

**FICHE PRATIQUE**

« Réussie son forum de recrutement »

## Réseau des Référents Handicap des Entreprises Nationales et d'Ile de France

Avant d'être un lieu de recrutement, le forum constitue, avant tout, l'occasion d'une rencontre entre un candidat et le monde de l'entreprise. On y échange systématiquement des idées, et des CV si affinité. Ce moment constitue un passage presque obligé pour l'emploi de candidats en situation de handicap. Cependant, pour être efficace, il nécessite d'avoir été organisé avec soin. Rien de plus désagréable que de perdre une demi-journée dans un vaste hall.

Cette fiche-pratique s'adresse aux Référents Handicap qui souhaitent profiter de conseils pour réussir leur participation à un forum.

Elle aborde :

- Les différentes étapes à ne pas manquer pour organiser sa participation à un forum
- L'attitude à avoir avec les candidats, dans le cadre des différentes situations qui peuvent être rencontrées le jour J

### REMARQUE

- Il s'agit d'un outil non exhaustif qui vise à vous accompagner dans votre pratique.
- Il est le fruit d'un groupe-projet ayant réuni 7 entreprises qui ont participé au questionnaire et permis d'illustrer les réflexions dans les pages suivantes.

# 1. Préparer son forum pour garantir des rencontres de qualité et recruter des candidats de valeur

Les écueils constatés par les Référénts Handicap qui participent à des forums de recrutement portent sur le manque de préparation des candidats et l'inadéquation des personnes rencontrées avec les profils recherchés (niveau d'études, savoirs faire ou savoirs être). Des étapes à réaliser en amont et à l'issue du forum ainsi que le jour J peuvent apporter des pistes de solution.

## EN AMONT DU FORUM : LA PHASE DE PRÉPARATION DE L'ÉVÈNEMENT

### ► Sélection du forum

- Choisir son forum avec soin, en évitant les forums trop généralistes (beaucoup de visiteurs mais peu d'efficacité car pas de présélection) et cibler plutôt les forums spécialisés (en fonction de vos métiers cibles).
- Identifier pour cela, les forums organisés par les écoles spécialisées en fonction de vos métiers cibles ou les forums thématiques par secteur d'activité (ils permettent une sélection naturelle des candidatures).
- Veiller à ce que le forum ne soit pas trop éloigné de votre bassin d'emploi (la mobilité géographique peut-être un frein pour certains candidats).
- Assurer vous que l'organisateur publie un guide du forum avec les entreprises présentes et vérifier que les informations concernant votre structure y sont bien à jour (secteur d'activités, métiers cibles, coordonnées de la Mission Handicap).
- Valider que l'organisateur du forum propose un service d'accompagnement pour les candidats en situation de handicap.
- Privilégier les forums proposant un service d'accueil des candidats, en vue de les orienter vers les entreprises adaptées à leurs centres d'intérêts.
- Par ailleurs, mieux vaut participer à un nombre limité de forums en privilégiant la qualité, plutôt que de multiplier sa participation pour des questions de visibilité.
- Enfin la participation à des forums de recrutement virtuel (rencontre des candidats en ligne et entretien audio et/visio) peut être un moyen de s'assurer en amont de l'habileté des candidats avec les nouvelles technologies.

### ► Mobiliser en amont du forum, son réseau d'acteurs internes et externes

- Etablir avec les organisateurs du forum, les descriptifs des profils recherchés (qualification, profils de poste à pourvoir...).
- Informer de votre participation, votre réseau spécialisé (Cap emploi, missions locales, Pôle emploi...) et faites leur savoir les profils recherchés pour qu'ils en informent leurs publics.
- Informer les managers de votre prochaine participation à un forum et collecter auprès d'eux, leurs futurs besoins de recrutement.
- Impliquer vos managers en leur proposant d'être présent le jour du forum afin de rencontrer les candidats (sensibilisation au handicap + peuvent devenir, à postériori, des ambassadeurs de votre démarche auprès des autres managers).

## PENDANT LE FORUM : LES ÉTAPES CLÉS LE JOUR J

- Faire un repérage de l'ensemble des stands :
  - Consulter l'annuaire des participants.  
Faire un tour physique de l'événement (identification de l'emplacement des entreprises présentes et des acteurs spécialisés vers lesquels vous pourrez, le cas échéant, réorienter certains candidats).
- Prévoir un temps d'échange avant le démarrage du forum pour aborder avec vos opérationnels les situations gênantes qu'ils pourraient être amenés à rencontrer face aux candidats et les briefer sur les acteurs spécialisés présents sur le forum pouvant prendre le relais le cas échéant.
- Assurer vous de l'accessibilité de votre stand (cheminement, éclairage, bruit).
- Prévoir un nombre suffisant d'opérationnels sur votre stand afin que celui-ci ne soit jamais vide tout en permettant les pauses.
- Prévoir de la documentation et des visuels de présentation de vos métiers et de votre politique handicap.
- Privilégier la collecte numérique de CV en proposant aux candidats de vous renvoyer leur CV sur une adresse mail dédiée : (cela vous permet de vérifier leur motivation).

## APRÈS LE FORUM : LA CAPITALISATION

- Traitement des candidatures retenues :
  - Renvoyer les CV recueillis au cours du forum (papier et/ou numérisée) aux managers, en tenant compte de leur adéquation avec les postes à pourvoir en interne.
  - Relancer régulièrement les managers sur les suites données aux candidatures que vous leurs avez transmises.
  - Assurer vous que chaque candidat rencontré lors du forum reçoit une réponse à sa candidature.
- Traitement des candidatures non retenues :
  - Diffusion des candidatures non retenues auprès de votre réseau (autres référents Handicap, associations...).
  - Constitution d'une Cvthèque.
- Communication :
  - Diffuser des photos, des témoignages ou tout autre élément capté lors du forum sur les supports internes (intranet, magazine, etc.).
- S'appuyer sur le vécu des opérationnels sur le forum pour en faire des ambassadeurs de votre démarche en interne.
- Impliquer la Direction dans la promotion de la participation au forum.
- Suivi et Evaluation :
  - Evaluer les résultats des candidatures diffusées en interne, en interrogeant vos managers sur les suites données aux candidatures reçues.
  - Assurez-vous que chaque candidat rencontré lors du forum a reçu une réponse à sa candidature.
  - Quantifier les recrutements réalisés : stages, alternances, contrats temporaires et embauches en CDI.
  - Etablir un bilan complet de l'opération (budget, nbre de personnes mobilisées en interne, nbre de candidats rencontrés, nbre de CV récoltés, nbre de recrutements à l'issue du forum ).

## 2. Éléments de relation le jour du Forum

Les Référents Handicap et les acteurs opérationnels qui les accompagnent sur les forums expriment souvent un manque de connaissances sur la posture à adopter le jour J lors des rencontres avec les candidats. Voici quelques clés de communication destinées à fluidifier les échanges entre les parties prenantes : référent Handicap, manager, acteurs RH et candidat.

### Difficultés rencontrées

Candidat visiblement non préparé, tenue vestimentaire et code de conduite inadéquats)

### Bonnes pratiques

- Rester calme.
- Faire preuve de pédagogie, repréciser vos attendus en termes de profils de poste et qualifications et orienter les candidats le cas échéant vers les acteurs présents sur le forum pouvant les accompagner dans leur recherche.

### Concrètement, comment aborder le sujet ?

- « Le forum est une opportunité pour vous aujourd'hui de rencontrer des recruteurs. Pour cela il vous faut un projet professionnel défini et une certaine préparation pour pouvoir présenter votre parcours et convaincre de vos compétences. Si vous ne vous sentez pas prêt à cet exercice, des stands de coaching sont mis à votre disposition par les organisateurs du salon ».

Le candidat se ferme quand il s'agit d'aborder son handicap

Instaurer un climat rassurant sur le sujet du handicap.

- Aborder en introduction le plan de l'entretien et le fait que les besoins d'aménagements seront abordés.

Dans tous les cas :

- Évoquer les contraintes du poste
- S'assurer de l'adéquation entre les compétences et la mission confiée.

- « J'ai vu dans votre CV que vous aviez une RQTH; nous allons d'abord centrer l'entretien sur votre expérience; nous aurons l'occasion d'aborder votre handicap en fin d'entretien, mais plus dans l'optique des éventuels aménagements à réaliser s'il y en avait ».
- « Je vous ai décrit le poste et ses conditions d'exercice. Avez-vous besoin d'aménagements particuliers dans l'exercice de vos missions ? »
- « Dans votre précédente entreprise, votre poste était-il aménagé ? Si oui comment ? ».

Le candidat ne comprend pas que son handicap est incompatible avec les exigences du poste

- Faire preuve de diplomatie et s'appuyer sur le cadre légal.

- Exemple du secteur aéronautique : « Nous avons une composante militaire dans nos métiers qui nous impose certains critères »

### 3. Les points de vigilance avec le manager lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap

*Suite à l'intégration, des blocages peuvent se dessiner et des situations peuvent être à désamorcer avec le manager.*

Difficultés rencontrées

Bonnes pratiques

Concrètement, comment aborder le sujet ?

Comment orienter un candidat visiblement en détresse sociale ?

Ne pas laisser le candidat sans solution et identifier les acteurs sociaux présents afin de savoir vers qui passer le relai.

- « A ce stade de votre parcours de recherche d'emploi, des organismes peuvent vous aider à rechercher des solutions par rapport à la difficulté que vous évoquez ».

Les contraintes du candidat sont en inadéquation avec le projet de poste qu'il envisage

- Expliquer sans braquer.
- Reposer les réalités du marché de l'emploi et du métier visé, orienter et conseiller le candidat vers un projet plus réaliste aux vues de ses contraintes. Pour cela questionner le sur ses centres d'intérêt et détecter des habiletés pour terminer l'échange de manière positive.
- Ouvrir des horizons et rassurer.

- « Les contraintes imposées par nos métiers sont établies par des équipes pluridisciplinaires après une phase d'état des lieux avancée ».
- « Malheureusement votre niveau d'étude actuel et/ou vos contraintes physiques risquent d'être un frein à votre recrutement. Avez-vous déjà pensé à exercer le métier de ... (faire le lien avec certaines compétences / aptitudes identifiées au cours de votre échange) ».

Les opérationnels présents sont gênés pour aborder le handicap avec les candidats

Préparer les personnes présentes le jour J en amont, et prévoir un brief rapide en début de journée sur les messages clés.

- « Analysez la candidature davantage en termes de compétences et de savoir être que de diplômes ».
- « Demandez au candidat qui a fait part de sa situation de handicap quelles sont ses contraintes » au regard des exigences du poste.



Réseau des  
Référents Handicap

 **N°Vert** **0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE