

A woman with a prosthetic right hand is shown in profile, talking on a white corded telephone. She is sitting at a desk with a computer monitor displaying a website, a keyboard, and various papers. Her left hand is holding a yellow highlighter over an open notebook. The background shows office shelves and another computer monitor.

**Recruter une
personne
handicapée,
les 10
questions clés**

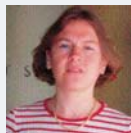
Les 10 questions /réponses d'un recrutement réussi



Dans la gestion quotidienne d'une entreprise, recruter une personne handicapée peut paraître compliqué. Pour vous aider à y voir plus clair, nous avons répondu de manière synthétique à 10 questions clés que vous vous posez.

Témoignage

Pme familiale francilienne, la Savac emploie des chauffeurs, des mécaniciens, des laveurs...



« Aujourd'hui, nous comptons 19 salariés handicapés parmi

nos 320 conducteurs.

Très motivés, ils font preuve de beaucoup de sérieux et d'implication. C'est un vrai atout pour un employeur ! »

Stéphanie Chardon, DRH.

1 Sur quel poste recruter une personne handicapée ?

Qu'il soit visible ou non, physique, psychique, sensoriel ou moteur, grave ou léger, le handicap est une notion variable et relative. En matière d'emploi, le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Ainsi, un boulanger devenu allergique à la farine est inapte à son poste mais sa pratique des dosages peut lui permettre d'être un technicien très compétent dans l'industrie chimique.

2 Où trouver des candidats ?

Après des Cap Emploi, de l'Anpe, des missions locales, des centres de rééducation professionnelle, des écoles, des centres de formation de type Afpa. Pensez également à Internet pour déposer vos offres et consulter des CV.

3 Les agences d'intérim proposent-elles des candidats handicapés ?

Les principales sociétés de travail temporaire sont actives dans ce domaine : Adecco, Adia, Creyf's intérim, Crit intérim, Kelly service, Manpower, Védior France... Rapprochez-vous de l'agence la plus proche de chez vous.

4 Est-ce différent d'un autre recrutement ?

Au même titre que n'importe quel recrutement, embaucher une personne handicapée c'est avant tout recruter les bonnes compétences. Mais vous devez également vous assurer que le handicap du candidat est compatible avec le poste à pourvoir.



“ Souvent les DRH ont une représentation faussée du handicap.

Ils imaginent rencontrer des personnes à mobilité très réduite ou souffrant d'un problème lourd, visible ou inesthétique. Personnellement, en tant que manager, mon regard a évolué au gré des rencontres avec des candidats handicapés. L'entretien est l'occasion de démystifier la notion de handicap ! ”

Farid Boukoul, responsable du recrutement de cinq restaurants Mac Donald's de la région Rhône-Alpes.

5 Comment aborder la question du handicap pendant l'entretien d'embauche ?

Le plus souvent, le candidat parle librement de son handicap. N'hésitez pas à aborder cette question avec naturel pour évaluer les conséquences du handicap sur le poste et identifier ensemble la solution qui permet d'y remédier.

6 Embaucher un salarié handicapé implique-t-il nécessairement un aménagement du poste ?

L'adaptation du poste est loin d'être systématique. Lorsque c'est le cas, sachez que des solutions organisationnelles ou techniques permettent de compenser le handicap.

7 Quels contrats de travail privilégier ?

Tous les types de contrats sont mobilisables : CDI, CDD, CIE (contrat initiative emploi)...

Les contrats en alternance (apprentissage, qualification) présentent l'avantage d'intégrer le candidat handicapé tout en le formant.

8 Une fois la personne recrutée, qui peut m'aider pour faciliter son intégration ?

En cas de besoin, un conseiller Cap Emploi vous proposera un accompagnement individualisé gratuit.

9 Comment préparer l'arrivée d'un salarié handicapé dans l'entreprise ?

Informez et sensibilisez vos équipes et managers est la 1^{ère} étape d'un recrutement réussi et durable. Intégrer un salarié handicapé est d'abord une question de management.

10 Le recrutement d'une personne handicapée représente-t-il un coût pour l'entreprise ?

En plus des aides de droit commun, de nombreuses aides de l'Agefiph sont mobilisables : la prime à l'insertion, l'aide à la mise en place d'une politique d'emploi, les aides techniques et humaines, les aides au contrat de professionnalisation, les aides à l'apprentissage, l'aide au tutorat, l'aide à l'accessibilité des situations de travail. Renseignez-vous sur www.agefiph.fr ou auprès de la délégation régionale Agefiph dont vous dépendez.



Handicap : passons à l'emploi !

Recruter une personne handicapée, pour en savoir plus :

- **Renvoyez votre coupon-réponse ci-joint** et recevez votre brochure détaillée « **Comment recruter une personne handicapée** ».
- Consultez le site de l'Agefiph.
- Liste des délégations Agefiph et des Cap Emploi sur :

