

Comment recruter une personne handicapée ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



La démarche de recrutement de personnes handicapées reprend les étapes clés d'un recrutement «classique». Néanmoins, parce qu'elles peuvent avoir des contraintes particulières en raison de leur handicap ou des parcours professionnels atypiques, vous devrez ajuster vos pratiques.

Recruter en réponse à un besoin réel

Recruter un salarié handicapé ne doit pas être envisagé comme une «bonne action».

Pour que la démarche ait toutes les chances de réussir, il est indispensable que vous ayez en tête de recruter avant tout un salarié ayant les compétences et la motivation nécessaire pour occuper le poste.

→ La première question à vous poser n'est pas «à quel poste vais-je recruter une personne handicapée?» mais bien «de quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste?».



Misez sur la motivation

Une grande partie des personnes handicapées est engagée dans des parcours de reconversion professionnelle, suite à un accident ou une maladie.

Si elles n'ont pas toujours de diplôme ou une expérience dans la fonction, vous aurez

tout intérêt à évaluer leur motivation et à apprécier les compétences acquises dans d'autres fonctions et domaines.



Définissez précisément votre besoin

Plus que pour n'importe quel recrutement, il est important d'analyser le poste que vous proposez et d'identifier de manière exhaustive les différentes tâches et leurs conditions d'exercice.

Vous pourrez ainsi détailler, avec l'aide du médecin du travail, les contraintes du poste en termes de temps de travail (durée, rythme...) mais également d'engagement physique (port de charges, station debout...) ou d'environnement (bureau ouvert, travail au téléphone...).

Cela vous permettra de rédiger une offre d'emploi très précise et d'aborder avec le candidat la question de la compatibilité du poste avec le handicap et les moyens nécessaires à la compensation.

Ne vous fixez pas sur un type de handicap

Oubliez vos idées toutes faites du type «On ne peut pas confier de responsabilités à une personne handicapée psychique».

Les types de handicaps sont nombreux et leurs conséquences sur l'emploi très diverses.

→ Dans la plupart des cas, le handicap peut être compensé grâce à des solutions techniques simples, comme l'installation d'un siège «assis-debout» pour une personne ne pouvant rester debout trop longtemps, ou des solutions organisationnelles, comme l'aménagement d'horaires.

→ Voir le dépliant et la vidéo «Qu'est-ce-que le handicap?»



Multipliez les contacts pour identifier des candidats

Augmentez les possibilités de rencontrer des candidats handicapés correspondant à vos critères de recrutement.

En plus de déposer votre offre sur les sites d'emploi spécialisés comme celui de l'Agefiph, adressez-vous :

- à Pôle emploi,
- à Cap emploi, le réseau spécialisé pour accompagner les demandeurs d'emploi handicapés,
- aux entreprises de travail temporaire,
- aux missions handicap des universités et grandes écoles,
- aux organismes de formation,
- aux CRP (Centres de rééducation professionnelle),
- aux réseaux associatifs (APF, Unapei, LADAPT...), ou encore à des cabinets de recrutement spécialisés.



L'entretien de recrutement

C'est le jour J.

En amont, lors de la convocation, vous pouvez leur proposer de vous faire connaître leurs éventuels besoins spécifiques (place de parking, interprètes de communication...).

→ Comme avec n'importe quel candidat, l'appréciation des compétences et de la motivation est le sujet central.

Le handicap ? Vous n'êtes pas médecin du travail et vous ne pourrez donc poser aucune question directe aux candidats concernant leur état de santé.

En revanche, évoquer les conditions d'exercice du métier vous permettra d'aborder le sujet des conséquences possibles du handicap sur le poste et les moyens d'organiser leur prise en compte.



À SAVOIR

Pour des raisons de non-discrimination, la mention « poste réservé aux personnes handicapées » sur une offre d'emploi est illégale.

→ En revanche, vous pouvez opter pour une formulation du type « poste ouvert aux personnes handicapées », ou choisir de diffuser votre offre sur un site spécialisé comme celui de l'Agefiph.



Avancez avec l'Agefiph

À SAVOIR

Renseignez-vous auprès de Pôle emploi, de Cap emploi ou de l'Agefiph sur les dispositifs du type « période de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP), « Un jour, un métier en action » ou « Duoday », qui vous permettent de faire découvrir votre secteur et vos métiers à un candidat.

La « méthode de recrutement par simulation » vous permet d'évaluer les compétences des candidats sur la base de tests professionnels. Le recrutement en alternance peut aussi être une solution permettant de conjuguer emploi et formation.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

VOTRE CONTACT :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Mail :

Téléphone :