

22 MARS 2021

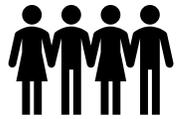
TOBOGGAN - DÉCINES

*Objectif
Inclusion
Emploi*

COMPTE-RENDU DES ÉCHANGES



1h30 d'échanges et de réflexions collectives pour accompagner les entreprises vers des processus d'intégration plus inclusifs



15 participants : issus du secteur médico-social, d'entreprises adaptées, du secteur associatif



Partage d'expériences et bonnes pratiques : il n'existe pas de solution miracle ou de parcours idéal mais plusieurs chemins pour bien accueillir en entreprise

L'ATELIER ÉTAIT ANIMÉ ET COMMENTÉ PAR...



**Gabriel
CHARLAND**
Job Coach,
Association Messidor



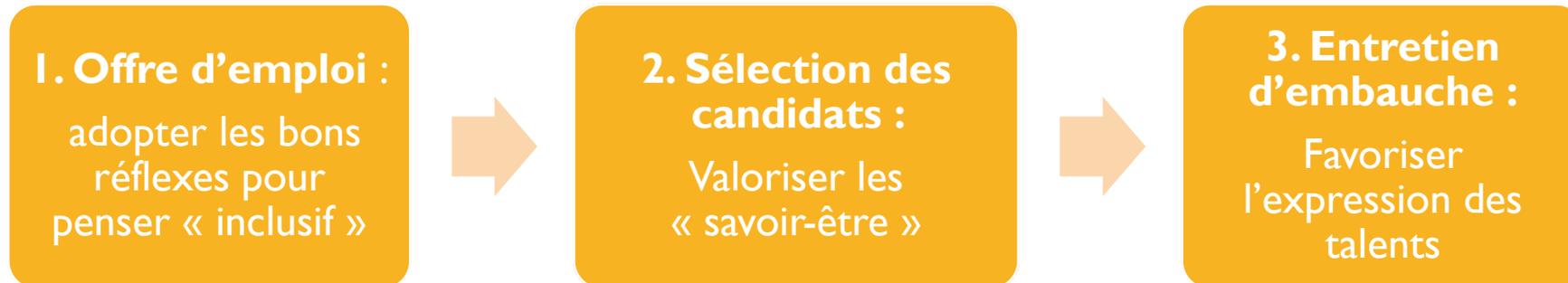
Nora CHOUAG
Chargée de liaison
entreprise-emploi
Maison Métropolitaine
d'Insertion pour l'Emploi



Amandine SEROL
Design manager
Mengrov

**Salima
FELKAOUI**
Chargée de mission
entreprises
Maison Métropolitaine
d'Insertion pour
l'Emploi

LE RECRUTEMENT INCLUSIF, UN PROCESSUS GLOBAL



1. OFFRE D'EMPLOI : ADOPTER LES RÉFLEXES « INCLUSIFS »

Les bons réflexes

Utiliser l'écriture inclusive

Préciser l'ouverture (ou non) du poste aux personnes en situation de handicap

Présenter la politique d'intégration des collaborateurs

Détailler l'engagement RSE de l'entreprise

Si le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap, mentionner quelques précisions importantes

L'accessibilité et l'adaptabilité des locaux

Possibilité de télétravailler

Possibilité de temps-partiel

Le besoin en mobilité : permis B ou simple moyen de locomotion ?

Les contraintes du poste : déplacements, port de charges lourdes, station debout ...

2. SÉLECTION DES PROFILS: CONSEILS À DESTINATION DES CANDIDATS

Les bons réflexes

Faire relire sa candidature pour peaufiner l'orthographe et la syntaxe

Le titre du CV doit correspondre au profil recherché

Le contenu du CV doit être en adéquation avec le titre

Valoriser sa différence, pour en faire une force

Parler de son handicap et le valoriser

Valoriser ses expériences à la lumière de sa différence

La multiplication des expériences peut-être valorisée, par exemple dans le cas de contrats d'intérim successifs

3. ENTRETIEN D'EMBAUCHE

QUELQUES PISTES POUR RÉVÉLER LES TALENTS



Se présenter soi même avec une anecdote perso pour mettre à l'aise : humaniser le recruteur

Communiquer sur la marque employeur : des témoignages d'autres salariés par exemple ...

Faire une mise en situation libre : faire choisir la réalisation d'un cas pratique, d'une mise en pratique de leurs compétences

Un premier échange informel pour apprendre à connaître la personne (horaires, hobbies etc)

Un atelier pour aider les recruteurs à mener des entretiens inclusifs

Leur demander de présenter leurs 3 réussites professionnelles

des visites de l'entreprise en collectif ou en individuel, avec un premier temps d'échange informel

communiquer sur un après-midi dédié à des entretiens réservés au personnes bénéficiaires de l'obligation de l'emploi

organiser des entretiens hors de son bureau dans un espace plus convivial

Inverser les rôles : le candidat questionne le recruteur sur les questions qu'il aurait aimé recevoir

LES CLÉS POUR UN RECRUTEMENT INCLUSIF

1

L'OFFRE D'EMPLOI : QUELQUES BONS REFLEXES

- Adopter l'écriture inclusive
- Toujours indiquer si le poste est ouvert aux PSH
- Présenter les engagements RSE de l'entreprise
- Détailler l'accessibilité des locaux

2

L'OFFRE D'EMPLOI : DES PRECISIONS QUI ONT LEUR IMPORTANCE

- La possibilité de télétravailler ou de bénéficier d'un temps partiel
- Les besoins en mobilité du poste (permis B, moyen de locomotion, déplacements.
- Les contraintes du poste : station debout, port de charges etc.

3

SELECTION DES CANDIDATS : LA DIFFERENCE EST UNE FORCE

Être porteur d'un handicap, quelque qu'il soit, est une force qui apporte d'incroyables ressources au/à la candidat.e.
L'encourager à les valoriser, à en parler est aussi un moyen de découvrir les talents et les ressources qu'il. elle pourra apporter à l'entreprise.

4

SELECTION DES CANDIDATS : PENSER DIFFEREMMENT

Pour penser des processus de recrutement plus inclusifs, les entreprises peuvent solliciter l'appui de partenaires tels que la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi.

Ils pourront ainsi imaginer ensemble des sessions de recrutement adaptées en fonction du besoin et permettant d'évaluer au plus juste les aptitudes des candidats.

5

ADAPTER LES ENTRETIENS D'EMBAUCHE

L'entretien d'embauche est souvent ressenti comme stressant par les candidats. Parfois même jusqu'au point de priver certaines personnes de leurs moyens, et de la possibilité de montrer ce dont ils sont capables.

Pour tenter d'atténuer cet aspect, le recruteur peut commencer par se présenter lui-même et raconter une anecdote à son sujet, inverser les rôles et proposer au candidat de lui poser des questions, ou encore lui offrir la possibilité de présenter ses 3 réussites professionnelles.

6

DES ENTRETIENS D'EMBAUCHE D'UN NOUVEAU GENRE

- Effectuer un premier échange informel pour apprendre à se connaître
- Laisser le choix du lieu : salle de réunion, visioconférence, espace convivial ...
- Proposer une visite collective de l'entreprise avant les entretiens

LES PARTENAIRES



*Objectif
Inclusion
Emploi*

CONTACTS

MMIE

SALIMA FELKAOUI
SFELKAOUI@LYONMETROPOLE-MMIE.FR

MENGROV

CÉLINE VARENNE SOUCHON
CELINE.VS@MENGROV.COM