

Jeunes diplômés en situation de handicap : comment trouver un emploi ? (vidéo)

Les conseils de Marie-Hélène Raynaud, chargée de mission à l'association Tremplin, et le témoignage d'Élisabeth, assistante RH chez Bouygues Immobilier et en situation de handicap visuel.



Plus d'infos sur [le site Internet de Tremplin](#).

Retranscription écrite de la vidéo pour les personnes en situation de handicap auditif.

1) Jeune dip' et handicapé : comment trouver une entreprise ?

Élisabeth : Lorsque j'ai été diplômée, je me suis d'une part orientée vers tous les jobboards classiques que tout le monde connaît, les sites où on trouve toutes les offres d'emploi ; et à côté de cela, je me suis inscrite chez Tremplin où Marie-Hélène Raynaud, qui participe aux réunions Tremplin, a pu présenter aux différentes entreprises mon CV dans le cadre de ma recherche d'emploi.

A côté de ça, j'ai aussi participé à des forums, toujours avec la double dimension : forums ouverts à tous sans dimension handicap et forums destinés à la population des personnes qui ont un handicap. Je postulais surtout en fonction des postes, du contenu, des missions et non pas parce que c'était un poste siglé « handicap » et ouvert à toute personne handicapée, parce que je pars du principe que de toute façon tous les postes me sont ouverts et je ne vais spécialement m'orienter vers un poste pour les personnes handicapées.

Marie-Hélène Raynaud : Le jeune diplômé et en situation de handicap est avant tout un jeune diplômé avec une formation, avec des compétences. Il s'enquiert d'aller à la source de toutes les opportunités d'emploi qu'il rencontre sur le marché dans un milieu lambda comme tous les autres étudiants d'une part. Et d'autre part, il peut se tourner vers toutes les structures d'accompagnement, les structures d'état telle que l'Agefiph, les associations, les cabinets spécialisés, les missions handicap de toutes les entreprises, dans des forums, dans des manifestations où elles interviennent, toutes les structures privées ou publiques qui tournent autour de l'accompagnement des personnes handicapées, autour de la semaine de l'emploi des travailleurs handicapés... On les incite à faire une très grande démarche réseau.

Marie-Hélène Raynaud : Si le jeune diplômé postule au sein d'une mission handicap ou via une structure dédiée à l'insertion des travailleurs handicapés, évidemment il faut qu'il indique son handicap puisque c'est une structure dite spécialisée, sans oublier d'indiquer aussi ses limites et son ergonomie.

Si c'est une candidature spontanée ou une candidature suite à une annonce, là il n'y a pas une réponse ferme et définitive et il peut ou pas mentionner son handicap.

S'il ne souhaite pas le mentionner, il verra après en fonction des entretiens, c'est son droit, c'est sa liberté de choix.

S'il veut le mentionner parce que ça le sécurise, il faut qu'il le fasse soit de façon subtile, à la fin du CV, dans « autres », dans les logiciels, il peut le mentionner dans sa scolarité ; soit de façon très claire, très transparente en indiquant qu'il a la reconnaissance de travailleur handicapé, et à côté de la RQTH (ndlr : la RQTH est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, attribuée par la CDAPH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) il peut également indiquer ses limites et la compensation du handicap dont il aura besoin. Cela va éclairer et rassurer le recruteur.

3) Comment parler de son handicap en entretien ?

Élisabeth : Lors du recrutement en face-à-face, je laisse l'employeur mener à bien l'entretien en abordant mon parcours, mon expérience, mes compétences, et moi, pour conclure à la fin de l'entretien, par souci de transparence, j'aborde la dimension de mon handicap. En l'expliquant, en le racontant, je trouve que c'est plus parlant que de le mentionner sur CV où pour le coup c'est juste un détail qu'on met sur une feuille. Là c'est plus parlant et ça permet au recruteur de savoir mon parcours, de savoir comment je le vis au quotidien et surtout ce que ça implique dans le cadre professionnel. Et étant donné que je bénéficie d'aménagements, d'outils, que je présente, que j'explique, je pense que ça permet aussi de démystifier le handicap et certainement de rassurer l'employeur.

Marie-Hélène Raynaud : C'est toujours un moment clé où il faut mettre en valeur ses compétences et il faut aussi aborder le handicap et rassurer le recruteur.

Je pense qu'on peut le rassurer au travers de tout l'entretien : au travers de son parcours scolaire, de ses expériences, de ses stages, si on a fait de l'alternance, si on a fait des emplois temporaires... On peut habilement introduire cette notion de handicap, c'est tout de suite compensé par des expériences très positives, par des choses qu'a intégré le jeune et qu'il sait maîtriser.