



À COMPÉTENCES ÉGALES, CHANCES ÉGALES !

Une production réalisée à l'occasion de la journée internationale
des Personnes Handicapées du 3 décembre dans le cadre
du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

3 INTRODUCTION : EMPLOI ET HANDICAP

PARCOURS PROFESSIONNEL ET HANDICAP

5 LA RQTH

7 SE MAINTENIR EN EMPLOI

12 AMÉNAGER SON POSTE DE TRAVAIL

13 OSEZ LA RECONVERSION

17 LES OFFRES ET SERVICES DE L'AGEFIPH

19 ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

**À COMPÉTENCES ÉGALES,
CHANCES ÉGALES !**

Nous tenons à remercier l'ensemble des experts pour leur mobilisation, leur précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

INTRODUCTION :

EMPLOI ET HANDICAP**12%**

C'est le chiffre du chômage des personnes en situation de handicap !

7,2%

Celui du tout public.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises privées de 20 salariés et plus doivent compter un minimum de 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Aujourd'hui, même si l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ont beaucoup progressé avec l'aide d'une législation en constante évolution et l'implication de nombre d'entreprises, il reste encore un long chemin pour atteindre une égalité dans ce domaine.

Le Code du Travail indique notamment que tout candidat à un emploi ne peut être discriminé du fait de son état de santé ou de son handicap. L'employeur est tenu de prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé d'accéder et d'exercer un emploi, correspondant à ses qualifications. Le refus de prendre ces « mesures appropriées » peut constituer une discrimination, à moins qu'elles ne représentent une charge disproportionnée pour l'entreprise.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

Les offres d'emploi avec la mention « poste réservé aux personnes handicapées » ne sont pas légales.

INTRODUCTION :**EMPLOI ET HANDICAP**

Aujourd'hui, les handicaps, ne sont pas seulement représentés

par le fauteuil roulant ! La notion de handicap survient dès lors qu'un problème de santé a des répercussions sur la vie professionnelle, peu importe l'origine de celui-ci. Un mal de dos qui persiste, un état de stress, un trouble auditif... sont des situations qui ont une incidence sur votre capacité à exécuter votre travail. C'est une situation de handicap !

En bref : 1 personne sur 2 sera confrontée au handicap au cours de sa vie. Il n'est donc plus question de faire la sourde oreille, car nous pouvons toutes et tous être concernés.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

80 % des handicaps sont invisibles (troubles psychiques, troubles dys...) mais seulement 10 % des personnes interrogées le savent !

* Source : 5^{ème} édition du baromètre Agefiph – Ifop auprès des entreprises, du Grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap.

En réponse aux difficultés liées à votre handicap, pensez

à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

la RQTH est un statut visant à compenser le handicap pour garantir

l'égalité des chances dans le monde professionnel.

LA RQTH*

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Vous êtes en poste mais un problème de santé impacte votre travail ?

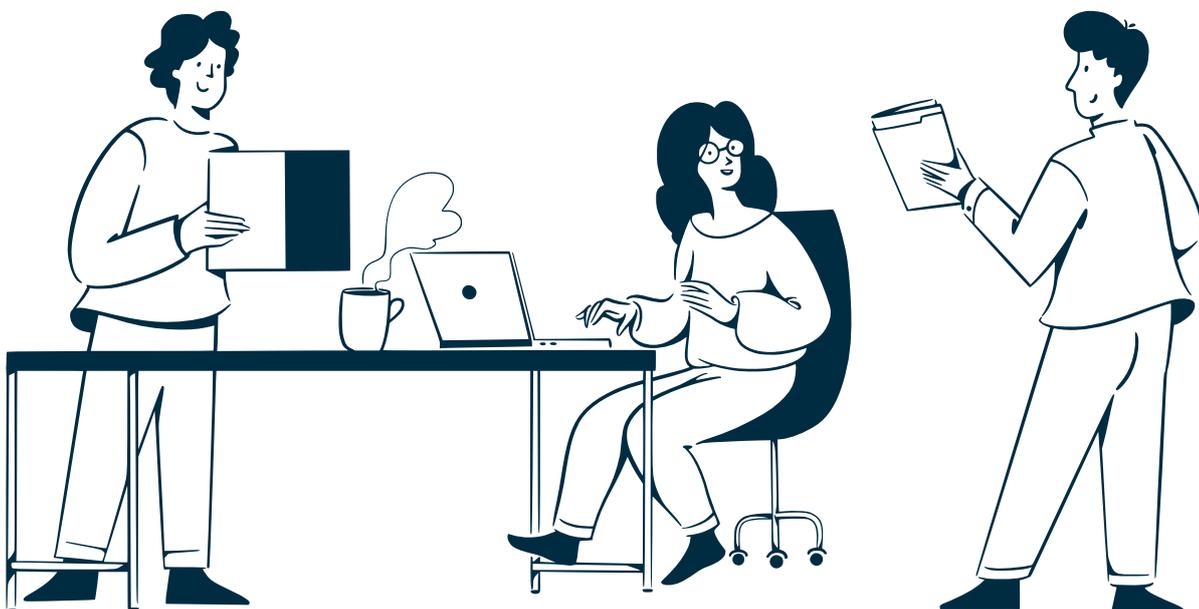
En avez-vous parlé à un collègue, au manager, aux représentants du personnel ? Avez-vous pensé à faire reconnaître votre situation de handicap grâce à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ? Si ce n'est pas le cas, pensez à le faire.

POURQUOI SE FAIRE RECONNAÎTRE ?

Faire reconnaître votre situation de handicap et le partager à votre employeur vous permettra de concilier au mieux votre handicap avec votre activité professionnelle grâce à **la mise en place d'aménagements de poste** entre autres. Obtenir la RQTH, c'est aussi vous garantir une protection en cas de progression de votre handicap.

COMMENT PROCÉDER ?

Adressez-vous à votre référent handicap, à votre service des Ressources Humaines, à votre médecin ou directement à la MDPH pour constituer un dossier de RQTH.



LA RQTH*

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La RQTH, c'est un statut administratif qui atteste d'une situation de handicap dans l'environnement professionnel. Ce statut n'est pas obligatoirement définitif, il peut être revu périodiquement en fonction de l'évolution de votre pathologie et de ses conséquences sur votre activité professionnelle.

Avec une RQTH, vous pourrez accéder à un ensemble de mesures favorisant votre maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi.

Il pourra s'agir de formations pour la prise en main de nouveaux outils de compensation du handicap (logiciel informatique, nouveau matériel...), d'une adaptation de votre poste de travail ou encore d'une reconversion professionnelle (changement de poste de travail ou reconversion dans une autre entreprise).

**TÉLÉCHARGEZ LE DOSSIER POUR EFFECTUER
UNE DEMANDE DE RQTH :**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>



SE MAINTENIR EN EMPLOI

« Je risque de perdre mon emploi, on va me coller une étiquette. »



« Je ne peux plus faire mon travail, ils vont me licencier ! »

À tout moment de votre vie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un environnement de travail adapté face à un problème de santé qui perturbe votre activité.

N'oubliez pas : cacher vos difficultés, c'est vous priver de solutions adaptées et c'est aggraver votre problème. L'évoquer, c'est l'opportunité d'être accompagné et écouté.

SE MAINTENIR EN EMPLOI

Des acteurs dédiés aux situations de handicap sont à votre écoute au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise :

- **Le référent handicap** : il est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 250 salariés et est chargé de vous orienter, de vous informer et de vous accompagner dans vos démarches. Ce dernier peut vous aider à demander le statut RQTH et vous orienter vers le Médecin du Travail pour évaluer le degré de vos difficultés liées à votre état de santé.
- **Le médecin du travail** : après avoir fait le point sur votre état de santé, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste.
- Mais aussi **votre service des ressources humaines ou les représentants syndicaux et les élus**.
- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** : la MDPH, lieu d'accueil et d'information vous aide à constituer votre dossier de RQTH par exemple.
- **Cap emploi** : accompagne les salariés en difficultés sur leur poste de travail pour raisons de santé.
- **L'Association de gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)** : son rôle est de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en proposant des aides et des prestations tout au long du parcours professionnel.

SE MAINTENIR EN EMPLOI

LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE MAINTIEN À L'EMPLOI

Pour vous éviter une situation d'inaptitude à votre emploi, il existe une multitude de dispositifs dont vous pouvez parler à votre employeur :

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

La visite de pré-reprise est à l'initiative du salarié, du médecin conseil ou du médecin traitant. Elle peut être organisée afin de favoriser le retour et le maintien alors même que le salarié est encore en arrêt de travail. Il s'agit d'anticiper la reprise et de repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle.

Si le Code du Travail prévoit cette visite après 3 mois d'arrêt de travail, rien n'interdit qu'elle ait lieu avant. L'objectif est de proposer des mesures d'adaptation individuelle pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire peuvent recommander :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail,
- Des préconisations de reclassement,
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Ces recommandations peuvent être discutées avec l'employeur et le médecin conseil, sauf si le salarié s'y oppose. Si la loi ne prévoit pas de visite de pré-reprise à l'initiative du médecin du travail, rien n'interdit au médecin du travail d'informer le salarié en arrêt de travail (ainsi que lors de chaque visite médicale) de la possibilité de solliciter une telle visite.

SE MAINTENIR EN EMPLOI

L'ESSAI ENCADRÉ

Au cours d'un arrêt de travail, vous pouvez, grâce à l'essai encadré, **tester la faisabilité de retour à votre poste habituel**, notamment pour évaluer l'efficacité de certains aménagements proposés par le médecin du travail. Dans d'autres cas, il peut aussi s'agir de tester un nouveau poste de travail, dans une optique de reclassement.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Votre état de santé ne vous permet pas de reprendre le travail à temps plein ? Après un arrêt maladie, les personnes qui ont souffert ou souffrent d'un problème de santé peuvent demander à reprendre leur activité professionnelle à temps partiel sans perte de salaire. C'est une formule de reprise du travail qui permet de travailler à temps partiel sans perte de salaire.

Ce temps partiel, prescrit par le médecin traitant, doit recueillir l'accord du médecin du travail, du médecin-conseil de l'Assurance Maladie et de l'employeur. Il peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée maximale d'un an.



SE MAINTENIR EN EMPLOI

L'INVALIDITÉ

Le médecin estime que votre état relève de l'invalidité ? Selon le taux d'invalidité, vous pourrez ou non continuer une activité à temps partiel avec des aménagements de poste. Une activité professionnelle à mi-temps invalidité est possible. Déterminée par le médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, la mise en invalidité a pour vocation d'indemniser la perte de capacité de travail.

LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Cette aide a pour objectif de compenser des surcoûts permanents liés au handicap d'un collaborateur. Elle intervient après l'aménagement optimal du poste de travail. Pour en bénéficier, il faut adresser un formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap à l'Agefiph. Cette reconnaissance n'intervient qu'auprès de votre employeur.

> En savoir plus sur la RLH



AMÉNAGER SON POSTE DE TRAVAIL

Un problème de santé affecte votre activité professionnelle? Sachez qu'il existe des aménagements possibles pour compenser les difficultés liées au handicap mais aussi empêcher l'aggravation de la situation et prévenir des inaptitudes.

- **Compensations matérielles** : matériels ergonomiques, logiciels spécifiques, financement de prothèses auditives, aménagements d'un véhicule...
- **Compensations humaines** : interprète en langue des signes, tutorat...
- **Compensations organisationnelles** : optimisation de la charge, du rythme ou de l'organisation du travail (télétravail, aménagements horaires, mi-temps thérapeutique...)



OSEZ LA RECONVERSION

Si votre état de santé ne vous permet plus de rester à votre poste dans les mêmes conditions, et ce, malgré un aménagement, pensez à une reconversion professionnelle ! Elle sera le moyen le plus efficace pour éviter la désinsertion professionnelle et pourquoi pas découvrir de nouveaux métiers ! Votre Référent Handicap peut vous accompagner dans ce projet .

Des dispositifs existent pour vous aider dans votre projet de reconversion :

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Besoin d'aide pour construire votre projet professionnel? Le Conseil en Évolution Professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé gratuit, confidentiel et accessible à chaque actif, quel que soit son âge et son statut. Il permet d'établir un projet personnel d'évolution professionnelle pour se former, se reconvertir, reprendre ou créer une activité. Vous trouverez sur le site ci-dessous, les modalités d'accès au service en ligne : <https://mon-cep.org>



LE MOOC « CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL »

Pôle Emploi propose le MOOC (Massive Open Online Course) « Construire son projet professionnel » qui aide à se poser les bonnes questions sur la cohérence du projet professionnel de reconversion :

www.emploi-store.fr/portail/services/construireSonProjetProfessionnel



OSEZ LA RECONVERSION

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Ce compte permet à tout actif de financer un certain nombre de formations en débloquant le montant disponible sur son CPF.

Concernant les travailleurs en situation de handicap, le compte CPF dispose d'un plafond de 8000€ contre 5000€ pour l'ensemble des salariés. Le coût de la formation souhaitée est supérieure à votre compte CPF ? Sous certaines conditions, l'Agefiph, Pôle emploi ou le Conseil Régional peuvent apporter un complément de financement.

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Ce Dispositif propose aux salariés en situation de handicap et à leur employeur, un accompagnement spécifique, sans limitation de durée. Le salarié peut être orienté vers l'emploi accompagné par décision de la CDAPH (Commission des Droits pour l'Autonomie des Personnes en situation de handicap) ou prescription du SPE (Service Public pour l'Emploi), notamment, en ce qui concerne un salarié, par le service maintien de Cap Emploi. À son entrée dans le dispositif, un conseiller (ou job coach) est nommé. Le jobcoach aura pour mission d'accompagner le salarié, le manager et les collègues afin d'évaluer les besoins spécifiques du salarié et proposer un environnement de travail qui lui permette de mettre en œuvre pleinement ses compétences. L'emploi accompagné est également ouvert aux personnes en situation de handicap et qui sont en recherche d'emploi.

**RETROUVEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR L'ANNUAIRE
DES DISPOSITIFS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ :**

www.agefiph.fr



OSEZ LA RECONVERSION

APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE

L'alternance prépare à tous les types de métier et constitue un pilier de la reconversion. Les conditions d'accès à une formation en alternance sont simplifiées pour les personnes en situation de handicap :

- Pas de limite d'âge (à tout moment, vous pouvez solliciter une formation professionnelle).
- Accompagnement par un référent handicap (ce dernier est obligatoire en centre de formation d'apprentis).
- Aménagement de la situation de formation en lien avec le handicap : réduction du temps de formation, aménagement technique, aménagement du temps des examens...



LE SAVIEZ-VOUS ?

Entre 2019 et 2021, le nombre d'apprentis en situation de handicap a bondi de 79%.

* Source : handicap.gouv.fr



OSEZ LA RECONVERSION

LES STAGES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

Ces stages sont ouverts aux travailleurs en situation de handicap :

- Âgés de 16 ans minimum.
- Qui ont obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou sont en cours de reconnaissance.
- Les salariés en risque d'inaptitude à leur poste de travail et qui ont besoin d'un accompagnement médico-psycho-social et professionnel.

Qui peut m'aider dans mes démarches ?

- Le référent handicap de votre entreprise.
- Le représentant du personnel.
- Le réseau Cap Emploi et Pôle emploi : les 2 organismes se sont rapprochés sous le nom de LUA, lieu unique d'accueil, pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi.



L'AGEFIPH

L'Agefiph propose de nombreux services et aides financières relatifs à l'accueil, l'intégration, le maintien en emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

OBJECTIF : SÉCURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL EN COMPENSANT LE HANDICAP !

- Aides financières pour trouver et conserver son emploi (remobilisation, formation, aménagement du poste de travail...).
- Aides financières pour un reclassement, une formation...
- Aides aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation).
- Aides techniques et compensation du handicap (aménagements ergonomiques, synthèse vocale...).
- Mobilisation de divers prestataires spécialistes du handicap, de la création d'activité...

EN VOICI UN EXEMPLE :

- **L'Appui Spécifique** : l'Agefiph met à disposition du conseiller Pôle Emploi, un expert chargé d'évaluer votre potentiel, votre degré d'autonomie et les moyens à mettre en place ou à développer pour vous maintenir dans votre poste.



Pour connaître toutes les offres

de service de l'Agefiph, c'est par ici :

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/

[fichiers/2023-02/Agéfiph_Metodia_Janvier-2023.pdf](http://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-02/Agéfiph_Metodia_Janvier-2023.pdf)



L'AGEFIPH

ZOOM SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Quand on parle emploi, on pense automatiquement au recrutement ! Mais il est essentiel de prendre en compte l'importance que revêt le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. La durée du travail s'allonge et avec elle, l'accroissement des pathologies plus ou moins invalidantes liées au vieillissement, à notre environnement mais aussi aux accidents et maladies professionnelles.

N'oubliez pas : le handicap nous concerne toutes et tous. Alors ensemble, agissons pour l'égalité des chances.

ZOOM SUR LE DUODAY OU "1 JOUR, 1 MÉTIER EN ACTION"

Pour agir sur l'égalité des chances, pensez au Duoday ou "1 jour, 1 métier en action".

Ces deux dispositifs mettent en relation des personnes en situation de handicap et des entreprises. C'est l'occasion pour les candidats de découvrir des entreprises, et pour les entreprises, de faire preuve d'innovation en allant chercher des talents chez des personnes en situation de handicap ! En tant que collègue, manager, vous pouvez participer et faire découvrir votre métier !

DUODAY :

www.duoday.fr/2-duoday-on-vous-explique-tout.htm

1 JOUR, 1 MÉTIER EN ACTION :

www.agefiph.fr/articles/article/participez-1-jour-1-metier-en-action



«Je ne peux pas recruter une personne en situation de handicap, cela va poser problème dans l'équipe.»



« Avec un handicap, elle n'aura jamais les compétences requises »

Le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi. Des solutions existent pour vous permettre de recruter des travailleurs en situation de handicap dans des conditions adaptées aux besoins et contraintes de votre entreprise.

Tous les postes de l'entreprise peuvent potentiellement être occupés par une personne handicapée. La première question à se poser n'est donc pas: « À quel poste vais-je recruter une personne handicapée ? », mais bien: « De quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste? ».

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Aujourd'hui, recruter de manière inclusive, c'est disposer d'un vivier de talents potentiels parmi les personnes en situation de handicap.

Faites la démarche auprès d'entreprises :

— LES EATT, ENTREPRISES ADAPTÉES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

C'est un modèle innovant d'agence d'intérim, uniquement dédiée aux personnes en situation de handicap bénéficiant d'une RQTH. Elle a pour but de développer leurs compétences et de les valoriser auprès des employeurs dits classiques. Les employeurs peuvent ainsi recourir à ces travailleurs pour des durées déterminées sans avoir recours aux motifs classiques de travail temporaire. Ce dispositif favorise ainsi l'emploi des personnes en situation de handicap.

— LES CABINETS DE RECRUTEMENT SPÉCIALISÉS

— L'ALTERNANCE

Les contrats d'apprentissage sont de plus en plus plébiscités par les employeurs et les alternants. Pour les personnes en situation de handicap, les conditions liées à l'âge ne sont désormais plus restreintes. Ce type de contrat vous permettra à la fois d'aider une personne en formation ou en reconversion professionnelle mais également de le former à vos expertises et pouvoir le garder au sein de vos équipes par la suite. Chaque année de nombreux étudiants en situation de handicap sont à la recherche de contrat en alternance. **Attention aux idées reçues... Alternance ne signifie pas manque d'expérience ! Un salarié peut décider de reprendre des études après des années d'expérience professionnelle. Pensez-y !**

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

— LES FORUMS EMPLOI SPÉCIALISÉS

Il existe aujourd'hui de nombreux sites emploi handicap spécialisés : ils proposent des offres d'emploi mais aussi des conseils à la fois pour les candidats et les entreprises. Quelques exemples : hellohandicap, l'espace emploi de l'Agefiph, Talents Handicaps...

— LES PÉRIODES DE STAGES

Envisagez l'accueil de stagiaires qui vous permettront de rencontrer de futurs talents via des périodes d'immersion et de découverte !

— LA SOUS-TRAITANCE AUPRÈS DU STPA (SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ)

Vous ferez ainsi le premier pas pour l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap. La première approche du handicap que vous aurez amorcée en sous-traitant auprès du secteur adapté et protégé vous permettra de tisser des liens durables avec des structures employant des personnes en situation de handicap. Chaque situation étant particulière, la sous-traitance est une façon privilégiée de prendre le temps de la rencontre et ainsi vous assurer un recrutement réussi.



Pour en savoir plus, consultez l'Activ box
de septembre 2023 :

https://media.agefiph.fr/activbox/Activ_box_septembre_2023_Le_STPA.zip



L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Vous souhaitez passer à l'étape suivante et recruter.

Mais comment aborder le sujet du handicap en entretien, comment accueillir ce nouveau salarié ? Rassurez-vous, ce n'est pas compliqué ! Gardez à l'esprit qu'avec les bons aménagements de poste (et parfois même, aucun), tous les postes de travail peuvent être occupés par une personne en situation de handicap. Il en est de même pour tous les types de contrats (CDI, CDD, contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation)).

Si la procédure de recrutement est la même que pour tout autre collaborateur, il convient toutefois d'observer certaines bonnes pratiques.

AVANT L'ENTRETIEN :

- L'annonce de recrutement ne doit comporter aucun critère de sélection à caractère discriminatoire.
- Veillez à étudier le CV en vous focalisant uniquement sur les compétences du candidat ainsi que sur son expérience. Attention aux irrégularités de parcours du candidat, soyez conscients que la personne a pu avoir des arrêts de travail ou des périodes de "creux" du fait de sa pathologie.
- Anticipez l'entretien en préparant un environnement où le candidat sera à l'aise (accès facile aux locaux et matériel adapté).

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

PENDANT L'ENTRETIEN :

- Soyez bienveillant et à l'écoute du candidat et créez une atmosphère positive.
- Encouragez le candidat à parler de ses compétences et de son expérience, de ce qu'il a déjà pu réaliser auparavant.
- Évitez toute question discriminatoire.
- L'état de santé du salarié est couvert par le secret médical, aussi vous devez éviter toute question relative à la nature de son handicap ; mais vous pouvez l'interroger sur les besoins spécifiques dont il pourrait avoir besoin.
- Informer le candidat sur la politique handicap de l'entreprise et sur les aménagements possibles.

Série Entretien d'embûches AGEFIPH APF - Épisode 1

<https://www.youtube.com/watch?v=KUj1G8-f6ao&list=PL2qCrW>



[ScSeTJoqA1McrSFgSylB6NouoO&pp=iAQB](https://www.youtube.com/watch?v=KUj1G8-f6ao&list=PL2qCrWScSeTJoqA1McrSFgSylB6NouoO&pp=iAQB)

POUR FACILITER L'INTÉGRATION DU COLLABORATEUR :

- Anticiper l'arrivée du collaborateur et les aménagements de poste à effectuer.
- Avec l'accord du nouveau collaborateur, sensibiliser ses futurs collègues si nécessaire.



LE SAVIEZ-VOUS ?

La majorité des situations ne nécessitent aucun aménagement de poste.

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Des dispositifs permettent d'identifier et de tester des candidats dont les profils peuvent être éloignés de vos pré-requis initiaux, mais qui seront formés pour les acquérir.

- **La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** permet, en lien avec l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont votre entreprise relève, de mettre en place et de financer, une formation de mise à niveau.
- **La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** est une immersion en entreprise d'une durée maximale d'un mois qui permet de : faire découvrir votre secteur d'activité et vos métiers, permettre à un candidat de confirmer son projet professionnel en situation réelle de travail. Un tuteur au sein de votre entreprise accompagnera le candidat durant cette période.
- **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** permet d'aborder autrement le recrutement. Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste, elle consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail (lors d'analyses en entreprise) et à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces « tests » reproduisent les exigences de travail et mettent les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir le poste.



Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr