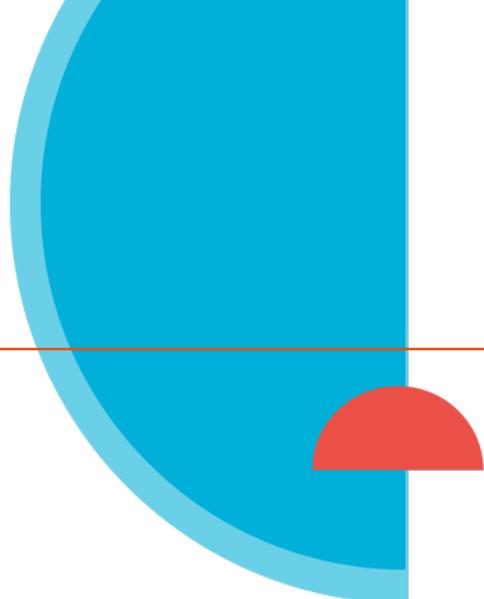




# COMMENT ABORDER LE SUJET DU HANDICAP DANS LE CADRE D'UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT ?

*6 avril 2023*



# Introduction

- *Actualités du Handipacte et du FIPHFP*
- *Contexte et objectif du webinaire*
- *Ordre du jour*

# La programmation du Handipacte :

(1<sup>er</sup> semestre 2023)

---



## Réunion des correspondants handicap

*20/04/2023 - 9h30/12h30* Handicap visuel - modalités de compensation et d'accompagnement des agents

*01/06/2023 - 9h30/12h30* PPR dans la fonction publique hospitalière

## Club DRH

*11/05/2023 – 14h/17h* Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt de travail long

## Réunion des employeurs conventionnés

*23/05/2023 – 9h30* Club CDG - Contenu à co-construire avec les CDG

## Réunion à destination des médecins du travail & infirmiers du travail

*06/07/2023 – 11h00/12h30* L'articulation et la complémentarité entre le médecin du travail et le référent handicap dans l'accompagnement des situations de maintien en emploi

**Inscription sur le site du FIPHFP Occitanie**  
<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/occitanie>



# Un webinaire qui s'inscrit dans un cycle annuel



*Du recrutement au maintien, les principales étapes de l'accompagnement des agents*

**Webinaire 1 : Aborder le handicap dans le cadre d'un entretien recrutement**

6 avril 2023 - 11h

**Webinaire 2 : Favoriser le repérage des agents en difficulté du fait d'une problématique de santé**

22 juin 2023 - 11h

**Webinaire 3 : Webinaire Compenser le handicap - Les prestations d'appui spécifique**

3 octobre 2023 - 11h

**Webinaire 4 : L'emploi accompagné**

16 janvier 2024 - 11h

# Objectifs du webinar

---



## 3 OBJECTIFS

1

Savoir **comment aborder la question du handicap**, les **écueils à éviter** et **recommandations** pour prendre une décision objective

2

Comprendre, en amont, comment **préparer l'entretien**  
**Faciliter l'intégration** et les adaptations nécessaires après l'entretien

3

Bénéficier d'un **partage d'expériences**, repérer les **acteurs relais** à vos côtés et les outils et ressources mobilisables

# Ordre du jour

---



## **1/ Préparer et conduire un entretien de recrutement avec une personne en situation de handicap**

Mme LE ROSSIGNOL et M. LABORDE, Cap Emploi 31

M. HADDADI, Cap Emploi 34

Mme OLLIER, CDG 31

## **2/ Témoignage : les pratiques et difficultés rencontrées pour aborder le sujet du handicap en entretien de recrutement**

M. BOURDILLON & M. GRENOUILLAC, DREAL Occitanie

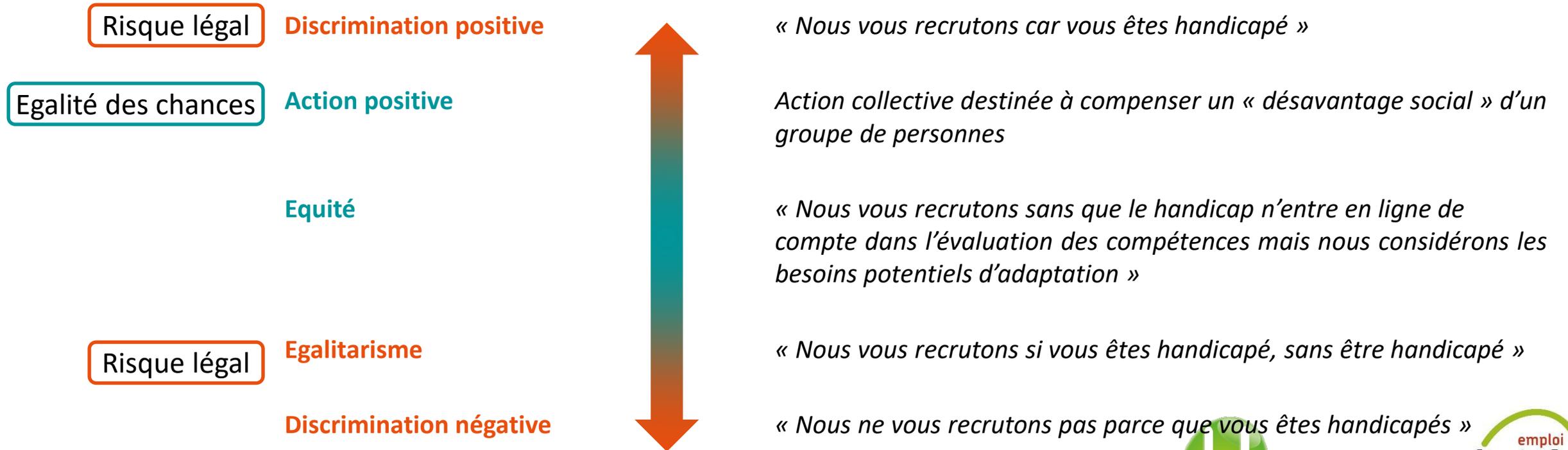
## **3/ Les outils et ressources à votre disposition**

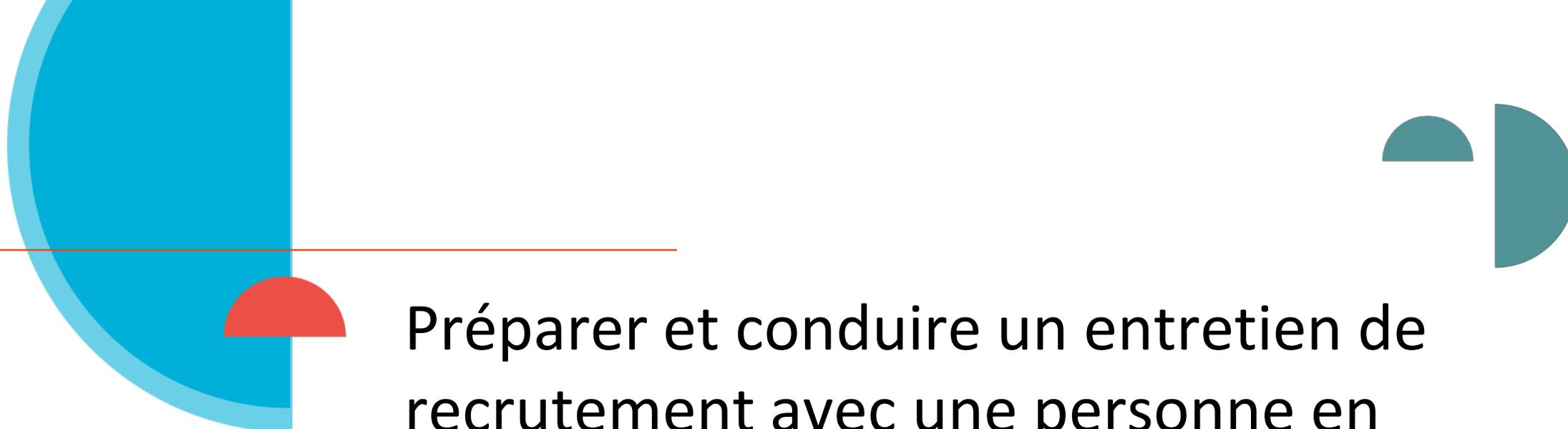




# Éléments de cadrage et de contexte

**Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées





# Préparer et conduire un entretien de recrutement avec une personne en situation de handicap

*Mme LE ROSSIGNOL, Cap Emploi 31*

*M. HADDADI, Cap Emploi 34*

*Mme CARBONNE & Mme CAZARD, Centre de Gestion 31*



# COMMENT TRAITER LE SUJET DU HANDICAP DANS LE CADRE D'UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT ?



**CAP EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien



# INTRODUCTION

Rappel avant de recruter :  
que veut dire être en situation de handicap ?

C'est la situation qui crée les limitations

CELA SIGNIFIE QUE :

Si on adapte la situation au handicap de la personne, elle peut tout à fait ne plus être en situation de handicap

Si le travail d'orientation ou de réorientation a été bien réalisé, la personne qui postule sur votre poste y sera adaptée (surtout si vous passez par des organismes de placement spécialisé adapté comme cap emploi)

# INTRODUCTION

## Fonction publique, deux moyens de recrutement



RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE  
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ PAR LA  
VOIE CONTRACTUELLE

Vous avez la certitude d'avoir  
une personne en situation de  
handicap en entretien



RECRUTEMENT SUR CONTRAT  
DE DROIT PRIVÉ (ALTERNANCE,  
CONTRAT AIDÉ, CDD, CDI, ...) OU  
RECRUTEMENT SUR CONCOURS

Les candidats n'ont pas l'obligation de  
divulguer leur situation de handicap.  
Celles-ci sont plus difficilement  
identifiables car 80% des handicaps  
sont invisibles

Au cours de ce webinaire, nous allons évoquer les 2 situations car elles demandent des postures différentes face à la situation de recrutement

# AVANT L'ENTRETIEN

## La réflexion sur la recherche de candidats (accompagnée par cap emploi)

### AXER SUR LES COMPÉTENCES EN PRIORITÉ

Savoir faire, savoir être, savoir

### LES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE POSTE

Horaires, salaire, possibilité d'évolution, ...

### L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL / ANALYSE DE POSTE

Accès au poste et au lieu de travail, aménagement possible, type de management, open-space?  
gestes et postures : **C'EST LA PLUS VALUE DE CAP EMPLOI**

### LE CALENDRIER DE RECRUTEMENT

Définition de l'offre de service envisageable

# AVANT L'ENTRETIEN

Permettre aux personnes en situations de handicap d'arriver à l'entretien

Le CV ne reflète pas toujours les potentialités de la personne

S'appuyer sur Cap Emploi :

- Participation au jury et aux entretiens,
- Info co de présentation des postes,
- Pré-entretien,
- DUODAY,
- Mise en place de PMSMP ou autre action préalable aux recrutements, ... )

# PENDANT L'ENTRETIEN



CAS DU RECRUTEMENT  
PAR VOIE CONTRACTUELLE



CAS D'UN  
RECRUTEMENT DE  
DROIT PRIVÉ

## RAPPEL

- L'entretien doit être abordé sous l'angle de compétences
- Si le handicap doit être abordé, l'évoquer par le biais des adaptations de poste nécessaires

CAP EMPLOI PEUT PRÉPARER L'EMPLOYEUR À  
LA RÉALISATION DE L'ENTRETIEN

# APRES LE RECRUTEMENT

- Si l'entretien a permis d'identifier la nécessité de la mise en place d'aménagement de poste, il vous faudra alors agir le plus rapidement possible en:

Mobilisant les services de la médecine de prévention / du travail  
(si possible avant la prise de poste)

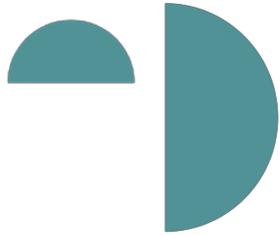
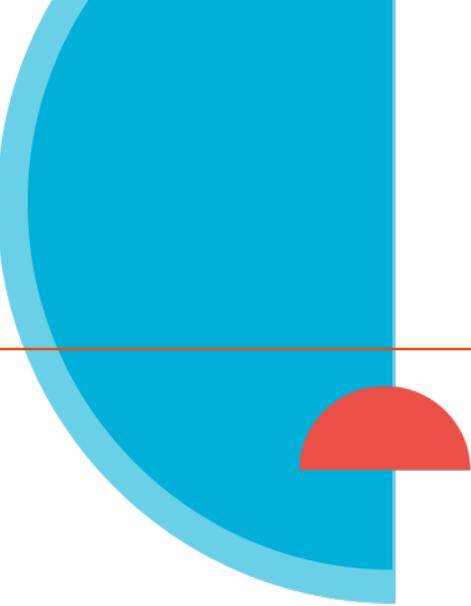
Mettant en œuvre les recommandations de ceux-ci

- La personne se sentira totalement accueillie dans votre institution. Elle aura alors les moyens de remplir pleinement ses missions

## ATTENTION

Dans le cadre d'un recrutement « classique », même si en tant que recruteur, vous êtes au courant de la situation de handicap de votre collaborateur, cette situation lui appartient et lui seul pourra en parler à son équipe si elle le souhaite!

CAP EMPLOI, EN COLLABORATION AVEC LE FIPHFP EST UN  
INTERLOCUTEUR PRIVILEGIE POUR VOUS ACCOMPAGNER SUR  
L'ADAPTATION DE POSTE UN INTERLOCUTEUR PRIVILEGIE POUR  
VOUS ACCOMPAGNER SUR L'ADAPTATION DE POSTE



# Témoignages et retours d'expérience d'employeurs publics et d'agents en situation de handicap



*DREAL Occitanie  
M. BOURDILLON  
M. GRENOUILLAC*

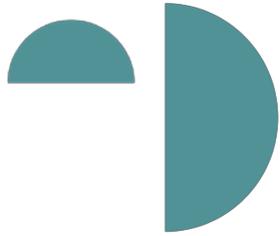
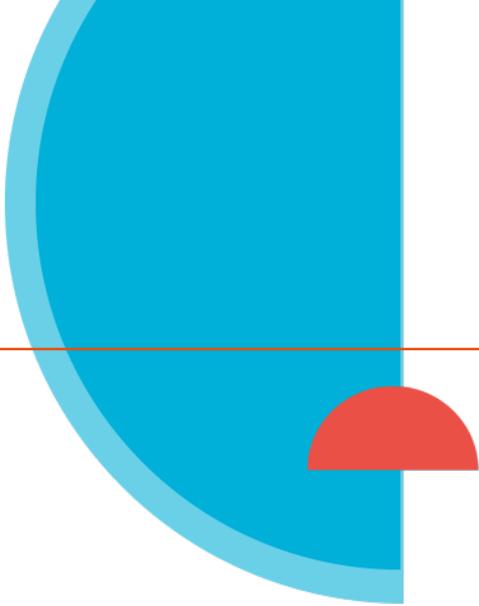
# En conclusion : les outils et ressources à votre disposition

---



- **Kit « S'outiller pour recruter une personne en situation de handicap »** en cours d'élaboration par le Handipacte Occitanie
  - Posture à adopter, grille de questions à aborder en entretien, fiches pratiques sur les partenaires clés, fiche synthèse des principaux acteurs locaux...
- Des ressources disponibles sur le **site du FIPHFP** :
  - <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>
- **L'offre de service du FIPHFP** mobilisable dans le cadre d'un recrutement





# L'offre du FIPHFP pour aider au recrutement



*DTH FIPHFP Occitanie  
Marc de DUMAST*

# L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Quelles modalités ?

### E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement
- Adapté à peu de demandes

### Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée
- Adapté aux employeurs

### Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

## Quel outil ?



### CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

indi-Pacte  
Fonction publique Occitanie

Version actuelle : V2022-02



# Les règles liées à la mise en œuvre des aides

---



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.

# Les règles de mobilisation

---



-Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.

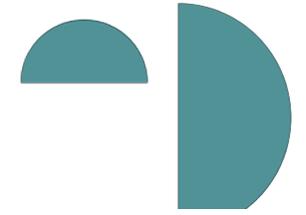


# Les règles de mobilisation

---

- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)  
Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.
- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides),  
Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile.
- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.  
L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration

# Aide au parcours vers l'emploi (Déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, besoins individuels spécifiques)



## Fiche 4 du catalogue

---

**Objectif :** Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale) :

Dans la limite d'un plafond de 750 €

### Précisions :

- A demander dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, ou les 3 premiers mois de la scolarité.
- Pour des besoins spécifiques, nécessité d'une prescription du Service Public de l'Emploi (SPE)
- Pour un déménagement elle s'adresse aux personnes obligées de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver, ou les personnes sans emploi qui sont dans l'obligation de déménager pour une embauche.
- Pour l'apprenti, l'aide concerne l'équipement pédagogique nécessaire à la formation.
- Pour des besoins individuels spécifiques uniquement au profit d'une personne en situation de précarité

# Aide aux déplacements en compensation du handicap



## Fiche 5 du catalogue

**Objectif : Cette aide permet de financer 1) le Transport adapté domicile/travail et 2) l'Aménagement du véhicule personnel** Prise en charge :

Dans la limite d'un plafond de 12 000€ par agent / an (52,63€ / jour), 228 jours maximum par an, renouvellement annuel

### Précisions :

- Transport domicile travail: Sous réserve de pouvoir justifier qu'aucune solution alternative n'a pu être mobilisée par l'agent.
- Aménagement du véhicule personnel: Le véhicule doit être au nom de l'agent bénéficiaire. Ne concerne pas les équipements existant en série (boîte automatique, ...) mais uniquement les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...). Cette aide n'est pas mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail).

# Les aides pour inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage



**Fiche 7 : Indemnité d'apprentissage** : Rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.

**Fiche 9 : Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)** : Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée : lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.

**Fiche 24 : Frais de formation** : Prise en charge plafonnée à 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des autres aides.

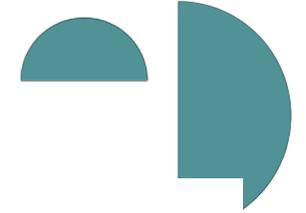
**Fiche 8 : Aide pédagogique**, visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur et au CFA

**Fiche 13 : Aide à l'adaptation du poste de travail** d'une personne en situation de handicap (cf. suivante).

**Fiche 16 : Aide au tutorat d'accompagnement** de personnes en situation de handicap

**Fiche 28 : Frais de formation du tuteur** (maître d'apprentissage)

# Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap



## Fiche 13 du catalogue

### **Objectif : Aménagement de l'environnement de travail et du télétravail**

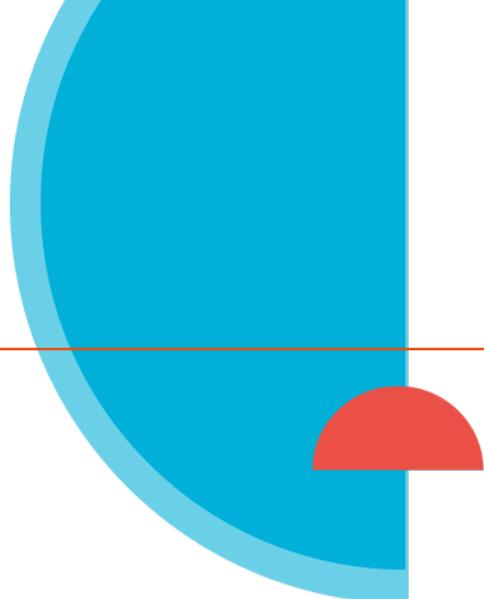
Dans la limite d'un plafond de 10 000€, Renouvelable tous les 3 ans

#### **Précisions :**

- Les équipements standards ne sont pas pris en charge.
- Le calcul du de surcoût lié à la compensation du handicap est nécessaire (voir tableaux).

*Fauteuils ergonomiques, Mobiliers, Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, Zoomtext, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée,...), Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences, Véhicules professionnels.*

- L'utilisation du modèle du tableau de surcoût pour un aménagement technique, proposé sur le site du FIPHFP est obligatoire
- Le transport adapté dans le cadre des activités professionnelles est intégré à l'aménagement du poste de travail



# Conclusion

*Merci pour votre  
attention !*