

# 7 CONSEILS

## pour promouvoir le dialogue avec les entreprises sur l'inclusion des personnes en situation de handicap

Le dialogue initial avec une entreprise est la première de nombreuses conversations futures sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Voici quelques conseils pour les poursuivre.



1

### Ayez des ressources et des outils de recherche à portée de la main

Les dirigeants des entreprises fondent leurs décisions sur des données. Les statistiques, les faits et les conclusions des enquêtes et des études facilitent le dialogue. Nous avons réuni de nombreux [rapports et études](#) qui vous aideront à orienter et à faire avancer la conversation.



2

### Demandez à des champions internes de vous soutenir dans vos conversations avec les entreprises

Le partage de conseils et d'informations de la part de pairs trouvent un écho auprès des propriétaires et dirigeants d'entreprises. Restez à l'écoute des champions de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises avec lesquelles vous avez créé des relations. Au moment opportun, facilitez les présentations et demandez à vos champions de participer au dialogue que vous entretenez avec d'autres entreprises.



3

### Soyez prêts à surmonter les obstacles en présentant des faits et en remédiant aux préoccupations

Le handicap fait l'objet de certains mythes et malentendus, et d'un manque de sensibilisation et d'assurance qui incitent parfois les entreprises à hésiter à embaucher des personnes en situation de handicap. La présentation de faits et de conclusions d'études qui contribuent à éliminer les mythes et les malentendus, et à répondre aux préoccupations, peut donner lieu à un dialogue plus positif. Créez un lien émotionnel entre les informations que vous présentez et le milieu de travail.



**72 %** des employeurs interrogés croient que l'embauche de personnes en situation de handicap projette une image positive de l'entreprise auprès d'employés potentiels.

Source : enquête sur les politiques des employeurs concernant l'emploi de personnes en situation de handicap, rapport final de juin 2020 - Westat Report for the U.S. Office of Disability Employment Policy

# 4

## Organisez des activités participatives avec les entreprises dans votre communauté



La planification, le temps, les efforts et les ressources que vous consacrez à l'organisation d'activités participatives avec

les entreprises porteront des fruits à long terme. Tous les membres de la communauté bénéficient d'une plus grande inclusion de la part des entreprises.

### Les activités participatives avec les entreprises

- vous font connaître par les entreprises locales,
- font connaître la marque de votre agence,
- vous aident à forger de nouvelles relations et à entamer un dialogue,
- expliquent les avantages de l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- motivent les participants qui désirent s'informer.

# 5

## Créez une stratégie de développement de relations performantes et procurez une formation à votre équipe

La création de relations avec les entreprises locales est critique pour optimiser les conditions d'emploi. Des cours dans ce but peuvent aider votre équipe à acquérir les compétences et les techniques destinées à mettre en place les relations nécessaires.



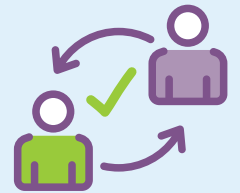
## CONSEILS

- Prenez le temps de vous renseigner sur l'entreprise.
- Connaissez et comprenez ses besoins en main-d'œuvre et en compétences.
- Devenez un consultant capable de fournir des conseils et un soutien spécialisés en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

# 6

## Devenez un partenaire du service des ressources humaines de l'entreprise

L'entreprise peut vous considérer comme un fournisseur de confiance, et vous pouvez ainsi devenir un précieux partenaire externe qui fait partie intégrante de l'équipe de recrutement de l'entreprise. C'est ainsi que l'on vous percevra.



# 7

## Poursuivez le dialogue initial et forgez des relations

Un dialogue initial devrait être la première de nombreuses conversations. Que l'entreprise ait l'intention d'embaucher ou non, gardez le contact avec elle. Tenez-vous régulièrement au courant et partagez les informations qui vous semblent pertinentes. De cette manière, **vous serez en tête de liste** lorsque l'entreprise désirera recruter.



Communiquez avec nous pour tout complément d'information concernant la promotion du dialogue sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

1-866-280-6336 | [info@odenetwork.com](mailto:info@odenetwork.com) | [odenetwork.com](http://odenetwork.com)

ODEN<sup>®</sup> est une marque déposée de l'Ontario Disability Employment Network.