

## Ça marche

à Hantay (Nord)



**1 et 2** Stéphanie Ficheux, monitrice éducatrice, aide Christel Leberr, Anthony Teixeira et Jérôme Sagnier (de g. à d.) à recruter.

**3** L'équipe de direction (debout, de g. à d.) : Séverine Deveugle (adj. de direction), Stéphanie Ficheux (monitrice éducatrice), Martine Pérel (directrice) et Christelle Croccel (cadre de santé).

**4** Baptiste Van der Linder, infirmier, a été recruté par les résidents en 2019.

**5** Julien et Samantha, deux recruteurs du Hameau, vont bientôt se marier.

## HANDICAP Des résidents recrutent leurs aidants

Depuis 2019, à la maison d'accueil spécialisée Le Hameau, les résidents choisissent le personnel qui va travailler avec eux. Une démarche unique et fructueuse.

« UN RÉSIDENT est souffrant, que faites-vous ? » D'un geste de la tête, Jérôme Sagnier valide la question. « Christel, Anthony, vous êtes d'accord avec cette formulation ? », demande la monitrice éducatrice Stéphanie Ficheux. Christel Leberr

approuve d'un claquement de langue sonore. Durant plus d'une heure, la professionnelle va aider les trois résidents du Hameau – qui n'ont pas l'usage de la parole – à définir des critères de choix et à préparer les questions à poser au candidat lors d'un entretien pour un CDI

d'aide-soignant. Inlassablement, elle va de l'un à l'autre, se penchant sur les cahiers de communication personnalisés sur lesquels figurent syllabes, pictogrammes, emojis (*icônes exprimant des émotions, NDLR*) ou photos. Parfois, un petit rien lui permet de comprendre. « Je suis arrivée il y a dix-sept ans, alors je les connais bien. Un regard, un sourire peuvent me suffire. Si j'ai un doute, je creuse, j'affine, pour éviter une mauvaise interprétation », confie Stéphanie. Au fil des échanges, les recruteurs arrêtent cinq aptitudes pour le poste recherché : organisé, ordonné, réactif, créatif, convivial.

### Une démarche volontaire

En 2019, inspirée par une pratique suédoise, la direction du Hameau, une structure de vie accueillant une quarantaine de personnes polyhandicapées, a souhaité mettre en place un « cabinet de recrutement » interne. Huit résidents se sont portés volontaires. La démarche s'inscrit dans une volonté d'autodétermination. « La direction se concentre sur le diplôme, l'expérience, les compétences. Les résidents ont d'autres exigences, comme le respect de l'intimité, la douceur ou l'empathie. Nos attentes sont complémentaires », souligne Séverine Deveugle, adjointe de direction. Martine Pérel, directrice depuis 2019, se souvient d'un rendez-vous ayant tourné court : « Un candidat les a tutoyés dès son arrivée. À voir leur réaction face à cette familiarité, on a vite compris qu'il ne serait pas retenu. »

Retour dans la salle de réunion. Le ballet de la monitrice éducatrice entre les fauteuils des résidents reprend. « Si on lui demande ce qu'être ordonné signifie pour lui, ça vous va ? Vous êtes bien sûrs ? », insiste Stéphanie. Tandis que le canevas de questions pour l'entretien prend forme, Jérôme manifeste de l'inquiétude. « Je connais le candidat, il a déjà effectué une mission ici.

## Les recettes du succès

### Une formation sur-mesure

Elle est conçue et animée par un consultant RH, ancien cadre dans le champ du handicap, qui a appris aux huit recruteurs à définir des critères de sélection objectifs.

### Un planning adapté

Il s'agit de prendre en compte la fatigabilité des résidents. Entre la réunion préparatoire et les entretiens, la phase de recrutement s'étale sur plusieurs jours. Les entretiens d'embauche ne durent pas plus d'une heure.

### Des règles du jeu claires

Les résidents recruteurs doivent prendre au sérieux leur mission. Ils ont un réel pouvoir de décision. Si la direction s'oppose à leur choix, elle doit justifier sa décision. Jusqu'ici, ce n'est arrivé qu'une fois, pour une question de diplôme.

Cela risque de fausser mon jugement », craint-il. Stéphanie Ficheux le rassure. « Au contraire, comme tu le connais, ça permet de mieux l'interroger sur l'idée qu'il a de son métier. » Alors que la réunion s'achève, Anthony Teixeira agite soudainement le pied. « Tu veux savoir s'il t'accompagnera voir des matchs de foot ? », s'amuse la monitrice éducatrice. Le benjamin du groupe acquiesce, tout sourire. « Il n'aime pas le foot », prévient Jérôme Sagnier. « La question n'est pas là, ce qu'on veut savoir, c'est s'il est prêt à l'accompagner voir un match », précise Stéphanie Ficheux. La préparation terminée, le trio repart vers l'une des trois maisons en brique rouge du Hameau pour y déjeuner. « *Good job!* », conclut Stéphanie Ficheux en les accompagnant.

### Une mission délicate

Avant son arrivée, la directrice Martine Pérel est, elle aussi, passée sur le gril. « Ils m'ont questionnée sur ma disponibilité à l'égard des résidents. Je n'ai pas voulu leur « vendre du rêve », j'ai expliqué les contraintes liées à mon poste. » L'infirmier Baptiste Van der Linden, lui non plus, n'a pas oublié son entretien de mai 2019. « On a parlé de la juste distance entre professionnels et résidents, et aussi de ma position face au refus de soin. Quand un recruteur m'a souhaité la bienvenue au Hameau, cela m'a ému », se souvient-il. En fin de journée, Samantha et Julien, deux résidents au regard complice, débarquent dans les locaux administratifs. Ces deux inséparables (ils vont se marier) sont tous les deux recruteurs. « Je veux des professionnels qui me parlent d'égal à égal, pas comme à un bébé », pointe Samantha. Julien, lui, évoque le moment le moins agréable de sa mission. « C'est difficile d'expliquer à un candidat pourquoi il n'a pas été retenu. » Recruteur n'est pas un métier facile. ■

Jean-Marc Engelhard, photos Marion Esquerre pour *Le Pèlerin*