



Réussir son forum de recrutement

Avant d'être un lieu de recrutement pour l'emploi de candidats en situation de handicap, le forum constitue, l'occasion d'une rencontre entre un candidat et le monde de l'entreprise. On y échange des idées, et des CV si affinité. Cependant, pour qu'il soit efficace, il faut l'organiser avec soin.

1. PRÉPARER SON FORUM POUR GARANTIR DES RENCONTRES DE QUALITÉ ET RECRUTER DES CANDIDATS DE VALEUR

Les écueils constatés par les référents handicap qui participent à des forums de recrutement portent sur le manque de préparation des candidats et l'inadéquation des personnes rencontrées avec les profils recherchés (niveau d'études, savoir-faire ou savoir-être). Des étapes à réaliser en amont et à l'issue du forum ainsi que le jour J peuvent apporter des pistes de solution.

LA PHASE DE PRÉPARATION DE L'ÉVÉNEMENT

Sélection du forum

→ Choisissez votre forum avec soin, en évitant les forums trop généralistes (beaucoup de visiteurs mais peu d'efficacité car pas de présélection) et ciblez plutôt les forums spécialisés (en fonction de votre métiers cibles).

→ Identifiez, pour cela, les forums organisés par les écoles spécialisées en fonction de vos métiers cibles ou les forums thématiques par secteur d'activité (ils permettent une sélection naturelle des candidatures).

→ Veillez à ce que le forum ne soit pas trop éloigné de votre bassin d'emploi (la mobilité géographique peut être un frein pour certains candidats).

→ Assurez-vous que l'organisateur publie un guide du forum avec les entreprises présentes et vérifiez que les informations concernant votre structure y sont bien à jour (secteur d'activité, métiers cibles, coordonnées de la Mission Handicap).

→ Validez que l'organisateur du forum propose un service d'accompagnement pour les candidats en situation de handicap.

→ Privilégiez les forums proposant un service d'accueil des candidats, en vue de les orienter vers les entreprises adaptées à leurs centres d'intérêt.

→ Par ailleurs, mieux vaut participer à un nombre limité de forums en privilégiant la qualité, plutôt que de multiplier sa participation pour des questions de visibilité.

→ Enfin, la participation à des forums de recrutement virtuel (rencontre des candidats en ligne et entretiens audio et/visio) peut être un moyen de s'assurer en amont de l'habileté des candidats avec les nouvelles technologies.

Mobiliser, en amont du forum, son réseau d'acteurs internes et externes

- Établissez avec les organisateurs du forum les descriptifs des profils recherchés (qualification, profils de poste à pourvoir...).
- Informez de votre participation votre réseau spécialisé (Cap emploi, missions locales, Pôle emploi...) et faites-leur savoir les profils recherchés pour qu'ils en informent leurs publics.
- Informez les managers de votre prochaine participation à un forum et collectez auprès d'eux leurs futurs besoins de recrutement.
- Impliquez vos managers en leur proposant d'être présent le jour du forum afin de rencontrer les candidats (sensibilisation au handicap + ils peuvent devenir, a posteriori, des ambassadeurs de votre démarche auprès des autres managers).

LES ÉTAPES CLÉS LE JOUR J

Faire un repérage de l'environnement

- Consultez l'annuaire des participants.
- Faites un tour physique de l'événement (identification de l'emplacement des entreprises présentes et des acteurs spécialisés vers lesquels vous pourrez, le cas échéant, réorienter certains candidats).
- Assurez-vous de l'accessibilité de votre stand (cheminement, éclairage et bruit).

Avant le démarrage du forum

- Prévoyez un temps d'échange avec vos opérationnels pour aborder avec eux les situations gênantes qu'ils pourraient être amenés à rencontrer face aux candidats et briefez-les sur les acteurs spécialisés présents sur le forum pouvant prendre le relais le cas échéant.
- Prévoyez un nombre suffisant d'opérationnels sur votre stand afin que celui-ci ne soit jamais vide tout en permettant les pauses.
- Prévoyez de la documentation et des visuels de présentation de vos métiers et de votre politique handicap.
- Privilégiez la collecte numérique de CV en proposant aux candidats de vous renvoyer leur CV sur une adresse mail dédiée (cela vous permet de vérifier leur motivation).

APRÈS LE FORUM : LA CAPITALISATION

Traitement des candidatures retenues

- Renvoyez les CV recueillis au cours du forum (papier et/ou numérisés) aux managers, en tenant compte de leur adéquation avec les postes à pourvoir en interne.
- Relancez régulièrement les managers sur les suites données aux candidatures que vous leur avez transmises.
- Assurez-vous que chaque candidat rencontré lors du forum reçoit une réponse à sa candidature.

Traitement des candidatures non retenues

- Diffusion des candidatures non retenues auprès de votre réseau (autres référents handicap, associations...).
- Constitution d'une Cvthèque.

Communication

- Diffusez des photos, des témoignages ou tout autre élément capté lors du forum sur les supports internes (intranet, magazine, etc.).
- Appuyez-vous sur le vécu des opérationnels sur le forum pour en faire des ambassadeurs de votre démarche en interne.
- Impliquez la Direction dans la promotion de la participation au forum.

Suivi et évaluation

- Évaluez les résultats des candidatures diffusées en interne, en interrogeant vos managers sur les suites données aux candidatures reçues.
- Assurez-vous que chaque candidat rencontré lors du forum a reçu une réponse à sa candidature.
- Quantifiez les recrutements réalisés : stages, alternances, contrats temporaires et embauches en CDI.
- Établissez un bilan complet de l'opération (budget, nombre de personnes mobilisées en interne, nombre de candidats rencontrés, nombre de CV récoltés, nombre de recrutements à l'issue du forum).

2. ÉLÉMENTS DE RELATION LE JOUR DU FORUM

Les référents handicap et les acteurs opérationnels qui les accompagnent sur les forums expriment souvent un manque de connaissances sur la posture à adopter le jour J lors des rencontres avec les candidats.

Voici quelques clés de communication destinées à fluidifier les échanges entre les parties prenantes : référent handicap, manager, acteurs RH et candidat.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	BONNES PRATIQUES	COMMENT ABORDER LE SUJET ?
Candidat visiblement non préparé, tenue vestimentaire et code de conduite inadéquats	<ul style="list-style-type: none">→ Restez calme.→ Faites preuve de pédagogie, reprenez vos attendus en termes de profils de poste et qualifications et orientez les candidats, le cas échéant, vers les acteurs présents sur le forum pouvant les accompagner dans leur recherche.	<ul style="list-style-type: none">→ « Le forum est une opportunité pour vous, aujourd'hui, de rencontrer des recruteurs. Pour cela, il vous faut un projet professionnel défini et une certaine préparation pour pouvoir présenter votre parcours et convaincre de vos compétences. Si vous ne vous sentez pas prêt à cet exercice, des stands de coaching sont mis à votre disposition par les organisateurs du salon. »
Le candidat se ferme quand il s'agit d'aborder son handicap	<ul style="list-style-type: none">→ Instaurez un climat rassurant sur le sujet du handicap.→ Abordez en introduction le plan de l'entretien et le fait que les besoins d'aménagements seront évoqués. Dans tous les cas :→ Évoquez les contraintes du poste.→ Assurez-vous de l'adéquation entre les compétences et la mission confiée.	<ul style="list-style-type: none">→ « J'ai vu dans votre CV que vous aviez une RQTH; nous allons d'abord centrer l'entretien sur votre expérience. Nous aurons l'occasion d'aborder votre handicap en fin d'entretien, mais plus dans l'optique des éventuels aménagements à réaliser s'il y en avait. »→ « Je vous ai décrit le poste et ses conditions d'exercice. Avez-vous besoin d'aménagements particuliers dans le cadre de vos missions? »→ « Dans votre précédente entreprise, votre poste était-il aménagé? Si oui, comment? »
Le candidat ne comprend pas que son handicap est incompatible avec les exigences du poste	<ul style="list-style-type: none">→ Faites preuve de diplomatie et appuyez-vous sur le cadre légal.	<ul style="list-style-type: none">→ Exemple du secteur aéronautique : « Nous avons une composante militaire dans nos métiers qui nous impose certains critères ».
Comment orienter un candidat visiblement en détresse sociale ?	<ul style="list-style-type: none">→ Ne laissez pas le candidat sans solution et identifiez les acteurs sociaux présents afin de savoir vers qui passer le relais.	<ul style="list-style-type: none">→ « À ce stade de votre parcours de recherche d'emploi, des organismes peuvent vous aider à trouver des solutions par rapport à la difficulté que vous évoquez. »

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES**BONNES PRATIQUES****COMMENT ABORDER LE SUJET ?**

Les contraintes du candidat sont en inadéquation avec le projet de poste qu'il envisage

- Expliquez sans braquer.
- Reposez les réalités du marché de l'emploi et du métier visé, orientez et conseillez le candidat vers un projet plus réaliste au vu de ses contraintes. Pour cela, questionnez-le sur ses centres d'intérêt et détectez des habiletés pour terminer l'échange de manière positive.
- Ouvrez des horizons et rassurez.

- « Les contraintes imposées par nos métiers sont établies par des équipes pluridisciplinaires après une phase d'état des lieux avancée. »
- « Malheureusement, votre niveau d'études actuel et/ou vos contraintes physiques risquent d'être un frein à votre recrutement. Avez-vous déjà pensé à exercer le métier de... (faites le lien avec certaines compétences/aptitudes identifiées au cours de votre échange). »

Les opérationnels présents sont gênés pour aborder le handicap avec les candidats

- Préparez les personnes présentes le jour J en amont, et prévoyez un brief rapide en début de journée sur les messages clés.

- Analysez la candidature davantage en termes de compétences et de savoir-être que de diplômes.
- Demandez au candidat qui a fait part de sa situation de handicap ses contraintes au regard des exigences du poste.