

RECRUTER UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP, C'EST AVANT TOUT RECRUTER DES **COMPÉTENCES**, UNE **MOTIVATION**, DES **SAVOIR-ÊTRE** !

1^{ER} CONSEIL - EN AMONT DE CHACUN DE VOS RECRUTEMENTS, RAISONNEZ EN TERMES DE COMPÉTENCES ET ANALYSEZ L'ACTIVITÉ ET L'ENVIRONNEMENT PRÉCIS DU POSTE

Dans la très grande majorité des cas, tous les métiers sont accessibles aux personnes en situation de handicap ! Avec des compensations adaptées, ce que l'on imagine difficile devient possible ! Bien connaître les conditions d'exercice des postes permet d'évaluer les capacités à réunir pour tenir les activités du poste, et d'appréhender les compensations nécessaires.

Les progrès techniques sont constants et ouvrent tous les jours de nouvelles perspectives : adaptation des véhicules (boîte automatique, aide à la conduite, crochets d'attelage automatique pour éviter les ports de charge...), contrôle vocal des écrans pour les déficients visuels, système de traduction simultanée en langage des signes, application permettant aux personnes sourdes ou malentendantes de suivre une conversation à plusieurs avec une traduction simultanée...



2^{ÈME} CONSEIL - SOIGNEZ VOS ANNONCES DE RECRUTEMENT

Dans **TOUTES** vos annonces de recrutement :

- Soyez précis sur les contraintes des postes. En les décrivant précisément, vous offrez la possibilité au candidat de se projeter dans l'emploi.
- Mentionnez clairement que votre entreprise est engagée en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et de l'emploi des personnes en situation de handicap

3^{ÈME} CONSEIL - MOBILISEZ VOS PARTENAIRES EMPLOI ET DIFFUSEZ VOS ANNONCES DE RECRUTEMENT AUPRÈS DE RÉSEAUX ET STRUCTURES QUI ACCOMPAGNENT AU QUOTIDIEN DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les acteurs du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales) pourront vous guider dans votre démarche et vous informer sur les aides au recrutement.

Les **GEIQ*** sont également des relais efficaces pour trouver les bons candidats et les former à vos métiers.



4^{ÈME} CONSEIL - SENSIBILISER ET FORMER VOS RECRUTEURS AU HANDICAP AU TRAVAIL

5^{ÈME} CONSEIL - FAITES PASSER LES BONS MESSAGES AUX CANDIDATS LORS DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

8 fois sur 10, le handicap est invisible. Vous pouvez donc recevoir en entretien des candidats handicapés sans le savoir ! Par crainte d'être écarté d'un poste, un candidat aura tendance à cacher sa situation.



LES BONS RÉFLEXES en entretien :

- Interroger les capacités concrètes à occuper le poste et les éventuelles limitations
- Abordez les compensations éventuelles à prévoir
- Rassurez sur la politique de l'entreprise

6^{ÈME} CONSEIL - METTEZ À PROFIT LES PÉRIODES DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE POUR IDENTIFIER DES TALENTS ET TESTER LA COMPATIBILITÉ DES POSTES

Mobilisez les **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** pour valider que le poste est compatible avec le handicap de la personne, identifier les éventuels besoins de compensation, vous assurer de l'intérêt mutuel en vue d'une future collaboration...



7^{ÈME} CONSEIL - FAVORISER L'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'ALTERNANCE POUR ADAPTER LES COMPÉTENCES À VOS BESOINS

Le handicap survient dans une large majorité des cas en cours de vie professionnelle. Les travailleurs concernés ont accumulé de l'expérience, des compétences, des savoir-faire. La formation peut toutefois être un levier à activer pour adapter ces savoirs et compétences à vos besoins, notamment au profit de personnes qui sont en reconversion professionnelle car elles ne peuvent plus exercer leur métier initial.

Pensez à mobiliser au profit des personnes en situation de handicap :

- Une POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), formation financée par Pôle Emploi jusqu'à 90 % pour renforcer les compétences des demandeurs d'emploi et les adapter à vos besoins
- Les contrats en alternance, qui sont **accessibles sans limite d'âge aux personnes en situation de handicap. Des financements complémentaires peuvent être mobilisés au profit des travailleurs handicapés (se renseigner auprès de votre OPCO et/ou de vos partenaires emploi)**

8^{ÈME} CONSEIL - SOIGNEZ L'INTÉGRATION DANS LE POSTE

Au même titre que n'importe quel salarié, la période d'intégration dans l'entreprise après embauche est cruciale pour un salarié en situation de handicap. Les premiers jours doivent permettre de faire le point sur les besoins de la personne, notamment les besoins de compensation en lien avec le handicap, et d'adapter, le cas échéant, le poste de travail.

La sensibilisation du collectif de travail peut également être le gage d'une intégration réussie. En fonction de la situation des points de suivi réguliers peuvent être organisés à un rythme à définir avec le salarié.

La désignation d'un tuteur est un bon moyen de favoriser l'intégration d'un salarié en situation de handicap.

Faites-vous accompagner par votre partenaire emploi sur tous ces aspects !