



Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Jour 4 : « Processus de recrutement : le rôle du/de la référent·e handicap »

RECRECITER UNE PERSONNE HANDICAPÉE, DÉMARCHE

Le recrutement est l'**axe majeur** permettant aux employeurs publics d'**agir sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées**.

La démarche de recruter une personne handicapée **nécessite la prise en compte des conséquences de son handicap** sur le poste de travail. Selon les contraintes et besoins identifiés mais aussi selon ce qu'il est possible et « raisonnable » au sens de la Loi de 2005, des solutions techniques, humaines, de formation ou d'organisation, peuvent être mises en place **en mobilisant les aides du FIPHFP**. Pour pouvoir agir concrètement et avec succès, **les conséquences du handicap doivent être identifiées et prises en compte en amont**, lors des différentes étapes du recrutement et avec la mobilisation conjointe de l'ensemble des acteurs et actrices.



Dans le processus de recrutement, l'essentiel est que la/le référent·e handicap soit bien identifié·e comme expert·e sur le sujet, pouvant être mobilisé·e dès que cela est nécessaire, et ce **dans toutes les étapes du processus pour apporter des points d'éclairage** (partenariats, sites d'emplois spécialisés, réflexion sur les conséquences du handicap, ...).

En effet, la/le référent·e handicap est **garant·e de l'application de la politique de l'établissement** en matière d'ouverture des recrutements à l'ensemble des personnes handicapées et ordinaires, mais aussi la/le **pilote des actions de recrutement** au regard des objectifs du plan d'actions établi. Dans ce dernier cas, l'action du/de la référent·e handicap consiste autant à être **un appui pour les RH recruteur·ses** que de **suivre l'avancée des objectifs**.

Ainsi, **le niveau d'intervention du/de la référent·e handicap peut différer d'une structure à une autre, selon les pratiques, l'organisation, les objectifs et le plan d'actions**. Il demeure toutefois primordial de **clarifier les rôles de chacun·e afin de pouvoir agir ensemble efficacement**.

Recrutement : 2 niveaux d'intervention possibles pour la/le Référent·e Handicap

Intervention indirecte

Intervention dans le recrutement auprès des recruteur·ses (sensibilisation des recruteurs, formalisation d'un process de recrutement, pilotage de la diversification des modes de recrutements avec mobilisation des aides associées...), **participation à la mise en œuvre des aménagements de poste** une fois l'embauche validée, **rencontre avec l'agent·e pour accompagner l'intégration** dans l'équipe si besoin, **développement des partenariats** avec les acteur·rices spécialisé·es externes (cap emploi, Centre de Rééducation Professionnelle (CRP), relation école, CFA...).



Référent·es Handicap

Intervention directe

Participation à l'identification des besoins / des contraintes de postes et notamment pour l'apprentissage, **participation au tri des CV et aux entretiens de sélection** des candidats, **échange avec les managers**, **identification des conséquences du handicap**, **présentation de la politique handicap** de l'établissement, **anticipation des aménagements** pour la prise de poste, **identification du besoin de sensibilisation / communication** auprès de l'équipe...

L'importance de sensibiliser les recruteurs

Il est important que recruteur·ses et référent·es handicap travaillent main dans la main. La/le référent·e handicap peut être en appui ou en conseil aux recruteur·ses, mais il est aussi important que la/le recruteur·se ait été formé·e préalablement.

Le recrutement d'une personne handicapée nécessitant la prise en compte des conséquences du handicap sur le poste de travail, il est nécessaire que la/le recruteur·se **comprenne la notion de compensation raisonnable des conséquences du handicap**, l'importance de **s'inscrire dans une logique d'action positive et non de discrimination positive**, qu'il/elle soit en mesure d'**analyser les parcours parfois atypiques** des travailleur·ses handicapé·es, de **valoriser les compétences** et non d'être dans la sélection et l'élimination, d'**aborder le sujet en entretien**, de **pondérer certains critères** au regard des besoins du poste...



Pour tout cela, la/le recruteur·se a besoin qu'on lui apporte des clés pour mieux comprendre les spécificités du recrutement des personnes handicapées et pouvoir agir concrètement.

Pour aller plus loin sur la thématique du recrutement, **un webinaire vous est proposé le 7 décembre** ! Il aura pour objectif de **parcourir et d'échanger sur les différentes étapes d'un processus de recrutement inclusif**, en compagnie d'employeurs publics et de partenaires de l'emploi. [Informations et inscriptions en cliquant ici](#)

ZOOM sur deux voies de sourcing mises à l'honneur par le Gouvernement

Recruter par l'apprentissage

Former un·e apprenti·e est une réelle opportunité pour un employeur et peut permettre de répondre à ses besoins en formant des personnes au plus près de ses méthodes et **en sécurisant le parcours d'intégration et l'embauche**. De plus, **l'apprentissage est une voie de succès** qui permet aux personnes concernées de se former à un métier et de s'insérer sur le marché du travail.

Dans ce cadre, votre Handi-Pacte PACA vous propose **deux outils d'informations** :

- **Un podcast** enregistré avec la participation de Audrey Berthalin du **Centre de Gestion du 04**, qui partage ses expériences et bonnes pratiques (lien vers le podcast dans les ressources ci-dessous).
- **Un webinaire le 27 novembre**, en compagnie d'Audrey Berthalin avec qui nous allons approfondir le sujet et qui sera accompagnée d'un CFA, d'un CAP Emploi et d'un employeur. [Informations et inscriptions en cliquant ici](#)

Participation au DuoDay

Évènement national ayant lieu aujourd'hui même, jeudi 19 novembre 2020 ! Il est impulsé par la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, Mme CLUZEL, et soutenu par l'Agefiph et le FIPHFP. L'objectif du DuoDay est de favoriser les rencontres entre personnes en situation de handicap, et employeurs. Il est un outil de réponse pour changer de regard et favoriser l'inclusion. Un bon moyen de lever les freins en interne !



RESSOURCES UTILES

Inscription aux webinaires de réseau de fin d'année, [en cliquant ici](#)

Podcast Apprentissage, [à découvrir ici](#)

Fiche technique apprentissage, [à consulter ici](#)

Catalogue des acteurs locaux, [à consulter ici](#)

HandiMOOC, cet outil créé en partenariat avec l'Agefiph, le FIPHFP et des employeurs privés, est une **formation en ligne gratuite à destination des demandeurs d'emploi TH (DETH)**. N'hésitez pas à le consulter, le conseiller à des DETH et à le relayer auprès de vos partenaires de l'emploi qui peuvent aussi l'utiliser dans leur accompagnement des DETH. [C'est par ici !](#)