

Je veux recruter une personne en situation de handicap

Recruter une personne en situation de handicap, c'est avant tout recruter les bonnes compétences dont vous avez besoin !

31/10/2022

Recruter une personne en situation de handicap, c'est avant tout **recruter les bonnes compétences** dont vous avez besoin.

Selon la situation, **des moyens de compensation peuvent être proposés et mis en œuvre** pour aménager le poste de travail.

Pour en savoir plus sur qu'est-ce qu'un handicap ou quelle est l'obligation d'emploi de votre entreprise :

Pour en savoir plus sur les idées reçues sur le handicap et les outils pour vous accompagner :



93 %

**des employeurs ayant embauché une
personne handicapée se déclarent
satisfaits**



87 %

**des salariés travaillant avec des collègues
handicapés trouvent leur présence
enrichissante**

AKTO, avec l'appui de ses partenaires, vous accompagne de la définition de votre besoin en recrutement à l'intégration du salarié au sein de votre entreprise

Vous éclairer pour mieux repérer, recruter et intégrer au sein de votre entreprise :

AKTO en lien avec ses partenaires met en place de nombreuses actions, en France Métropolitaine et dans les Outre-mer :

✓ Des actions de préparation des candidats en vue d'intégrer l'emploi

- Semaines de coaching
- [Préparation opérationnelle à l'emploi \(POEC\)](#)

✓ Des actions de sourcing

- Des job datings, rallye pour l'emploi, informations collectives
- Mise en relation avec les partenaires de l'emploi ([Cap emploi](#), [France Travail](#), [Missions locales](#), ...)

✓ Des actions de sensibilisation

- Des rendez-vous animés avec l'appui de nos partenaires ([Agefiph](#), [Cap emploi](#), [France Travail](#), [Missions locales](#), ...) pour vous aider et vous informer sur divers thématiques autour du handicap
- Parcours TH : une démarche pour **identifier et sensibiliser un référent handicap** au sein de votre entreprise afin de créer les conditions d'accueil, de recrutement aux personnes en situation de handicap.

Vous aider à choisir le meilleur dispositif pour recruter

Afin de recruter un salarié TH formé à vos métiers, plusieurs dispositifs s'offrent à vous. Votre conseiller AKTO vous aide à mobiliser le dispositif le plus adapté.

✓ L'alternance:

- [Contrat de professionnalisation](#)
- [Contrat d'apprentissage](#)

✓ La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)



Vous recherchez un événement près de chez vous ?

Pour trouver et participer à un événement (webinaire, rencontre, jobdating, etc.) près de chez vous sur la thématique de handicap, rendez-vous sur l'agenda :

AKTO vous informe et vous accompagne dans vos démarches afin de faire des enjeux du handicap de véritables atouts pour votre entreprise.

Contactez mon conseiller AKTO ✓

Les clés de réussite du recrutement en 3 étapes

Etape 1 : préparer son recrutement en amont

- ✓ **Informez-vous sur le sujet via AKTO et ses partenaires** : les aides mobilisables pour votre entreprise en fonction des besoins identifiés et la sensibilisation des managers et des salariés pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap.
- ✓ **Définissez tous les contours du poste grâce à une fiche de poste détaillée** avec les missions à effectuer, les compétences attendues. Précisez les conditions de travail sur lesquelles le candidat va évoluer afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec son handicap.

Etape 2 : réaliser un bon recrutement

- ✓ **Elargissez votre recherche de candidat** en communiquant auprès des partenaires sur vos offres d'emploi, votre ouverture au recrutement des personnes en situation de handicap et [participer aux événements](#) de votre région (Forum, job dating...).
- ✓ **Recrutez le candidat pour ses compétences et ses expériences** en adéquation avec la fiche de poste plutôt que pour ses diplômes. Il est aussi important de voir la transférabilité des compétences par rapport au métier visé.
- ✓ Pendant l'entretien, **créez un climat de confiance avec le candidat en lui présentant votre engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (démarche RSE)**. Le candidat doit comprendre qu'au sein de votre entreprise ce n'est pas un sujet tabou et qu'il peut en parler ! Donnez-lui également toutes les informations nécessaires à sa prise de poste (intégration, aménagement du poste, présence ou non d'un référent handicap, etc.) afin de le rassurer sur son arrivée et son intégration au sein de votre entreprise.
- ✓ **Interrogez le candidat sur ses contre-indications médicales, ses limitations, les conséquences de son handicap** par rapport à l'environnement de travail dans lequel il va évoluer afin de s'assurer que le poste convienne à son handicap ou qu'il est aménageable.
Si un aménagement doit être mis en œuvre, appuyez-vous sur les partenaires, les aides et les services disponibles pour accompagner votre entreprise et le candidat dans la mise en œuvre de solutions de compensation (matériels, organisationnels...).

Bon à savoir

Lors de l'entretien d'embauche, **vous pouvez questionner sur le handicap et ses conséquences**. Pour cela, basez-vous sur la fiche de poste pour identifier les limitations possibles : « Compte-tenu du poste que je viens de vous présenter, avez-vous des limitations pour occuper ce poste et réaliser les tâches que nous souhaitons vous confier ? Si oui, est-ce que vous avez besoin d'aménagement ? »

Cependant, vous n'avez pas à demander à la personne de quelle nature et quelle origine est sa pathologie. Par exemple : « de quoi souffrez-vous ? quel est le nom de votre maladie ? êtes-vous beaucoup absent ? »

Etape 3 : organiser l'arrivée du nouveau salarié

- ✓ Avec l'accord du nouveau salarié et en fonction de son handicap, **sensibilisez les équipes en interne sur votre engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (et/ou démarche RSE)** et les informer de son handicap en amont de son arrivée afin de répondre si besoin à leurs questions.
- ✓ **Organisez une visite de vos locaux et une présentation des équipes** afin de pouvoir l'intégrer au mieux dans votre entreprise et avoir un premier contact avec l'ensemble des équipes.
- ✓ Si vous en avez un, **organisez une rencontre avec le référent handicap** de votre entreprise afin de rassurer le nouveau salarié sur son intégration.

Les bons outils de l'Agefiph pour vous accompagner



<h3>Fiche pratique : comment recruter ?</h3> <p>Accédez à quelques conseils pratiques de l'Agefiph pour ajuster vos pratiques en fonction</p> <p>En savoir plus ✓</p>	<h3>Fiche pratique : les acteurs pour recruter</h3> <p>Pour trouver les bons candidats, il existe un réseau d'acteurs et des événements spécialisés</p> <p>En savoir plus ✓</p>	<h3>Fiche pratique : entretien d'embauche</h3> <p>Cette fiche Agefiph a pour vocation de vous accompagner dans la préparation et la conduite d'un entretien d'embauche</p> <p>En savoir plus ✓</p>	<h3>Vidéo : les étapes du recrutement</h3> <p>Découvrez les étapes clés d'un bon recrutement afin de pouvoir vous adapter en fonction du candidat</p> <p>En savoir plus ✓</p>
---	---	--	---

Source des chiffres : Agefiph