

Recruter sans discriminer

Outils et bonnes pratiques pour un recrutement inclusif

Sommaire



01.

Handicap et discrimination : de quoi s'agit-il ?

page 3

02.

Recruter un travailleur handicapé

page 5

03.

Mener un entretien : les do / don't

page 8

04.

Faciliter l'intégration

page 9

05.

Transmettre les informations au manager

page 10

Catégorie ✨

Nous mettons les personnes dans une catégorie de personnes qui leur ressemblent

Les personnes en situation de handicap...

Stéréotype ✨

Attributs (la description) qu'on associe à la catégorie

... ont un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale

Préjugé ✨

Evaluation ou jugement qu'on associe à un stéréotype (positif, négatif ou neutre)

...elles sont donc moins compétentes que les personnes qui ne sont pas en situation de handicap

Discrimination ✨

Mise en pratique du préjugé

... je devrais donc ne pas recruter cette personne handicapée

La discrimination, telle que reconnue par la loi, doit cumuler :

Un traitement défavorable ou inégal comparé à d'autres personnes ou d'autres situations

Ce traitement défavorable se fonde sur un des critères interdits par la loi

Ce traitement défavorable intervient dans un domaine spécifié par la loi (recrutement, formation, santé, services publics, etc.)



↑ + d'infos

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1 du code pénal est punie de : Pour les personnes physiques : 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Pour les personnes morales : 225 000 euros

85 %

des handicaps sont acquis au cours de la vie.

80 %

des handicaps sont invisibles.

90 %

des travailleurs en situation de handicap n'ont pas besoin d'aménagement de poste

Les typologies de handicap

Le handicap moteur

Lombalgie, hernie discale, paralysie, paraplégie, etc.

Le handicap mental

Déficience intellectuelle, trisomie 21, etc.

Le handicap psychique

Psychose, burn-out, dépression, schizophrénie, bipolarité, etc.

Les maladies invalidantes

Diabète, épilepsie, sclérose en plaques, cancer, hypertension artérielle, etc.

Le handicap sensoriel

Déficience auditive, déficience visuelle, hyper/hypo sensibilité (lumière, sons, textures), etc.

Le handicap cognitif

Troubles dys (dyslexie, dysorthographe, etc.) TSA (Troubles du Spectre autistique), TDAH (Troubles du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité).

Comprendre la Reconnaissance en la Qualité de Travailleur Handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi. Elle concerne aussi les étudiants en situation de handicap en stage ou en alternance. Il est le titre de reconnaissance le plus courant parmi les 8 titres existants (invalidités de la Sécurité Sociale, Allocation Adulte Handicapé (AAH), Incapacité Permanente Partielle (IPP) etc.) et est de 1 à 10 ans. Elle peut être donnée à vie si la situation est jugée irréversible.

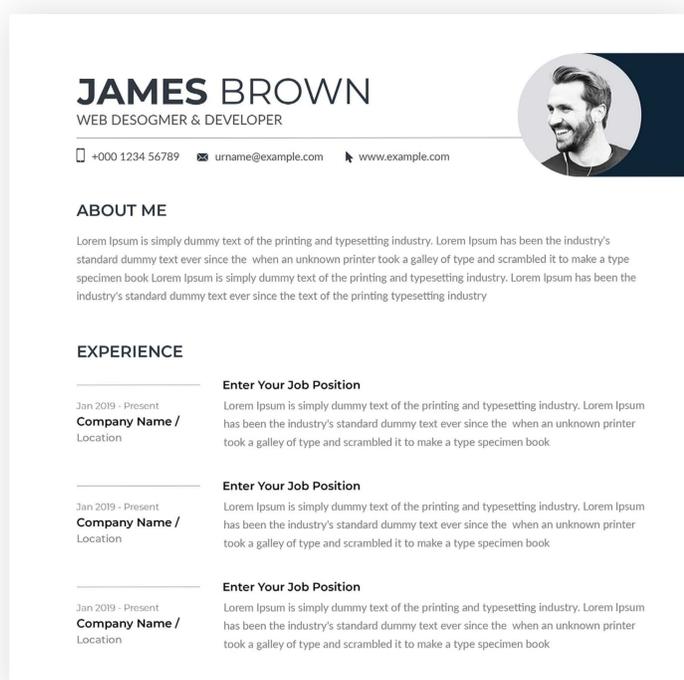
En tant qu'employeur, je ne peux pas...

- ✦ Choisir en priorité un candidat handicapé uniquement s'il présente des **compétences et qualifications équivalentes** aux autres candidats.
- ✦ Réserver l'accès à certains postes de mon entreprise à des personnes handicapées. Ce serait une discrimination à l'encontre des autres personnes.
- ✦ Imposer au candidat de m'informer de sa situation de handicap.

Exemple

Un boulanger devient allergique à la farine.

Il est reconnu travailleur handicapé et bénéficie de la RQTH pour 5 ans car cette allergie l'empêche de travailler. S'il est recruté pour travailler au service marketing d'une chaîne de boulangerie, sa RQTH ne sera peut-être pas renouvelée 5 ans après, si son allergie ne l'empêche plus de travailler.



La mention sur le C.V

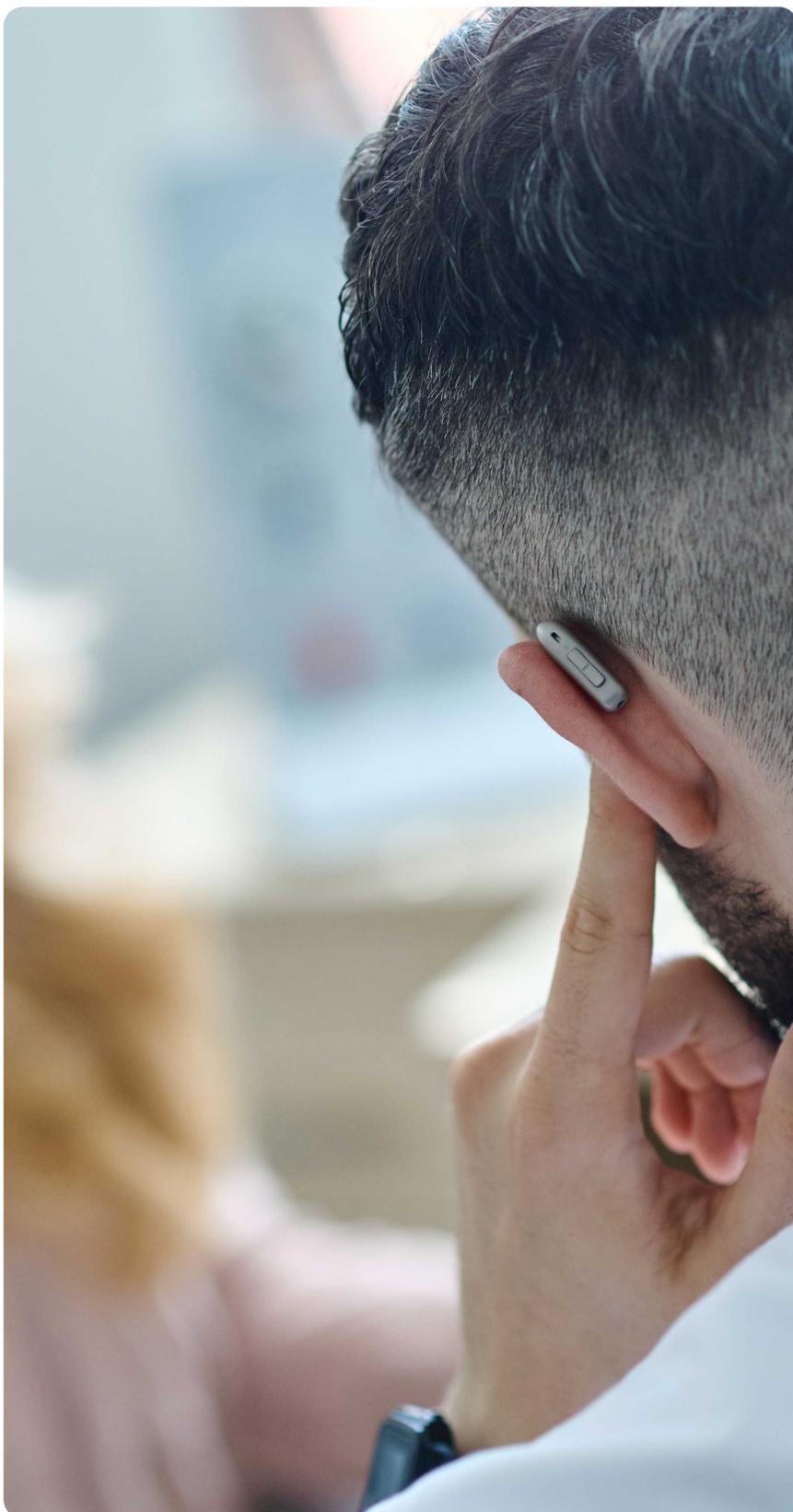
La RQTH est généralement mentionnée dans la rubrique divers / centres d'intérêt, ou avec les informations générales (adresse, permis).

Attention : Le handicap relève de la vie privée des personnes, au même titre que la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'état de santé... **Il appartient donc à la personne handicapée de choisir si elle souhaite ou non faire état de son handicap dans le cadre de la procédure de recrutement.**

Des cas de figure sont assez fréquents :

- ✦ Faible niveau d'étude
- ✦ Multiplication des expériences
- ✦ Période d'inactivités entre les expériences professionnelles
- ✦ Bénéficiaire de dispositifs de formation
- ✦ Changement d'orientation professionnelle

Souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc n'entraîne pas systématiquement une reconnaissance du statut de travailleur handicapé.



Ai-je le droit à des aides en tant qu'employeur ?

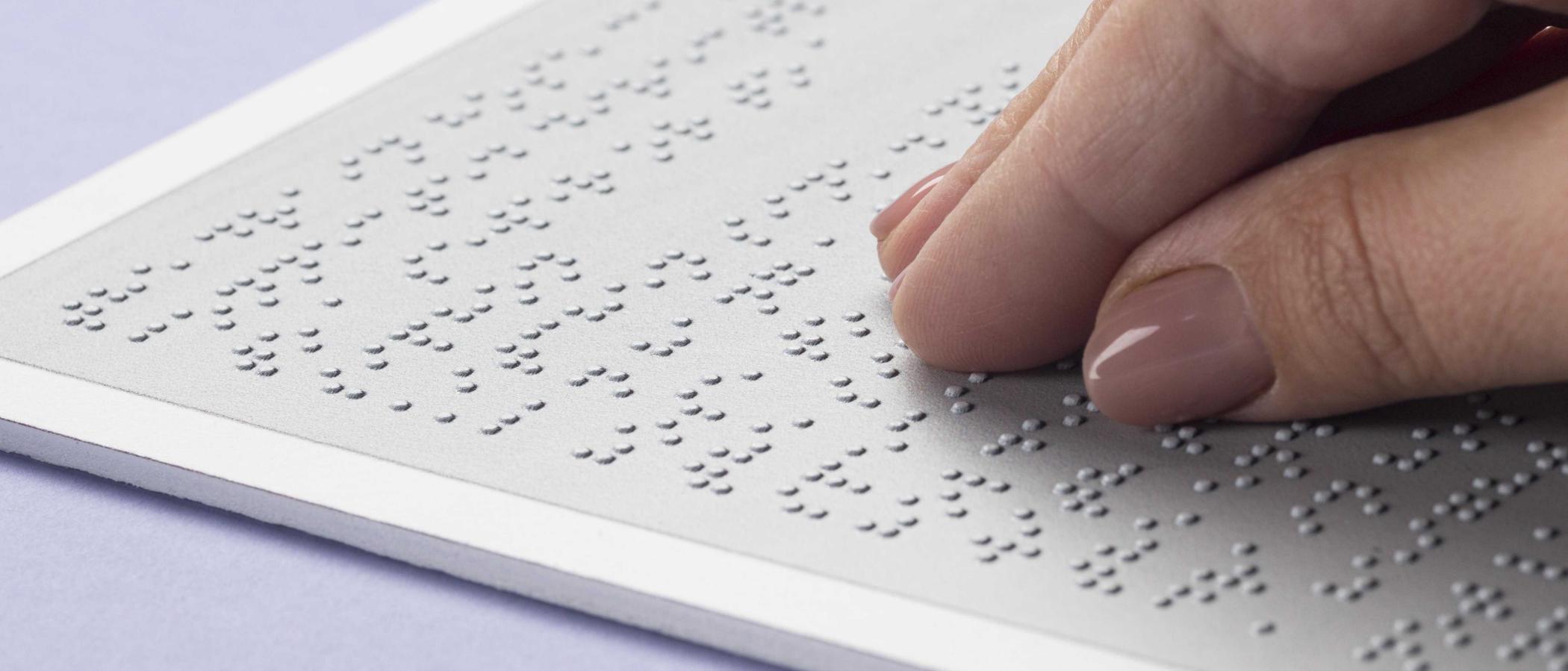
Pour les prestations d'**aides humaines** comme l'interprétariat ou une interface de communication le coût horaire maximal de prise en charge par l'Agefiph est fixé à 80 €.

Pour les prestations d'**auxiliarat professionnel**, la participation de l'Agefiph maximale pouvant être accordée est de 12 341€ selon le SMIC en vigueur au 01/01/2023.

Pour les **équipements spécifiques** de prévention tel que les masques, le financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 €).

La demande d'aide doit être réalisée par l'employeur. Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la **Délégation régionale Agefiph** dont dépend l'employeur.

[Découvrir toutes les aides](#)



Quels aménagements puis-je proposer ?

Selon les typologies de handicap et suite à la préconisation du médecin du travail, voici quelques exemples d'aménagements réalisables :

- ◆ Logiciels spécifiques (synthèse vocale, agrandissement...)
- ◆ Claviers adaptés (contraste / taille des caractères)
- ◆ Bras articulés pour écran
- ◆ Dispositif de transcription instantanée
- ◆ Limitation du port de charge
- ◆ Adaptation du véhicule
- ◆ Mise à disposition d'une pièce calme / de repos
- ◆ Anticiper, dans la mesure du possible, les changements d'habitudes
- ◆ Aménagement du temps de travail
- ◆ Aménagement organisationnel

L'entretien avec le médecin du travail permet de vérifier que les contraintes liées à l'état de santé n'auront pas d'impact négatif sur le travail.

La médecine du travail

L'article L. 4624-1 du Code du travail remplace la visite médicale d'embauche par la visite d'information et de prévention. Cette visite d'information et de prévention (VIP) est assurée par le médecin du travail et, sous son autorité, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Le cas échéant, le salarié ayant déclaré être travailleur handicapé ou déclarant être titulaire d'une pension d'invalidité devra, sans délai rencontrer le médecin du travail.



L'invitation à l'entretien

Lors de la convocation à un entretien d'embauche, il est utile de demander à chaque fois si le candidat a des besoins spécifiques. Cela permet au candidat en situation de handicap, comme à la personne qui s'est cassée la jambe, de faire part de ses besoins.



Pendant l'entretien

1 Vérifier les compétences du candidat

Les échanges autour de l'expérience doivent servir à vérifier les compétences du candidat.

2 Présenter l'environnement et les missions

Il faut connaître au maximum les contraintes du poste (une définition fine des missions et contraintes permet au candidat de mieux se projeter).

3 Valoriser vos engagements

Partager les engagements et caractéristiques uniques de votre entreprise : ceux qui feront la différence ! Les actions autour des thématiques fortes seront importantes à mettre en lumière : inclusion, égalité femme/homme, soutien à la parentalité, question des aidants, écologies, management, formation, parcours d'intégration, évolution professionnelle, temps forts annuels, etc.

4 Demander au candidat s'il a besoin d'aménagements sur le poste

Il est important de questionner le candidat sur d'éventuels aménagements à prévoir pour qu'il puisse travailler dans de bonnes conditions. Pour cela, il faut mettre en corrélation les attendus sur le poste et les besoins du candidat.

Le poste de travail

Open space, bruit, passage, poste assis / debout / alterné...

Matériel technique

Matériel, charges à porter, outils informatiques...

Déplacements

Intérieur / Extérieur, en dehors du lieu de travail, transport domicile / travail...

Communication

Relations avec du public, échanges téléphoniques, prise de parole en public...

à retenir

On ne peut pas demander au candidat de parler de son handicap, de demander s'il suit un traitement et s'il est suivi médicalement.

Le recruteur peut s'assurer d'un socle de compatibilité entre un candidat et un poste mais c'est le médecin du travail qui sera seul apte à vérifier plus en détails cette compatibilité.



Préparer les informations à transmettre au manager

Le candidat a le droit de refuser de faire connaître son statut de travailleur handicapé. Pour autant, Il est préférable que ce statut soit connu :

- ◆ Si les aménagements du poste sont très visibles et risquent d'amener incompréhension ou jalousie des équipes
- ◆ Si le besoin d'adaptation des pratiques de la part de l'équipe est important
- ◆ S'il y a risque pour la santé (ex : crises d'épilepsie)

Conseil

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'un entretien à la fin du premier trimestre avec les ressources humaines. Cet entretien peut permettre de faire le point sur ce qui a été dit, ou non, au manager, et sur la pertinence de cette décision.



Partager au nouveau collaborateur les acteurs disponibles

La médecine du travail joue un rôle central pour le collaborateur. Les Ressources Humaines, la Mission Handicap, les référents handicap et le manager qui sont aussi des ressources disponibles pour l'accompagner.

Cet écosystème d'acteur doit garantir la meilleure intégration possible et un suivi régulier notamment si la situation de handicap du collaborateur évolue.



Présenter vos dispositifs en faveur des travailleurs handicapés

- ◆ Présenter les **dispositifs légaux** dont peut bénéficier le collaborateur
- ◆ Présenter les **dispositifs spécifiques** de votre entreprise
- ◆ Expliquer la **politique** en faveur de l'accueil, de l'intégration et du maintien dans le poste
- ◆ Partager les **engagements de l'entreprise** sur des sujets susceptibles de toucher le collaborateur : parentalité, aide, dispositifs de formation, équilibre vie pro et privée, etc.



Les informations transmises doivent respecter le choix du salarié sur le fait de faire connaître ou non son statut de travailleur handicapé. La transmission doit mettre en avant les compétences qui ont été vérifiées et leur compatibilité avec le poste.

Pratique

Tous les professionnels (recruteur, manager, RH) doivent respecter leur devoir de discrétion vis à vis de la situation du candidat.

≠ Lever les éventuels freins soulevés par le manager

S'il s'agit d'une expérience négative antérieure, il faut prendre un temps pour analyser cette expérience : le contexte, les difficultés rencontrées, ce qui aurait pu être amélioré et les contraintes du poste.

Les stéréotypes

Ce n'est pas possible car nos métiers sont trop techniques.



Les arguments

Tous les handicaps sont différents, il ne faut pas généraliser. Des travailleurs handicapés travaillent dans des entreprises de pointe et sur des postes à **haute valeur ajoutée**.

Les aménagements sont toujours lourds



Moins de 3% des personnes handicapées sont en fauteuil roulant et **seuls 15% de travailleurs handicapés ont besoin d'une adaptation de poste**, souvent simple : double écran, fauteuil ergonomique, logiciels...

Ça demande du temps



Tout recrutement demande **du temps** pour qu'il se passe bien. Le temps nécessaire n'est jamais connu par avance.

Un travailleur handicapé est moins productif



Le salarié est recruté pour **ses compétences**. Le recrutement d'une personne en situation de handicap n'est pas un recrutement charitable.



Cabinet de Recrutement et de Communication RH, nous sommes experts sur le recrutement des travailleurs handicapés mais aussi d'autres publics éloignés de l'emploi. Depuis 2007, nous proposons des dispositifs et outils pour accompagner nos clients sur leurs enjeux de **recrutements inclusifs**.

contact@jobinlive.fr

www.jobinlive.com

Job in live
Emploi Handicap & Diversité