



ENTRETIEN D'EMBAUCHE

On ne recrute pas une personne handicapée pour faire du social mais parce qu'elle détient les compétences que recherche l'entreprise.

Il est fréquent que les recruteurs ne se sentent pas à l'aise en présence d'une personne handicapée et ne sachent pas comment parler du handicap.

1. Objectifs pour le recruteur

- Savoir si le candidat a les compétences requises pour le poste,
- Mesurer la motivation du candidat,
- Mesurer l'adéquation entre le poste et le handicap,
- Mesurer le niveau d'acceptation de son handicap par le candidat.

C'est avant tout un entretien de recrutement. Il doit donc se dérouler de la même manière qu'avec un candidat valide. L'employeur doit se centrer avant tout sur l'expérience du candidat, ses compétences, son projet professionnel, ses motivations pour intégrer l'entreprise.

Si le candidat a un handicap visible et/ou si vous savez qu'il s'agit d'une personne handicapée (par exemple parce que la candidature émane du CAP EMLPLOI), l'employeur doit poser le cadre et préciser au candidat qu'il va parler de son handicap pendant l'entretien afin d'en mesurer les implications sur sa prise de poste.

Si le handicap de la personne n'est pas visible et que l'employeur pense que le candidat est en situation de handicap, l'employeur devra parler de la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées mise en place au sein de l'entreprise.

2. Aborder le handicap pendant l'entretien d'embauche

Le handicap ne doit surtout pas rester tabou pendant l'entretien.

L'objectif est d'évaluer les éventuelles conséquences du handicap sur la prise de poste et d'identifier avec le candidat le moyen d'y remédier.

Les réactions d'un candidat quand on évoque avec lui son handicap sont une bonne manière d'appréhender s'il l'a accepté et comment il s'est organisé pour vivre avec.

Rassurer, mettre en confiance, impliquer : expliquez au candidat que l'objectif est de lui donner toutes les chances de réussir dans l'entreprise, qu'il est aussi acteur de son intégration.

A noter : L'employeur n'a pas le droit de poser des questions sur la vie privée du candidat.

Exemples de questions à ne pas poser : Quel est votre handicap ? De quelle maladie souffrez-vous ?

ENTRETIEN D'EMBAUCHE



Pour inciter le candidat à aborder son handicap, l'employeur peut orienter les questions de différentes manières :

S'appuyer sur les particularités décelées dans le CV pour faire parler le candidat :

- Rupture(s) du parcours professionnel,
- Reconversion,
- Nombreuses et courtes expériences,
- Référence au milieu protégé ou associatif,
- Centres d'intérêts.

Aborder le handicap par le biais de la description de poste :

Le travail effectué lors de la description de poste permettra d'identifier avec le candidat :

- Les tâches qu'il peut réaliser sans difficultés,
- Celles demandant un aménagement ergonomique du poste (amplificateur pour le téléphone, écran 19 pouces...)
- Les tâches que le candidat ne peut pas effectuer et les solutions de compensation organisationnelles (exemple : valider avec le manager la possibilité de répartir différemment les tâches au sein de son équipe).

Remarque : Faire visiter le poste de travail permettra au candidat de mieux appréhender son univers de travail.

L'employeur doit faire se projeter le candidat dans un contexte positif :

" Et si vous êtes recruté demain, quelles seraient les conditions optimales de votre intégration ? "

" Imaginez, vous êtes en poste depuis 1 an dans l'entreprise, quels ont été les facteurs clefs de succès de votre réussite ? "

Rendre le candidat acteur de son intégration :

" Et si votre manager devait communiquer auprès de vos collègues sur votre arrivée dans l'équipe, que devrait-il dire ? Ne pas dire ? "

L'objectif est de faire parler la personne sur ses limites et ses contraintes :

- Fatigabilité (temps plein possible ou non, besoins d'aménagements d'horaires, besoin de temps de pause supplémentaires, besoin de jours de congés pour suivre un traitement médical...),
- Mobilité dans l'entreprise (lenteur à se déplacer, port de charge possible...),
- Symptômes des crises (exemple : de diabète, d'épilepsie...) et conduite à tenir pour assurer sa sécurité...

Dans la mesure du possible, aborder les contraintes dues au handicap à la fois lors du temps de présence dans l'entreprise mais également dans son environnement personnel (temps de trajet, autonomie pour venir travailler seul...).