

# Recrutement non discriminant : recruter des personnes porteuses de handicap

| À quoi sert-il ?               | Quand l'utiliser ?      | Quel format ? |
|--------------------------------|-------------------------|---------------|
| Engager des travailleur·euse·s | Gestion des compétences | Méthode       |

Cet outil vous aidera à recruter sur base de compétences en intégrant une attention spécifique aux besoins des personnes porteuses de handicap dans les procédures de recrutement, et à penser des adaptations de ces procédures si nécessaires.

|                         |                                                  |
|-------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Pour quoi</b>        | Lutter contre les stéréotypes liés aux handicaps |
| <b>Pour qui</b>         | Responsable, gestionnaire                        |
| <b>Quand l'utiliser</b> | Avant le recrutement                             |

## Comment l'utiliser ?

Il s'agit d'une part de donner les mêmes chances à tou·te·s en se basant sur les compétences du·de la futur·e employé·e ; d'autre part d'offrir à chacun·e la possibilité de vivre positivement toutes les étapes du recrutement et de la mise à l'emploi, que ce soit pour la personne porteuse de handicap ou pour les travailleurs·euse·s qui collaboreront avec elle.

## Les trucs pour réussir ?

- › Informez-vous sur les soutiens proposés aux employeurs en matière de recrutement de personnes porteuses de handicap.
- › Adressez-vous au tissu associatif d'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap, il vous guidera dans vos démarches.



## Et après ?

Recruter une personne porteuse de handicap sur base de ses compétences constituera une richesse pour votre institution. Toutefois, n'hésitez pas à informer et sensibiliser l'ensemble du personnel sur les adaptations que cela peut provoquer, sans tabou ni stigmatisation.

---

## Outils associés :

- › Recrutement non discriminant : diversifier les canaux
  - › Recrutement non discriminant : recruter via des stages
  - › Recrutement non discriminant : recruter avec la validation des compétences
-

# RECRUTER DES PERSONNES PORTEUSES DE HANDICAP



**Il existe toute une série de mesures de soutien pour les employeurs qui veulent donner sa chance à une personne handicapée. Et toute une série de points d'attention à avoir... Voici le b.a.-ba.**

## EN BREF

**Il est intéressant de rendre sa procédure de recrutement accessible aux personnes handicapées. Et il y a toujours moyen d'aller plus loin en étant plus proactif.**

**Vous pouvez bénéficier d'aides publiques intéressantes.**

## LES ATOUTS

- + Ouvrir le recrutement à des profils non formatés**
- + Traduire effectivement dans les faits votre souci pour la diversité au travail**
- + Des collaborateurs motivés.**

## EN UN MOT

Il s'agit de donner une même chance à chacun en se basant sur les compétences détenues par le/la futur.e employé.e. Mais aussi de mettre chacun.e dans les conditions afin que toutes les étapes menant au recrutement et à la mise à l'emploi soient positivement vécues par la personne porteuses de handicap mais aussi par tout.e.s les travailleurs.euses ayant à collaborer avec elle.

## PRÉPARER LE RECRUTEMENT

- Vous pouvez décider, pour telle ouverture de poste, de donner sa chance à une personne handicapée. En effet, certaines fonctions se prêtent mieux que d'autres au recrutement de travailleurs porteurs de tel ou tel handicap. Vous pouvez vous faire conseiller gratuitement sur ce sujet (voir *infra*).
- Ceci dit, on conseille généralement aux employeurs de ne pas se limiter à organiser des procédures de recrutement séparées pour les personnes handicapées, « car il n'y pas non plus de fonctions séparées », comme l'écrit le Selor. D'ailleurs, pour Unia, la légalité de telles pratiques peut entrer en contradiction avec la législation, sauf cas particuliers comme les quotas pratiqués par les administrations et services publics.
- Réfléchissez toujours aux aménagements raisonnables qui pourraient vous être demandés lors de la procédure de recrutement et préparez-les. C'est encore peu connu, mais depuis 2007, le refus de répondre à une demande d'aménagement raisonnable, même dans la procédure de recrutement, est assimilé par la loi à une discrimination. Un tel refus peut donc faire l'objet d'une plainte (voir la fiche « *Recrutement, diversité et législation* »). Pas de panique, ces aménagements sont généralement lé-

-----

**CETTE PRATIQUE  
SE COMBINE TRÈS  
BIEN AVEC LES  
FICHES**

- + « Calibrer avec les compétences-clés »**
- + « Diversifier les canaux de recrutement »**
- + « Promouvoir les stages pour recruter »**

gers (par exemple : police de caractère agrandie, temps supplémentaire, utilisation d'un logiciel auditif, utilisation d'un logiciel d'agrandissement, etc.). Ils sont bien balisés par la législation et vous pouvez facilement être conseillé en la matière (voir plus bas).

- Le cas échéant, faites-vous conseiller par un spécialiste pour adapter telle ou telle étape de votre procédure de recrutement.
- Formez un cadre de votre équipe aux aspects spécifiques du recrutement et de l'intégration de personnes handicapées.

## DIFFUSER L'OFFRE

- Dans vos offres d'emploi, montrez votre ouverture par des mentions comme :
  - **EXEMPLE** « La politique de notre association est axée sur la diversité et l'égalité des chances. Nous sélectionnons les candidat-e-s en fonction de leurs qualités, indépendamment de leur âge, leur sexe, leur origine, leur conviction, leur handicap, leur nationalité, etc. »
  - **EXEMPLE** « Les personnes handicapées sont encouragées à se porter candidates. L'entreprise prévoit des aménagements raisonnables tant pendant la procédure de sélection que dans l'exercice de la fonction. »
  - **EXEMPLE** « Mentionnez si vous souhaitez bénéficier d'aménagements raisonnables durant la procédure de sélection en raison d'un handicap. Dans le cas où vous êtes présélectionné.e pour passer aux étapes suivantes de la procédure, un membre de notre équipe vous contactera. »
- Faites circuler vos offres vers les organisations qui se consacrent aux personnes handicapées :
  - Services publics : AVIQ-Branche Handicap (ex Awiph) en Wallonie, Phare en Région bruxelloise
  - Initiatives associatives : site web [www.wheelit.be](http://www.wheelit.be), Ligue Braille, Info-Sourds, FFSB, Diversicom, etc.
  - Vos offres seront ainsi présentées à des candidats pour qui elles sont *a priori* adaptées ou facilement adaptables. Ces candidats pourront être accompagnés jusqu'après l'entrée en poste.

## L'ENTRÉE EN POSTE



« On a tendance à se dire que travailler avec une personne qui a un handicap, ce n'est pas comme avec une autre. Mais à y bien regarder, tout le monde a ses particularités, son parcours. »

**Émilie Many,**

responsable du personnel de 8Infini, entreprise d'insertion bruxelloise

- En matière de handicap et de travail, toutes les situations sont des cas particuliers. La personne handicapée, le poste et l'employeur doivent avoir les moyens de « s'approprier » avant de prendre une décision. Il existe donc des mesures d'aide à l'emploi qui permettent à une personne handicapée de se tester à son métier dans votre entreprise (stage de découverte, contrat d'adaptation). Cela offre la possibilité à toutes les parties concernées de vérifier et d'ajuster les adaptations de part et d'autre.
- D'autres interventions tout aussi décisives peuvent être sollicitées, avec des variations selon la Région où réside le travailleur concerné :
  - aide financière ponctuelle pour des adaptations techniques du poste de travail,
  - aide à l'emploi compensant l'éventuel déficit de productivité lié au handicap (prime d'intégration, prime d'insertion, prime de compensation – jusqu'à 50 % du coût salarial, en fonction du degré de handicap).
- Mobilisez le tutorat : un collègue formé au soutien et à l'accompagnement de personnes handicapées sera un gage d'intégration dans votre organisation sur le long terme (voir la fiche « *Promouvoir les stages pour recruter* »). Des aides existent auprès de certains Fonds sociaux sectoriels et auprès de Phare et de l'AVIQ-Branche Handicap (ex Awiph) selon la région de résidence de la personne handicapée « tutorée ».
- Sensibilisez votre équipe aux problématiques du handicap au travail, aux raisons pour lesquelles vous vous engagez dans ce sens et sur les actions que vous prévoyez en la matière.

## VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

### > Pour changer sa perception du handicap

 <http://www.handicaptomeme.be/>

### > Pour identifier les aides pour les travailleurs handicapés wallons :

 <http://wikiwiph.aviq.be/Pages/Emploi-et-formation--aides-propos%C3%A9es-par-l'AViQ-branche-Handicap.aspx>

 0800 16 061

 Ou via l'un des bureaux régionaux de l'AViQ-Branche Handicap ([liste ici](#))

### > Pour identifier les aides pour les travailleurs handicapés bruxellois :



 <http://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-circuit-ordinaire/>

 0800 16 061 (le matin)

### > Approche globale, conseils et aide à la réflexion

 Le module « Le handicap ? Pensez-y » du site internet <http://www.ediv.be> d'Unia.

 Jobcoaches dans une des 14 asbl partenaires de l'AViQ ([liste ici](#))

  Pool H (au Service Diversité d'Actiris), pour les employeurs bruxellois, 02 505 77 05, [poolh@actiris.be](mailto:poolh@actiris.be)

Secteur Emploi Formation du service Phare, pour les travailleurs bruxellois francophones, 02 800 80 32

---

## > Conseils pour les aménagements raisonnables dans les procédures de recrutement

---



Brochure du SPF Emploi fédéral :

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=3802&LangType=2060>

---



Brochure du Selor :

<http://client.selor.be/media/221335/selor%20-%20adaptations%20de%20poste%20de%20travail%20optima%20ha.pdf>

---



Pool H, pour les employeurs bruxellois, 02 505 77 05, [poolh@actiris.be](mailto:poolh@actiris.be)

---