



DOSSIER  
SPÉCIAL

# Recrutement: les atouts d'un vrai dialogue

**DÉFI** Un candidat sur deux ne déclarerait pas systématiquement son handicap ou se priverait de postuler... Mais cela peut changer.

PAR CÉLINE CHAUDEAU

**CES CANDIDATS**, elle les a connus enfants, pour certains. Par le passé, Mireille Malot a travaillé sur la question des auxiliaires de vie en milieu scolaire<sup>1</sup>. « Quelques-uns sont davantage revenus vers moi à l'âge adulte, se souvient-elle. Parce qu'ils se heurtaient soudain à l'intégration dans le monde du travail, j'ai voulu intéresser l'entreprise au handicap. » Ainsi est né le joli festival Regards croisés, qui a célébré sa II<sup>e</sup> édition début novembre à Saint-Malo. « Le principe est de demander à des personnes en situation de handicap de nous raconter leur vie au travail à travers des courts-métrages pour changer le regard des autres. » Preuve que la formule marche, le festival a même, pour la première fois cette année, organisé un « job dating » pendant l'événement. « Cette idée est venue justement d'entreprises qui ne savaient pas toujours comment s'ouvrir aux personnes en situation de handicap, se réjouit l'organisatrice. Il faut juste que les recruteurs et des candidats réussissent à se connaître et à se rencontrer... »



GETTYIMAGES/STURTI



**Même si les représentations du handicap ont évolué, il reste des freins de part et d'autre**

JOHAN TITREN, ADECCO

## Un enjeu mieux intégré

« J'ai quand même le sentiment qu'en termes de lutte contre les discriminations, et de prise en compte de la question du handicap en particulier, on progresse un peu », témoigne Coralie Rachet, directrice chez Robert Walters France. Cette spécialiste du recrutement est d'autant plus sensible à la question que son cabinet est membre fondateur de l'association A compétence égale, engagée dans

la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi. Elle reconnaît, toutefois, bénéficier d'un avantage certain. « Nous travaillons sur un marché de cadres pénurique où se livre surtout une guerre des talents. Mon défi est donc avant tout de recruter des candidats sur un marché concurrentiel. Dans ce contexte, il est plus facile de se centrer plus vite sur les compétences et de dis-



### **Les retours d'expérience plaident en faveur de l'inclusion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.**

tinguer ce qui est important ou accessoire. » Autrement dit, les recruteurs sont moins frileux, d'autant plus que les retours d'expérience sont positifs. « C'est dans l'air du temps pour les sociétés d'apparaître plus engagées et responsables sur ces sujets. En même temps, les études prouvent globalement que la prise en compte du handicap quel qu'il soit, et de la diversité au sens large, sont des facteurs de performance. »

### **Une relation de confiance à construire**

Reste, cependant, à trouver ces candidats et surtout à les convaincre de dévoiler leur RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) en toute confiance. « Même si les représentations du handicap ont beaucoup évolué, il reste encore des freins de part et d'autre », observe Johan Titren, directeur égalité des chances chez Adecco. Selon une récente étude du groupe, 59% des candidats en situation de handicap, souvent par prudence, ne se déclareraient pas systématiquement. Pour tenter de lever ce tabou, le spécialiste du travail intérimaire a lancé un slogan, « Votre différence peut faire la différence », à l'adresse des candidats qui, de crainte d'être stigmatisés, se priveraient ainsi de certaines opportunités. « L'idée, que de plus en plus d'employeurs ont intégrée, est que nous sommes tous porteurs de différences. Or nous avons tous, aussi, des compétences ainsi que des qualités humaines à faire valoir. »

« Nous encourageons les entreprises et les managers à se former et à mieux accueillir le handicap », abonde Coralie Rachet. Parmi les solutions possibles, l'appartenance à une association de lutte pour l'insertion des personnes en situation de handicap ou des campagnes claires sur le sujet. « Les entreprises peuvent ainsi envoyer les bons messages et attirer d'excellents nouveaux candidats. »

1. Autrice en 2001 d'un rapport sur la scolarisation des handicapés remis à Jack Lang.