



Entreprises, visez l'inclusion des personnes handicapées dans vos équipes !

Vous souhaitez recruter plus de personnes handicapées et mieux les intégrer dans vos équipes ? Handicap International - Humanité & Inclusion vous propose une série de fiches « bonnes pratiques pour employeurs inclusifs », basées sur des expériences réussies d'entreprises du monde entier. Elles sont classées selon les cinq dimensions d'une entreprise inclusive listées ci-contre.

Politiques & Leadership



RH & Management

Culture interne

Accessibilité physique & numérique

Partenariats spécialisés

Adapter les postes pour lutter contre la discrimination

L'expérience d'Alfamart en Indonésie



© Forward Together / HI



Besoin ou problème

Certaines entreprises éprouvent des difficultés à construire un vivier de talents de personnes handicapées dont le profil correspond à leurs contraintes d'embauche.



Bonne pratique

Solutions mises en place

Alfamart* a constaté que les candidats handicapés étaient diplômés plus tardivement. Pour garantir la non-discrimination à l'embauche, l'entreprise a donc revu les critères de ses offres d'emploi pour s'assurer qu'elles ne constituent pas un obstacle. Ensuite, elle a conduit des aménagements raisonnables afin d'adapter les postes aux recrues handicapées.

*PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk



Les étapes de mise en œuvre

1 Créer des partenariats avec des organisations de personnes handicapées (OPH).

1

2 Organiser une réunion entre le département des ressources humaines (RH) et les OPH pour explorer les pratiques d'emploi inclusif et les méthodes d'évaluation des besoins individuels.

2

3 Revoir la politique de recrutement pour qu'elle ne soit pas discriminante envers les personnes handicapées. Par exemple, revoir l'âge limite pour postuler, afin de ne pas exclure les personnes qui terminent leurs études tardivement.

3

4 Former le personnel RH pour qu'il tienne compte des besoins individuels de chaque candidat et employé.

4

5 Mettre en place des outils adaptés, en collaboration avec les employés, comme des chaises adaptées permettant à tous les employés d'avoir accès aux étagères.

5

Moyens nécessaires & facteurs de succès



Aborder la question des aménagements raisonnables à différents stades du processus de recrutement (recherche de candidats, annonces d'emploi, premiers entretiens, etc.) ;



Communication régulière entre l'entreprise et les OPH pour les informer des offres d'emploi.

Résultats obtenus



Sept personnes handicapées ont été embauchées en CDI ;



L'entreprise est devenue un membre actif du Indonesia Business Disability Network (IBDN), un réseau d'entreprises indonésiennes s'engageant en faveur de l'inclusion du handicap.

Pour aller plus loin...



A partir de 2022, HI vous propose son assistance technique « Employeur inclusif », notre appui-conseil pour cheminer avec vous vers l'inclusion. Contactez-nous dès à présent pour en savoir plus !

Site web : <https://hi.org/fr/assistance-technique-inclusion> | Email : ita@hi.org

Une publication financée par

