



Projet Emploi et Handicap

Maroc Tunisie Bénin Sénégal

Le processus de recrutement inclusif

Fiche technique

N°6
Juin 2020

Pourquoi cette fiche ?

- Pour permettre aux entreprises d'adopter des pratiques de recrutement plus inclusives
- Pour permettre aux services de l'emploi de mieux accompagner les entreprises dans leur recherche de candidats

Recrutement inclusif, de quoi parle-t-on ?

Le recrutement inclusif consiste à recruter une personne dans son entreprise ou son organisation, sur des critères objectifs telles que les compétences et non sur des préjugés, tout en s'ouvrant à la diversité.

Tenir compte des situations de handicap dans un processus de recrutement est complexe, du fait même de la diversité des handicaps.

Cependant, pour l'entreprise, mettre en place une démarche d'amélioration continue du processus de recrutement en intégrant la question du handicap se révèle pertinent pour rendre le processus de recrutement plus efficace globalement et plus inclusif.

Le préalable indispensable à un recrutement inclusif est de former les personnes responsables du recrutement et de la sélection :

> Sur la compréhension du handicap : voir la fiche technique n° 1

> Sur le contexte législatif, qui varie selon les pays : non-discrimination, quota et obligation d'emploi, dispositifs coercitifs (taxe) et incitatifs (réduction de charge sociale) : fiche technique n° 2

> Sur la prise de conscience des biais cognitifs pour éviter toute discrimination : fiche technique n°3

Les 5 étapes de ce schéma illustrent un processus de recrutement non discriminant et inclusif :

01

Une offre d'emploi adaptée

02

Un vivier de candidatures diversifiées

03

Une grille d'analyse du candidat objective + jury de sélection

04

Des questions à proscrire par rapport au handicap

05

Des modalités de recrutement innovantes et/ou basées sur les compétences



• Etape 1 : Publier une offre d'emploi adaptée

En préalable, vous aurez identifié les objectifs du poste et les tâches essentielles en lien avec les fonctions et responsabilités. L'offre doit être proportionnée à la tâche et ne pas mentionner de termes discriminatoires. Pour être inclusive, elle doit comprendre les informations suivantes :

- Une date de mise en ligne et le nom de l'employeur
- Un intitulé de poste non discriminant (avec la mention H/F par exemple)
- La description du poste et ses contraintes (degré d'autonomie, station debout, port de charges...). Seules les exigences physiques essentielles doivent être mentionnées pour ne pas être discriminantes.
- La localisation du poste (la plus précise possible, les transports en commun pour s'y rendre)
- Les conditions et horaires de travail (déplacements, temps complet ou partiel, possibilité d'horaires flexibles et de télétravail...)
- La description du profil (les compétences attendues essentielles uniquement) du candidat ou de la candidate recherché(e)
- Le type de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...) et sa durée
- Une adresse de contact de réception des CV ou un formulaire pour postuler à l'offre, une adresse de contact pour des renseignements concernant des mesures d'adaptation.

Ci-dessous, une trame possible pour une offre d'emploi inclusif :

Vous retrouverez l'exemple d'une annonce rédigée dans l'annexe 1 de ce document.

{Titre du poste}
{Lieu de travail}
NOUS AVONS BESOIN DE VOS TALENTS!

Entreprise : {Nom de l'entreprise}
est {description de l'entreprise}.

Description de l'emploi : Vos responsabilités principales seront {donner un aperçu précis des responsabilités de l'emploi}. Vous devrez quotidiennement {liste de tâches principales liées à l'emploi}. Afin d'y parvenir, vous devrez travailler {seul, en équipe, comme chef d'équipe, etc.}. Votre travail permettra à l'entreprise de {expliquer l'importance de cet emploi pour l'entreprise}.

Compétences et responsabilités : Les atouts importants sont {donner un aperçu précis des responsabilités de l'emploi}. Ce poste à temps plein offre {listes des avantages de travailler pour votre entreprise}.

Comment postuler : Les formulaires peuvent être envoyés par {courrier, courriel, télécopieur, etc.} au plus tard le {Date limite} à: Nom de l'entreprise} / {Adresse postale} {Numéro de téléphone} {Adresse de courriel} {Adresse du site Web} À l'attention de : {personne ou poste, le cas échéant}

Pour plus de renseignements au sujet de notre milieu de travail accessible et de notre Politique de diversité en milieu de travail, dont les mesures d'adaptation, veuillez écrire à {Adresse de courriel} ou appeler {Numéro de téléphone}.

{Nom de l'entreprise} souscrit au principe d'accès à l'égalité en emploi; les candidatures de personnes en situation de handicap sont bienvenues et nous pouvons offrir des mesures d'adaptation pendant le processus d'embauche. Nous accordons une grande importance à la diversité des personnes que nous embauchons et de celles que nous servons.

La diversité, pour {Nom de l'entreprise}, c'est de favoriser un milieu de travail où les différences individuelles sont reconnues, appréciées, respectées et valorisées, de façon à développer le plein potentiel de chacun et à mettre à profit les talents et les forces de chaque personne.



Attention

Assurez-vous que votre offre soit affichée dans divers formats, pour les supports imprimés avec une police type Arial et une taille de police 12, afin qu'elle puisse être vue par le plus grand nombre de candidats possible !

Bon à savoir

Les personnes issues de la diversité ont parfois tendance à s'auto-censurer. Formaliser dans l'offre d'emploi votre engagement à recruter du personnel issu de la diversité peut favoriser des candidatures de personnes en situation de handicap.



Exemples de mentions inclusives :

« La politique d'embauche de notre entreprise vise à améliorer la représentation de la diversité au sein de ses effectifs »

« Nous sommes une structure handi-accueillante, n'hésitez pas à postuler »

« Notre entreprise valorise la diversité de ses collaborateurs »

« Notre entreprise valorise la diversité des personnes qu'elle embauche et sert »

Les critères discriminants sont interdits :

1- Dans une usine de câblage, les offres d'emploi pour les opérations fine et manuelle s'adressent à des profils féminins. Cette entreprise considère qu'une femme est plus minutieuse et qu'elle sera plus compétente qu'un homme à cette tâche.

2- Un poste d'accueil qui va indiquer une bonne présentation et une bonne condition physique et l'exigence d'une photo sur le CV. C'est une manière de dire, je souhaite avoir une jeune femme, plutôt jolie et qui n'est pas en surpoids.

Dans ces 2 cas, les exigences liées au poste ne sont pas liées aux compétences mais à des critères discriminants.

Si je suis un homme, je peux être précis et être en capacité de faire un travail minutieux. Je peux être rond, être en fauteuil roulant et cela ne m'empêche pas d'accueillir le public avec le sourire et de savoir où l'orienter.

Attention également aux termes discriminatoires liés à la santé

Certaines activités peuvent légitimer de recruter des personnes en capacité physique de réaliser certaines tâches à accomplir dans le cadre de l'activité proposée. Cette dérogation est possible uniquement si le poste implique des activités physiques (surveillance de lieux à risque nécessitant des interventions, élagage, travaux sur des pylônes électriques, obligation de rester de manière très prolongée debout, ports fréquents et répétitifs de charges lourdes...).

Il convient de rédiger l'offre de la façon suivante :

« Attention, le poste nécessite de rester longtemps debout (XX heures/jour) »

« Le poste implique de porter des charges de plus de 15 Kg au moins 4h/jour »

Mention(s) à proscrire : - Bonne santé - Absence de maladie - Personne en bonne condition physique - Bonne résistance au stress - Absence de handicap - Personne valide ;



• Etape 2 : Identifier des viviers de candidats diversifiés

Le principal souci des recruteurs est de manquer de candidatures de personnes en situation de handicap. Pour recevoir des candidatures diversifiées, il faut multiplier les canaux de diffusion de ses offres d'emploi.

Quelques conseils :

- Diffuser votre offre sur les sites de l'emploi institutionnel, privés et dans les réseaux spécialisés
- Diffuser vos offres sur les réseaux sociaux et dans des journaux locaux
- Diffuser auprès d'associations d'insertion et d'associations culturelles et sportives à proximité de votre entreprise.

Plus vous communiquez largement, plus vous aurez des profils différents !



• Etape 3 : Se doter d'une grille d'analyse objective

L'égalité de traitement impose d'utiliser la même grille pour tous les candidats, un temps d'entretien comparable, de demander le même justificatif pour tous (diplôme, qualification, casier judiciaire si le poste l'exige conformément aux règles de droit).

L'entretien tiendra compte d'éléments de forme et de fond :

- La forme : s'imposer un temps maximum pour chaque entretien et s'y tenir
- Le fond : des questions axées sur les compétences, les capacités relationnelles. Des questions qui sont les mêmes pour tous, et un degré de notation pour pouvoir comparer les profils. La formulation des questions peut être adaptée selon les difficultés de compréhension et de communication du candidat.

Voir un modèle de grille dans l'annexe 2

• Etape 4 : Faire l'entretien et les questions à proscrire

Rappelons que toute question qui touche aux critères suivants : situation de famille, âge, religion, état de santé, orientation sexuelle, origine ou appartenance ethnique...) est illégale.

Un professionnel des ressources humaines n'est ni un professionnel de santé ni un expert du handicap. Pour cette raison, le professionnel RH ne peut pas demander à un candidat quel est son handicap ou son problème de santé.

Son focus doit rester sur les compétences professionnelles et personnelles de la personne pour le poste.

Questionner le handicap risque de le mettre dans une situation de biais :

« Je ne connais pas le handicap, cela me paraît trop compliqué (préjugés) alors je rejette cette candidature (discrimination) ».



Evitez d'avoir une posture misérabiliste du type « *je suis désolée* », « *cela doit être difficile* », « *que dieu vous garde/vous protège* », « *ma pauvre ou mon pauvre...* ».

Restez professionnel et respectueux de la dignité de cette personne. Si une personne vous parle de son handicap, demandez-lui-en quoi cela peut la gêner dans la vie quotidienne sur son lieu de travail et dans ses tâches au travail (difficultés à se déplacer, à voir, à se concentrer, à s'orienter, à rester assis ou debout...). Vous pouvez également lui demander comment elle

contourne ses difficultés, les astuces qu'elle a mise en place pour être autonome. Pour tous les candidats, vous pouvez demander quelles sont ses difficultés particulières, en mettant en avant la politique de votre entreprise visant à proposer des adaptations pour les personnes qui auraient des difficultés. Cette stratégie permet de mettre le candidat en confiance afin qu'il évoque éventuellement ses difficultés particulières. Dans tous les cas pour éviter les biais, il est préférable d'impliquer plusieurs personnes dans le processus de recrutement.

J'ai été contactée par cette société disant qu'ils ont reçu mon CV et que j'étais invitée à passer un entretien. J'ai eu un premier entretien téléphonique puis un second avec la direction et la responsable de l'infirmierie.

Elle m'a posé des questions sur ma situation médicale et m'a demandé de consulter le médecin du travail.

En revanche, durant l'entretien, j'ai eu des questions – réponses sur mes qualifications, mes compétences et mes motivations, sans évocation de mon handicap. Donc comme eux ne l'ont pas abordé je n'ai pas pensé utile de l'évoquer.

Témoignage d'une travailleuse en situation de handicap au Maroc

- Etape 5 : Adopter des modalités de recrutement innovantes ou basées sur les compétences

Un entretien peut être stressant, certaines personnes sont plus à l'aise ou mieux préparées que d'autres. D'autres modes de recrutement sont possibles pour évaluer au mieux les compétences d'une personne.

Vous gagnerez du temps et vos actions seront plus centrées sur les talents, les compétences et atteindront un public plus divers. C'est un bon moyen de redonner du sens à votre métier. Voici quelques méthodes de recrutement innovantes :

| Type de recrutement | Objectifs | Descriptif |
|--------------------------|--|--|
| Assessment Tests | <ul style="list-style-type: none"> • S'ouvrir à des profils variés • Détecter et déterminer le potentiel du candidat dans des formats différents • Objectiver la sélection par une grille d'analyse | <p>Il s'agit d'organiser une session d'un ou deux jours pendant lesquels vous allez être amenés à passer des tests individuels et collectifs. L'objectif est de mettre le candidat ou la candidate en situation réelle, pour traiter de sujets qu'il ou elle pourrait rencontrer s'il ou elle était en poste. Cette alternance entre tests individuels et collectifs permet d'évaluer des compétences techniques et des compétences relationnelles.</p> <p>Cette méthode s'adresse plutôt pour des profils de managers, métiers en lien avec de la clientèle, chef de projets ou des fonctions supports.</p> <p>Des structures sont spécialisées dans ce type de recrutement, il est parfois moins coûteux de faire appel à une expertise externe que de construire ces propres tests.</p> <p>Pensez à l'accessibilité de ce type de tests par rapports aux déficiences sensorielles et motrices (accessibilité : des supports, du travail en groupe, des interactions (si jeu de rôle) et des locaux.)</p> |
| Recrutement participatif | <ul style="list-style-type: none"> • Engager vos collaborateurs • Recrutement orienté sur la pratique | <p>Les recrutements sont souvent pratiqués par l'équipe RH et le manager direct. Il peut être intéressant d'intégrer un collaborateur expérimenté pour participer au recrutement sur la partie opérationnelle. Le collaborateur aura une vision très concrète du travail quotidien et pourra donner un avis complémentaire.</p> |
| Networking | <ul style="list-style-type: none"> • Se centrer sur l'humain • Pousser le candidat à montrer son potentiel • Rencontrer de nombreux candidats dans un temps réduit | <p>Vous pouvez organiser des portes ouvertes où vous inviter du public à découvrir votre entreprise et vos métiers. Cela permet à des candidats potentiels de vous rencontrer dans un cadre plus décontracté. Vous pourrez peut-être dénicher une perle rare !</p> <p>Vous pouvez aussi participer à des événements organisés par des universités ou des partenaires, notamment des associations spécialisées, qui proposent aussi ce format d'échange.</p> <p>Pensez toujours accessibilité. Si les candidats doivent se déplacer, proposer un accompagnement pour les déficients visuels et moteurs. Idem pour un malentendant, vous pouvez par exemple, lui proposer un échange sms en direct. Proposer la présence de traducteur en langue des signes.</p> |

| Type de recrutement | Objectifs | Descriptif |
|---------------------|--|---|
| Duodays | Sur une demi-journée ou une journée, permettre à des candidats de connaître un métier, et à des salariés de briser leurs stéréotypes sur le handicap | L'entreprise SITEL (centre de contacts) au Maroc a organisé des duodays. Cet événement sur 1/2 journée, a permis à des jeunes en situation de handicap de découvrir les métiers de SITEL et d'échanger de manière conviviale avec les équipes RH. Les équipes SITEL ont mieux compris les barrières rencontrées, notamment par des personnes malvoyantes, et surtout sont sortis convaincus des compétences de ces jeunes. Des profils ont été identifiés et ont permis de mener à des entretiens de recrutement par la suite. |
| Job dating | <ul style="list-style-type: none"> • Multiplier les rencontres sur un temps court • Se centrer sur l'échange, l'humain • Changer vos postures de recruteurs | Un job dating est un entretien d'embauche « express » : entre 7 et 10 minutes durant lesquelles un candidat va pouvoir échanger avec un recruteur dans le but de décrocher un deuxième rendez-vous. Le recruteur, va être amené à rencontrer sous ce format un nombre important de candidats, le temps d'une journée ou d'une demi-journée. Le job dating peut être organisé en interne mais vous pouvez aussi participer à des job dating organisé par des associations ou des universités. Le format peut être convivial en changeant les modalités de recrutement. Vous pouvez le faire dans un endroit de type espace de co-working avec des espaces où vous être assis sur des canapés ou devant un bar. Vous verrez que la discussion sera plus détendue et vous cernerez beaucoup mieux la personnalité du candidat ou de la candidate. Pensez bien à l'accessibilité physique et communicationnel de votre événement. |
| Forum virtuel | <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des entretiens sans se déplacer. • Un candidat peut postuler d'une autre ville ou d'un autre pays. • Elargir sa zone de recrutement. • Proposer de nouveaux canaux de communication : vidéo, chat. | Le forum virtuel permet d'organiser des entretiens via une plateforme en ligne. L'avantage c'est que vous pouvez multiplier les échanges comme pour le Job dating. Cela permet aussi de s'entretenir avec des candidats qui ne sont pas sur votre ville où qui peuvent avoir des soucis de mobilité. Ce concept est déployé en France pour les candidats en situation de handicap. Ces plateformes sont répertoriées sur les internet « forum virtuel et handicap ». En Afrique, ce sont souvent des forums étudiants. |
| Forum inverse | <ul style="list-style-type: none"> • Changer les postures • Être concentré sur les savoirs être • Révéler les qualités relationnelles du candidat | Dans le forum inversé, c'est le candidat qui va vous poser des questions sur votre entreprise. Ce changement de posture permet de rééquilibrer la relation recruteur-candidat. Après tout, vous offrez un emploi, mais le candidat vous offre des compétences. C'est également un bon moyen de détecter des profils ayant de bonnes capacités communicationnelles. |



| Type de recrutement | Objectifs | Descriptif |
|--------------------------|--|--|
| Mise en situation réelle | <ul style="list-style-type: none"> • S'ouvrir à d'autres profils • Objectiver ses méthodes de sélection • Gagner en coût et en efficacité | Fondée sur les habiletés nécessaires, elle propose des exercices qui reproduisent, par analogie, le poste de travail. Ces exercices, mettent donc le candidat en situation de démontrer concrètement ses compétences. Vous ne vous centrer pas sur le CV ou sur l'expérience passée mais sur ce que la personne c'est vraiment faire. Par exemple, je peux être passionné par la réparation des machines sans être diplômé. |
| Hackathon | <ul style="list-style-type: none"> • Détecter des talents • Valoriser votre image • Trouver des solutions ou des services innovants pour votre entreprise. | Les hackathons sont issus du monde informatique mais il s'est largement démocratisé à d'autres domaines d'activités. Le concept : proposer de réunir des personnes de métiers différents et d'horizon différentes pour inventer des usages, des solutions ou des produits innovants. C'est une compétition par équipe et animé sous un format créatif. C'est un challenge intense qui va libérer la créativité du groupe et faire ressortir de vraie pépite en termes d'idée mais aussi de talents. Les hackathons peuvent donc être détourné pour du recrutement. Vous avez l'opportunité de travailler sur une innovation en interne et de détecter des talents. Présentation du Hackathon de Recrutement par tungXten |
| Coding game | <ul style="list-style-type: none"> • Challenger les candidats • Trouver des innovations • Détecter les codeurs les plus talentueux | Le coding game est plus réservé aux entreprises du digital. Ce sont des domaines très en tension où il devient difficile de recruter des profils. Le coding game propose des défis aux développeurs sous un format ludique. Ce challenge permet de détecter des talents inattendus. |
| Cooptation | <ul style="list-style-type: none"> • Gagner en efficacité et rapidité • Engager ses collaborateurs • Valoriser l'image de l'entreprise | Transformer ses salariés en chasseurs de tête et utiliser leur carnet d'adresse pour répondre au besoin de recrutement de votre entreprise. En sollicitant ses connaissances, le collaborateur joue un rôle de prescripteur auprès du candidat. C'est un ambassadeur efficace et un recruteur redoutable et exigeant. |
| Actions originales | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluer le candidat dans un autre contexte • Pousser le candidat à montrer son potentiel • Avoir une vision sur les softskills | Proposer une journée de recrutement dans un format inattendu et qui vous ressemble. Des entreprises innovent, comme ikea qui a détourné un mode d'emploi pour proposer un poste, decathlon qui propose à ces futures managers de candidater en baskets et de relever des défis sportifs en équipe. Au Maroc, nous avons organisé une journée nommée Osmose. Des entreprises de divers domaines étaient invitées ainsi que des chercheurs d'emploi en situation de handicap. Cette journée très conviviale et de partage d'idée et de challenges autant culinaires que sportifs, a permis aux recruteurs de rencontrer des candidats sous un autre format. |

Annexes 1

Exemple d'une offre d'emploi Inclusive

Télémarketeur H/F

Entreprise XX
Poste CDI
Lieu XX

Parlons de vous

- Vous avez acquis une première expérience en CRM et en prise de contact par téléphone
- Vous possédez une bonne capacité relationnelle
- Un diplôme en marketing ou commerce serait apprécié

Au-delà des compétences métiers, nous recherchons des talents qui souhaitent exprimer leur potentiel et ouvrir les possibles avec nous car nous considérons que le partage des idées et l'intelligence collective sont source de valeur ajoutée et de performance pour tous. C'est avant tout votre aisance relationnelle, votre capacité d'apprentissage et votre curiosité qui feront la différence !

Venez vivre des expériences variées, rejoignez-nous !

Vos missions

Vous souhaitez vivre une nouvelle aventure professionnelle et prendre part à un projet ambitieux ?

Rejoignez-nous et ensemble accélérons nos talents pour faire de XXX le partenaire préféré de tous nos clients autour de solutions à haute valeur ajoutée

Intégré(e) au sein de la Direction du Marketing dans un contexte de transformation, vous contribuez à la stratégie de développement pour notre Business Unit, qui s'adresse au marché des Experts-Comptables.

Basé(e) sur notre siège à XXX vous intégrez notre équipe et en tant que Télémarketeur H/F, vous aurez pour mission d'identifier des interlocuteurs dit « prospect » afin de les mettre en relation avec nos commerciaux terrain.

Vos challenges

- Vous traitez et gérez toutes les demandes commerciales entrantes
- Vous réceptionnez des appels entrants pour qualifier les demandes clients/ prospects
- Vous attribuez les leads qualifiés aux commerciaux, en charge du suivi de ces leads
- Vous prospectez par téléphone pour générer des leads
- Vous vous assurez de la bonne qualité des leads et de leur traitement adapté
- Vous mettez à jour les données de la base

Votre écosystème

Nous sommes un groupe international de plus de 3000 collaborateurs dans plus de 8 pays qui accompagnent les professionnels des métiers de l'Expertise-Comptable, de la Paie et des Ressources Humaines, de l'ERP, de la fiscalité et du Retail

Notre entreprise conçoit des solutions de gestion utiles et innovantes pour ses clients, afin de devenir leur partenaire préféré en comprenant leur métier et leurs enjeux pour permettre aux clients de transformer leurs défis en opportunités.

Les valeurs de notre groupe : s'engager ensemble, s'inspirer de nos clients et explorer toujours.

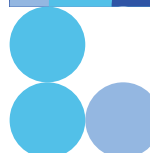
Chaque histoire est différente au sein de notre entreprise, à vous de créer la vôtre !

Annexes 2

Exemple d'une grille entretien RH

Les questions de cette grille peuvent être utilisées lors d'un entretien de recrutement. Les questions sont à adapter selon le contexte, le poste, l'entreprise et le candidat.

| Type de questions | Réponses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|---|---|---|---|---|
| Introduction : | | | | | | |
| Présentation personnelle, de l'entreprise et du poste, exposé du déroulement de l'entretien | | | | | | |
| Motivations pour l'emploi proposé | | | | | | |
| Pourquoi souhaitez-vous travailler dans notre société (ou dans notre entreprise – ou dans notre secteur d'activité) ? | | | | | | |
| Pourquoi avez-vous répondu à notre annonce ? | | | | | | |
| Que pensez-vous pouvoir apporter dans cet emploi ? | | | | | | |
| Parcours professionnel | | | | | | |
| Pouvez-vous parler de vos expériences professionnelles ? emploi, stages | | | | | | |
| Des postes que vous avez occupés en lien avec le poste proposé ? | | | | | | |
| Quelles étaient vos responsabilités ? | | | | | | |
| Qu'avez-vous le plus aimé ? le moins aimé ? et pourquoi ? | | | | | | |
| Pourriez-vous me parler de votre emploi actuel ? (ou de votre recherche d'emploi ? | | | | | | |
| Que recherchez-vous dans un travail ? | | | | | | |
| Pourquoi avoir choisi telles études ? qu'en avez-vous retiré ? | | | | | | |
| Capacité d'autonomie | | | | | | |
| Que signifie pour vous « avoir une grande capacité de travail » ? | | | | | | |
| Pensez-vous qu'une grande charge de travail peut nuire à la qualité de votre travail – pourquoi ? | | | | | | |
| Pourriez-vous me décrire une situation ou un problème difficile que vous avez eu à gérer ? | | | | | | |



| Type de questions | Réponses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|---|---|---|---|---|
| Capacité d'organisation | | | | | | |
| Comment réagissez-vous face à plusieurs demandes de travail arrivant en même temps ? | | | | | | |
| Face à des dérangements cumulés (téléphone, accueil, collègues ...) ? | | | | | | |
| Capacité de travailler en équipe | | | | | | |
| Pouvez-vous me parler de collègues avec lesquels vous ne vous entendiez pas ? | | | | | | |
| Vous est-il arrivé d'être en désaccord avec votre responsable hiérarchique ? | | | | | | |
| Qu'aimez-vous trouver chez les personnes avec qui vous travaillez ? | | | | | | |
| Qu'est-ce que vous ne supportez pas ? | | | | | | |
| Quels sont vos objectifs/souhaits professionnels à court, moyen ou long terme ? | | | | | | |
| Personnalité en général | | | | | | |
| Si l'on demandait aux personnes qui vous connaissent bien (à votre ancien employeur) de parler de vous ? que diraient-ils ? | | | | | | |
| Rémunération & disponibilité | | | | | | |
| Quel temps de trajet avez-vous pour venir travailler ? Moyen de transport... | | | | | | |
| Quelles sont vos prétentions salariales ? | | | | | | |
| Quand pourriez-vous commencer à travailler ? | | | | | | |
| Contraintes personnelles | | | | | | |
| Notre entreprise est agile et une flexibilité des horaires est tout à fait possible. Avez-vous des contraintes particulières : garde d'enfant, rendez-vous réguliers ? | | | | | | |
| Notre entreprise a déployé une politique handicap. Avez-vous des besoins particuliers pour votre poste (aménagement d'horaire, réduction du temps de travail, matériel, télétravail...) ? | | | | | | |
| Conclusion | | | | | | |
| Avez-vous des précisions complémentaires à apporter ? | | | | | | |
| Avez-vous d'autres questions ? | | | | | | |

OK AÏCHA:
FAITES
RENTRE
NOTRE
CANDIDAT
HANDICAPÉ.



Cette fiche technique fait partie
d'un kit de 8 fiches à destination
des entreprises et des services
accompagnant les personnes en
situation de handicap vers l'emploi.