

COMPTE-RENDU DES HANDI-RENCONTRES EN ESSONNE

HANDICAP ET RECRUTEMENT

« Comment diversifier et adapter ses méthodes ? »

Le 20 janvier 2009, 18 personnes ont répondu présentes à l'invitation lancée par Opcalia Ile de France, le Medef de l'Essonne et le PDITH 91 pour la première matinée d'information et d'échange de pratiques des Handi-Rencontres en Essonne.

Cette matinée d'information a pour principaux objectifs :

- ♣ de faire émerger des besoins communs
- ♣ d'instaurer une dynamique d'échanges d'idées, de propositions concrètes
- ♣ de faire naître des réflexions sur sa propre situation à partir des cas présentés
- ♣ de capitaliser des bonnes pratiques

A l'issue de cette rencontre, 90% des participants se sont déclarés satisfaits de l'animation.



Aspect Légal

Intervention Jocelyn MATHA, *Medef Essonne*

Typologie du handicap



Le handicap reste aujourd'hui une notion subjective. Les idées reçues sont tenaces et la représentation du handicap souvent réduite à quelques stéréotypes : personnes en fauteuil, non voyant, sourd... Un raccourci qui incite souvent à conclure d'emblée que tel ou tel handicap est incompatible avec certains métiers.

Or dans la réalité, le handicap recouvre des situations bien plus diverses et la grande majorité des postes peuvent être occupés par une personne handicapée sans pour autant nécessiter des travaux d'accessibilité ou d'aménagements techniques.

Comment répondre à l'obligation d'emploi ?

- Employer des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Conclure des contrats de sous-traitance, de mise à disposition ou de prestation de service
 - Maximum 50% de l'obligation d'emploi
- Accueillir des stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi
 - Maximum 2% de l'effectif d'assujettissement
- Signature d'un accord Agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Verser sa contribution à l'Agefiph

Les différents bénéficiaires de la loi

- Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDMPH)
 - Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)
 - Titulaire de la carte d'invalidité pour un taux supérieur ou égal à 80%
 - Titulaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Assurance Maladie
 - Titulaire d'une pension d'invalidité
 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle (taux IPP supérieur ou égal à 10%) et titulaire d'une rente
- Etat
 - Mutilé de guerre et assimilé
 - Ancien militaire titulaire d'une pension d'invalidité
 - Veuve et orphelin de guerre
 - Sapeur-pompier volontaire blessé dans ses fonctions

Montant de la contribution

- Entreprise de 20 à 199 salariés
 - 400 x SMIC horaire
 - 3 484€ par unité bénéficiaire manquante
- Entreprise de 200 à 749 salariés
 - 500 x SMIC horaire
 - 4 355€ par unité bénéficiaire manquante
- Entreprise de 750 salariés et plus
 - 600 x SMIC horaire
 - 5 226€ par unité bénéficiaire manquante
- Entreprise ne réalisant aucune action en faveur des travailleurs handicapés depuis 3 ans
 - 1 500 x SMIC horaire
 - 13 065€ par unité bénéficiaire manquante

Valeur du SMIC au 1^{er} juillet 2008 : 8,71€ brut de l'heure

=>La procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le dossier de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) fait l'objet d'une étude par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Il passe ensuite devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), qui statue sur la situation du demandeur.

Comment organiser un sourcing innovant

Intervention Pascale BOBET, Pôle Emploi

Le Recrutement par simulation : Présentation

Méthode efficace pour recruter autrement

- Mis en œuvre à l'ANPE depuis 1995
 - 1 000 opérations de recrutements
 - 50 personnes recrutées
- Intégré dans l'offre de service par l'ANPE
 - Proposé et mis en œuvre par toutes les agences quand la problématique de recrutement le justifie

Objectifs

- Répondre à des problématiques recrutements liés à :
 - Pénurie de profils sur un bassin d'emploi : élargit la recherche de candidats à tous et notamment les personnes issues d'autres secteurs professionnels
 - Aux recrutements en nombre nécessitant un processus de sélection adaptée et une ingénierie de recrutement particulière
- Moyens d'action
 - Sortir des critères habituels de recrutement tels que le diplôme ou l'expérience professionnelle
 - Evaluer les capacités des candidats à s'adapter au poste de travail proposé

Fondements de la méthode

Un profil de poste est constitué

- De connaissances techniques
 - Acquis par la formation ou l'expérience
 - Evolues dans le temps
 - Friables
- D'habiletés
 - Transférables d'une situation à une autre
 - Peuvent être développées en dehors du cadre du travail

Ces deux composantes interviennent dans des proportions différentes selon les postes de travail

Les différents types d'habiletés

- Habiletés liées à l'organisation du travail
 - Prendre des initiatives et être autonome *
 - Travailler sous tension *
- Habiletés liées aux actes professionnels
 - Procéder à des contrôles et vérifier la qualité *
 - Visualiser un processus ou un objet *
- Habiletés liées aux postures et gestes
 - Manipuler des objets avec dextérité *
 - Exécuter des tâches dans des positions difficiles *
- Habiletés liées aux relations dans le travail
 - Travailler en équipe *
 - Agir dans une relation d'aide et de service*

* exemples

Evaluation des candidats

- Evaluer les habiletés des candidats au regard des tâches demandées au poste de travail
- Réaliser à partir d'exercice de simulation
- En effet
 - Recrutement sur CV et / ou par entretien est basé sur le déclaratif
 - Apporte la dimension de l'action : le candidat est placé en situation de démontrer ce qu'il a dit ou écrit
 - Par analogie, les exercices reproduisent les gestes professionnels et l'environnement de travail

Les étapes

- Etape 1 : Réalisation du diagnostic
 - Diagnostic de pertinence permettant de vérifier la concordance avec la problématique recrutement
 - Analyse du poste : repérer les habiletés nécessaires et le contexte du travail
- Etape 2 : Mise en place du dispositif
 - Adaptation ou création des exercices nécessaires pour évaluer les candidats
 - Validation et étalonnage des exercices dans l'entreprise
- Etape 3 : Evaluation par simulation des candidats
- Etape 4 : Recrutement et bilan
 - Présentation à l'entreprise des candidats repérés
 - Bilan de l'opération et suivi de l'intégration dans l'entreprise

Obligations de l'entreprise

- Ne pose pas de pré-requis excluant des publics (diplôme, expérience professionnelle ...)
- Adhère aux principes de déontologie de la méthode
 - pas d'autre méthode de sélection
 - réception de tous les candidats ayant réussi les exercices
 - accompagnement des salariés dans la prise du poste
- S'associe à toutes les étapes du recrutement

Pourquoi recourir à la méthode de recrutement par simulation ?

- Avantages
 - Elargit la recherche de candidats tout en maintenant le niveau d'exigence
 - Tous les demandeurs d'emploi ont la possibilité de se positionner sur le poste de travail proposé
 - Tous les candidats sont sélectionnés de la même manière (équité, transparence, rationalisation)
- Effets induits
 - Réduction de l'inadéquation offre / demande sur un bassin d'emploi
 - Evolution des critères de recrutement de l'entreprise
 - Meilleure intégration des salariés dans le poste de travail

=> Témoignage de l'entreprise ANRH

Le recours à la MRS a permis à l'entreprise d'élargir le nombre de candidats potentiels pouvant répondre à sa demande, de bien définir ses besoins en terme de capacité, de détecter les limites des candidats en anticipant les besoins en formation et en adaptation de poste et enfin de préparer l'équipe à bien intégrer le nouveau salarié en indiquant ses forces et faiblesses.

=> Déterminer l'aptitude au poste

Quand le handicap n'est pas communiqué lors de l'entretien d'embauche, il est impossible pour l'entreprise de savoir si il va y avoir inaptitude au poste proposé.

Lorsque le handicap est communiqué, quelle décision prendre en cas de doute sur la comptabilité avec le poste ?

- **Aborder le handicap en entretien d'embauche** : lors de l'entretien d'embauche, le recruteur peut demander au candidat si il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et si il a des restrictions particulières. C'est un moyen d'inviter le candidat à parler de son handicap si il en a un.

Attention : il faut rester prudent face à la vision du handicap et aux restrictions que cela peut engendrer => un travailleur handicapé peut compenser son handicap.

- **Faire appel à son médecin du travail** pour une visite de pré-embauche. Il n'est pas question ici de discrimination puisqu'il s'agit de vérifier les risques d'inaptitude.
- **Recourir à des prestations** qui permettent de vérifier l'aptitude du candidat avant l'embauche :
 - ◆ Le Pôle Emploi propose l'Evaluation en Milieu de Travail (EMT) : une semaine pendant laquelle le demandeur d'emploi est dans l'entreprise mais sans être lié par un contrat de travail
 - ◆ Le Cap Emploi propose le stage en entreprise préalable à l'embauche.
 - ◆ Vous pouvez également utiliser la période d'essai, qui constitue le moment le plus opportun pour parfaire sa connaissance mutuelle, pour l'entreprise comme pour le candidat. Ainsi, l'entreprise vérifie les aptitudes de son nouveau salarié et le salarié qui pouvait penser être apte au poste, se rend compte des difficultés qu'il va rencontrer.
- **S'adapter et organiser le poste de travail** en fonction du handicap : accompagner le TH sur le terrain, repenser l'organisation du travail ...
- Enfin **les candidats adressés à l'entreprise par le Cap Emploi** ont déjà rencontré un médecin qui a rendu un avis sur l'aptitude au poste de travail

La formation en alternance des travailleurs handicapés ?

Intervention Claire DELLAY, *Axe Jeune 91*

Constat : Offre et Demande ne coïncident pas

- Le niveau de formation des jeunes handicapés est inférieur au niveau demandé par les entreprises
- Les difficultés d'adaptation du poste en fonction du handicap du jeune

Jeunes en situation de handicap et Entreprise

- Comment les attirer et les recruter ?
 - Mise sur l'alternance pour une remise à niveau et l'acquisition de compétences chez le jeune
 - Bénéficiez d'aides pour embaucher un jeune reconnu travailleur handicapé
- Spécificités à prendre en compte
 - Contraintes imposées par le handicap du jeune
 - Collectif de travail
 - Démarches administratives à effectuer

L'Axe jeune vous informe et vous appuie dans vos démarches

Axes Jeunes : Rôle et mission

Appartient au PDITH 91

- Son objectif
 - Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 30 ans en situation de handicap
 - Mission principale : mettre en relations les jeunes recherchant des entreprises et les entreprises proposant des postes
- Ses moyens => intervenir en appui des :
 - Acteurs de l'insertion du 91
 - Enseignants et formateurs
 - Entreprises qui cherchent à recruter
 - Jeunes et leurs familles

L'Axe Jeunes cherche à faire le lien entre l'Offre et la Demande en identifiant les problématiques exprimées par chacun de ses partenaires

Comment utiliser l'alternance comme outil de recrutement ?

Intervention Alexia SCHLOHA, *Opcalia Ile de France*

Formation : Les différentes obligations

- La taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage
 - 0,5% de la masse salariale brute
 - Versé à l'OCTA (*Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage*) avant le 1^{ER} mars
- Le CIF (Congé Individuel de Formation)
 - 0,2% de la masse salariale brute
 - Versé à l'OPACIF (*Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF*)
- La professionnalisation
 - 0,5% de la masse salariale brute pour les entreprises de 20 salariés et plus
 - Versé à un OPCA (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*)
- Le plan de formation
 - 0,9% de la masse salariale brute

L'alternance : Contrat d'Apprentissage

Donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique

- D'une durée de 1 à 3 ans
- Qualifications visées :
 - Diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique
 - Titre d'ingénieur ou titre répertorié
- L'âge de l'apprenti reconnu travailleur handicapé au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans

L'alternance : Contrat de Professionnalisation

Acquérir une formation professionnelle et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

- D'une durée de 6 à 12 mois, embauche en CDD ou CDI
- Qualifications visées
 - Diplôme ou titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
 - Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
 - Qualification figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles
- Pas de limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés

Pourquoi recruter un TH par le biais de Contrat de Professionnalisation ?

Les demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés ont dans 82% des cas, un niveau inférieur ou égal au BEP (Source ANPE, 2006)

- La formation développe les compétences et l'employabilité
- Financements adaptés
 - Primes à l'insertion
 - Cofinancement des coûts pédagogiques
- Intégration progressive dans l'entreprise et sensibilisation des équipes
- Pas de limite d'âge

=>Témoignage d'Entreprise : Buffalo Grill

L'alternance peut répondre à des besoins sur tous les niveaux de qualifications.

Un jeune a été embauché sur un poste de restauration après une formation en alternance de deux ans. Et au siège, deux personnes sont en alternance sur des postes de juriste et de comptable.

La Sensibilisation au Handicap dans l'entreprise

Inciter un salarié à déclarer son handicap :

- ♣ Communiquer sur le handicap en prenant l'exemple d'un recrutement ou d'une procédure de maintien réussie dans l'entreprise
- ♣ Signaler que le handicap, même si il ne pose aucun problème aujourd'hui, peut se dégrader et nécessiter des aménagements qui pourraient être anticipés dès à présent
- ♣ Parler à tous les salariés dans un cadre plus confidentiel et plus professionnel
- ♣ S'engager dans une politique handicap au niveau de l'entreprise afin de valoriser l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Présenter le travailleur handicapé à l'équipe

- ♣ Connaître les sensibilités des chefs de services face au handicap, la motivation de la personne qui va être responsable du travailleur handicapé ... sont des données importantes
- ♣ Capitaliser sur les expériences qui ont bien fonctionnées
- ♣ Imposer son choix : même si le manager peut mieux cerner les difficultés auxquelles le travailleur handicapé va être confronté, afin « d'enfoncer les portes » sur des idées préconçues

Intégrer des personnes en situation de handicap mental ou déficience intellectuelle

L'intégration des personnes en situation de handicap mental est plus difficile car elle nécessite un accueil et un suivi spécifique. Les postes de travail qui peuvent leur être proposés doivent être simples avec des tâches répétitives. La sous-traitance en milieu protégé avec des prestations sur le site de l'entreprise peut constituer une première étape :

- ♣ La problématique du handicap est prise en charge par l'entreprise adaptée qui peut détacher un chef d'équipe pour accompagner ses employés sur le site
- ♣ La présence des employés du milieu protégé au sein de l'entreprise provoque une démystification du handicap et favoriser l'intégration future d'un salarié en situation de handicap mental
- ♣ La mise en place d'une passerelle entre le milieu protégé et l'entreprise permet d'avoir du temps pour réfléchir aux actions à mettre en place pour faciliter l'intégration des futurs salariés handicapés.

Témoignages d'entreprises

- ♣ **Le CEA** a confié la gestion de son standard téléphonique à une entreprise adaptée de l'ANRH
- ♣ **L'ANRH** gère la hotline d'une grande entreprise de réparation de machines à café : prise d'appel et orientation vers le service concerné
- ♣ **La CNP** a recours à la sous-traitance avec le milieu protégé pour la saisie des informations dans les dossiers de demande de prêt.

Vos Contacts

Opcalia Ile de France

Accompagner les entreprises dans leur politique handicap et optimiser leur budget formation

- Alexia SCHLOHA, Déléguée Conseil Handicap
 - ☎ 01 53 82 70 11
 - 📱 06 74 85 31 15
 - ✉ alexia.schloha@opcalia-idf.com
- Christelle VINCENT, Chargée de Relations Entreprises
 - ☎ 01 53 82 70 12
 - 📱 06 77 41 36 52
 - ✉ christelle.vincent@opcalia-idf.com
 - 🌐 www.opcalia-idf.com

Medef Essonne

Mobiliser les entreprises sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

- Florence HUARD, Assistante de Mission Handicap
- Jocelyn MATHA, Chargé de Mission Handicap
 - ☎ 01 60 78 35 48
 - 📱 06 63 25 01 79
 - ✉ essonne.medef@wanadoo.fr
 -

PDITH 91 / Practhis idf

Déterminer et mettre en œuvre une politique globale d'emploi au niveau de l'Essonne pour les travailleurs handicapés

- Agnès CHABIRAND, Responsable accompagnement territoriale (mission de coordination du PDITH 91)
 - ☎ 01 53 01 64 60
 - ✉ pdith91@practhis.asso.fr
 - 🌐 www.practhis.fr

Pole Emploi

Centraliser les offres et les demandes d'emploi

- Pascale BOBET, Conseillère référente plateforme de la méthode de recrutement par simulation
 - ☎ 01 60 88 86 10
 - ✉ pascale.bobet@anpe.fr
- Christian ROUGEYRON, Correspondant PH Territorial (animateur du réseau des conseillers référents PH)
 - ☎ 01 64 13 27 19
 - ✉ c.rougeyron@anpe.fr

Axe Jeune 91

Agir pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés (16/30 ans)

- Claire DELLAY, Chargée de mission handicap
 - ☎ 01 60 79 83 07
 - ✉ pdith91.jeune@vivre-asso.fr

Emploi H91 Cap Emploi

Accompagner le public travailleur handicapé dans leur démarche d'insertion professionnelle.

Accompagner les entreprises dans leur projet de recrutement

- **Sabine GENET, Directrice**
 - ☎ 01 69 75 11 50
 - 📱 06 77 09 38 12
 - ✉ sgenet@emploih91.fr
 -

ANRH Services

Entreprise adaptée : association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés

- **Jean Christophe POISSON, Directeur**
 - ☎ 01 69 82 86 04
 - ✉ direction-etampes@anrh.fr