



LADAPT

15 novembre 2017

(Début de la transcription à 10h36)

Première conférence

– Et des conseils pour ne pas rater. Moi, je ne fais s'animer cette conférence et aujourd'hui pour vous donner ces conseils nous avons trois invités que je remercie chaudement pour leur présence.

Je vais les laisser se présenter. Catherine...

– Bonjour. Je représente la société Siemens France. Nous envoie 351 000 collaborateurs dans le monde, 7 000 en France. Nous sommes spécialisé dans l'électrification,... Moi je représente la mission handicap chez Siemens.

– Merci Catherine. Sandra.

Vous fabriquez des voitures !

– Bonjour. Je gère une agence de conseil en image qui favorise l'insertion professionnelle par la valorisation de l'image et j'anime des ateliers sur l'image professionnelle au sein d'ESAT et de centre de rééducation professionnelle.

– Merci à toutes les trois d'être présentes. Nous allons démarrer notre conférence à proprement parler.

Vous m'avez entendu parler d'un parcours, on est à mi-parcours, on a le coup de fil un un mail pour un entretien d'embauche. On est dans le parcours, c'est construire son CV, sa lettre de motivation, l'envoyer. Avant tout ça, c'est se motiver mais on s'est mis en action. Ça y est, on a notre entretien. Figurez-vous que l'entretien c'est aussi un parcours.

On va s'imaginer à la place d'une personne qui a un entretien et qui est au tout début du chemin.

Ce n'est pas le jour de l'entretien, on s'imagine parfois que c'est le jour de l'entretien mais c'est les jours qui précèdent. Ça démarre quand vous avez le mail, la bonne nouvelle, sur votre téléphone portable.

Donc on y va. C'est bon. Avant le jour J, c'est la première grande partie qui va nous intéresser.

Vraisemblablement, quand on a discuté avec nos intervenants, il y a des choses à faire. J'étais un peu surpris.

Mais elles vont nous expliquer tout ça.

Avant le jour J, il faut se renseigner, quel type d'information sur l'entreprise rechercher. Je vais vous laisser la parole. Est-ce que quelqu'un veut prendre la parole ? Catherine...

– Il faudra montrer que vous avez un intérêt pour l'entreprise. Il faudra rechercher des informations pour vous qui puissent vous servir pendant l'entretien avec le recruteur. Vous allez aller sur le site Internet, chercher un peu les catalogues ou des flyers qui peuvent concerner l'entreprise qui veut vous embaucher.

Il faudra prendre des informations clé, le chiffre d'affaires, le nombre de salarié, l'organigramme, le type de produits et services vendus. Les concurrents. Ne rien oublier surtout ce qui concerne l'activité de l'entreprise.

Ça vous servira à préparer les réponses, et repositionner votre candidature par rapport à ce que recherche l'entreprise. Ça vous permettra de bien connaître l'entreprise et de faire en sorte que vous puissiez être en phase avec sa philosophie.

– Tout de suite une question me vient : rechercher comme ça des informations sur l'entreprise donc on a bien compris le type d'information. En réalité deux questions, est-ce que c'est une démarche à réaliser systématiquement ?

Deuxièmement, est-ce que ça signifie que le jour où on arrive en entretien d'embauche, il faut ressortir la fiche signalétique de l'entreprise et ressortir les informations que l'on a récoltées ?

– Bien souvent, ce qu'il faut éviter lors d'un entretien, c'est réciter ce que vous avez pu lire sur Wikipédia. Ça arrive, il y a des candidats motivés qui récitent l'historique BNP Paribas, on le connaît. Pensez plutôt à vous intéresser notamment à l'entité que vous souhaitez intégrer...

(problème de son)

C'est un conseil assez basique mais évitez quand vous rencontrez Siemens de dire que c'est une grande entreprise française, par exemple. O.K. On va se partager les micros, pas de souci.

J'ai oublié de vous dire une chose en introduction, nous avons ici des professionnels de grandes entreprises, en la personne de Laïla qui pourra nous donner des conseils sur l'image de soit.

Mais j'aimerais vous dire une chose, ce ne sont que des conseils. De vérité générale il n'y en a point.

Charge à vous de vous approprier nos messages et de les utiliser ou non. Évidemment il y a un retour d'expérience intéressant, ce sont des conseils que vous pouvez a priori prendre en considérable mais je voulais le préciser. Ça me paraissait important.

Où et comment chercher les informations ? Sur Internet, si on trouve des plaquettes, des brochures. Est-ce que c'est grave qui on trouve rien sur l'entreprise ?

– Je dirai qu'il y a peu de chance.

– Même les petites entreprises vous pensez qu'on peut trouver.

– Même s'ils ont pas de site corporate, il faut se renseigner sur la personne qui vous reçoit en entretien. Elle a forcément quelque chose sur LinkedIn, il faut pas hésiter à les googliser.

– O.K. Et on googlise éventuellement le nom de l'interlocuteur que l'on va rencontrer. On y va franco.

Vous aurez la possibilité de poser des questions entre les parties de la conférence.

On prendra plus de temps tout à la fin pour un échange avec vous. On est là pour ça. Il y a aucun souci.

On continue notre parcours. On est quelques jours avant et on continue à avancer. On se rapproche du jour de l'entretien.

Voilà... Et maintenant on s'approche, on s'approche et on commence à s'imprégner. Supposons que ce soit demain ou après demain. L'idée forte que l'on a ressortie, c'est reprendre sa candidature parce que parfois on envoie 100 candidatures et il se peut qu'on ait oublié les spécificités de la candidature donc on remet le lien entre l'annonce que l'on prend le temps de relire et notre candidature.

Est-ce que vous pouvez nous expliquer pourquoi il faut se mettre dans cette condition ?

– Il faut travailler son entretien et notamment les points clé de l'annonce pour être bien à l'aise lors de votre entretien. Il faut bien faire attention à vous remémoriser votre CV et faire en sorte de le matcher avec l'annonce à laquelle vous avez répondu pour préparer votre discours.

Ça vous permettra quand le recruteur va vous interroger de bien remettre en phase les points clé de l'annonce avec votre CV et d'aller à l'essentiel.

– Sandra, est-ce que vous diriez autre chose ?

– Je dirai que le recruteur va se baser sur trois éléments : CV, lettre de motivation et fiche de poste. Vous devez connaître ces éléments par cœur. On va le détailler ensuite.

C'est vraiment un travail de préparation qui est nécessaire puisque c'est ce qui va faire, ce qui va être le fil rouge de tout l'entretien.

– Merci Sandra. Oui Catherine ?

– Faites en sorte de bien regarder vos profils sur les réseaux sociaux, attention à ce qu'ils soient en correspondance, regarder votre mur sur Facebook et éliminer les choses qui ne seraient pas en votre faveur. Et mettre à jour vos profils LinkedIn par exemple, pour que quand votre recruteur va vous googliser votre profil soit en phase avec ce que vous présenter.

– Je reprends la balle au bon. Vous avez entendu... Vous avez des profils Facebook, LinkedIn, que sais-je encore... Vous avez tous des répondeurs sur vos téléphones portables. Vous avez peut-être des anecdotes...

– Il faut faire attention à l'adresse mail : canari des îles... Évitez.

Il faut des adresses pro, avec arobase... Et gmail.

– Évacuez tous les petits signes qui ne seraient pas professionnels. Ça paraît évident mais la musique d'attente Johnny Hallyday quand votre interlocuteur essaie de vous appeler, ça le fait pas. Répondeur farfelu, non.

Et une adresse mail professionnelle.

On a l'idée d'identifier ses points forts par rapport au poste visé. Vous pouvez nous en dire plus ?

– On en reparlera un peu plus tout à l'heure mais effectivement en préparation on va vous poser des questions standards : points forts et faibles. Ça se travaille. Il

faut trouver des indications que vous pourrez donner au recruteur, qui soient préparés et que vous soyez à l'aise quand on vous pose ces questions un peu piège.

– On continue à cheminer avec notre heureux élu qui a décroché un entretien. On est toujours avant le jour J mais là c'est un petit piège, on est le jour J avant le moment M. C'est le matin quoi... Voilà.

C'est le matin ou c'est la veille. On se prépare, véritablement.

Ce serait intéressant de préparer une liste de questions pour l'interlocuteur. Je ne suis pas sûr de comprendre. Quand je vais en entretien, on me pose des questions à moi.

Mais quand on a préparé, vous étiez unanime : il faut toi aussi poser des questions. Je comprends pas bien. Est-ce que l'une d'entre vous pourrait m'éclairer ?

– Alors, le genre de question. C'est des questions qui montreront votre intérêt autour de l'entreprise et de la candidature à laquelle vous répondez. N'hésitez pas de poser des questions par rapport à l'avenir de l'entreprise. Quels sont les projets de l'entreprise ? C'est des points que vous pouvez préparer en amont, quand vous aurez des questions sur la visibilité, vous pourrez essayer de montrer l'intérêt que vous avez à prendre part à la vie de l'entreprise bientôt.

– J'ajouterais un élément, s'adapter à votre interlocuteur. Si vous rencontrez une personne comme moi-même, évitez les questions sur le nombre de collaborateurs, comment sera le bureau de demain... C'est des questions auxquels nous n'avons pas toutes les réponses. Il faut plutôt qu'opérationnel, plutôt poser des questions sur la stratégie du groupe, l'avenir de l'entreprise. Essayez de préparer vos questions en fonction de l'interlocuteur.

– Sandra ? Les questions que l'on prépare vont nous servir au début de l'entretien ? Où est-ce qu'il faut anticiper les questions tout au long de l'entretien ?

– On peut préparer, mais au long de l'entretien il faut s'adapter au discours de l'interlocuteur.

Il ne faut pas parler de chose qui n'ont rien à voir avec ce qui est dit. Attention à prendre des notes, vous adapter pour poser les questions au bon moment c'est la difficulté.

– Moi aussi, je crois aussi qu'il y a une chose à laquelle il faut penser, on ne va déflorer le sujet, à tous les entretiens, au moment de se quitter, le recruteur vous demande : vous avez une question ?

Parfois on est un peu sec, pensez-y.

On doit penser à notre tenue vestimentaire. C'est un sujet un peu particulier.

– On va chercher à préparer notre tenue en fonction de notre secteur d'activité, ça va faire la différence. Si on est dans des secteurs assez classiques, qui touche à la banque, les assurances, Ressources Humaines, assez classique même à l'accueil également. On va chercher une allure plutôt sobre, efficace, avec des couleurs plutôt sobres, dans le cadre professionnel 5 couleurs sont préconisées.

J'aimerais vous poser la question, à votre avis, parmi ces 5 couleurs laquelle est assez sobre ? Le noir. Pourquoi ? Qu'est-ce que ça inspire le noir ? Le sérieux oui. C'est aussi la couleur de l'élégance. Dans le cadre d'un entretien, vous aurez des candidats qui arrivent en noir et blanc, quand je leur demande de venir habiller pour un entretien, tout le monde arrive en noir et blanc. Comment se démarquer, la couleur est une forme de communication verbale.

À part le noir ? Quel autre couleur ?

Oui. Le bleu marine et pareil qu'est-ce que ça inspire ?

C'est l'essence ? La décence. D'accord, désolée j'entends mal.

– Comme la dame est habillée en bleu, elle dit bleu.

– Oui. Ça va plus loin, c'est la couleur de la rigueur. Même dans les rues, qui met les amendes, c'est les policiers, la couleur de l'uniforme. Même en politique, quand on doit nous dire des choses ils sont en bleu marine.

Le blanc ? Qu'est-ce que ça inspire comme ? La pureté ?

La propreté, oui, mais plus encore la pureté. On pense à la mariée. Il y a une autre couleur le gris, l'équilibre ou le marron, la sociabilité.

Le noir, le blanc, le gris, le bleu marine, le marron, après on peut y mettre du parme... En termes de communication non verbal, on dit que 80 % du message passe par l'apparence. Contre 7 % des mots. Vous allez laisser une atmosphère, par rapport à votre apparence, un état d'esprit qui doit être sympathique, l'idée c'est de mettre en avant votre tenue vestimentaire. À l'inverse, si on veut devenir graphiste, dans la communication, dans la pub, tous les métiers qui touchent à la créativité, au niveau de la tenue, il faut être tendance, original, avec des couleurs dynamiques et jouer avec les accessoires. Notamment pour les hommes. Je vois qu'il y a des Monsieur, jouer sur la montre, une belle paire de chaussures.

– Pas vraiment une paire de chaussures qui coûte cher ?

– Non. Il faut que ce soit sobre, pareil pour la montre, l'idée c'est de faire soigné, sobre. Quand on a préparé notre tenue vestimentaire, le conseil la préparer en amont. Si vous avez rendez-vous un mardi à 14 h, c'est important de penser à sa tenue le lundi, s'il y a besoin d'aller au magasin. C'est important de la préparer. Une fois qu'elle est préparée... On va éviter du coup de rentrer dans ce que j'appelle dans les briseurs d'image, les détail qui tuent.

– C'est très intéressant. On va accélérer un peu. Vous pouvez lire ce qui est écrit. Un peu d'activité physique la veille, pas trop, pas un marathon, vous allez être épuisé. Des activités qui vont vous éviter d'être stressé.

On prépare son itinéraire, ses horaires, on n'arrive pas en retard, sinon vous allez être stressé. Quand on a bien identifié cela en amont. On est tranquille, on arrive en avance et on se met dans de bonnes conditions pour arriver au jour J.

J'ai dit qu'on pouvait poser des questions, mais on est en retard. Si vous avez une question qui vous brûle les lèvres, levez la main. On va voir si on peut y répondre.

L'entretien. En vérité, ça commence un peu avant. Ça ne commence pas au moment où je sers la main au recruteur. Mesdames ?

– Oui. Quand vous rentrez dans l'entreprise. Mettez-vous dans votre costume de candidat. Vous allez vous présenter à l'accueil, soyez professionnel. Pour vous dire, il est arrivé que des candidats soient agressifs. La personne de l'accueil nous remonte l'information. Même si on n'évalue pas la personne pour cela, ça donne un avis négatif.

– On a des clés pour réussir, on a des lunettes, des chaussures... Quand vous attendez à l'accueil, vous n'êtes pas avachi sur le siège. Évitez d'avoir la cigarette à la bouche. Ça peut paraître un peu cliché mais c'est la réalité. Soyez sobre et professionnel dans votre posture. Tout à l'heure, pour les tenues vestimentaires, c'est les pochettes. Si vous arrivez avec une pochette désorganisé, ça ne donne pas une image organisée. Si vous arrivez avec une pochette Société Générale et que vous allez à la BNP ce n'est pas bienvenue. On n'a pas plein de chance de faire bonne impression, alors soigner votre mise en scène.

– On est un acteur ?

– Ce n'est pas forcément naturel, mais essayez de l'être. Soyez vous mêmes, soyez naturel mais vendez-vous.

– O.K. C'est entendu. Dans la première impression, on est dans le bureau, il faut avancer un peu quand même. Contact visuel, vraisemblablement c'est très important. La première impression.

– Oui c'est important d'avoir un regard franc, une poignée de main ferme. De sourire, si vous êtes stressé on ne souri pas forcément. Mais essayez de sourire. Faites preuve d'assurance, essayez d'être droit, rentrez avec le recruteur dans la salle, attendez qu'on vous invite à vous asseoir.

C'est des petits détails d'attitude qui sont importantes.

– Tout à l'heure, vous avez évoqué une expression que je ne connaissais pas. Les briseurs d'image ?

– C'est les détail qui tuent, pour revenir de nouveau sur ma partie, sur la tenue vestimentaire, quand on arrive à l'accueil, on s'installe, même l'hôte d'accueil peu constater que nous avons des chaussettes blanches, évitez la casquette, la cravate dessin animé. Dans un cadre classique, évitez cela qui peu vous discréditer.

– D'accord.

Un petit détail, vous pensez que c'est fun, la cravate Mickey non. Mesdames, je vous en prie, prenez place.

On a parlé de contact physique, poignée de main franche.

On va très, très rapidement venir sur cette question je suppose qui doit vous intéresser. Une conférence : doit-on parler de son handicap ?

Si on a un handicap visible, est-ce que vous avez un conseil ?

– Il faut bien entendu en parler et ne pas être gêné par cela, accentuer tout de suite le discours sur le moyen de compensation, et comment vous avez réussi à compenser vos difficultés dans le cadre professionnel auparavant. Vous allez positiver en disant que ça ne vous a pas empêché de réussir avant. Si le handicap est visible, ce n'est pas nécessaire d'en parler, c'est vous qui voyez. Si vous avez besoin d'un moyen de compensation dans vos activités quotidienne, il faut évidemment en parler.

– Nous reviendrons plus en profondeur dans la conférence qui vient après, je crois. On continue, on progresse, on est entretien, on s'est posé la question de la posture générale. Il y a des choses à dire.

– Sur la posture générale, c'est une attitude d'écoute, le sourire, on vous l'a dit tout à l'heure. La concentration, se montrer concentrer, se pas regarder les mouches voler. Vous avez devant vous un recruteur.

Rebondissez en vous présentant. Vous avez devoir travailler votre discours en amont, savoir se présenter en deux trois minutes maximum. Sandra vous en parlera.

Ne pas avoir une attitude avachie. Ne pas croiser les bras, ça donne une impression de retrait. Il faut éviter de croiser les jambes. Soyez à l'aise mais pas trop, il faut adopter la bonne attitude.

– Un petit mot Sandra...

– Évitez les tics nerveux, prendre un stylo dans la main, on a vite fait de jouer avec, secouer les jambes, tapoter avec les doigts sur la table, ça peut démontrer votre nervosité. Plutôt à éviter.

– La posture, c'est une posture d'écoute, d'interaction. On peut poser des questions à l'interlocuteur que l'on aura préparé.

Être concentré, sinon on pourra pas rebondir et poser des questions.

Et le langage non verbal... Est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?

– Être sincère et naturel, je dirai ça.

– Sincère et naturel. La voie est étroite. On voit des conseils et être sincère et naturel. Évidemment. Je crois que la personne que vous essayez de vendre, c'est vous-même. Donc mentez pas. Ce serait dommage parce que vous embauchez dans une entreprise et vous avez pas vendu la personne que vous êtes. Ça peut être un peu enquiquinant.

O.K. On se rapproche un petit peu. On est dans le contenu même de l'entretien. Il y a plein de choses à raconter. Sandra, je vous donne la parole, je vois ici : se présenter en cinq minutes. Ça dure pas cinq minutes en entretien ?

– Non c'est la présentation. S'il y a une question à laquelle vous pouvez vous préparer c'est : présentez-vous. Ça nécessite beaucoup de préparation. La contrainte c'est de le faire en cinq minutes. Quand on est expérimenté, il faut avoir préparé et structuré. Ce qui vous permet d'être à l'aise parce que ce n'est pas évident.

Je vous conseille de le faire en deux parties. Votre parcours académique, votre dernier diplôme, pas la peine de faire tout le parcours depuis la primaire. Parler du dernier diplôme, expliquer pourquoi vous avez fait cette formation.

Et revenir sur votre expérience professionnelle. Si vous êtes jeune diplômé, vos missions.

Et si vous êtes professionnel, expliquer la logique de votre parcours et insister sur une ou deux expériences significatives au regard du poste. Le lien entre les compétences acquises et le poste que vous ciblez.

La deuxième partie, parler de votre motivation pour le poste. Ce qui vous plaît dans le poste. Il faut montrer que vous avez compris l'enjeu du poste. Ne faites pas de la récitation, parlez des points qui vous intéressent.

C'est bien de faire un focus sur l'entité que vous souhaitez intégrer. C'est vraiment cinq minutes. N'hésitez pas à vous préparer, vous chronométrez pour être à l'aise.

N'hésitez pas à laisser des petites portes ouvertes quand vous parlez de vos expériences professionnelles pour préparer les futures questions, vous serez à l'aise puisque le recruteur va rebondir dessus.

– Merci Sandra.

Ce que j'entends là, il faut savoir se présenter en cinq minutes chrono. Si vous vous préparez pas à cet exercice, je pense que ce sera compliqué. Soit ça va durer 30 secondes, c'est louche soit 10 minutes... C'est long.

C'est trop long. Vous avez laissé votre vis-à-vis. Ça va pas quoi... Donc cinq minutes, ça paraît suffisant. Catherine vous vouliez dire quelque chose ?

– Cet espace de parole au début, ça va permettre au recruteur de savoir comment vous savez structurer votre discours, organiser votre démarche, c'est positif pour l'entretien ensuite.

– Entraînez-vous. On s'est dit en préparant la conférence qu'il fallait s'entraîner, devant un miroir ou un ami. Il faut pas hésiter.

On a abordé la mise en cohérence entre le poste et les atouts. On le remet en relief lors de l'entretien. Des questions réponses, reformulation dialogue, on est en posture d'échange avec son interlocuteur.

Handicap et compensation, permettez-moi de ne pas évoquer cette question tout de suite.

On va laisser du temps pour que vous posiez des questions. Ce sera évoqué par la suite.

La fin de l'entretien.... Quand on a préparé notre intervention devant vous... (*Rires*)... J'ai eu l'impression de me promener sur un champ miné, rempli de mines ! Qu'est-ce qui se passe avec la fin de l'entretien ? Pourquoi il y a des mines partout ?

– Je ne suis pas d'accord. Il n'y a pas tant de mines. Le recruteur vous demande si vous avez des questions. Il y a des erreurs à ne pas commettre. Les questions classiques, vous pouvez lui demander les prochaines étapes.

Qui recontacter et sous quelle forme, téléphone, mail etc.

Poser des questions relatives à votre future formation, vous vous projetez en tant que futur collaborateur.

Les perspectives de formation.

Ce type de question plus opérationnelles.

Les questions à éviter, c'est surtout ce qui est avantage, c'est comité d'entreprise, tickets resto, que sais-je... C'est des questions qui peuvent vous intéresser...

– Les vacances. On a droit de poser des vacances si on a des tickets resto... ?

– C'est pas forcément le moment. Ces questions seront abordées lors d'une proposition d'embauche. Le manager peut l'évoquer. Les vacances, ça dépend de l'équipe...

– C'est touchy nous dit Catherine, délicat quoi...

– Attendez que l'on aborde le sujet ou alors voilà... Évoquez-le plutôt en fin de processus quand on vous fait une proposition d'embauche ou face au manager lors du dernier échange.

Sur les horaires... Ne pas commencer à dire : est-ce que je pourrai partir tôt ?

Voilà, c'est des questions à éviter.

Et puis, pareil, la question de la rémunération, une question que l'on se pose, quand doit je l'aborder ?

Mon conseil c'est d'attendre que le recruteur l'évoque. Si ce n'est pas le cas, permettez-vous de l'aborder : est-ce que vous pouvez m'indiquer une fourchette de salaire ?

Voilà mais plutôt... Mon conseil sera d'attendre que le recruteur l'aborde.

– C'est pas évident parce que ça permet d'organiser sa vie personnelle. Mais le moment viendra. C'est ce que je comprends.

Si le recruteur ne vous en parle pas de lui-même, c'est qu'il y aura une seconde étape.

– Souvent le recruteur demande les prétentions salariales. Donc préparez quelque chose, dites pas : euh...

Vous savez où vous allez et vous en avez une idée.

– Quand on offre ses compétences, sa force de travail, on est dans une relation duale. Ne vous dévalorisez pas. Vous valez quelque chose.

On vaut tous quelque chose ! Donc c'est bien d'y penser un peu avant !

– Si on vous demande si vous avez quelque chose à rajouter. Vous dites « oui ». C'est pas non. Vous préparez des questions. Pendant le dialogue avec le recruteur, vous avez peut-être des questions à poser vous-même. À la fin vous reformulez et repartez sur quelque chose qui vous a échappé.

Mais ne dites pas non.

– Il faut avoir plein de questions dans ses poches.

L'entretien est terminé mais pour autant l'exercice n'est pas terminé. Quand on sort de l'entretien, on peut avoir une démarche intellectuelle, si je puis dire... Est-ce que vous pouvez nous expliquer ce qu'il faudrait faire et pourquoi ?

– Alors, à la fin de l'entretien, vous êtes un petit peu soit parfaitement réjoui de votre prestation ou très critique vis-à-vis de votre prestation. Il faut pas hésitez à faire votre autocritique, essayez d'y repenser. Prenez des petites notes à chaud si vous avez le temps, ce que vous avez réussi et moins bien réussi. Essayez de capitaliser sur ces moments à chaud pour préparer au mieux votre entretien suivant, soit avec un manager soit dans une autre entreprise.

– On vient de vivre quelque chose, on essaie de garder les éléments pour capitaliser, ça vous servira pour la suite s'il y a d'autres entretiens. À chaud, c'est pas facile forcément mais il y a des choses à retenir.

Je reprends la parole pour arriver à la conclusion en réalité.

Catherine ?

– À la fin de l'entretien, le jour même, faites un petit mail à la personne qui vous a reçu. C'est pas forcément quelques jours après. Pour moi c'est le jour même.

Reformulez l'entretien en quelques lignes, montrez l'intérêt pour la candidature et proposez éventuellement une date de recontact au recruteur.

– On voit l'on a les mêmes réflexe qu'on travaille. On a eu quelqu'un au téléphone, après on lui envoie un petit mail pour le remercier de l'échange extraordinaire qu'on a eu avec lui.

– Chez BNP Paribas, je parle pour ma paroisse, on est assez normé dans le processus de recrutement et le retour, on vous l'explique, il est toujours de notre part. Ne soyez pas non plus inquiet si vous avez pas l'adresse mail et que vous pouvez pas envoyer de mail de remerciement.

Nous, même si c'est toujours agréable d'avoir un mail de remerciement, on n'y porte pas forcément d'intérêt. On reviendra vers vous quoi qu'il arrive. Suivant les structures, souvent les grands groupes, c'est le recruteur qui revient vers vous.

Pas d'inquiétude, c'est juste les processus qui diffèrent.

– Merci Sandra. On a évoqué le mail de remerciement que l'on distingue bien du mail de relance. C'est quoi la différence ?

Oui... Je vous fais parler encore !

– Pour les gens qui ne sont pas hyper normé comme BNP Paribas, il se peut que vous ne soyez pas recontacter. Il faut vous en inquiétez. N'hésitez pas à faire un mail pour savoir si votre candidature a été retenue, et sinon pourquoi. Vous pouvez l'appeler pour échanger, ça vous permet de capitaliser.

Pour les gens qui ont passé peu d'entretien, il ne faut pas choisir l'entreprise de vos rêves pour le premier entretien. Essayez de vous rôder sur des postes qui nous intéressent moins. De façon à ce que vous soyez prêt pour le rôle que vous voulez.

– Ce n'est pas très, très sympa pour le conseil. Parce que les premiers entretiens sont pour des postes certes intéressants, mais pas des postes de vos rêves.

– Aujourd'hui vous êtes sûr un salon de recrutement, n'hésitez pas à faire des tests. Ça passe par la présentation que vous avez aujourd'hui. Est-ce que vous êtes prêt ? Est-ce que vous avez préparé votre discours ?

Il faut faire vite. L'idée d'aborder les points que nous avons décrit ce matin.

– Nous arrivons à notre conclusion. Vous pourrez poser quelques questions, on a 5 minutes. On cherche les raisons et on se mobilise tout de suite. La difficulté, quand on a des réussites on monte très, très haut dans le bonheur, et avec les échec on

peut descendre très, très bas dans la déception. L'idée c'est de garder un niveau de concentration le plus égal possible dans vos démarches.

En cas de réussite, on a un deuxième entretien et on revient au début de la conférence, ou alors c'est la prise de poste, bravo, félicitations !

On prend quelques minutes pour échanger avec vous.

Aujourd'hui on est dans un salon avec des modalités, avec des rencontres avec des recruteurs un peu spécial, beaucoup de monde, peu de temps. Si vous avez des questions c'est maintenant ?

– Si j'ai des conseils pour le forum aujourd'hui, c'est de ne pas hésiter à venir nous voir, c'est l'occasion. D'éviter la démarche inversée, c'est de dire : qu'est-ce que vous avez à me proposer ?

Parce qu'on se dit : la personne est venue, elle a vu de la lumière. Essayez à l'inverse de montrer que vous êtes un peu intéressés. On est là pour échanger, je suis là pour vous orienter dans votre choix, mais essayez en amont de réfléchir aux typologies de poste qu'on peut vous proposer, et surtout soyez vous-même !

– On a entendu Catherine nous dire, il faut s'entraîner et c'est la bonne occasion. Vous consacrez combien de temps à une personne qui vient vous voir ? 10 minutes maximum. C'est l'occasion effectivement.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas.

– Moi, je vous invite à nous rejoindre sur notre espace : image de soi. Vous avez des maquilleuses et masseuse pour vous pouponner, j'invite aussi les Messieurs.

– Je vois que les Messieurs sont très classes et les dames évidemment, pardon Mesdames.

Est-ce que vous avez des questions ? Des remarques ? C'est aussi des choses à rajouter par rapport à ce qu'on a dit. Monsieur ?

– Bonjour on peut avoir des conseils sur l'entretien vidéo.

– C'est-à-dire à distance ?

– Oui. C'est cela.

– Comme on a bien préparé notre conférence. Qui va prendre la parole et se jeter dans le vide pour l'entretien vidéo ? Catherine ?

– C'est comme un entretien classique, mais on va voir votre image, il faut une image positive, professionnelle, c'est pareil que le face à face. La posture, le sourire, être calme, avoir une posture positive.

Là, je vois encore un jeu d'acteur, vous êtes derrière une caméra, c'est la même chose.

– Leïla on peut être en caleçon ?

– Non. On se prépare au niveau de la tenue vestimentaire, et au niveau de l'environnement de la maison, évitez de se placer dans un poster.

– Ça m'est arrivé d'avoir une situation cocasse, la porte sonne elle est en caleçon ou chaussette... Essayez de vous mettre dans de bonnes conditions avec les codes de l'entreprise, et voilà. Tout se passera bien.

– Conditions professionnelles c'est cela ?

J'entends aussi, la façon dont on est habillé, même si l'autre ne le voit pas, ça imprègne la personnalité, si on est en Skype, et qu'une partie est en tong...

– Ma question, à quel moment on sert la main au recruteur ?

– Pour lui dire bonjour, quand il vous accueille. Premier regard, premier geste, bonjour, vous serrez la main et pareil en sortant de l'entreprise.

– Si j'essaye d'interpréter entre les mots. Est-ce qu'on attend que la personne vienne vous serrer la main ou est-ce que c'est nous qui prenons l'initiative.

– L'initiative sans problème.

– Oui. Vous en voulez, vous prenez l'initiative, ce n'est pas gênant. Une autre question ? J'ai cru voir là-bas ?

Madame une dernière question et après on laisse la place pour la conférence qui suit. Madame qui est juste ici, je crois...

– Bonjour.

– Bonjour.

– Excusez-moi, je voulais savoir, vous avez dit, pour un entretien, il faut est bien habillé et tout et tout. Si tu n'as pas les moyens pour t'habiller comme il faut, comment tu fais ?

– Il existe une association : la cravate solidaire qui prête des vêtements pour les entretiens d'embauche ou vous avez la possibilité d'aller dans des friperies. Il existe des structures pour cela. Renseignez-vous à la cravate solidaire.

– C'est à Paris ?

– Oui.

– Vous pouvez aller voir votre entourage et ami pour qu'ils vous prêtent des vêtements qui correspondent.

– Oui, on a évoqué, être bien habillé ce n'est pas vraiment être habillé avec des marques. On est bien conscient de cela.

– Et inversement, évitez la grosse ceinture Hermès.

– Je débarque,...

– Bienvenue Monsieur.

– J'ai entendu la fin de la conférence. Je me permets de donner mon avis, prendre l'initiative de serrer la main, je suis persuadé que c'est le recruteur qui doit tendre la main le premier.

– Pas de souci, comme j'avais bien introduit, nous donnons des conseils, nous ne nous permettons pas de dire que c'est des conseils universels. C'est argumenter ce que vous dites donc understandable.

– Le code évolue. On n'est plus dans une relation qui était connue avant. Le recruteur était la personne qui dirigeait l'entretien. Je suis assez régulièrement avec des personnes très à l'aise à l'entretien, arrivent très détendu et posent la question : qu'est-ce que tu proposes ? J'exagère, mais on est dans une relation d'égal à égal. Il faut se le dire.

Moi, je veux cet enjeu, je veux le poste mais le recruteur aussi à l'enjeu d'avoir le bon candidat. Ça permet d'équilibrer les choses. Si vous prenez l'initiative de dire bonjour, 80 % des recruteurs ne le prendront pas mal.

– Il est 11 h 31. Je remercie vivement nos intervenantes.

(Applaudissements)

– Merci à tous.

– Nous allons passer à la conférence suivante, animée par Stéphane Rivière. Je te laisse annoncer le titre. Je vous laisse entre les mains de Stéphane.

Deuxième conférence

– Merci Romain, bonjour à tous.

On va aborder un sujet au combien important qui est celui : doit-on parler de son handicap ? À quel moment ? Nous allons avoir des témoignages passionnants.

Nous allons laisser le groupe précédent filer.

Je vais être l'animateur de cet atelier. Je suis Stéphane Rivière le fondateur d'une entreprise et site Talentéo. On a pour vocation d'ouvrir le sujet du handicap. On va accueillir aujourd'hui, sur la slide qui correspond à cela.

Pas grave. Amélie Pillot du groupe SII.

Irène Idec, Dassault Systèmes. Et un garçon. Ywendal Tribert du groupe Siemens.

Aujourd'hui, si vous êtes là c'est que ça vous intéresse... Il vous concerne...

(coupure son)

... Qui tourne dans la série vestiaires que j'ai aimé beaucoup.

La transition est toute trouvée. Je vais laisser se présenter Amélie Pillot.

– Je suis en charge de la mission handicap pour SII qui accompagne les clients dans la transition digitale.

– Vaste programme.

– Effectivement.

– Je passe la parole à Irène Idec. Qu'est-ce que vous faites chez Dassault Systèmes ?

– Je travaille au sein de la mission handicap et du recrutement chez Dassault Systèmes.

– Vaste programme aussi.

– Oui, tout à fait. On rencontre très souvent des candidats.

– Et comme je vous disais, on a trouvé un garçon, Ywendal Tribert.

– Bonjour je travaille avec Catherine Petrovic que vous avez vu à la table ronde précédente.

Je travaille sur la partie mission handicap et diversité et aussi au centre être et handicap ou on accueille des personnes mises à disposition sur des ESAT pour des activités administratives.

– On a un plateau relevé dont le métier c'est de sensibiliser en interne à cette thématique qui vous touche de près.

On a choisi d'aborder l'amont de l'entretien, les outils, est-ce qu'il faut communiquer sur son handicap et l'entretien. On va commencer par le CV, Amélie votre avis par rapport à votre pratique, est-ce que je mentionne ou pas ma RQTH ?

– Il n'y a pas de réponse toute faite. C'est vraiment... Comment dire... ? En fonction de vous, en fonction de votre handicap. S'il est nécessaire pour avoir un entretien, c'est mieux que le mettre.

C'est en fonction de l'entreprise à laquelle vous écrivez. Il n'y a pas de réponse toute faite. C'est vraiment une question de feeling, de poste, d'entreprise et de vous aussi.

– Est-ce qu'il y a des choses à pas faire ?

Non... Comme ça... Question piège... Un peu tôt dans la conférence (*Rires*) !

– Des choses à pas faire oui... Sur un CV, on parle avant tout de compétence. Évoquez son handicap sous l'angle plutôt de sa pathologie, de sa vie privée, ce n'est pas ce que l'on attend. Si vous abordez le handicap, je m'avance un peu... Mais c'est plutôt sur l'aménagement de poste, ce que votre handicap peut apporter au poste.

Et l'objectif, je cherche un entretien, un poste. Je me focalise là-dessus, le reste relève de ma vie privée.

– O.K. Par rapport à cette question d'afficher ou pas sa RQTH, c'est souvent la question qu'on nous pose, Ywendal on peut se tutoyer... J'ai bien cette vision pragmatique. Notamment les objectifs du CV et de l'entretien.

– Oui souvent en fait les personnes rédigent leur CV dans l'optique d'avoir un emploi. En fait, pour moi, l'objectif du CV, c'est pas directement d'avoir un emploi, c'est d'avoir un entretien.

La question de mentionner ou pas sa reconnaissance travailleur handicapé sur son CV peut être similaire aux autres questions : est-ce qu'on met son âge ? Sa date de naissance ?

Ça dépend. Ça dépendant la mesure ou est-ce que c'est une information qui va m'aider à décrocher l'entretien ? Je n'ai peut-être pas besoin de le mettre, et je peux enlever toutes les informations inutiles pour arriver à l'objectif d'arriver devant la personne.

– Comment on choisit de mettre ou pas ?

– Pour ma part, en fonction de toute la préparation qui est faite avant. J'essaie de savoir si j'ai mon CV. Je vais essayer de savoir à qui je l'envoie, quels sont les informations nécessaires pour me recevoir ou pas en rendez-vous ?

Ça dépend d'information liées à l'entreprise ? Est-ce que l'entreprise a une politique handi-accueillante ou pas ? Que fait la personne dans l'entreprise ? Est-ce qu'il va être sensible à cette reconnaissance de travailleur handicapé ou pas et je vais décider de mettre ou pas cette information.

– Irène... J'ai oublié... Votre prénom... Ywendal, mon handicap c'est la mémoire ! Comment vous réagissez sur le fait de se préparer et d'afficher ou pas et de revenir sur l'objectif du CV et de l'entretien.

– Évidemment je partage l'avis de mes camarades de jeu d'aujourd'hui. Je pense que tout dépend de là où on en est aussi de sa situation personnelle.

Effectivement... L'âge on va le mettre, ou pas, tout dépendra, si on vise un poste de senior avec pas mal d'expérience, ça peut montrer une certaine maturité de mettre son âge. Est-ce que ça apporte quelque chose, on peut se poser la question ?

Si on a besoin de chose spécifique pour décrocher l'entretien... Je pense au cas de quelqu'un qui est totalement sourde qui a priori lorsqu'on veut rencontrer quelqu'un, on téléphone.

Si cette personne ne peut malheureusement pas répondre au téléphone, il faudra qu'elle mentionne sur son CV, qu'on a pas moyen de la contacter par ce biais-là.

On peut retrouver des mentions comme : SMS. Ça peut interpeller des personnes à la RH et d'autres ne vont pas forcément faire le lien.

Le recruteur va vous appeler une ou deux fois et n'aura pas de nouvel va laisser tomber. Et nous n'allez jamais décrocher l'entretien.

Mentionner qu'on a une RQTH et dire qu'on a un besoin spécifique pour l'entretien et pour son poste, c'est pertinent au regard de la candidature.

Si ensuite vous n'avez pas d'aménagement spécifique, votre handicap est invisible. Posons-nous la bonne question.

La première des choses, c'est savoir à qui on s'adresse. On a de plus en plus de moyen de communication pour se renseigner sur les entreprises aujourd'hui. La première démarche au-delà du poste, c'est où je vais travailler ? Dans quel environnement ?

Quelles sont les valeurs de l'entreprise ? Sa position par rapport à une politique handicap ?

– Amélie, je pense que vous partagez cette approche. Comment on trouve ces informations ? Comment on fait très concrètement ?

– Concrètement, une recherche Google, le nom de l'entreprise avec le mot « handicap » à côté. Se rendre sur son site web si elle en a un. Les réseaux sociaux. Aller sur la page entreprise Facebook, LinkedIn Viadeo... Contacter le responsable de la mission handicap...

Au-delà du handicap, quelqu'un qui a déjà le poste dans l'entreprise, discuter...

Aujourd'hui, il y a beaucoup de moyens pour rentrer en contact avec les entreprises pour prendre les informations en amont.

– Ywendal, par rapport aux sources d'informations, on parle du virtuel ? On parle beaucoup du virtuel, est-ce qu'il y a des moyens plus classiques qui s'adressent aux personnes en situation de handicap et aux autres candidats ?

On parle d'entreprise handi-accueillante, il peut y avoir que de la com'.

– Les premiers outils, c'est forcément le forum de LADAPT.

– C'est déjà ça.

– Après je crois aussi en l'approche direct notamment auprès des missions handicap. C'est pas toujours évident mais les coordonnées notamment téléphoniques, on arrive à les voir. Les responsables diversité et handicap, sont bienveillants. Quand on a un appel pour avoir des informations, on est assez volontaires pour étudier la personne y compris au téléphone pour l'aider à mieux présenter sa candidature, le cas échéant.

Voilà... Je crois en l'approche directe.

– On appelle, on repère la mission handicap. Ici il y en a un certain nombre aujourd'hui. On les approche et on leur demande quoi ? Des conseils ? Valider un projet ?

– Oui, on demande un peu l'adéquation... Les adéquations, les compétences précises qui peuvent être recherchées. La mission handicap n'a pas toujours l'information. Mais aussi les contraintes de poste pour faire le point sur les moyens que pourrait mobiliser la mission handicap. Pour dire au recruteur : j'ai identifié le poste, il y a du pôle de charge etc. Mais je sais que vous avez des moyens avec la mission handicap de trouver des solutions pour me permettre d'être performant à ce poste.

On pourra enchaîner beaucoup plus facilement en ayant pris l'information sur l'adéquation.

– Irène, je me souviens d'échange avec des candidats qui disaient : je regarde s'il y a une mission handicap et j'appelle la mission handicap pour avoir plus d'info et même sur le manager. Est-ce que ce genre d'approche, vous avez déjà été confrontée à ça et sinon qu'en pensez-vous ?

– C'est mon quotidien. C'est vrai que généralement lorsque les candidats identifient une mission handicap, on est votre premier interlocuteur, ce qui est très bien.

Effectivement, on peut être votre point d'entrée dans les entreprises. Après, ce qu'il faut... Il ne faut pas oublier a priori nous on est là pour vous apporter du support, de l'aide dans la manière dont demain vous intégrerez l'entreprise.

Je pense pas me tromper en disant que les grands groupes présents aujourd'hui ou autres entreprises, on recherche en priorité des compétences. On va généralement vous pousser vers les offres ouvertes, vous demandez de candidater comme n'importe quel autre candidat, vous positionner au regard de vos compétences.

Nous aussi on va être attentifs à votre candidature pour pouvoir alerter, j'aime pas ce mot, en tout cas sensibiliser les managers, le RH, si vous avez des besoins.

On vous laisse être acteur, c'est à vous d'être moteur dans votre vie professionnelle, c'est à vous d'identifier les métiers et vous inscrire dans un process de recrutement.

On est là pour vous apporter des conseils.

Un forum comme aujourd'hui, vous avez généralement sur les stands des recruteurs et des responsables mission handicap. On est là pour vous donner de l'information sur nos métiers, c'est pas évident de comprendre comment on fonctionne en interne, on est là aussi pour répondre à vos questions, la meilleure manière de vous positionner pour optimiser votre candidature.

– On parle de RQTH pour les aménagements. Comment on fait pour les longues maladies ? Comment vous attendez qu'il en parle ? Je ne sais pas si ma question est claire ?

Dis autrement, est-ce que la RQTH peut justifier des trous dans le CV ?

– Oui. Si la RQTH est mentionné dans le CV, le recruteur fera le rapprochement. C'était une question d'arrêt maladie et une gestion du handicap. Si ce n'est pas mentionné, en entretien va se poser la question : dans votre parcours professionnel une année, deux, sans activité ?

Certains sont amenés, ont tendance à expliquer ce qu'ils ont vécu à cette période-là. Mais ça relève de votre vie privée. Dire que vous étiez en maladie. Ça a pu vous apporter certaines choses ou pas. Mais ne pas rentrer dans le détail. L'entreprise a besoin d'être rassuré, vous avez eu un moment difficile, mais aujourd'hui vous rebondissez. Puisque le handicap a été abordé dans l'entretien. Pour tenir le poste,

j'aurais besoin d'une organisation différente, un manager bienveillant mais ne pas rentrer dans le détail de votre histoire. Ça relève de votre vie privée, ça ne regarde pas l'entreprise.

Parfois, il y a des trous, expliquez le simplement sans vous étendre, et rebondissez sur votre projet professionnel.

– On parle de la RQTH sur le CV. On a aujourd'hui beaucoup d'outil, notamment les réseaux sociaux professionnels.

Est-ce que je mets la mention RQTH sur LinkedIn ou pas ?

– Non, je ne suis pas catégorique. Ça dépend de son projet professionnel et à qui je m'adresse. Mais la problématique, on peut s'adresser à grand nombre de personnes différentes, certaine à qui on aurait intérêt de parler de la RQTH et d'autre pas.

Je serais un peu frileux pour mentionner la RQTH, à part des projets professionnels très spécifiques. Je garderais cette information, le réseau social n'est là que pour faire le relais pour avoir un entretien et pouvoir se présenter physiquement à la personne. Il y a encore d'autre étape. C'est dans les autres étapes que je me poserais pas la question. Mais en premier lieu, personnellement, je le mettrais plutôt pas.

– Je partage, sur un réseau généraliste comme LinkedIn, je ne le mentionnerais pas automatiquement, c'est un public large. Mais sur un réseau spécialisé, forcément, je peux le mentionner, ces réseaux-là sont là pour cela.

Donc, mentionner aussi le type d'adaptation, il faut bien se connaître pour savoir de quoi on a besoin pour tenir son projet professionnel.

Ça dépend pour un réseau généraliste, j'aurais tendance à dire non, mais pour un réseau spécialisé. Il y a plus d'écoute.

– Irène ?

– Non, je partage complètement.

– Le projet professionnel le plus important, il faut être clair avec soi, et dès lors qu'il est clair, on communique sur la RQTH quand c'est le bon moment. Quand on est sur un CV ou un réseau social il faut savoir à qui on s'adresse et on le mentionne que quand on sait à qui on s'adresse. Il y avait ces remarques, quand la personne ne peut pas répondre au téléphone, mentionnez le : contacter moi par SMS.

– Je me permets de rebondir sur les trous sur les CV.

Je partage tout à fait ton point de vue. Moi, j'ai une remarque, on ne ment pas sur un CV, à un moment donné ça va se voir. Vous avez un trou dans votre parcours de vie, c'est un fait. Très bien.

N'inventez pas des choses dans votre CV, j'ai un exemple à l'esprit qui me revient, j'ai rencontré un candidat, il a eu une problématique de santé pendant 2 ans, il s'est inventé : auto entrepreneur, créateur de site web. Parfait, mais quand on a commencé à gratter, il s'est vite trouvé dépourvu, il n'avait pas de réponse. Il n'a jamais été auto entrepreneur et créateur de site web. J'aurais préféré qu'il dise : je n'ai rien fait pendant deux ans, j'étais en arrêt. Là, il a menti ça brise la notion de confiance

– Dans la vidéo d'avant. Le candidat ne le met pas dans le CV, et la personne découvre que la personne est valide.

Si on inverse la situation ? Comment on se positionne ? Ce n'était pas prévu cette question.

– (*Rires*) plusieurs choses.

La première, quand on s'adresse effectivement, quand on a pris les informations en amont, et il y a une mission handicap, si la mission handicap a bien fait son travail, normalement, les recruteurs sont sensibilisés à cette éventualité. D'une part.

D'autre part, ça peut surprendre, le travail du candidat sera de restaurer la confiance. Dans le cadre de l'entretien, il faut la confiance mutuelle. Il ne faut pas que le recruteur se trouve en porte-à-faux par rapport à cela. Ce n'est pas pour vous mettre mal à l'aise.

Ça va bien se passer par la suite. Parfois, le recruteur est au moins aussi stressé que le candidat dans les entretiens.

– Voir plus parfois.

On a parlé beaucoup de l'amont pour l'entretien.

On a des vrais spécialistes, vous pratiquez tous les jours cela, nous allons essayer de vous le transmettre en termes pratiques. On a candidaté, on a fait un bon CV. Et l'entretien arrive. On n'a pas dit qu'on avait la RQTH.

Comment on amène cela ? Est-ce que il y a un moment clé ou pas dans l'entretien ?

– Un moment clé, oui et non. On n'a pas de réponse toute faite. C'est quelque chose qui peut venir au cours de l'entretien. À un moment vous sentez que c'est le moment de le dire.

Ça peut être, parce qu'une présentation de l'entreprise, on parle de la mission handicap. Vous continuez l'entretien et à la fin de l'entretien, vous dites : vous m'avez parlé de la mission handicap, j'ai bien compris qu'il y avait tel et tel contrainte sur le poste. On est toujours sur un discours rassurant. C'est bien connaître votre projet professionnel.

Posez toutes les questions sur le poste pour lequel vous avez un entretien pour pouvoir cibler, je n'ai pas d'exemple concret, je pilote la mission handicap mais je ne fais pas de recrutement. Alors mes exemples sont moins concrets.

Essayez d'apporter une situation rassurante et des solutions, que votre projet cadre avec ce que propose l'entreprise. Après c'est une question de feeling. À la fin de l'entretien si vous voyez que vous n'êtes pas fait pour l'entreprise, ne le dites pas.

Oui, vous pouvez dire non, vous êtes en recherche d'emploi mais vous pouvez dire non.

– Irène des conseils pratiques sur les moments clé pour faire son coming out ?

– (*Rires*) je suis d'accord, je ne pense pas qu'il y ait des vrais bon moment. C'est le feeling qui fera que vous aurez cette ouverture, vous aurez envie de vous exprimer sur cela. Vous aurez des entretiens RH, manager, peut-être que vous en parlerez à l'un et pas à l'autre. Il ne faut pas oublier, il faut mettre cette RQTH face à des compétences. Vous avez été retenu pour vos compétences, votre CV.

Ce n'est pas dire, le but n'est pas de s'étendre sur le handicap, mais le remettre en perspective par rapport au poste que l'on vise.

Quand on a un peu d'expérience, on a déjà travaillé, c'est peut-être plus simple, antérieurement, voilà comment ça s'est passé etc.

C'est plus facile. Mais quand on est étudiant, jeune diplômé on n'a pas cette prise de recul, alors la connaissance de soi-même est peut-être plus difficile. Parce que dans le cadre de ces enseignements supérieur, on n'a pas eu d'aménagement.

Je me remémore mon expérience, je suis en situation de handicap. Quand je suis arrivée, on m'a dedans dé : vous avez besoin de quelque chose ?

Oui. J'ai besoin d'un bureau etc.

Mais je n'avais pas à l'esprit les aménagements. J'ai eu l'opportunité de rencontrer dans mon parcours de vie des personnes de la mission handicap qui m'ont conseillé. Je reviens à cette notion de conseil, cette relation directe, allez à la rencontre de les entreprises, on est compréhensif, on n'est pas là pour vous croquer... Pardon, je

me suis égarée, (*Rires*). Mais c'est la confiance entre vous et le recruteur et manager qui va faciliter cet entretien.

– Comment on rassure le recruteur ?

– Je pense que les mots clés ont été donné. Le premier c'est la compétence, le deuxième c'est la solution.

C'est-à-dire que... Pour reboucler avec la question précédente : à quel moment j'en parle ?

J'en parle soit parce que ça a un sens pour donner une explication par rapport à ce dont on a parlé, un trou dans le CV, un changement de parcours professionnel. Effectivement, ça va donner un éclairage et du sens. Ou en parler en termes de solution.

Pour me permettre d'être bien à ce poste, performant, j'ai besoin de tel et tel élément qui font des solutions à ma performance. J'espère répondre à ta question.

– Cela répond à la question ? On vous passera la parole dans une dizaine de minutes. Je voudrais rentrer dans le concret et aller plus loin, est-ce qu'on rassure de la même manière... C'est une question pas prévue... Vous répondrez après. On rassure de la même manière un recruteur sur un handicap visible et un handicap invisible.

– Alors non pas forcément.

Tout simplement parce que l'interprétation de la part du recruteur ne va pas être la même. Le rassurer, c'est aussi lui éviter de se perdre dans ce que lui peut surinterpréter du handicap.

Et c'est pour ça qu'on en parlera tout à l'heure. La limite, ou on ne parle pas de la pathologie, c'est que ni vous ni le recruteur n'êtes médecins. Ça peut induire chez l'autre des fantasmes, des croyances : oui j'ai eu mon petit cousin qui a eu la même maladie et ça s'est traduit comme ça. Sauf que vous ce n'est pas pareil.

Le handicap invisible a cela de particulier qu'il faut faire attention.

Pour le handicap visible, les solutions sont plus visibles, pragmatiques, on peut en parler de manière plus terre à terre. On rassure pas de la même manière sur l'un et sur l'autre. Il y a plus d'inconnus sur bon nombre de handicaps invisibles.

Il faudra faire attention aux projections que peut avoir le recruteur et le rassurer sur des solutions pratiques et concrètes dans la mesure où on en a.

– Irène vous partagez cette approche ?

– Totalement ! (*Rires*)

– Merci.

– J'ai un exemple qui me revient en tête. On est dans la semaine pour l'emploi, on échange avec beaucoup d'entreprises. Faites attention aux managers, recruteurs qui par bienveillance vont dévier de leur objectif premier de l'entretien.

J'échangeais avec un candidat qui me disait qu'il avait parlé de son handicap avec le manager pendant une ou deux heures au cours d'un entretien parce que ce fameux manager avait dans son entourage quelqu'un qui présentait la même pathologie.

Alors bon... Très bien... Cette bienveillance, on ne peut que la souligner mais vous êtes là aussi pour un objectif concret de décrocher un job. Je suppose que vous ne voudriez pas être recruté parce que votre manager a eu la bienveillance ou de l'empathie mais parce qu'il estime que vous allez être performant.

À vous de recadrer : j'aurai plaisir à échanger sur le sujet quand vous m'aurez recruté !

– Je sais qu'on s'en fait du groupe SII, il y a des choses sur l'accompagnement des managers. C'est un élément clé pour donner des outils, mieux accueillir un coming out... Comment on fait ?

– Au sein du groupe on mène des actions auprès des collaborateurs et des managers. On a lancé il y a deux ans une websérie qui traite des handicaps, des solutions. Et un des épisodes est dédié aux managers. On leur donnait les clés par rapport à des situations de handicap, le message à la fin : vous managez, handicap ou pas. Que la personne soit en situation de handicap ou pas, elle fait partie de votre équipe.

On est là pour apporter des solutions, améliorer les conditions de travail, les individualiser.

On a développé une formation à distance qui a démarré cette semaine à destination des managers et des collaborateurs. On leur explique le rôle à tenir en entretien, au fur et à mesure de la vie du collaborateur en situation de handicap pour justement avoir les bons réflexes et faire la différence de ce qui relève du handicap auquel cas l'interlocuteur est plutôt la mission handicap qui est le relais et ce qui est dans le rôle du manager.

C'est des choses que l'on met en pratique régulièrement et sur lesquelles on forme, on sensibilise nos managers sur comment accompagner leurs collaborateurs.

– Vous sentez déjà des évolutions ? Des premiers résultats ?

– C'est déjà lever les a priori et les stéréotypes, les clichés sur le handicap. C'était le rôle de la websérie.

Là ça démarre, quand ils rencontrent quelqu'un en situation de handicap, il rencontre déjà quelqu'un qui a des compétences. Ensuite, on a des solutions à apporter. Et voilà l'étape suivante c'est la formation.

– Est-ce qu'il y a des choses comparables chez Dassault Systèmes pour les managers qui peuvent être mal à l'aise avec le sujet ?

– Oui on organise régulièrement des sensibilisations à destination des managers et des collaborateurs au sens plus large. D'une entreprise à l'autre on met en place des choses si vont se ressembler.

Dernièrement on travaille sur les handicaps invisibles ou très peu connus ou qui peuvent générer des confusions de genres. Par exemple quelqu'un qui peut avoir une problématique au niveau de la voix, on peut interpréter ça comme un retard mental ou une surdité alors que pas du tout.

On est âme entreprise scientifique, on a des gens pragmatique. On essaie de mettre les gens en situation réelle ou proche de la réalité pour les confronter au management d'une personne en situation de handicap.

Lors de l'intégration on fait des sensibilisations spécifiques orientées sur la typologie du candidat recruté pour sensibiliser le collectif de travail, les collaborateurs de proximité pour que la personne soit le mieux intégrée possible.

– Vous avez des premiers résultats ? Des réussites dont vous êtes fiers ? J'ai bien les exemples.

– Un exemple comme ça... Je sais pas... On a récemment... Bon... Sur deux aspects totalement différents, on a recruté dernièrement un collaborateur qui avait une problématique d'autisme. C'était assez particulier parce qu'en fait c'est quelqu'un qui malgré sa pathologie arrive à prendre pas mal de recul et c'est lui-même qui a fait sa propre sensibilisation.

Il a une présentation Powerpoint, il explique comment il fonctionne. Ça a été très apprécié du collectif de travail et du manager. Ça a favoriser son intégration dans l'équipe. Ce sont des belles histoires, il y en a plein d'autres.

On va pas se leurrer, il y a des situations plus compliqués. On s'attache à mettre les outils nécessaires pour que ça se passe bien.

Quand malheureusement des choses n'aboutissent pas, on essaie de comprendre ou ça a pêché pour que l'on puisse la fois d'après réussir le pari.

– Une des clés, c'est de rendre son handicap accessible à celui qui n'est pas dans cette situation, c'est ça en gros ?

– On parle de manière généraliste, mais chaque cas est unique.

Il faut s'adapter à cette personne et qu'elle s'adapte à nous. Deux personnes avec la même typologie au priori n'auront pas les mêmes besoins.

On ne peut pas généraliser un modèle et dire : voilà c'est comme ça, pour les autistes, c'est comme ça. Pour les sourds, c'est comme ça.

Non, ça marche pas comme ça.

C'est du cas par cas, du cousu main et c'est ce qui fonctionne le mieux.

– C'est là vie. Tu partages Ywendal ? Quand on est en situation de handicap ?

– Forcément, l'expression cousu main me va tout à fait. Avec la personne au centre. Parce que la compensation dépend en partie non pas de la pathologie mais des conséquences qui sont pas toujours les mêmes mais aussi en fonction des habitudes, de ses attentes, objectifs... Beaucoup de facteurs qui vont rendre les solutions diverses.

En matière de recrutement, je dis régulièrement aux recruteurs... Les recruteurs de chez Siemens d'ailleurs parfois peuvent avoir la croyance de se dire : mais je sais pas faire, je n'ai jamais recruté de personne en situation de handicap ou très peu et je sais pas faire.

Je leur rappelle quand même deux chiffres. Le premier, c'est les personnes reconnues travailleur handicapé, environ deux millions en France, moins de 5 % de la population actif.

Des personnes qui ont des problèmes de santé, qui peuvent interagir avec leur activité professionnelle, c'est entre 6 et 8 millions. Finalement des personnes en situation de handicap ils en ont déjà eu entretien et ils ont pas posé de question spécifique. Et au final un certain nombre ont été recruté et ça a pas posé question plus que ça.

Alors pourquoi quand il y a une reconnaissance travailleur handicapé ils devraient voir les choses autrement. Alors qu'on pourra mobiliser plus de choses, pour ajuster, faire une meilleure adéquation entre le candidat et les besoins de l'entreprise.

C'est démonter cette croyance : finalement il doit y avoir des choses particulières à faire. Ils le font déjà la plupart du temps.

– La RQTH finalement n'est pas un souci, c'est même une force par moment.

– Ça l'est certainement dans la mesure ou c'est ce qui permet justement de trouver plus facilement des solutions de mobiliser des moyens techniques, humains etc. Si on n'en avait pas on pourrait pas agir, c'est une force. Une fois qu'on a identifié, c'est plus facile...

– Quand je m'adresse aux recruteurs et je leur donne les clés... Je leur dis, si eux-mêmes sont pas à l'aise avec le handicap, ils ont un référent handicap. J'ai eu des retours de recruteur qui étaient pas à l'aise. Le recruteur se focalise sur la partie compétence et donne le relais à la mission handicap pour le côté handicap.

– Irène quand on dit RQTH peut être une force, vous avez des exemples de situations, là non plus on n'a pas préparé. Où la boîte à outils RQTH a été mieux pour le recruteur. Oui. Il y a des ressources, plein d'outil ?

– Bonne question (*Rires*).

Non, je n'ai pas d'exemple concret comme cela. Est-ce que c'est une force ? Je ne sais pas. C'est une spécificité. C'est une singularité.

Voilà. Je porte fièrement les petits bracelets de LADAPT. On est tous différent, on est tous égaux. On focalise sur le handicap, on pourrait le faire sur les femmes, sur la couleur de peau. On a tous une singularité et en fonction de cela, on a des besoins associés.

Aujourd'hui on parle beaucoup de bien-être en entreprise, on parle des entreprises dans lesquelles on se sent le mieux. Pouvoir parler de soi, de sa différence, pour pouvoir espérer avoir un environnement de travail dans lequel on se sent bien.

Il faut assumer qui on est, notre parcours de vie, si on peut... Enfin... Pardon, si on doit demander à l'entreprise certain aménagement, organisationnel, physique ou rien du tout. Pourquoi s'en priver.

– La clé c'est de s'adapter à l'environnement, à l'interlocuteur.

Il nous reste 5 minutes.

Ce qui est intéressant dans ce genre d'atelier, vous avez peut-être des questions. Je vois qu'il y en a une. Je me permets de prendre un micro merci. Madame ?

– Marie-Claire, je suis déléguée syndicale dans un grand groupe bancaire qui paye malheureusement des pénalités parce qu'elle n'embauche pas assez de personne handicapée.

J'ai rencontré beaucoup de personnes qui ne se sont jamais signalé handicapé.

Mes collègues me regarderont plus de la même façon. On aimerait connaître vos conseils pour amener ses salariés à ces démarches.

Ils sont jeunes, ils ont 30 ans malheureusement, on sait que ce sera évolutif et qu'ils auront besoin d'aménagement de poste. On aimerait des conseils.

– Amélie des conseils par rapport à cela ?

– Le conseil, c'est d'abord faire le constat où en est l'entreprise par rapport au handicap. C'est cela... C'est le travail que je mène depuis 4 ans. Une entreprise qui n'est pas mature sur ce sujet-là, c'est plus difficile de l'aborder. Premier point de départ, c'est aborder ce sujet-là avec votre direction. Comment ils vont s'en saisir pour apporter des solutions à leur collaborateur qui ont des besoins ?

C'est à partir de là, que les gens se sentent en confiance pour se déclarer.

Après, si je prends le côté collaborateur, j'ai un problème, qu'est-ce que l'entreprise peut faire pour moi ? C'est peut-être apporteur de solution.

Est-ce qu'on peut envisager un aménagement de poste ? C'est vraiment la relation de confiance que nous aurons avec notre manager ou Ressources Humaines. Il y a pas de réponse toute faite. Il y a le travail côté relation sociale, et après, il y a voilà... Ce que je peux apporter comme réponse. Deux axes de travail à mener.

– Irène vous avez quelque chose à rajouter ?

– Je crois que tu as parlé de la confidentialité et la démarche.

Au-delà de l'aspect plus volonté politique et moyen politique de l'entreprise. Dans la relation avec le collaborateur.

La première c'est le deuil.

Effectivement, même en face de maladie chronique évolutive, il y a le deuil de situation de santé précédente. Le deuil, il y a plusieurs phases. La première c'est le déni. Tant que la personne est dans le déni, on ne peut pas avancer, je ne peux pas le convaincre de quoi que ce soit. Il faut être conscient de cela et déculpabiliser, ce n'est pas nous, c'est pas le bon moment.

Au-delà, il faut objectiver la difficulté du collaborateur. Si on n'y arrive pas pour lui et pour les êtres, s'il y a pas de problème, pas de solution.

Le premier travail c'est de faire le point avec lui : quelles sont ses difficultés ? Pour lui, pour l'équipe ? Une fois que cela est fait. Le chemin le plus court peu passer par la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Avec toutes les règles de confidentialité qu'Amélie soulignait tout de suite.

– Merci Ywendal. D'autres questions ?

– Où est-ce qu'on peut trouver votre vidéo ?

– Sur Talentéo.fr. Et partagez là, elle a été vue 150 000 fois, elle marche bien.

– Vous pouvez retrouver : le handicap selon Simon qui peut vous aider à aborder le sujet.

– C'est un format très court, on retrouve l'humour et des situations professionnelles vécues dans SII et qui est là très intéressant. D'autres questions ?

Vous avez des gens qui accompagnent les salariés au quotidien, n'hésitez pas.

– Est-ce qu'on peut mettre en avant la RQTH. Il y a des quotas dans les entreprises, c'est pas comme dans la vidéo que vous avez montré. Ça peut être un argument ou non ?

– Irène ou quelqu'un d'autre ?

– Alors, très honnêtement, pour nous les grands groupes... En tout cas pour Dassault Systèmes, je parle pour ce que je connais. L'argument de dire : recruter moi, je suis handicapé, ça va baisser votre quota. C'est un faux argument pour moi. Je ne reçois pas cet argument en tant que recruteur. Je vais vous expliquer pourquoi.

D'une part, souvent les grands groupes on a des accords d'entreprise cosigné avec les départements du travail. On a un budget lié aux personnes en situation handicapé.

Mais votre document ne viendra pas imputer la contribution que nous avons à reverser à l'Agefiph.

En plus, en tant que candidat en situation de handicap, se cacher derrière les cadre légal c'est de ne pas s'assumer soi-même et mettre en avant ses compétences. Il faut être acteur de sa propre vie.

Recrutez moi je suis handicapé ça veut dire quoi ?

Non, recrutez moi, j'ai des super compétence etc. ?

Prenez ce slogan, assumez le. Vous n'êtes pas un handicap, vous êtes une personnalité, des aptitudes, voilà. Le handicap n'est qu'une spécificité parmi tant d'autre que vous avez dans votre personnalité, ne vous limitez pas à cela ?

– Amélie ? Vous partagez ?

– Complètement, je suis encore surprise... Quand on demande si on a des postes réservés. Non, on recrute des compétences, et le handicap vient en second, on a des solutions à apporter en termes de travail. Mais votre identité n'est pas votre handicap, c'est un élément parmi tant d'autre.

– Merci pour ces réponses, on touche à la fin de cet atelier. Une dernière question ? Une seule ! S'il vous plaît ? Monsieur.

– Bonjour, je viens du CRP, voilà, il y a une question. Depuis 2012, je n'ai pas travaillé. J'ai un trou de 5 ans. Alors dans mon CV je mets quoi ?

Je ne vais pas inventer, dire que j'ai fait ça et ça et je n'ai pas fait. Quand on va dans une entreprise, ils demandent : est-ce que vous avez de l'expérience ?

Si personne ne me prend, je n'aurais pas d'expérience.

– C'est votre question du coup ? Ywendal c'est des questions pas préparées ? Comment on peut apporter un début de solution à ce Monsieur ?

– Un début de solution, la première chose, il faudrait prêter une attention un peu plus spécifique qu'on peut le faire dans une conférence à la situation. On est souvent dans des logiques de fantasme d'entreprise qu'on essaye en interne de démonter.

Je voudrais un jeune diplômé qui a 30 ans d'expérience, il y a des gens qui essaye de démonter les choses. Après, pendant ces 5 ans, ça n'a pas été 5 ans d'inactivité, il y a des choses qui vous ont intéresser. Ça, toutes ces activités-là peuvent être valorisées en termes d'expérience, de compétence qui peuvent trouver leur place dans l'entreprise. Plein de gens mettent des compétences fantastique. La compétence existe. Vous avez des compétences que vous avez mis quotidiennement en œuvre pendant 5 ans. C'est peut-être là le travail à faire.

Qu'est-ce que j'ai fait ? Qu'est-ce que je peux ? Qu'est-ce que j'en tire ?

J'ai fait cela et cela pendant 5 ans. Voilà la mise en œuvre des compétences ne se passe pas qu'en entreprise, mais aussi au quotidien et pas qu'à travers votre situation professionnelle.

– Ce qui peut être intéressant c'est d'aller au contact des entreprises pour cette question-là. Vous avez des structures qui peu vous accompagner. On ne peut pas répondre à toutes les questions. Il est 12 h 30. Je vous propose d'applaudir nos intervenants. Ils sont sur les stands juste après. Je crois que les ateliers reprennent à 13 h 30

– Merci Stéphane.

– Merci, aux interprètes on les oublie tout le temps.

(Fin de la transcription à 12h35)