

Semaine européenne de
l'emploi des personnes
handicapées du 19 au 25
novembre 2018

Rencontres professionnelles Employeurs privés - publics

STEREOTYPES ET RECRUTEMENT : COMMENT LEVER LES FREINS ?



Les freins des recruteurs

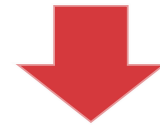
- **Difficulté à sortir du cadre :**
 - Crainte de prendre un risque par rapport aux attentes des managers, qui peut dépendre notamment de la posture du recruteur face à eux
- **Difficulté à aborder le sujet :**
 - Manque d'aisance pour aborder le sujet en entretien, lié notamment à un manque de sensibilisation et d'outils / crainte de sortir du cadre légal, de poser des questions interdites
 - Des questions qui peuvent fermer le dialogue plutôt que l'ouvrir, qui ne permettent pas d'être rassuré en fin d'entretien et qui peuvent avoir une connotation technique. Ex : avez-vous besoin d'aménagements ?



On doute donc on ne recrute pas

Les freins des managers / encadrants

- Craintes liées à leurs représentations (freins subjectifs) : moindre productivité, absentéisme, pas de temps pour accompagner la personne, complexité...
- Craintes liées aux aménagements à mettre en place (freins objectifs)
- Sentiment de ne pas avoir droit à l'erreur
- Sentiment d'isolement des managers pour gérer ces situations



On ne veut pas prendre de risque
donc on ne recrute pas

Les freins des personnes handicapées

- Autocensure forte du côté des candidats : freins à la déclaration, crainte de la discrimination positive ou négative, autocensure dans son choix d'orientation
- Vision parfois restreinte des dispositifs d'accompagnement, des aides et des aménagements pouvant être mis en place voire méconnaissance de leurs besoins
- Difficulté dans la posture à adopter et dans la manière d'évoquer ses besoins : trop de détails versus mutisme



Maladresse dans la communication /
difficulté à rassurer

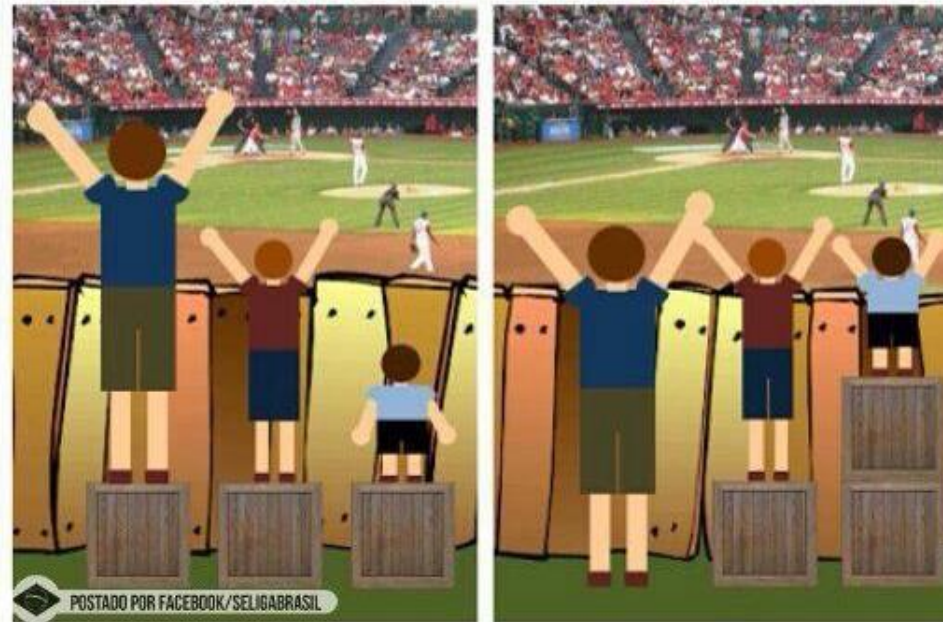
Comment déconstruire les représentations et lever les freins pour recruter ?

Sensibiliser/ former pour déconstruire les stéréotypes / représentations sur le handicap



Messages clés :

- Ce que recouvre le handicap
- Principe de compensation raisonnable versus favoritisme
- Les différents types de compensation
- Le contexte légal



Code de l'action sociale et des familles - art. L114-1-1 (V)

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Comment déconstruire les représentations et lever les freins pour recruter ?

Inciter sans obliger



Accompagner les équipes par des objectifs de moyens et des actions de recrutement différentes pour lever les barrières et favoriser la rencontre employeurs / candidats handicapés

Donner aux recruteurs les clés de la communication en entretien sur le handicap



- Créer un climat de confiance
- Aborder le sujet sous l'angle des conséquences
- Aborder les aménagements via des questions ouvertes

Rassurer : expliquer votre démarche, et la politique de la structure

S'autoriser à poser des questions

1/ sur les **conséquences** et non la nature du handicap : Indispensable de connaître les conséquences pour pouvoir analyser les besoins et compenser

2/ sur les **aménagements** : questions ouvertes / donner de exemples...

Comment déconstruire les représentations et lever les freins pour recruter ?

Soutenir et légitimer les recruteurs



Un message fort et un soutien de la Direction

Rassurer



- Valoriser les réussites
- Accompagner les managers dans la prise en compte du handicap et des aménagements

Recentrer le sujet sur les compétences et non le handicap



En formation et dans les process de recrutement, rappeler aux managers que le recrutement se base avant tout sur les compétences

Coaching des candidats



Accompagnement des personnes pour professionnaliser leurs discours et lever leurs propres représentations (ex d'outils : HandiMOOC)

En conclusion

Freins subjectifs



Sensibiliser

Freins objectifs



Compenser et accompagner

Enjeux



Réfléchir aux enjeux pour rééquilibrer la balance

Semaine européenne de
l'emploi des personnes
handicapées du 19 au 25
novembre 2018

Rencontres professionnelles Employeurs privés - publics

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contacts Handi-Pacte PACA : Cécile Bruley / Mathilde Poli

Cecile.bruley@thconseil.fr / mathilde.poli@thconseil.fr / 04 78 57 86 95

