

FICHE N°1 : **CREER UNE FICHE DE POSTE & UNE OFFRE D'EMPLOI**

Réussir le recrutement d'un travailleur handicapé

Quelle que soit la taille de votre entreprise, le recrutement d'un collaborateur avec un handicap vaut d'être anticipé et maîtrisé.

Cette fiche aborde **l'étape n°1** pour réussir votre projet de recrutement : Fiche 2 : Diffuser l'offre - Fiche 3 : Réussir l'entretien - Fiche 4 : Réussir l'intégration et mobiliser les aides.

1. Contexte législatif

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel** » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et **donne la priorité à l'emploi direct**.

L'objectif de cette réforme est de développer une politique d'emploi inclusive. Ainsi, tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'Obligation d'emploi, afin **d'encourager l'emploi sous toutes ses formes** : CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle, stagiaires, périodes de mise en situation, alternants, etc.

Alors, comment rédiger une offre d'emploi lorsque l'on souhaite se conformer à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Référent handicap en entreprise : de l'obligation à l'action !

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

[FICHE PRATIQUE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP](#) 

Comme pour tout autre recrutement, il s'agit de recruter les bonnes compétences pour le bon poste et de procéder avec méthode.

2. Quelles sont les étapes-clés du recrutement ?

Comme pour tout recrutement, vous pouvez vous adresser à Pôle emploi pour rechercher des candidats. Vous pouvez également contacter directement le Cap emploi de votre département.

En sollicitant la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, vous avez l'assurance d'être accompagnés par des experts « métiers et environnements professionnels de la culture ». Avec vous, ils étudieront et répondront aux besoins suivants pour l'entière réussite de votre projet de recrutement.

3. Recruter étape par étape

a. Rédiger une fiche de poste

Afin de rédiger une fiche de poste, il est nécessaire de s'interroger sur :

- La mission
- Le lieu d'action
- Les compétences attendues
- L'organisation du travail
- Les horaires

- La durée
- Les conditions contractuelles et salariales...

Tout autant sur :

- Quelles aides mobilisables ?
- Quels outils d'adaptabilité possibles ?
- Quel niveau de savoir et de sensibilisation aux handicaps des équipes « intégrantes » ?

Avec l'aide du médecin du travail il peut être opportun d'étudier les contraintes du poste en termes de temps de travail (durée, rythme...) mais également d'engagement physique (port de charges, station debout...) ou d'environnement (bureau ouvert, travail au téléphone...).

Thalie santé pourra être sollicité pour accompagner votre recrutement, et vous proposer les aides techniques et humaines existantes.

<https://thalie-sante.org/>

Du point de vue légal, **le principe de non-discrimination** interdit d'écarter un candidat d'une procédure de recrutement ou de faire l'objet d'une procédure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap (**Article L1132-1 du Code du travail ; Article 225-1 du Code pénal**).

b. Rédiger une offre d'emploi

Dans certaines situations délimitées, la loi permet des conditions liées à l'apparence physique pour exercer un emploi, si elles sont nécessaires au vu de la tâche à accomplir.

La spécificité du secteur indique selon **les articles 225-3 du Code pénal**, et **les articles L.1121-1 et L.1133-1 du Code du Travail** que certains métiers requièrent des attributs corporels bien définis, métiers du spectacle (comédien) ou d'images (mannequins). Cette disposition est exclusivement réservée à l'image et non aux techniciens.

Tous les postes à pourvoir dans les **entreprises en France** doivent **être ouverts** à tous les candidats qu'ils soient **handicapés ou non**.

Votre annonce doit être **centrée sur les compétences requises** et exclure tout critère relatif au handicap ou état de santé du candidat.

Le candidat, un partenaire de réussite !

Penser à aborder avec le candidat la question de la compatibilité du poste avec le handicap et les moyens nécessaires à la compensation.

Il connaît son handicap, et a déjà les solutions d'adaptation

Liens utiles

Nous vous recommandons la lecture

[Diversifier les recrutements sans discriminer, la rédaction des offres d'emploi du Défenseur des droits.](#)

Pour vous aider, consultez les fiches et films métiers

www.missionh-spectacle.fr
et
<http://www.cpnef-av.fr/films/>

Retrouvez tous les explications

www.agefiph.fr/centre-de-ressources