

# 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](http://www.akto.fr/contact)

Document réalisé en partenariat avec

