

Rédiger une offre d'emploi inclusive pour les personnes en situation de handicap

Depuis 1987, la législation française oblige les entreprises de 20 salariés et plus d'embaucher, au sein de leurs effectifs, au moins 6% de salariés ayant le statut de **travailleurs handicapés**, dans le cadre de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Pour pouvoir respecter ce cadre réglementaire, il faut parvenir à capter les candidatures de travailleurs handicapés et identifier de nouveaux viviers de candidats. Comment faciliter l'identification des **travailleurs en situation de handicap** et attirer les talents dans votre entreprise ? Nos conseils.

Travailleurs handicapés : une recherche d'emploi qui reste compliquée ?

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas toujours aisé. Manque d'inclusivité dans les annonces, auto-censure, crainte du regard des autres, discriminations, ... : malgré les dispositifs légaux en place, le **taux de chômage des travailleurs handicapés**, qui s'élevait à 16% en 2020, reste en effet **deux fois plus élevé que celui de la population active** générale, selon une étude de l'AGEFIPH*.

Il s'agit par conséquent de parvenir, en parallèle des plans d'action gouvernementaux déployés en faveur des travailleurs handicapés, d'étudier et de développer les moyens de favoriser la candidature de professionnels bénéficiant d'une RQTH. Cela passe par la rédaction d'offres d'emploi plus inclusives, plus accessibles aux candidats en situation de handicap, mais aussi par un processus de recrutement plus adapté aux différents types de handicap.

Offres d'emploi, site web : réviser sa communication pour un recrutement plus inclusif

Les personnes en situation de handicap manquent régulièrement d'informations pour candidater sereinement à une **offre d'emploi**. C'est pourquoi, nous vous conseillons de fournir à l'ensemble des candidats un niveau d'information élevé, par l'intermédiaire de votre site web à travers une **rubrique [mettant en avant votre politique Diversité & Inclusion](#)** et, plus spécifiquement, des **annonces d'emploi** que vous serez amenés à diffuser.

Nous recommandons de mentionner dans l'annonce que l'entreprise est signataire de chartes en lien avec les questions d'égalité et de diversité.

Vous pouvez indiquer que vous menez des mesures permettant de labelliser votre entreprise à la norme NF X50-783 (handi-accueillant). Vous pouvez aussi vous appuyer sur le référentiel des bonnes pratiques de l'Afnor. De plus, le spectre des handicaps est extrêmement large et varié, nous vous recommandons donc d'utiliser un vocabulaire inclusif et surtout d'associer les tâches effectuées et décrites au poste et non au candidat.

Par exemple, il n'est pas nécessaire d'indiquer que vous recherchez un.e candidat.e qui n'a pas le vertige ou qui ne doit pas être allergique à la poussière bien que cela ne soit pas illégal. En effet, il n'est pas recommandé de mentionner certains impératifs concernant les conditions de santé des candidat-e-s.

A la place vous pouvez plutôt indiquer les activités effectuées durant le poste : « Vous serez amené-e à effectuer des tâches en hauteur » ou encore « l'environnement de travail est propice à la production de poussière ».

Par ailleurs, nous vous invitons à détailler précisément les **missions du poste** pour permettre à chacun de se projeter et d'envisager concrètement les éventuels aménagements à prévoir. Pour cela, vous devrez évoquer les spécificités de l'environnement de travail (bâtiment avec étages, environnements sonore et visuel, présence de salles de repos ou non, ...) et les conditions de travail propres à la fonction (posture, port de charges, horaires, etc.).

Enfin, attention, la mention « Poste ouvert ou réservé aux personnes handicapées », discriminante, est interdite par la loi. Tous les postes de l'entreprise doivent être ouverts à l'ensemble des candidats à l'emploi.

Lorsque vous avez fini de rédiger votre offre d'emploi, utilisez notre outil d'analyse sémantique, l'[Analyseur](#), pour vérifier que celle-ci est inclusive et ne comporte pas de biais discriminatoires.

Repenser la diffusion des offres d'emploi pour capter les talents en situation de handicap

Pour qu'une personne handicapée puisse postuler à votre annonce, il faut également qu'elle soit visible. Pour cela, pensez à publier votre offre d'emploi sur les sites d'emploi généralistes tels qu'Indeed, Pôle Emploi ou encore l'APEC, mais également sur des sites spécialisés, à destination des travailleurs handicapés.

Le site de l'**Agefiph** ou des plateformes telles que Handicap.fr, Cap emploi, Emploi-et-handicap, sont des réseaux connus des travailleurs en situation de handicap, qui vous permettront de gagner en visibilité auprès de ces candidats. Vous pouvez aussi tisser des partenariats avec ces réseaux.

Nous recommandons également de diffuser l'ensemble des annonces auprès d'associations en lien avec les personnes en situation de handicap et non pas de sélectionner seulement certaines offres pour les diffuser à ces réseaux. Par ailleurs, vous pouvez également découvrir de nombreux conseils sur le site Talenteo.

Et bien sûr, il reste intéressant également de se rendre visible sur des salons pour l'emploi spécialisés pour aller à la rencontre des talents TH.

En mettant à disposition de tous, les informations permettant de se projeter à travers une communication plus inclusive et plus visible, vous augmenterez significativement les candidatures de personnes en situation de handicap au sein de votre entreprise. Commencez dès maintenant pour favoriser la diversité dans votre organisation ! Et n'oubliez pas de former vos équipes de recrutement à la non-discrimination avec notre formation [Comment recruter sans discriminer](#).

N'hésitez pas également à vous connecter sur notre [Académie](#), vous trouverez des capsules vidéo pour vous guider dans l'emploi de travailleurs handicapés.

–

Sources :

*« L'emploi des personnes en situation de handicap », Observatoire de l'emploi et du handicap, Agefiph, Décembre 2020.