

Comment prendre en compte l'inclusion des personnes en situation de handicap dans vos recrutements ?

Vous le savez, la démarche d'inclusion est aujourd'hui essentielle en entreprise ! Au-delà de ses bénéfices en termes de qualité de vie au travail et d'image de marque, elle permet une plus forte attractivité de votre entreprise en matière d'emploi, en facilitant le recrutement de nouveaux salariés compétents. Comment vous faire connaître de ces futurs candidats ? Comment conduire l'entretien d'embauche ? On vous dit tout !



1 Rédiger et diffuser une offre d'emploi

Vous recherchez un nouveau collaborateur ? Lorsque vous rédigez votre offre, ces bonnes pratiques vous guideront dans votre démarche d'inclusion :

- mentionnez que le poste que vous proposez est ouvert aux personnes en situation de handicap : la loi impose cette mention sur toutes les offres d'emploi ;
- insistez sur les compétences et le savoir-faire attendus, cela facilitera la projection de tous les candidats ;
- pensez aussi à relayer votre offre d'emploi sur des sites spécialisés comme CAP EMPLOI.

2 Prendre en compte le handicap au moment de l'entretien

- **préparez-vous en amont** : à l'éventualité qu'un candidat soit en situation de handicap : cela n'est pas toujours visible ni mentionné sur un CV !
- **avant l'entretien** : vous pouvez indiquer sur la convocation une mention telle que « Pour nous permettre d'organiser au mieux votre entretien, merci de nous faire connaître les aménagements qui seraient nécessaires pour la bonne conduite de l'échange ».
- **pendant l'entretien** : si vous avez connaissance du handicap ou que celui-ci est visible, et si le candidat est d'accord, vous pouvez échanger sur les aménagements dont il aurait besoin. Avec l'ensemble des candidats, évoquer la politique handicap de votre entreprise valorisera vos engagements et ouvrira le dialogue avec les personnes directement concernées si elles le souhaitent.



À noter

Ces échanges doivent se faire dans le respect absolu de la vie privée de la personne. Le candidat n'est en aucun cas tenu de parler de son handicap. Le secret médical est à respecter.



Stop aux idées reçues !

Dans le cadre de vos démarches d'inclusion, mieux connaître le handicap est essentiel ! Il faut savoir que :

- **tout le monde est concerné.** En France, le handicap touche 1 personne sur 6, et 1 sur 2 sera concernée au cours de sa vie de manière définitive ou ponctuelle ;
- **la plupart du temps, le handicap ne se voit pas.** Dans 80 % des cas, le handicap est dit « invisible » (déficiência sensorielle, maladies chroniques ou invalidantes, troubles cognitifs ou psychiques, handicaps mentaux, etc.), et seulement 2 % des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant ;
- **les personnes handicapées ont toute leur place dans le monde du travail.** Dans 4 cas sur 5, l'adaptation du poste de travail n'est pas nécessaire lors du recrutement d'un salarié en situation de handicap ! Et dans les autres cas, de nombreuses aides existent pour faciliter leur intégration ;
- **la discrimination envers les personnes handicapées existe.** Plus touchées par le chômage, sujettes à la discrimination au moment de l'embauche ou dans les situations de la vie quotidienne, les personnes handicapées souffrent encore d'idées reçues qui impactent leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les entreprises ont un rôle à jouer pour contribuer collectivement à changer de regard sur le handicap.



**IRP AUTO vous accompagne
dans votre démarche d'inclusion**

Téléchargez notre *Guide des bonnes pratiques de la branche des services de l'automobile en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap* sur www.irp-auto.fr.

Contactez nos équipes pour en savoir plus sur notre accompagnement sur le sujet du handicap.



solidariteprevention@irpauto.fr

N°Cristal 09 69 39 02 45

APPEL NON SURTAXE

Nos conseillers sont à votre disposition du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h 30, et le samedi de 8 h 30 à 13 h.