



Faut-il parler de son handicap lors de l'entretien de recrutement ?

Travailleur handicapé ?

Est considéré comme travailleur handicapé « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».



Déficience motrice
(amputation)



Allergies



Maladies
invalidantes



Maladies
cardio-vasculaire



Déficience auditive



Déficience intellectuelle
ou handicap mental



Déficience visuelle



Déficience psychique
ou maladie mentale



Déficience motrice



Parler de son handicap pendant l'entretien de recrutement ?

Parler de son handicap lors d'un entretien de recrutement est plutôt conseillé car cela apporte plus d'avantages que d'inconvénients :

- Transparence et honnêteté
- Confiance mutuelle entre salarié et employeur
- Identification rapide des aménagements possiblement nécessaires
- Préservation de la santé au travail
- Meilleure intégration du salarié
- Pas de mise en échec du salarié dans sa prise de poste



- 80% des handicaps ne se voient pas
- Il est difficile de parler de son handicap lors d'une recherche d'emploi car beaucoup pensent que tous les handicaps impactent la vie professionnelle

Parler de son handicap : risque ou chance ?

La vision du handicap



Dans l'esprit de la plupart des personnes,
le handicap se résume :

- à un fauteuil roulant,
- à une personne sourde donc muette, ou aveugle
- à une personne qui est physiquement limitée
(maux de dos, membres atrophiés...)

Et le handicap psychique n'est pas
toujours très bien compris

Les idées reçues sur le handicap

***Les différentes enquêtes réalisées au sein des entreprises prouvent que les idées reçues sur le handicap sont tenaces !
Parmi les plus fréquentes, on trouve :***

Le salarié handicapé :

- ne peut pas occuper tous les postes
- est moins performant que les autres salariés
- sera plus lent pour réaliser le travail
- ne comprendra pas ce qu'on attend de lui
- coûtera plus cher à l'entreprise car il faudra lui accorder des avantages ou un aménagement de poste
- est plus souvent absent car il va rencontrer systématiquement des problèmes de santé
- aura des difficultés à s'intégrer dans les équipes
- ne saura pas résister à la pression ou ne saura pas s'adapter aux aléas de la production
- peut donner une mauvaise image de l'entreprise aux clients

La peur d'être discriminé

Faut-il vraiment parler de son handicap en entretien de recrutement ?

Face aux idées reçues et aux stéréotypes, le candidat en situation de handicap peut avoir des hésitations.

Les personnes avec une RQTH ne le mentionnent pas sur leur CV de crainte d'être immédiatement discriminées

Parler de son handicap pendant l'entretien de recrutement ...

Les conseils à suivre

Avant l'entretien, se renseigner sur la politique d'intégration et de diversité de l'entreprise

Présenter d'abord et avant tout les compétences et rester axé sur la fiche de poste

Évoquer son parcours professionnel avec enthousiasme et un vocabulaire positif

Ne pas entrer dans les détails du handicap, **ils sont confidentiels** et ne concernent pas l'employeur

Rester toujours objectif sur les contraintes ou les contre-indications liées au handicap

Chasser les idées reçues et les stéréotypes

Ne pas se mettre en danger en acceptant un poste qui peut dégrader la santé

S'appuyer sur son conseiller emploi pour préparer l'entretien

Les erreurs à ne pas commettre

Ne pas parler de son handicap peut entraîner par la suite des comportements qui peuvent dégrader la santé !

- compenser au poste de travail en se sur-investissant dans les tâches
- subir un matériel non ergonomique et des situations de travail non adaptées au handicap qui aggravent les douleurs ou les difficultés
- ne pas être conscient de ses limites ou ne pas prendre en considération une dégradation de son état de santé
- ne pas solliciter son responsable en cas de difficulté
- refuser de rencontrer le médecin du travail



Important

- Le candidat en situation de handicap est le SEUL à pouvoir décider de ce qu'il dit et comment il le dit.
 - Il est conseillé de ne parler du handicap que s'il est en lien direct avec le poste de travail
 - Il faut distinguer origine du handicap et conséquences potentielles sur le poste de travail. Une maladie ou un accident n'entraîne pas obligatoirement des difficultés sur tous les postes de travail
 - L'entretien de recrutement peut permettre de pré-identifier les solutions qui permettent d'exercer le métier sans contrainte
 - Le handicap ne doit jamais être considéré comme un obstacle aux ambitions professionnelles
-
- **La santé doit toujours rester prioritaire et le travail ne peut pas accentuer le handicap ou dégrader l'état de santé**

Une vidéo ressource



https://www.youtube.com/watch?v=myqQJFBTb24&ab_channel=EmploiHandicapGrandLille



Pour aller plus loin...

Région Job présente de nombreux arguments en faveur de l'évocation du handicap pendant l'entretien d'embauche : <https://www.regionsjob.com/conseils/parler-handicap-entretien-embauche.html>

Le Centre d'Info Jeunesse conseille également de jouer franc jeu avec le recruteur : <https://www.cidj.com/emploi-jobs-stages/nos-conseils-pour-trouver-un-job-ou-un-emploi/faut-il-parler-de-son-handicap-lors-d-un-entretien-d-embauche>

Pour Keljob, il faut prendre les devants !

<https://www.keljob.com/articles/comment-parler-de-son-handicap-en-entretien-d-embauche>

Hello Work Place présente des cas différents pour mieux connaître les bonnes attitudes à avoir pendant l'entretien de recrutement : <https://www.helloworkplace.fr/place-accorder-handicap-lors-de-lentretien-d'embauche-laborder/>

**Vous souhaitez savoir
parler de votre handicap
pendant un entretien de
recrutement ?**



Prenez rendez-vous à
l'Espace Emploi pour
programmer des séances de
travail personnalisées

04 78 48 25 58