

# FICHE REPÈRE | Réussir le recrutement d'une personne en situation de handicap

## 1. Comment réussir votre recrutement ?

### 1.1/ ADAPTER SON RECRUTEMENT ET SE BASER SUR DES CRITÈRES OBJECTIFS

- > Prenez le temps de bien définir le besoin de votre client. *Ex : axez sur le savoir-faire/savoir être attendu plus que sur le niveau de diplôme.*
- > Communiquez avec votre client autour de l'obligation d'emploi. *Cf notre guide "des outils pour l'action"*
- > Collectez des informations essentielles : proposez une visite de poste, consultez le livret d'accueil et le règlement intérieur pour sa dimension hygiène et sécurité, interrogez sur l'existence d'un accord QVT, handicap...

#### OUTILS

Pour vous aider, nous mettons à votre disposition des outils :

- > Une fiche de poste type
  - > Une grille d'analyse du poste de travail et des conditions de travail
  - > Un guide "des outils pour l'action"
- Pour en savoir plus, contactez votre référent AKTO.*

### 1.2/ INNOVER POUR AUGMENTER LES CHANCES DU CANDIDAT D'ÊTRE REPÉRÉ

#### ASTUCES

- > Publiez vos annonces sur les sites d'emploi dédiés (cf. liste handipass)
- > Participez à des événements : Forum et job dating dédiés
- > Animez des informations collectives : elles vous serviront à transmettre l'information en direct. Pensez aux possibilités de coanimer avec des partenaires spécialisés (Cap emploi, Agefiph...).

#### Adaptez votre formulaire d'inscription en ligne :

- > Formulez clairement l'engagement de votre agence en faveur de l'emploi des Personnes en situation de Handicap. *Ex : ajout d'une phrase en début de formulaire, du logo "parcoursTH" ou encore du flyer.*
- > Prévoyez une question pour savoir si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et indiquez dans un menu déroulant les différents types de titres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi\*\*
- > Ajoutez si possible une rubrique libre permettant à la personne de s'exprimer (aménagement de poste, contre-indications médicales...).
- > Pensez à ajouter dans la liste de documents à constituer pour l'inscription le titre de reconnaissance du handicap si le candidat en est détenteur.

*Pour connaître les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/boeth>*

#### Adaptez vos offres d'emploi :

- > Indiquez sur vos annonces une formulation de type "poste ouvert aux personnes en situation de handicap" ou "à compétences égales, priorité aux personnes en situation de handicap"
- > Soyez transparent sur les critères de sélection.
- > Evoquez les contraintes du poste s'il y en a (mobilité, port de charge ...)

### 1.3/ DÉCRYPTER LES INDICES SUR LE CV ET LE DOSSIER D'INSCRIPTION

**Priorisez les expériences professionnelles, les compétences et les savoir être plutôt que le niveau de formation.**

#### Ne mettez pas de côté un CV à trous et les parcours atypiques, notamment :

- > Les parcours scolaires interrompus très tôt (public jeune, fréquentation d'IME / IMPRO ...)
- > La notification d'une formation en Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP)
- > Une expérience professionnelle en EA, en ESAT
- > Une personne qui n'a pas travaillé depuis longtemps (des suites d'une maladie, d'un accident)
- > Un changement brusque d'orientation professionnelle  
Une reconversion professionnelle totale (= un virage à 180°)
- > Des ruptures dans le parcours (la personne n'a pas une expérience professionnelle linéaire en raison d'une déficience psychique, maladies invalidantes...)
- > L'évocation de moyens de compensation (LSF, communication téléphonique par SMS uniquement pour la prise de contact, utilisation d'un logiciel grossissant et/ou d'une synthèse vocale...)

## 2- Comment **aborder le handicap** en entretien ?

### 2.1/ CRÉER DES CONDITIONS D'ACCUEIL FAVORABLES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN AGENCE

**Créez un environnement avec une entreprise et des codes positifs :**

- > Macaron "parcours TH", Affiches, Flyer TH ...
- > Diffuser des outils de communication dès lors qu'il y a une accessibilité ou une prise en compte de la déficience

**Mettez en confiance la personne au démarrage de l'entretien ou lors de l'information collective :**

- > Montrez votre ouverture au recrutement de Personnes en situation de Handicap, précisez que ce n'est pas tabou d'en parler, et parlez des collaborations que vous avez avec des partenaires ou Entreprises Utilisatrices "handi accueillante"
- > Indiquez l'atout de la RQTH, et l'opportunité que peut leur offrir le secteur du Travail Temporaire

**Créez des conditions propices à la libre expression**

Prévoyez un espace à l'écart. Vous pouvez dire à la personne "Si le sujet est trop personnel, nous pouvons vous proposer de vous recevoir en entretien individuel dans une salle isolée"

### 2.2/ SAVOIR QUESTIONNER, RASSURER ET ORIENTER

**Questionnez sur les compétences et le savoir être en premier lieu**  
Focalisez sur les compétences, leur transférabilité et non sur le handicap

**Questionnez sur les contraintes liées au poste et identifiez s'il s'agit de restrictions médicales**

- > Présentez les conditions de travail et l'environnement pour permettre au candidat d'évoquer ses limitations.
- > Questionnez sous l'angle des contre indications médicales  
**Bon à savoir :** Vous ne pouvez pas évoquer en entretien la nature et l'origine de la pathologie

> Assurez-vous de la compatibilité entre le handicap et les conditions de travail ou l'organisation du poste. Exemple pour le port de charges lourdes, questionner sur la fréquence (jamais, 3 fois par jour...), le poids maximal, le rythme.

**Identifiez les possibilités de compensation par rapport à ses limitations**

Vous pouvez penser à des aménagements matériels, organisationnels, de rythme, d'horaires ...

**Identifiez les besoins de suivi et d'accompagnement**

Si la personne a par exemple besoin de faire une demande de RQTH, votre rôle est également d'orienter la personne vers les bons relais, tels que Pôle Emploi, Cap emploi, Mission Locale...



**Tout savoir pour agir**

#### ASTUCES

- > Basez-vous sur la fiche de poste pour identifier les limitations possibles.  
*Ex : compte-tenu du poste que je viens de vous présenter, avez-vous des limitations pour occuper ce poste ? Si oui, est-ce que vous avez besoin d'aménagement ?*