



Olivier Lefevre, consultant en recrutement et formateur au sein du cabinet TH Conseil, spécialisé dans la gestion de la diversité des organisations et notamment l'emploi des personnes handicapées.

“Aucun métier n'est réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap”

Trouver un emploi quand on est en situation de handicap nécessite d'avoir fait le point sur ses besoins. Olivier Lefevre, consultant en recrutement et formateur au sein du cabinet TH Conseil, spécialisé dans la gestion de la diversité des organisations et notamment concernant l'emploi des personnes handicapées, livre ses conseils pour organiser sa recherche de travail.

Comment un candidat doit-il cibler les offres adaptées à son handicap ?

Avant de lancer sa recherche, le postulant doit bien se connaître et estimer les compensations dont il peut avoir besoin. Le candidat à l'emploi peut prendre pour exemple le dernier poste qu'il a occupé et les éventuels aménagements qui ont été nécessaires. Il doit se demander également s'ils sont toujours suffisants par rapport à l'évolution éventuelle de sa pathologie ou de sa situation.

Ensuite, il faut savoir qu'aucun métier n'est réservé ou interdit aux personnes handicapées. L'entreprise recherche avant tout des compétences et la question de la compensation du handicap se posera dans un second temps. Il ne faut donc pas filtrer sa recherche en fonction de ce qu'on estime être un métier adapté à son handicap. Il est important de ne pas se mettre des freins dès le départ. Les questions essentielles à se poser sont : quel métier ai-je envie de faire et qu'est-ce que je sais faire ? Bien sûr, il faudra dans le même temps avoir une vision objective de ses besoins en termes d'aménagements de poste. Il n'est pas recommandé, par exemple, de postuler à un métier qui exige de porter de lourdes charges si l'on a des problèmes de dos. Au-delà du fait de décrocher un emploi, il s'agit aussi de le garder et de pérenniser une situation professionnelle. Il faut donc pouvoir être en capacité de dire ce dont on a besoin.

Le candidat doit-il mentionner son handicap lorsqu'il répond à une offre ?

Si le postulant cible une entreprise qui est sensibilisée au recrutement de personnes en situation de handicap, on peut le vérifier généralement sur leur site Internet, cela peut être souhaitable. Le candidat pourra alors préciser dans sa lettre de motivation ou son CV qu'il possède la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Autrement, cela dépendra des postulants. Si le handicap nécessite des aménagements pour passer l'entretien, comme c'est le cas pour les personnes en fauteuil roulant, il est nécessaire d'en parler dans sa candidature. De même, une personne sourde pourra préciser qu'elle est joignable uniquement par SMS pour faciliter la prise de contact avec le recruteur.

Si le handicap n'est pas visible ou les besoins peu importants, on peut choisir de ne rien dire dans sa réponse à l'offre de poste. Il n'y a d'ailleurs aucune obligation à le faire car la loi protège la vie privée. Le handicap n'est qu'une caractéristique d'une personne. Ce qu'il faut mettre en avant, ce sont les compétences et son savoir être.

Comment la personne doit-elle évoquer le sujet lors d'un entretien ?

Tout d'abord, il n'y a aucune obligation d'aborder la question avec le recruteur. C'est au cas par cas, selon

le candidat. Tout dépend si ce dernier se sent en confiance face au recruteur et de son niveau d'acceptation de la situation. Quand il est capable de parler de son handicap, il peut être souhaitable de le mentionner en fin d'entretien, une fois que le recruteur a validé les compétences.

Le postulant peut tout simplement dire qu'il bénéficiait de tel ou tel aménagement dans son précédent poste. Il peut avoir besoin d'un fauteuil adapté, d'un logiciel spécial, de pouvoir alterner la position debout/assis, des temps de pause réguliers ou des heures de repas spécifiques, par exemple. En parler permet au candidat de montrer qu'il maîtrise son handicap et qu'il est capable de travailler avec. Attention, le recruteur ne peut pas demander au postulant pendant l'entretien quel coût il aura à supporter pour l'embaucher. D'autant que si le poste demande des aménagements, les éventuels frais seront pris en charge par des organismes comme l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

Le recruteur peut-il poser des questions sur la nature du handicap du candidat ?

Non, il ne peut pas demander de précisions sur le sujet pendant l'entretien. De toute façon, cela ne va pas lui servir à grand chose car ce qui est important, c'est avant tout de connaître les aménagements ou les conséquences du handicap dans l'emploi. Le recruteur peut en revanche poser des questions sur l'organisation du travail du précédent poste du candidat. L'idée, c'est d'accompagner la personne sur une pérennisation



“Si le handicap nécessite des aménagements pour passer l'entretien, il faut en parler dans sa candidature.”

de poste et de faire en sorte qu'elle puisse travailler au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Ce qui compte pendant le face à face avec le recruteur, c'est d'être le plus vrai possible. Il faut le rassurer car il a souvent peur de faire le mauvais choix quand il embauche quelqu'un. De manière générale, chacun fera son cheminement avec sa propre histoire et culture. Dans tous les cas, il ne faut rien s'interdire et ne pas se dire qu'on ne peut pas y arriver. Aujourd'hui, on trouve des personnes handicapées dans tous les secteurs, il y a même des chirurgiens en fauteuil. Et le candidat qui n'aurait pas parlé de son handicap pendant l'entretien pourra toujours le faire une fois en poste en se tournant vers la médecine du travail ou son employeur. ■