**Article long**

**Employeurs, vous cherchez à recruter ?**

**Alors n’oubliez pas que : le bon profil, c’est d’abord la compétence !**

Les tensions de recrutement se sont nettement accentuées depuis la mi-2021 : à l’été 2022, plus de 60 % des entreprises faisaient état de difficultés de recrutement, soit un peu plus du double par rapport à 2015[[1]](#footnote-2). **Ce phénomène touche quasiment tous les secteurs**.

La France compte actuellement 7,4 %[[2]](#footnote-3) de demandeurs d’emploi, mais le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 13 % à la fin du premier trimestre 2022[[3]](#footnote-4).

Pour trouver le bon profil, il est important de considérer l’ensemble des actifs : **ce qui compte avant tout, c’est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non.**

**Dépassez les idées reçues**

L’embauche d’un salarié en situation de handicap nécessite-t-elle un aménagement contraignant ?

Dans 80 % des cas, il n’est pas nécessaire d’aménager techniquement le poste de travail. Il est à noter que les aménagements à réaliser peuvent être très simples et peu coûteux : table élévatrice, écran adapté, siège ergonomique, horaires de jour, pauses spécifiques, modalité de transmission des consignes. Ces aménagements peuvent aussi être un moyen d’améliorer les conditions de travail générales de l’entreprise.

Les travailleurs en situation de handicap sont-ils plus absents ?

Non, les personnes en situation de handicap ne sont pas plus malades ou absentes durant l’année que les autres

Monter un dossier pour embaucher une personne en situation de handicap, c’est compliqué ?

Le service public de l’emploi Pôle emploi et les Cap emploi maîtrisent les dispositifs d’aides et les prestations proposées par l’Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et sont donc en capacité d’accompagner les employeurs. Les Cap emploi interviennent tant sur le recrutement que sur le maintien en emploi d’un collaborateur.

**Bénéficiez d’un dispositif d’aide et d’accompagnement**

L’Agefiph pour les entreprises privées et le FIPHFP pour les employeurs publics proposent un accompagnement et des services pour vous aider à inclure le handicap à vos politiques de ressources humaines : trouver des candidats, réussir leur intégration, adapter si besoin les conditions de travail, soutenir leur évolution professionnelle, recourir au secteur protégé et adapté…

De nombreuses aides sont également disponibles pour vous aider à accueillir une personne en situation de handicap. Par exemple, l’aide à l’adaptation des situations de travail est accordée pour financer les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d’adapter un poste à un handicap. Il peut s’agir d’aménagements, de logiciels spécifiques, d’auxiliariat, de tutorat, d’interprétariat ou de transcription braille…

Une entreprise privée qui embauche en contrat d’apprentissage une personne handicapée pour une durée de 6 mois au minimum, et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire, peut également obtenir une aide de l’Agefiph d’un montant maximum de 4 000 €. Dans le secteur public, le FIPHFP prend en charge 80 % de la rémunération de l’apprenti et verse une prime de 4 000 € à l’employeur en cas de recrutement à l’issue du contrat d’apprentissage.

Les solutions sont nombreuses et les accompagnements personnalisés pour vous aider selon chaque situation.

**Parce que s’ouvrir à tous les profils, c’est se donner la chance de recruter la bonne personne. Une chance que toutes les entreprises, petites ou grandes, doivent saisir.**

**#LesCompétencesDAbord**

Retrouvez toutes les informations pour vous accompagner sur [Handicap.gouv.fr](https://handicap.gouv.fr/insertion-professionnelle-des-personnes-en-situation-de-handicap)

1. Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/plan_de_reduction_des_tensions_de_recrutement_-_phase_2_-_dossier_de_presse_-_octobre_2022.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
2. Source : Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) [↑](#footnote-ref-3)
3. Source : Pôle emploi [↑](#footnote-ref-4)