



Égalité et travail : les facteurs d'une inclusion professionnelle réussie

Une analyse de la bibliographie actuelle sur l'inclusion professionnelle montre que l'inclusion sur le marché primaire du travail a des effets positifs avérés : elle renforce nettement la satisfaction globale des personnes handicapées et les entreprises en retirent une plus-value à différents niveaux.

- **Vous exploitez au mieux le *potentiel de main d'œuvre***
Évolution démographique et pénurie de personnel qualifié font qu'il est important d'identifier et d'exploiter le potentiel des personnes handicapées.
- **Vous montrez le *caractère progressiste* de votre entreprise**
La diversité des groupes de travail peut favoriser votre capacité d'innovation, ouvrir de nouveaux horizons et renforcer la qualité des idées.
- **Vous améliorez la *compréhension des besoins de vos clients et le service à la clientèle***
Les personnes en situation de handicap sont un segment de clientèle potentiel et vos collaborateurs handicapés peuvent, grâce à leur expérience, vous aider à développer et à optimiser les produits et les prestations à leur intention.
- **Vous renforcez votre *image d'entreprise socialement responsable***
C'est un critère important pour de nombreux employés. En engageant des personnes handicapées, une entreprise prend ses responsabilités vis-à-vis de la société.

Que faire en tant qu'entreprise ?

L'entreprise peut supprimer ce qui représente un obstacle ou une entrave pour les personnes handicapées à différents postes. Les six facteurs suivants jouent un rôle dans la promotion d'un environnement de travail inclusif.

1. **Direction de l'entreprise** : l'engagement de la direction est une condition sine qua non. La direction joue en effet un rôle de modèle et c'est elle qui a la plus grande responsabilité.

Exemples tirés de la pratique : adopter une charte de l'intégration et axer l'organisation sur la diversité sont deux instruments éprouvés pour concrétiser l'engagement de la direction. Dans ce cas, il convient d'analyser au préalable la situation qui prévaut dans l'entreprise. **equalizent** (Vienne, Autriche) a par exemple mis en place un concept comprenant des objectifs et des indicateurs qui sont évalués chaque année. Ce sont les collaborateurs eux-mêmes qui ont élaboré le concept, s'associant ainsi de facto aux objectifs définis. **Swisscom** souligne aussi le rôle primordial que joue la direction. « Une culture inclusive nécessite l'engagement de la direction et des cadres », explique ainsi Frédéric Bracher. Par conséquent, Swisscom investit beaucoup dans la sensibilisation des cadres, en organisant des séances d'information et des ateliers.

2. **Postes de travail** : les postes de travail doivent être adaptés de manière à en garantir l'accès aux personnes handicapées. Les principaux obstacles concernent les handicaps physiques et sensoriels.

Exemples tirés de la pratique : il s'agit par exemple de veiller à l'accessibilité de l'infrastructure informatique (appareils, logiciels, Internet, intranet), du bâtiment (rambarde, largeur et ouverture automatique des portes, WC et parkings pour personnes handicapées, etc.) et des équipements (emplacement des imprimantes etc.). Tout équipement ergonomique peut également présenter un intérêt en termes de prévention.

3. **Gestion du personnel** : axer la gestion du personnel sur l'accessibilité, c'est promouvoir l'égalité des chances dans le monde du travail. Il s'agit notamment de veiller à ne pas discriminer les personnes handicapées lors du recrutement, et d'adapter les processus et la nature des tâches pour ne pas les désavantager.



Exemples tirés de la pratique : horaires de travail flexibles et télétravail sont des instruments peu coûteux qui permettent souvent de favoriser l'engagement de personnes handicapées. Les processus de recrutement ne doivent pas discriminer les personnes handicapées : les entreprises peuvent par exemple mentionner implicitement ou explicitement dans leurs annonces que les porteurs de handicap sont les bienvenus, rendre leur portail d'emploi accessible ou encore axer les entretiens sur les compétences. **Swisscom** a ainsi adapté les procédures de son service du personnel afin de mieux prendre en compte les personnes avec handicap lors du recrutement. Elle mise aussi sur des partenariats avec des institutions du domaine de l'intégration professionnelle. Ces organisations partenaires appuient les entreprises dans leurs rapports avec les porteurs de différents handicaps, lors du recrutement et de la période d'introduction.

Il est aussi possible de créer de nouveaux profils professionnels comprenant des tâches simples afin de donner aux personnes moins qualifiées la possibilité d'intégrer le marché primaire du travail. La **fondation Profil** est spécialisée dans la définition de ces postes de travail inclusifs.

- 4. Style de conduite** : la motivation personnelle des cadres est un élément essentiel pour promouvoir la diversité. Il s'agit de les informer afin de les sensibiliser au handicap et d'encourager une perception positive des personnes handicapées.

Exemples tirés de la pratique : les cadres doivent connaître le potentiel et les besoins spécifiques des personnes handicapées. Ils doivent également savoir de quel soutien ils peuvent bénéficier, pour leurs collaborateurs et pour eux-mêmes. **Dow Chemicals** (Zurich) met par exemple sur l'intranet des informations concernant différents types de handicap à la disposition de ses cadres. La société propose également des cours interactifs visant à sensibiliser à la diversité.

- 5. Culture de l'équipe** : l'équipe joue un rôle essentiel dans l'inclusion des personnes handicapées. Les collègues favorisent la socialisation des personnes handicapées au travail en leur expliquant la culture de l'entreprise et en travaillant avec elles au quotidien.

Exemples tirés de la pratique : une culture d'équipe inclusive passe par l'information et l'adaptation des postes de travail en collaboration avec l'ensemble de l'équipe. Chez **eluma GmbH**, toute l'équipe a cherché ensemble une solution permettant à une collègue aveugle de trouver des documents papier dans des classeurs. Un logiciel a ensuite pu être élaboré puis proposé sur le marché. **Keller Recycling AG** n'engage pour sa part que des cadres qui soutiennent la culture inclusive de l'entreprise. Sa direction souligne que la collaboration avec des personnes portant un handicap renforce les compétences sociales des collaborateurs.

- 6. Réseaux** : les réseaux contribuent à la sensibilisation en matière d'intégration des personnes handicapées ainsi qu'au transfert de connaissances. Mettre en réseau différentes personnes à différents niveaux a un impact positif à de nombreux égards.

Exemples tirés de la pratique : chez **UBS Suisse**, il existe un réseau interne pour les personnes handicapées (**DisAbility Network**). Pour qu'il soit aussi accessible que possible, les collaborateurs peuvent y participer de manière anonyme. Et les collaborateurs sans handicap « alliés » sont les bienvenus. Le **DisAbility Network** possède par ailleurs un parrain au sein de la direction qui rapporte les idées et les demandes du réseau au plus haut niveau de l'entreprise.