



Handicap

La politique de recrutement handicap de Maison Kayser

DÉCRYPTAGE. Comment s'engager en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ? Quels sont les points d'attention pour les professionnels RH ? Éléments de réponse avec le témoignage de Claudia Carpentier, chargée de recrutement de Maison Kayser.

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH



Bio express

CLAUDIA CARPENTIER

Depuis 2019 :
chargée de recrutement,
Maison Kayser

2019 :
chargée de mission
diversité, Elior Services

2018-2019 :
assistante RH
et chargée de formation,
Elior Services

Quelle est l'origine de la politique handicap de Maison Kayser ?

Claudia Carpentier : Maison Kayser a souhaité s'impliquer très concrètement en faveur de l'inclusion et du handicap depuis 2019. Ce sujet demande du temps, et notre secteur d'activité ayant souvent un volume important de recrutements à gérer, il n'est pas toujours aisé de s'investir sur cette thématique.

Nous mettons en place plusieurs actions afin de dynamiser l'inclusion des personnes en situation de handicap : recrutement d'apprentis titulaires de la reconnaissance travailleurs handicapés, période de mise en situation professionnelle préalables à l'embauche, etc. Plusieurs CDI ont été signés avec des collaborateurs présentant des typologies de handicap très diffé-

rentes. Notre secteur d'activité présente différents aspects à prendre en considération lors d'un recrutement : contact avec la clientèle, rythme soutenu, station debout... Mon recrutement coïncide ainsi avec cette volonté d'agir au plus près du terrain sur ce sujet, afin de déterminer ensemble les adaptations de postes possibles.

Avec quels interlocuteurs travaillez-vous au quotidien ?

C.C. : Le lien avec les acteurs associatifs et institutionnels dans le domaine du handicap est essentiel pour sourcer des profils et être accompagnés tout au long du parcours. Nous travaillons par exemple avec la Fondation des amis de l'Atelier (accompagnement de personnes en situation de handicap psychique et mental), les Apprentis d'Auteuil et plusieurs Cap emploi.



Le lien avec les acteurs associatifs et institutionnels dans le domaine du handicap est essentiel pour sourcer des profils et être accompagnés tout au long du parcours. »



Le dispositif d'emploi accompagné

Une personne reconnue travailleur handicapé peut bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné dès l'âge de 16 ans. Ce dispositif comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle pour accéder au marché du travail du milieu ordinaire et s'y maintenir. Ce dispositif est géré par une personne morale (Esat par exemple) qui doit avoir conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale...).

Développer un poste interne de « référent RH/handicap » formé et engagé sur le sujet, intermédiaire entre les acteurs internes et externes, est particulièrement utile et apprécié. Le point d'entrée doit être un RH, en lien constant avec les opérationnels sur site.

Comment s'organise un recrutement dans ce cadre ?

C.C. : Concrètement, je prends contact avec les candidats pour leur présenter les différents postes que nous offrons, afin de cibler ceux qui s'adapteront le plus facilement à leur typologie de handicap.

Si le candidat est retenu, je contacte les équipes opérationnelles et leur présente les profils des candidats en expliquant précisément les contraintes et les adaptations nécessaires (horaires, tutorat...). Nous ne révélons pas le handicap des recrutés, et nous centrons toujours les échanges sur les adaptations et les conditions de travail. Pour les recrutements sur des emplois accompagnés, le jeune et son tuteur viennent le premier jour pour répondre à toutes les questions de l'équipe d'accueil et l'intégration se passe très bien ! Je reste ensuite à la disposition des équipes, des managers et des tuteurs des jeunes pour adapter les conditions de travail. Dans le cadre de PMSMP (période de mise en situation professionnelle), si l'expérience est

concluante et que les candidats souhaitent poursuivre avec nous, nous leur proposons un poste sur la boutique qui les a accueillis. Nous avons pour l'instant ciblé ces actions sur l'Île-de-France afin que je puisse me rendre sur place au besoin.

Quel est votre bilan à l'heure actuelle ?

C.C. : Nous avons recruté trois personnes en CDI et mis en place plusieurs contrats d'apprentissage et stages. Nous adaptons les conditions de travail à chaque situation, par exemple :

- des journées de 4 heures maximum si la typologie de handicap génère une fatigabilité ;
- un binôme « repère » dans l'équipe ;
- des plannings fixes pour un collaborateur ayant besoin de stabilité et de repères.

Il est à noter que la Maison Kayser comptait déjà dans ses effectifs plusieurs collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

Et pour la suite ?

C.C. : Les équipes sont très motivées et les adaptations proposées fonctionnent. Nous continuons les actions avec nos différents partenaires, et nous sommes sur le point de finaliser un nouveau recrutement en CDI. Nous souhaitons pour l'avenir communiquer positivement sur cet engagement afin que nos col-



Maison Kayser en chiffres

- Créée en 1996
- 700 collaborateurs
- 5 ans d'ancienneté en moyenne

laborateurs aient connaissance de toutes les modalités d'adaptation et puissent se faire reconnaître en tant que travailleur handicapé s'ils sont eux-mêmes concernés. À terme, nous aimerions être clairement identifiés comme une entreprise handi-accueillante, afin que les personnes en situation de handicap postulent spontanément chez nous, conscientes que nous pourrions nous adapter à leur besoin.

Quels sont vos conseils pour les professionnels RH souhaitant s'engager ?

C.C. : Prenez votre temps ! Le recrutement de personnes en situation de handicap nécessite parfois des adaptations de planning, des sensibilisations d'équipes et il faut pouvoir le faire correctement. Créez un poste de référent handicap au sein du service RH et rapprochez-vous des partenaires spécialisés de votre territoire. Ensuite, la clé est d'impliquer les managers et les équipes opérationnelles, quitte à sélectionner celles qui sont motivées pour s'assurer que l'accueil sera bon. Créez des points réguliers de suivi, pour réajuster le tir au besoin et répondre aux questions des équipes qui n'osent pas toujours les poser par peur d'être maladroites. Enfin, communiquez *a minima* pour que les équipes comprennent l'engagement de l'entreprise et prennent part à cette démarche. ●