

Préparer un entretien avec une personne en situation de handicap ? Et pourquoi pas ?

Avant l'entretien

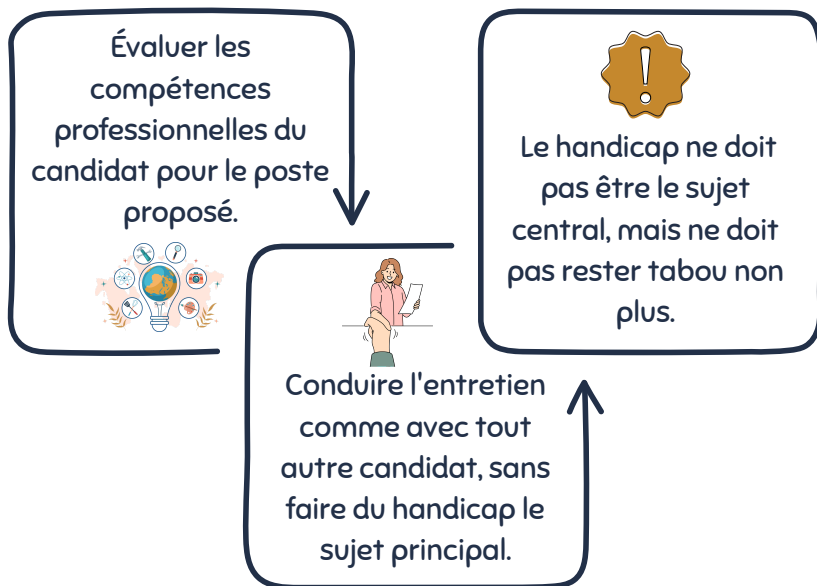


Préparer un entretien avec une personne en situation de handicap ? Et pourquoi pas ?

Mener l'entretien en toute confiance



Les clés à évaluer



Soulever le sujet du handicap

En parler avec bienveillance, uniquement pour évoquer d'éventuels besoins spécifiques liés à l'aménagement raisonnable.

Ne pas chercher à obtenir des informations médicales.



Les bons réflexes



Mettre en confiance :

rassurer, impliquer la personne dès le début.



Analyser les besoins du

poste : compétences et tâches concrètes attendues.



Présenter le poste

clairement : missions précises, conditions de travail objectives.



Si le handicap est évoqué :

questionner sur les éventuels besoins d'aménagement du poste ou de l'environnement de travail.



Sujets sensibles, s'abstenir !



Ne pas interroger sur la nature du handicap ou sur des informations médicales.



Se concentrer uniquement sur ce qui est nécessaire pour exercer les missions du poste.

Préparer un entretien avec une personne en situation de handicap ? Et pourquoi pas ?

Mettre le handicap sur la table de manière constructive



L'art de discuter du handicap durant l'entretien

Si le handicap est visible ou mentionné sur le CV :

Vous pouvez poser des questions sur les besoins spécifiques du candidat en lien avec le poste. Par exemple :

- "Je vois que vous avez indiqué une RQTH sur votre CV. Avez-vous besoin d'un aménagement particulier pour le poste ?"
- "Y a-t-il des tâches qui pourraient vous poser problème ?"
- "Avez-vous déjà bénéficié d'un aménagement de poste ?"

Si le handicap n'est pas visible mais que vous soupçonnez une situation de handicap :

Il est possible d'aborder les besoins du candidat sans faire référence directement au handicap. Par exemple :

- "Au regard des conditions d'exercice du poste, y a-t-il des points ou des tâches particulières qui pourraient poser problème pour vous ?"

Réflexion sur le parcours et l'intégration :

Vous pouvez également interroger le candidat sur des éléments du CV pouvant être liés à une situation de handicap, comme des ruptures dans le parcours ou des expériences dans des milieux protégés :

- "Avez-vous déjà exercé des missions similaires ?"
- "Avez-vous eu un aménagement de poste dans vos précédents emplois ?"



Projections positives pour l'intégration :

- "Si vous êtes recruté, quelles seraient les conditions idéales pour votre intégration dans l'équipe ?"

Responsabiliser le candidat dans son intégration :

- "Si votre manager devait communiquer auprès de vos collègues sur votre arrivée, que devrait-il dire ? Et, au contraire, que ne devrait-il pas dire ?"

Préparer un entretien avec une personne en situation de handicap ? Et pourquoi pas ?

Mettre le handicap sur la table de manière constructive



Les pièges à éviter

Les exemples de questions ci-dessous sont considérées comme discriminatoires car elles portent sur la vie privée du candidat et ne concernent en aucun cas ses compétences professionnelles. L'entretien NE DOIT PAS s'axer sur des informations personnelles, médicales ou liées à son handicap.



Les "interdites" santé / handicap :

- "De quelle maladie souffrez-vous ?"
- "Quel traitement suivez-vous ?"
- "Avez-vous déjà eu des problèmes de santé graves ?"
- "De quel handicap souffrez-vous ?"
- "Êtes-vous bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?"
- "Est-ce que votre handicap vous empêche de faire certains types de tâches ?"
- "Est-ce que vous avez des difficultés à vous déplacer ?"
- "Avez-vous besoin de soins médicaux réguliers ?"



Les questions "vie perso" :

- "Avez-vous des enfants ou des obligations familiales qui peuvent interférer avec le travail ?"
- "Comment votre famille gère-t-elle votre handicap ?"



Les "intrusives" ou "non pertinentes" :

- "Pourquoi avez-vous des périodes de chômage ? Y a-t-il une raison liée à votre santé ?"
- "Pourquoi avez-vous quitté votre dernier poste ? Était-ce à cause de votre handicap ?"
- "Est-ce que votre handicap a des répercussions sur votre vie sociale ou professionnelle ?"



Les "stéréotypées" :

- "Pensez-vous que vous serez capable de faire ce travail avec votre handicap ?"
- "Le travail sur ordinateur vous pose-t-il problème à cause de votre handicap ?"
- "Êtes-vous certain(e) que vous pourrez assumer toutes les tâches du poste ?"

Préparer un entretien avec une personne en situation de handicap ? Et pourquoi pas ?

Vous accompagner pour prendre une décision objective



Vous avez un doute sur l'aptitude médicale ?

Pour conforter votre évaluation ou obtenir un avis complémentaire, plusieurs solutions existent :



Organiser une visite de pré-embauche auprès du médecin du travail.



Proposer un stage d'immersion en entreprise pour vérifier concrètement les capacités du candidat sur le poste.



Planifier un second entretien avec un membre de la "mission Handicap" ou le référent handicap de l'entreprise pour un regard croisé.



Contacteur le conseiller Cap emploi, si le candidat a été orienté par ce service, afin de vérifier si une évaluation médicale de l'aptitude au poste a déjà été réalisée.