



# C'est une situation classique "gagnant-gagnant"

## Elle nous a convaincus

"Nous avons été contactés par un job coach du service de l'emploi pour les personnes ayant un handicap partiel. La première fois qu'ils nous ont contactés, nous étions tellement occupés dans le magasin que nous n'avons pas eu le temps de réagir. Nous étions en train d'agrandir notre magasin. L'agent de placement nous a recontactés et, après nous avoir expliqué ce que signifiait l'embauche d'un demandeur d'emploi handicapé, nous avons décidé de lancer une procédure de sélection pour le recrutement d'une personne à temps partiel. Je suis très contente que ce job coach nous ait contactés pour nous informer de nos possibilités d'embaucher une personne ayant une capacité de travail partielle. Sans ce jobcoach, je n'aurais peut-être pas eu l'idée d'embaucher une personne à temps partiel."

## C'était Mikael au premier regard

"Nous avons interviewé trois candidats et pour nous, le choix a été immédiatement clair. Nous avons opté pour Mikael, c'est lui qui nous convenait le mieux. Il a d'abord commencé par un stage, et après quelques mois, nous avons convenu qu'il pouvait gérer le travail. Et nous lui avons proposé un poste rémunéré. Mikael est désormais chargé de mettre les produits en rayon et de maintenir l'entrepôt en ordre. Il veille également à ce que les produits soient bien disposés sur les étagères du magasin. Mikael travaille 15 heures par semaine."

## Rien de particulier

"Il n'a pas eu besoin d'adaptations particulières. Seules quelques modifications mineures ont dû être apportées aux tâches, ce qui a été fait à l'avance et en étroite collaboration avec le job coach. Petit à petit, nous avons augmenté le nombre de tâches et élargi son champ d'action à différents départements du magasin. Mikael avait déjà travaillé dans ce type d'entreprise auparavant et était familier avec ces tâches. Cela a rendu sa période d'adaptation assez facile. L'aide du job coach a été plutôt limitée, car nous nous sommes occupés nous-mêmes de l'encadrement du travail."

Lieu de l'action:

**Épicerie**

Narrateur:

**Anna, propriétaire de l'épicerie**

Résumé:

**Mikael, employé handicapé, met des produits en rayon et maintient l'entrepôt en ordre**

Le jobcoach nous a informés de l'existence d'une subvention salariale et nous a aidés à l'obtenir. Son jobcoach vient maintenant de temps en temps pour s'assurer que tout va bien, et c'est tout".

## Mikael et l'équipe

Mikael s'intègre bien dans la communauté de travail et son sens de l'humour s'accorde bien avec le reste de l'équipe. Tous mes collaborateurs sont ouverts d'esprit. Il s'intègre très bien, collabore avec ses collègues et accomplit ses tâches avec soin et responsabilité. L'équipe ne se soucie pas tellement des limitations de Mikael, ils l'acceptent en tant que personne, comme un membre à part entière de leur équipe. Mikael est soutenu par son supérieur, bien que son supérieur m'ait mentionné qu'il n'y a pas de différence entre le soutien qu'il apporte à Mikael et celui qu'il apporte à un autre employé".

## Un gain classique - gain

"Mikael travaille avec nous depuis un peu plus d'un an maintenant. Il est satisfait de son travail et nous sommes satisfaits de lui. Notre souhait commun est de prolonger son contrat de travail. Pour nous, c'est un gain absolu. Nous n'avons pas besoin d'un nouveau collaborateur à temps plein, car les rayonnages ne demandent pas une journée de travail, et maintenant nous avons quelqu'un qui travaille à temps partiel et qui fait le travail. Pour Mikael aussi, c'est un gain, car il a un travail à temps partiel qui correspond à ses compétences et à ses capacités. Nous le référons sans hésiter. Un autre avantage pour nous est que nos vendeurs ont plus de temps à consacrer au service à la clientèle, à la vente et au marketing. Nous pouvons déjà le constater dans nos recettes. Enfin, depuis que Mikael travaille ici, je constate une augmentation de la tolérance et de la positivité - un avantage évident d'une communauté de travail diversifiée".