

FICHE MÉMO

Recrutement et Handicap

Stéphane Gainaux, coordinateur Handi-Pacte Grand-Est

Les bonnes pratiques RH dans le cadre du recrutement.

Fiche réalisée à l'issue des travaux de l'échange de pratique du 4 décembre 2018 en Grand-Est.

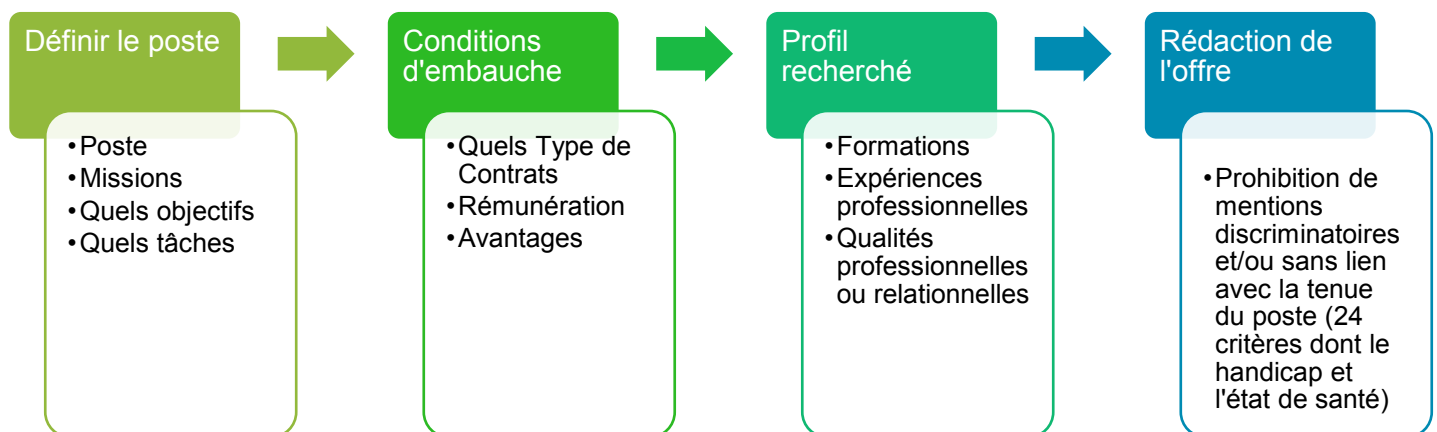
Recruter une personne en situation de handicap s'inscrit dans le processus de recrutement défini par l'administration et qui s'applique à l'ensemble des candidats ou via la procédure de recrutement direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ; art 27 de la loi du 9 janvier 1986 ; art 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

Le recrutement est tout d'abord une question de compétences et d'aptitudes. L'embauche ou la carrière constitue le premier vecteur de discrimination, 20.8% des réclamations concerne le handicap (Défenseurs des droits, mars 2017). Et pour rappel,

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 »
Article L.1132-1 code du travail



Phase 1 : Identification et définition du besoin



La définition du poste est indispensable pour déterminer le profil du candidat recherché. Elle est établie par les ressources humaines et les encadrants concernés. Les différents éléments :

- S'agit-il d'un remplacement ou de créer un nouveau poste ?
- De quelle direction le poste dépend-il, à quel service est-il rattaché, quelles relations internes et externes, quels seront les profils de ses collaborateurs ?
- Les missions principales et secondaires (annexes/ponctuelles)
- Localisation géographique : lieu de travail ou mobilité éventuelle.
- Niveau de formation attendu (niveau, nature des diplômes) avec spécialisations éventuelles.
- Les expériences professionnelles souhaitées
- Les connaissances indispensables attendues, celles souhaitées/complémentaires : autant d'éléments qui seraient un "plus" pour la candidature.
- Les qualités requises recherchées : capacité à travailler en équipe, à manager, rigueur, etc.

Le Code pénal (article 225-3) autorise, en matière d'embauche, des discriminations/des différences de traitements, « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

Par exemple : les professionnels actifs du ministère de la défense ou de l'intérieur ou encore les pompiers

Sont à proscrire les mentions du type : « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique ».

Il est interdit d'exclure des candidats selon des critères discriminants, sont également à proscrire les mentions : « poste réservé à une personne handicapée », « poste ouvert aux personnes handicapées », « réservée TH ».

Particularités légales du recrutement des personnes en situation de handicap :

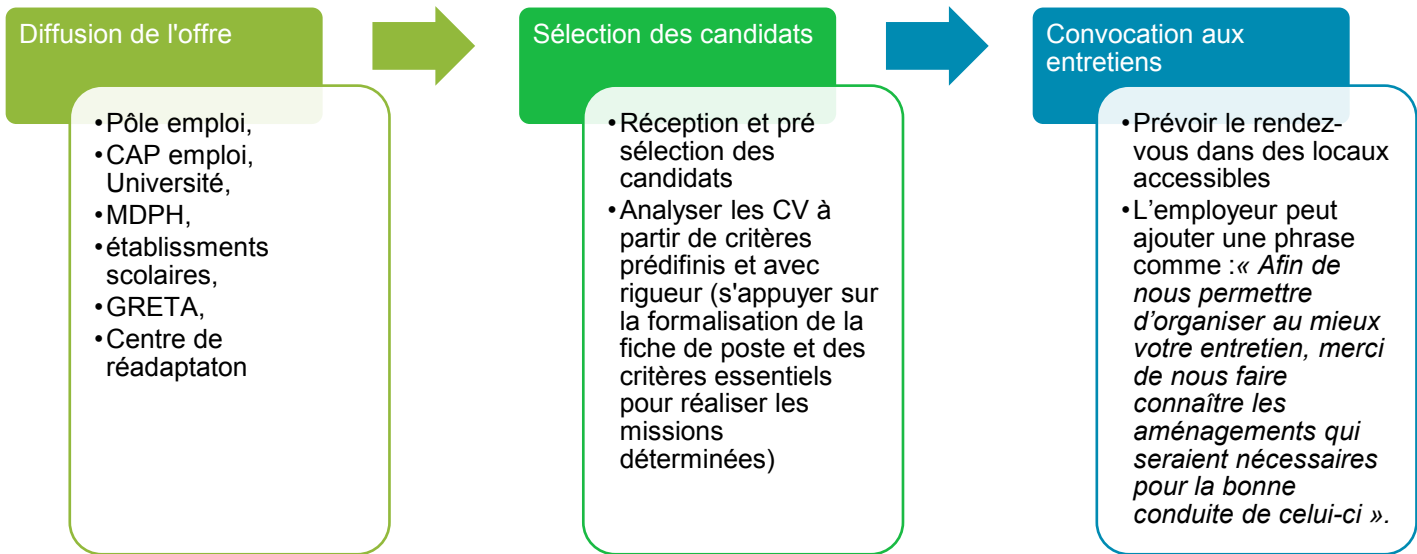
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés (article L. 5212- 13 du Code du travail). Selon le Défenseur des Droits, « **la priorité en faveur du candidat bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut jouer à condition que les candidats présentent des compétences et qualifications équivalentes** » dont l'appréciation doit être réalisée « à partir de critères objectifs tenant compte de la situation personnelle de chacun des candidats et des caractéristiques du poste à pourvoir ».

*L'offre d'emploi ne peut pas mentionner que l'emploi serait exclusivement réservé aux travailleurs handicapés, **il est conseillé de faire apparaître « à compétences équivalentes, priorité aux personnes handicapées ».***

Mais pour ne pas être discriminatoire, cette mention devra figurer sur toutes les offres d'emploi de l'entreprise.



Phase 2 : La sélection des candidatures.



Phase 3 : L'entretien de recrutement

Comment aborder la question du handicap dans le déroulé de l'entretien ?

« Les informations demandées, sous quelques formes que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme **finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.** Ces informations doivent présenter **un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.**
Article L1221-6 cde du travail



Si le candidat fait état de sa situation de handicap, ou que le candidat a un handicap visible

L'employeur n'a pas le droit de poser des questions sur la nature du handicap, ni sur l'état de santé. Il peut demander, au candidat, quels sont les aménagements de poste nécessaire. Rappelons que 85% des travailleurs en situation de handicap n'ont pas besoin d'aménagements. Seul le médecin du travail/de prévention, soumis au secret médical, peut connaître la nature du handicap de manière à accompagner l'employeur dans les aménagements qui peuvent être matériels ou organisationnels.

Si le candidat ne mentionne pas de situation de handicap

Tout d'abord, une politique handicap affichée par l'établissement encourage les candidats en situation de handicap à évoquer leur situation de handicap (lors de leur candidature) ainsi que les aménagements nécessaires (lors de l'entretien).

D'autre part, lors de l'entretien, les recruteurs se sont aperçus que les candidats ne prenaient pas forcément connaissance de l'ensemble des missions. De ce fait, ils s'appuient sur la fiche de poste et décrivent de manière détaillée les missions et ses contraintes. Le candidat est invité à se positionner, il sera donc amené à préciser s'il est en capacité ou non de réaliser les missions. Le fait de revenir sur cette description détaillée permet de donner la possibilité au candidat d'évoquer ses difficultés ainsi que la nécessité ou non de mettre en place des aménagements. Mais également d'engendrer, chez les candidats un retrait de sa candidature, du fait d'une prise de conscience des contraintes du poste. Contraintes de poste qui peuvent être de différentes natures (posturales, port de charges, nuisances sonores et/ou visuelles, charges cognitives, horaires particulières, déplacements, isolement, travail en extérieur...).



Phase 4 : Visite médicale d'aptitude dans la fonction publique

Il est possible que le médecin du travail ou de prévention identifie une problématique de santé nécessitant des aménagements lors de la visite d'embauche. En effet, l'aptitude aux fonctions dépend de la médecine statutaire alors que la compatibilité au poste dépend de la médecine préventive.

L'aptitude médicale par la Médecine Statutaire

Rôle de la Médecine statutaire pour les agents titulaires et les non titulaires

Fonction publique d'État -Décret n°86-442 du 14 mars 1986 – art 20

Fonction publique territoriale -Décret n°86-442 du 14 mars 1986 – art 20 et Décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Fonction publique hospitalière -Décret n°88-386

Certificat délivré par un médecin généraliste agréé :

- atteste l'absence de maladies ou d'infirmités
- atteste que les maladies ou infirmités constatées ne sont pas « incompatibles à l'exercice des fonctions postulées ».

S'il existe une maladie ou infirmité elles doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé.

Dans la pratique, l'aptitude à exercer ses fonctions est quasi systématique dans un grade de la hiérarchie administrative. Ce grade est distinct de l'emploi qu'ils occupent. Le principe de la séparation du grade et de l'emploi signifie qu'un fonctionnaire n'est pas recruté pour occuper un emploi déterminé, mais pour occuper ceux des emplois auxquels son grade donne accès. En pratique, cela se traduit par une très grande diversité dans les fonctions exercées par des fonctionnaires appartenant à un même grade.

L'aptitude médicale par la Médecine préventive

Fonction publique d'état - Décret n°86-442 du 14 mars 1986 – art 20

Rôle du Médecin de prévention

Fiche de visite délivrée par le médecin de prévention :

- atteste de la compatibilité de l'agent à son poste de travail
- peut proposer des aménagements nécessaires permettant d'éviter toute altération de santé

Cas particulier :

L'arrêté du 20 novembre 2012 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire. Certains postes (armée, police, gendarmerie, pompier...) sont soumis à une expertise médicale d'un médecin militaire... a pour objectif de vérifier l'adéquation de l'état de santé du candidat avec les impératifs des métiers militaires. ...la conclusion d'ordre médico-militaire..., peut-être l'aptitude, l'inaptitude temporaire ou l'inaptitude définitive... »

Fonction publique territoriale - Décret n°86-442 du 14 mars 1986 – art 20 et Décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Rôle du Médecin de prévention

Fiche de visite délivrée par le médecin de prévention :

- atteste de la compatibilité de l'agent à son poste de travail
- peut proposer des aménagements nécessaires permettant d'éviter toute altération de santé

Fonction publique hospitalière - Décret n°88-386

Rôle du Médecin du travail

Certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail avec mention des « contre-indications ou les recommandations concernant l'affectation éventuelle à certains postes de travail »

- atteste de **l'aptitude de l'agent « avant sa prise de fonctions »**, il « s'assure qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel son affectation est envisagée »

ou le cas échéant « proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes »