

Recruter et intégrer une personne handicapée

Par crainte de discrimination, peu de candidats déclarent spontanément être reconnus handicapés sur leur CV ou en entretien.
 Comment dans ces conditions trouver des candidatures de personnes handicapées ?

Comment réussir votre recrutement ?

1-ANTICIPER LE RECRUTEMENT

Identifier le plus tôt possible les besoins, en collaboration avec le service recrutement.
 Travailler sur les profils requis pour élargir les critères de sélection sans les dégrader.

2-AVOIR LE RÉFLEXE GRILLE D'ANALYSE DU POSTE POUR :

- Cerner toutes les **exigences et contraintes** d'un poste.
- Donner une bonne **visibilité** à vos partenaires de recrutement des **caractéristiques de vos postes**.

Types d'informations à préciser:

En plus des informations classiques, **expliciter les contraintes du poste** à pourvoir et l'environnement de travail.
 Par exemples : **l'établissement est-il desservi par des transports en commun ?**
 Le poste exige-t-il une capacité à mémoriser, à porter du poids (préciser), à se mettre à genoux, **les horaires de travail sont-ils variables ?...**

FICHE D'ANALYSE DU POSTE DE			
Etablissement :			
Fiche complétée par (nom, fonction) :		Date :	
Précisions générales :			
- l'établissement est-il desservi par des transports en commun ?			
- la configuration du bâtiment présente-t-elle des particularités ?			
- quels sont les éléments d'organisation (horaires, rythme de travail...) inhérents au poste ?			
TACHES PRINCIPALES	EXIGENCES PHYSIQUES (nature et fréquence) par exemple en termes de : - mouvements - postures - déplacements à effectuer - exposition à des températures basses ou à l'humidité...	EXIGENCES MENTALES (concentration, intensité) par exemple en termes de : - capacités à gérer des situations de tension - capacités à mémoriser...	EXIGENCES relatives : - à l'utilisation d' OUTILS , de matériels, ou de machines - au port de TENUES de travail

Exemple de grille d'analyse de poste.

ASTUCE

Vos conseillers **capemploi** peuvent vous aider à remplir la grille d'analyse de poste.
 Pour cela, vous pouvez organiser une visite de votre entreprise pour qu'ils comprennent mieux vos besoins.

3-VOUS APPUYER SUR LES PARTENAIRES DU RECRUTEMENT

Adressez systématiquement vos offres d'emploi ou de stage à vos partenaires habituels de recrutement (Pôle emploi, Missions locales, agences d'intérim...)

en précisant que vous êtes ouvert aux candidatures de personnes handicapées. Les transmettre également systématiquement aux structures spécialisées dans l'insertion de personnes handicapées (Cap Emploi, associations de personnes handicapées...)

Pour les aider à vous transmettre des candidatures adaptées, exprimez vos **besoins** en terme de **savoir-être et savoir-faire et pas uniquement cibler un niveau de qualification**.



Présents dans tous les départements, les Cap Emploi sont chargés de l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi handicapés. Ils proposent un accompagnement à toutes les étapes du recrutement : de l'analyse du poste à pourvoir jusqu'au suivi post-recrutement.



Recruter et intégrer

Quelques conseils et appuis pour vous aider

4-ABORDER LE HANDICAP LORS DE L'ENTRETIEN

Comment repérer un candidat en situation de handicap ?

- Il fait mention sur son CV d'un titre de reconnaissance (ex: RQTH)
- Il vous est orienté par un de vos partenaires spécialisés (ex: Cap Emploi)
- Certains éléments sur son CV peuvent vous alerter (ex: parcours professionnel avec des ruptures et/ou des reconversions, mention SMS uniquement pour la prise de contact, etc...)

Comment aborder le handicap ?

Vous pouvez et devez **aborder** cette question **sous l'angle** des **répercussions sur le poste** et non sous celui de la déficience.

A quel moment ?

- **Au moment de la convocation**, pensez à demander au candidat s'il a besoin d'un aménagement particulier pour l'entretien.
- **En début d'entretien**, précisez que la question du handicap sera abordée à la fin de vos échanges.

Mener l'entretien de façon habituelle

- **Rassurez le candidat, le mettre en confiance** : l'objectif du processus de recrutement et d'intégration est de donner au candidat toutes ses chances de réussir dans sa fonction.
- **Questionnez le candidat** sur les expériences similaires à celles du poste proposé (ou compétences transférables aux tâches à réaliser).

Veillez à **adapter vos modes de communication** si nécessaire (exemple : avec un candidat malentendant).

Puis évoquez ensemble les éventuels besoins d'aménagement en particulier sur les sujets suivants :

La mobilité :

déplacements dans l'entreprise et pour venir au travail, limitation de ports de charge, ...

La fatigabilité :

temps de travail, aménagements d'horaires, pauses, jours de congés pour traitement médical, ...

La sécurité :

symptômes en cas de crise et conduite à adopter pour garantir la sécurité de tous

ASTUCE

Pensez à aborder les besoins en aménagements au niveau du poste de travail mais aussi au niveau de l'entreprise (annexes, lieux de restauration...) et des autres lieux d'intervention. Appuyez-vous sur la grille d'analyse de poste

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ne sont pas légales les questions et annotations suivantes :

- Toute question portant sur la pathologie/déficience du candidat
- Toute question sur son état de santé (passé ou actuel)
- Toute question sur son aptitude physique et/ou mentale

5-PRÉPARER L'INTÉGRATION DE LA PERSONNE

Les différentes étapes de l'intégration :

- La visite médicale d'embauche,
- l'aménagement du poste de travail,
- l'identification et la communication des consignes de sécurité,
- la mise en place du tutorat (si nécessaire)
- la sensibilisation de l'équipe
- l'accueil du nouvel embauché
- le suivi pendant la période d'intégration

Un bon accueil favorisera les chances d'intégration du nouveau salarié.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les conseillers CAP EMPLOI vous **accompagnent** lors de **l'intégration du candidat**. (ex : mise en place de **tutorat**)

ASTUCE

Si un aménagement de poste est nécessaire, pensez à mobiliser le SAMETH dès que possible.

sameth

Présents dans tous les départements, les SAMETH sont chargés de l'accompagnement au maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés. ✓