

RÉUSSIR LE RECRUTEMENT D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



1 COMMENT RÉUSSIR VOTRE RECRUTEMENT ?

Adapter le recrutement et se baser sur des critères objectifs

- › Prenez le temps de bien définir le besoin de votre client
Exemple : axez sur le savoir-faire/savoir-être attendu plutôt que sur le niveau de diplôme
- › Communiquez avec votre client autour de l'obligation d'emploi
Voir notre guide «Des outils pour l'action»
- › **Se baser sur des preuves** : demandez 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...

Innover pour augmenter les chances du candidat d'être repéré

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
- › 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 s'ils en sont détenteur.

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
- › Évoquez les contraintes du poste s'il y en a (mobilité, port de charge...)

Décrypter les indices sur le CV et le dossier d'inscription

Prêtez attention aux parcours atypiques et aux CV à trous :

- › Les parcours scolaires interrompus très tôt (public jeune, fréquentation d'IME / IM PRO...)
- › 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
- › 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...)

Priorisez les expériences professionnelles, les compétences et les savoirs sociaux plutôt que le niveau de formation



Outils

Pour vous aider, AKTO et le FASTT mettent des outils à disposition :

- 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 équipe territoriale AKTO



Astuces

- **Publiez vos annonces sur les sites d'emploi dédiés** (voir la liste Handipass)
- **Participez à des événements dédiés** forum et jobdatings
- **Animez des informations collectives** : elles vous serviront à transmettre l'information en direct. Pensez aux possibilités de co-animer avec des partenaires spécialisés (Pôle Emploi/Cap emploi, Agefiph...)



2 COMMENT ABORDER LE HANDICAP EN ENTRETIEN ?

Créer des conditions d'accueil favorables aux personnes en situation de handicap en agence

Créez un environnement avec une communication et des codes positifs

- › Affiches « handi-accueillantes », documentation
- › Pictogrammes 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 handicapées. Ce n'est pas tabou de l'évoquer. Parlez des collaborations que vous avez avec des partenaires ou Entreprises Utilisatrices « handi-accueillantes »
- › Indiquez l'atout de la RQTH, et l'opportunité que peut leur offrir le Travail Temporaire

Créez des conditions propices à la libre expression

- › Prévoyez un espace à l'écart. Vous pouvez informer la personne que « Si un sujet est trop personnel, nous pouvons vous proposer de vous recevoir en entretien individuel dans une salle fermée »



Vous ne pouvez pas évoquer en entretien la nature et l'origine de la pathologie

Savoir questionner, rassurer et orienter

Questionnez sur les compétences et les savoirs sociaux 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
- › 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 besoin, par exemple, de faire une demande de RQTH, votre rôle est également de l'orienter vers les bons relais, tels que Pôle Emploi/Cap emploi, Missions locales...

Astuces

Basez-vous sur la fiche de poste pour identifier les limitations possibles.

Exemple :

- *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 ?*



VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ?

Vous pouvez vous adresser à votre conseiller régional Akto
www.akto.fr/contact

Document réalisé en partenariat avec

