'intégration est une étape primordiale.

Elle doit être la même pour tous, avec pour les agents en situation de handicap, une adaptation au cas par cas selon les besoins. Pour cela, vous pouvez par exemple, en accord avec l'agent intégré :

- **aménager son poste de travail** : transport adapté, fauteuil ergonomique, écran plus grand, télétravail...
- **informer l'équipe** des aménagements de poste et/ou des modifications éventuelles, d'organisation,
- **désigner un tuteur** pour accompagner et aider le collaborateur si cela est nécessaire ou dans vos pratiques d'intégration.

Les 2 voies d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap :

● **Le recrutement par concours** (voie de droit commun) pour lequel les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagement d'épreuves ou d'un tiers temps supplémentaire.

● **La voie contractuelle ayant vocation à titularisation.** Initialement, le contrat est défini pour une durée d'un an équivalente à l'année de stage. Il repose sur une présélection sur dossier, puis le passage devant une commission de sélection pour un entretien, des tests de mise en situation et une évaluation d'aptitude au poste de travail.

Pensez au contrat d'apprentissage. Le FIPHFP promeut l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un apprentissage à travers des dispositifs de financement des plus intéressants comme 80% du salaire brut chargé...

RDV sur www.fiphfp.fr pour en savoir plus.

Et ne manquez pas de vous rapprocher de votre service des ressources humaines ou santé au travail si vous souhaitez de l'aide !

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratique réalisées dans le cadre du Handi-Pacte

