

## **L'EMBAUCHE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE**

Si vous envisagez de recruter une personne handicapée, il est souhaitable de veiller aux points suivants.

### **1 - LA CONSTRUCTION DU PROJET DE RECRUTEMENT**

#### **1.1 - Intégrez cette démarche dans votre projet d'entreprise**

Votre volonté peut trouver son fondement dans vos valeurs ou être liée à l'obligation d'emploi. Quoiqu'il en soit, intégrez ce projet dans votre politique d'entreprise et partagez cet objectif avec les autres acteurs de l'entreprise.

La sensibilisation aux handicaps est nécessaire. Elle permet de démystifier le handicap.

Exp :

- Inviter des personnes souffrant de handicaps divers afin de répondre aux questions des salariés,
- Organiser des échanges sportifs avec les associations handi-sport.
- Organiser une visite de l'entreprise adaptée APRP, sise à Titioro,
- Ouvrir votre entreprise aux stagiaires handicapés,
- Présenter la personne handicapée à l'équipe,
- Intégrer la personne dans la pause déjeuner.

#### **1.2 - Rédigez une offre adaptée**

Le handicap recouvre une grande diversité de situations. Tous les postes sont susceptibles d'être occupés par une personne handicapée.

Mais si le poste que vous proposez correspond à une pénurie de main d'œuvre, vous pouvez vous attendre à la même difficulté dans le cadre de ce recrutement.

A cet égard, l'échange avec le Service du travail vous permettra d'évaluer votre potentialité à pourvoir votre offre, de réfléchir sur une approche compétence/ formation.

**Conseil :**

Associer le plus tôt possible le médecin du travail dans le projet de recrutement pour préparer une visite d'embauche.

#### **1.3 – Le partenariat formation**

Si votre offre d'emploi ne correspond pas à un besoin immédiat, opter pour le partenariat formation.

Il consiste pour l'employeur à faire connaître au Service du travail, ses besoins en terme de recrutement et le service du travail s'engage à tout mettre en œuvre pour rechercher les candidats motivés, aptes médicalement à répondre aux besoins et les former aux métiers attendus.

L'entreprise accueille le stagiaire pendant sa période de stage pratique de formation.

Les formations mises en place sont réservées aux demandeurs d'emploi, reconnus « travailleurs handicapés ».

### **2 - L'EMBAUCHE**

#### **2.1 – Recherchez et présélectionnez les candidats**

Le service du travail est votre interlocuteur privilégié pour mener à bien ces missions. Il vous garantit que le candidat bénéficie du statut bénéficiaire de la loi du pays de 2007.

Le Service du travail vous orientera les candidats selon les modalités et critères de sélection que vous avez définis dans la fiche de prise d'offre d'emploi.

## 2.2 – Choisissez votre collaborateur

Le choix s'effectue selon vos critères de sélection habituels (compétence, qualification, savoir être...), plus ou moins adaptés dans le cadre de la préparation de votre recrutement. Cette démarche est simplement complétée par un échange sur les modalités de compensation du handicap nécessaire dans le cadre de l'exercice de l'activité.

## 2.3 – Menez l'entretien d'embauche.

Pendant l'entretien, avez vous le droit de poser la question du handicap ?

- Oui, concernant l'éligibilité : êtes-vous reconnu travailleur handicapé ? recevez-vous une rente accident du travail ? jusqu'à quand ? puis-je voir la notification et en prendre copie ? ...
- Oui, concernant l'origine de ce handicap : congénitale, dû à un accident, dû à traitement médicamenteux...
- Oui, concernant la nature de ce handicap : visuel, auditif, moteur, maladie.
- Mais PAS de question :
  - concernant l'étiquetage purement médical, les soins
  - sur le traitement lui-même, mais vous pouvez questionner sur l'incidence sur le travail : exp : piqûres d'un diabétique
  - sans lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle

### Conseil :

Abordez la question du handicap, assez rapidement, avec naturel et spontanéité, pour évacuer le sujet et se concentrer sur les compétences et l'adéquation avec le poste et évaluer ses conséquences sur le poste et identifiez ensemble la solution qui permet d'y remédier.

Les personnes répondent de bonne foi aux demandes d'information. Comme avec toute autre personne, l'échange repose sur le respect mutuel et l'égalité.

## 3 - L'INSERTION

### 3.1 - Echangez avec votre médecin du travail

A travers la visite d'embauche, votre médecin du travail vous indique les missions, tâches et conditions de travail qui doivent faire l'objet d'une attention en termes de compensation du handicap. Il peut également vous conseiller sur l'évaluation et l'aménagement de la situation de travail.

### 3.2 – Adoptez le tutorat

L'insertion d'une personne handicapée est souvent facilitée par la mise en place d'un soutien interne dans l'entreprise. Le tuteur participera à la compensation du handicap du travailleur handicapé en lui facilitant l'accessibilité à la connaissance, à la communication et à l'environnement relationnel.

### 3.3 - Mobilisez les aides à l'embauche

Le recrutement d'une personne bénéficiaire de la loi du pays de 2007 ouvre droit à des aides à l'embauche. Le service du travail vous conseille pour obtenir ces aides et vous accompagne dans leur mise en place.

## L'INTEGRATION REUSSIE

Si au départ, un employeur craignait que la présence d'un employé handicapé puisse déstabiliser ou surcharger le reste des salariés, une grande partie des entreprises qui en ont fait l'expérience estiment au contraire, que dans la pratique, la présence de la personne handicapée engendre un esprit de solidarité très bénéfique.

Les personnes valides relativisent leurs propres difficultés et prêtent plus d'attention aux autres.

*Texte de référence : loi du pays n° 2007-2 du 16 avril 2007 modifiée relative à l'emploi des travailleurs handicapés*