



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

Réviser le processus de recrutement avec des candidats handicapés

L'expérience d'une chaîne hôtelière en Indonésie



Besoin ou problème

Dans certaines entreprises, le manque d'expérience en matière d'emploi des personnes handicapées peut conduire le département des ressources humaines (RH) à abandonner l'approche inclusive, ne sachant comment procéder.



Bonne pratique

Solutions mises en place

Six hôtels de Jakarta* ont mis en place un partenariat avec des demandeurs d'emploi handicapés afin de comprendre et d'intégrer leurs besoins dans le processus RH.

* Holiday Inn Jakarta Kemayoran, Holiday Inn Express Jakarta Pluit Citygate, Intercontinental Pondok Indah Jakarta, Holiday Inn Express Jakarta Thamrin, Mandarin Oriental Hotel Jakarta, Holiday Inn Suites & Hotel Gajah Mada.



Les étapes de mise en œuvre

1

Planifier une réunion entre le directeur général et les RH pour aligner les valeurs de l'inclusion avec la mission et la vision de l'entreprise.

2

Contacter des organisations de personnes handicapées (OPH) pour trouver des demandeurs d'emploi présentant différents handicaps et souhaitant participer au partenariat. Suite au programme, ils pourront signer un stage d'un mois au sein de l'entreprise, puis postuler pour un emploi.

3

Organiser, avec les OPH, une sensibilisation au handicap pour les RH.

4

Les RH analysent les offres d'emploi avec les demandeurs d'emploi handicapés. Ils évaluent la description de poste (conditions de travail, missions, compétences requises) et proposent des adaptations. S'ils sont intéressés, ils peuvent postuler.

5

Les recommandations des demandeurs d'emploi handicapés sont incluses dans le processus de recrutement global.

6

Les personnes handicapées embauchées effectuent une visite du lieu de travail et en évaluent l'accessibilité.

Moyens nécessaires & facteurs de succès



Etablir des partenariats avec les OPH locales ;



Fournir des aménagements raisonnables des postes si nécessaires ;



Un engagement fort de la direction et de la communication interne.

Résultats obtenus



Quatorze jeunes handicapés (porteurs de déficiences physiques ou intellectuelles) ont été engagés pour un stage d'un mois, puis trois ont été embauchés à long terme ;



L'hôtel a amélioré sa capacité à recruter des personnes handicapées ;



Tout le personnel a exprimé son intérêt pour embaucher des personnes handicapées à l'avenir.

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

