



L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

« Un savoir-faire Carrefour »

Dans son 6^e accord pour l'emploi des personnes handicapées 2014-2016, Carrefour Hypermarchés s'est engagé à recruter 350 travailleurs handicapés. Thierry Roger, directeur de l'espace Emploi France de Carrefour, témoigne sur les moyens déployés pour atteindre cet objectif.

Pouvez-vous nous expliquer comment l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit plus largement dans la politique de recrutement de Carrefour ?

L'espace Emploi que je dirige a été mis en place pour répondre aux besoins d'embauche des magasins, des entrepôts, des sièges... Il s'agit d'une véritable agence de recrutement interne au groupe Carrefour, qui a aujourd'hui une grande visibilité pour les candidats. Dès notre création, nous avons eu la volonté de recruter sur le seul critère de la compétence, en respectant les règles de non-discrimination. Dans ce cadre, nos 60 chargés de recrutement ont notamment été formés au recrutement de travailleurs handicapés. La prise en compte des situations de handicap fait partie intégrante de nos procédures de recrutement. Nous rappelons systématiquement à nos 1 400 partenaires nos engagements de recrutement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Menez-vous des actions spécifiques de *sourcing* pour attirer les candidats en situation de handicap ?

Bien sûr. Nous entretenons, en particulier, des liens étroits avec les Cap Emploi sur l'ensemble des territoires. Nous participons également à des événements spécifiques :

forums, *job datings*, Semaine pour l'emploi des personnes handicapées... Il existe aussi des partenariats locaux qui nous permettent de proposer aux magasins des candidatures compatibles avec les exigences de nos métiers.

En 2014, la Mission Handicap Carrefour Hypermarchés a 15 ans. Dans le cadre du 6^e accord qui vient d'être signé, 350 recrutements de travailleurs handicapés sont prévus. Cet objectif vous semble-t-il accessible ?

Oui. La Mission handicap Carrefour Hypermarchés a 15 ans, et Carrefour a fêté ses 50 ans l'an dernier... Nous sommes pour certains métiers dans un contexte de renouvellement générationnel des effectifs qui crée des besoins auxquels les personnes en situation de handicap peuvent tout à fait répondre.

“ RECRUTER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST DANS L'ADN DE NOS DIRECTEURS ”

Il faut aussi prendre en compte un élément qui me semble important : les magasins ont aujourd'hui une réelle maturité sur le sujet, et sont donc eux-mêmes en demande. Recruter des travailleurs handicapés est dans l'ADN de nos directeurs. Nous n'avons plus à les convaincre du bien-fondé de cette politique voulue par Carrefour.

Le nouvel accord prévoit en particulier que 2 % des embauches en alternance soient consacrées aux personnes handicapées... Pouvez-vous nous en dire plus ?

L'alternance constitue aujourd'hui le fer de lance de notre politique de recrutement. Dans le cadre de son pacte social, Carrefour Hypermarchés s'est engagé à recruter 3 500 alternants en 2014. Cela représente donc 70 alternants en situation de handicap cette année. Sachant que nous en avons embauché 47 en 2013, cela me semble ambitieux mais réaliste. Nous pouvons compter sur les partenariats spécifiques que nous avons déjà mis en place, comme celui engagé avec le Greta AISP qui nous permet chaque année de recruter une dizaine de personnes sourdes ou malentendantes en Île-de-France. Nous souhaitons aussi élargir les partenariats, notamment avec l'association [Arpejeh](#) qui peut également proposer des stages aux élèves et étudiants handicapés. L'alternance constitue selon moi une porte d'entrée très intéressante : elle répond au manque de qualification des personnes en situation de handicap sur le marché, et leur permet de bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur tout au long du parcours d'intégration. Cela répond donc à notre objectif : recruter, mais aussi assurer un accompagnement de qualité pour favoriser la pérennité des embauches.