

Recrutement inclusif : une réponse à vos besoins en compétences

Le recrutement inclusif permet d'ouvrir l'entreprise à tous les profils, notamment ceux ayant des besoins particuliers, comme les personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique. Cette approche, qui consiste à aménager les postes et conditions de travail, permet de donner sa chance à chacun, sans discrimination, et contribue à votre attractivité. C'est aussi un moyen d'élargir votre périmètre de recrutement et d'augmenter vos chances de trouver les compétences dont vous avez besoin.



1.

Est-ce que votre entreprise est concernée ?

→ Oui.

Pour une entreprise, quels que soient sa taille et son secteur d'activité, le recrutement inclusif présente plusieurs avantages :

→ aider à surmonter les difficultés de recrutement (en élargissant le périmètre de recherche de candidats),

→ répondre à l'Obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH),

→ renforcer son attractivité auprès de candidats potentiels qui ont besoin d'adaptations de leur environnement de travail,

→ intégrer plus de diversité dans les équipes, et nourrir ainsi l'ouverture à de nouvelles approches et à l'innovation,

→ fidéliser et engager des collaborateurs qui se sentiront considérés, écoutés et respectés dans leurs besoins spécifiques liés à leur handicap ou à leur maladie.

2.)

Comment passer à l'action pour répondre à vos besoins en compétences ?

Étape 1.

Faire le point sur vos besoins en recrutement et sur votre Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Étape 2.

Analyser vos process de recrutement.

Sont-ils suffisamment inclusifs ?
Les compétences attendues pour un poste donné ne sont-elles pas trop élevées par rapport aux besoins identifiés pour le poste et ne risquent-elles pas d'exclure trop de candidats ?
Les canaux de diffusion de vos offres d'emploi sont-ils accessibles à tous ?

Étape 3.

Élargir le sourcing de vos candidats en recrutant notamment des personnes en situation de handicap (physique, mental, psychique), des profils correspondant aux compétences dont vous avez besoin ou que vous pourrez former, notamment grâce à l'alternance. Il existe des aides humaines et financières destinées à vous aider à recruter et à maintenir en poste des personnes en situation de handicap.

Étape 4.

Sensibiliser et former vos managers et équipes RH aux méthodes du recrutement inclusif, à la manière de mener les entretiens, de parler du handicap. Vous pouvez aussi vous appuyer sur votre référent handicap ou en nommer un (c'est obligatoire si votre entreprise compte plus de 250 salariés) pour vous aider en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de votre entreprise.

Étape 5.

Diffuser vos offres d'emploi via Pôle emploi-Cap emploi, l'Apec, vos réseaux, mais aussi par d'autres canaux comme le site emploi de l'Agefiph et les espaces emploi d'associations ou de cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.



Quelques conseils pour soigner la rédaction de vos offres.

- rendre visibles les compétences attendues et pas seulement des diplômes,
- décrire précisément ce que vous recherchez et ce que vous proposez afin que le candidat puisse se représenter les missions qu'il sera amené à effectuer, mais aussi les moyens de compensation envisageables, comme la possibilité d'adapter un poste, d'aménager ses horaires, de télétravailler, etc.

Si certaines offres le justifient, vous pouvez même les rédiger en version Facile à lire et à comprendre (FALC), notamment si les candidats que vous recherchez sont susceptibles d'être en situation de handicap mental. Rapprochez-vous pour cela d'associations ou d'Établissement et services d'aide par le travail (ESAT) proposant ce type de traduction.

3.)

Qui peut vous accompagner et comment ?

En interne

- le référent handicap ou le responsable de la Mission handicap de votre entreprise,
- les managers de votre entreprise qui ont une bonne connaissance des équipes déjà en place, des compétences requises et des adaptations possibles sur un poste.

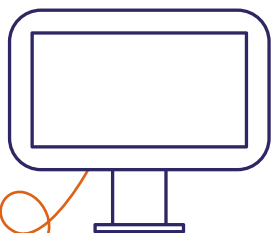
En externe

Votre conseiller OCAPIAT pour vous permettre d'accéder aux ressources dont vous avez besoin : informations et interlocuteurs experts.

L'Agefiph et son Réseau des référents handicap (RRH)

→ présent dans toutes les régions, le RRH permet aux responsables RH et aux chefs d'entreprise d'un même secteur d'échanger sur les bonnes pratiques et matière de recrutement, et notamment de recrutement inclusif,

→ rendez-vous sur le site www.agefiph.fr/employeur où vous pouvez réaliser un autodiagnostic de votre politique handicap et demander un accompagnement sur-mesure.



Vous pouvez écrire à

entreprises@agefiph.asso.fr pour poser toutes vos questions sur le recrutement inclusif et la manière de le mettre en œuvre.

Les conseillers Pôle emploi - Cap emploi peuvent vous aider à rédiger vos offres d'emploi pour les rendre plus inclusives et non discriminatoires.

Pour recruter un salarié en situation de handicap, rendez-vous sur

- [l'espace emploi de l'Agefiph](#),
- [le site de Pôle emploi](#), et sa rubrique dédiée au recrutement des personnes en situation de handicap,
- [l'Association pour l'emploi des cadres \(Apec\)](#).

À Lire

☞ Loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur www.legifrance.gouv.fr

☞ Professionnaliser le référent handicap, connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire, Karine Gros, 2020, ESF éditeur