



Co-funded by the European Commission

à privetpov artaellonD
kiewkubD



Nous le faisons ensemble!

Lieu de l'action:

Entreprise de webdesign et de design graphique

Narrateur:

Nadia, propriétaire de l'entreprise

Résumé:

Dennis et Margot, employés handicapés, travaillent respectivement comme webdesigner et graphiste

Des gens comme moi

"Je suis moi-même en fauteuil roulant, ce qui ne m'a pas du tout gênée dans ma vie. Cela m'a juste mis davantage au défi de faire les choses différemment. Et c'est aussi la raison pour laquelle je décide de donner une chance à des personnes qui sont compétentes et qui, en même temps, n'avaient pas assez de chances sur le marché du travail. Je les intègre dans mon entreprise et nous développons ensemble de belles choses. Comme moi, ils ont quelque chose à offrir, ils ont des qualités, et j'ai besoin de ces qualités dans mon entreprise, et si nous combinons les deux aspects, nous avons tout !"

Vous nous trouvez

"Nous ne faisons jamais de publicité. Les candidats potentiels nous trouvent sur Internet ou 'entendent parler de nous'. Les gens viennent à nous. Et si j'ai besoin de quelqu'un, j'en informe mon réseau. J'ai un grand réseau professionnel et privé. Je m'adresse en partie au service de sécurité sociale local, mais j'informe aussi mon réseau privé. Il y a toujours quelqu'un, une nièce ou une cousine de quelqu'un dans le réseau, qui cherche un bon emploi. Un recrutement actif n'est pas nécessaire pour moi, nous sommes bien visibles et faciles à trouver."

Les enseignements d'une journée de travail en commun

"Ensuite, quand les gens viennent pour un entretien, je leur demande simplement de venir passer une journée avec nous, de travailler ensemble, d'accomplir une tâche et de nous montrer ce qu'ils savent faire".

"Dans un cas, nous avons essayé une journée de travail complète en ligne. Dennis est agoraphobe et trouver un emploi sur le marché libre du travail était plutôt difficile pour lui. Il était un concepteur de sites web expérimenté et a

envoyé des candidatures à des entreprises pour se proposer comme concepteur de sites web. Il a envoyé plus de cent candidatures ; je crois que j'étais le numéro 165. Et nous l'avons invité à un café numérique et à une journée de travail en ligne. Le déclic s'est produit et nous lui avons proposé une période d'essai de trois mois, au cours de laquelle nous avons tous deux conclu que nous étions potentiellement bien assortis. Le truc, c'est qu'on peut être webdesigner pendant qu'on est au lit, si c'est comme ça qu'on fonctionne le mieux, ça me va".

Permettez-moi également de citer l'exemple de Margot. Elle était incroyablement nerveuse lors de son premier 'jour de travail d'essai'. J'ai vraiment dû prendre beaucoup de temps pour la calmer. Même pour moi, c'était un véritable défi de la calmer. Finalement, elle y est parvenue et a très bien démontré ses capacités ce jour-là. Nous l'avons engagée et je dois reconnaître qu'elle est un atout. Grâce à son excellent travail de graphiste, nous avons deux autres magazines pour lesquels nous faisons le design".

Le lit comme lieu de travail

"Des adaptations spéciales n'ont pas été nécessaires pour eux. Les employés peuvent commencer à travailler jusqu'à 9h30 le matin et jusqu'à 18h le soir, avec un maximum de six heures par jour. Le lieu de travail de Dennis peut aussi être considéré comme une adaptation, il travaille chez lui et parfois dans son lit".

Création d'une équipe respectueuse

"Ils ont eu du mal à trouver un emploi sur le marché libre du travail. Je leur ai donné la possibilité de travailler ici, je suis satisfait d'eux et ils sont heureux de travailler ici. Cela fait d'eux des collaborateurs loyaux, engagés et de confiance. L'hyperfocalisation de Dennis entraîne une réduction de

la pression de travail chez ses collègues et nos résultats globaux augmentent, car tous les collaborateurs et collaboratrices prennent plaisir à leur travail. La compétence et l'engagement de Margot se traduisent par davantage de clients et de meilleurs résultats. Tous deux sont pleinement acceptés au sein du groupe. En raison de leur compétence et de la confiance qu'ils inspirent, leurs 'habitudes' sont acceptées ; cela crée un haut niveau de tolérance parmi tous les employés".

Découvrir ce qui fonctionne le mieux

"Lorsque j'ai embauché Margot et Dennis, j'ai réalisé que j'avais besoin d'un soutien supplémentaire pour communiquer et travailler avec eux. Cela signifiait pour moi de devenir moi-même un job coach. J'ai suivi le programme de certification et je suis maintenant un job coach certifié. Pour moi, cela signifie que j'ai maintenant la possibilité et la capacité de m'adapter aux besoins de Dennis et Margot et d'autres comme eux ; c'est un soutien sur mesure. Le souhait de Dennis, par exemple, est de travailler avec une structure fixe en ce qui concerne nos rencontres et nos accords. Je dois respecter mes rendez-vous avec lui comme prévu, je ne peux pas les changer, ce qui ne poserait pas de problème à la plupart des travailleurs. Nous communiquons par Whatsapp, ce qui est pour lui le meilleur moyen de communiquer. Si c'est le cas, je le fais simplement, ce n'est pas toujours facile, mais c'est comme ça que ça fonctionne le mieux. J'essaie de traiter les autres comme j'aimerais être traité moi-même, je comprends ses décisions et je les accepte. Et ça marche bien".

Responsabilité en matière d'égalité

"Nous sommes tous égaux et nous faisons tout ensemble. Si l'on se complète mutuellement, on progresse aussi. Nous travaillons ensemble et soulignons les qualités des uns et des autres, ce qui donne de bons résultats. En même temps, ce sont des choses comme le loyer ou d'autres défis ou problèmes que je dois résoudre moi-même. Néanmoins, je vois les choses ainsi : mes gens ne travaillent pas pour moi, mais j'ai des gens avec qui j'ai l'honneur de travailler. Je crois en l'égalité et au fait que les plus belles choses naissent quand on travaille ensemble. Si les choses ne vont pas bien, c'est à moi de le découvrir, c'est à moi d'avoir la responsabilité de résoudre les choses ensemble.

Un soutien qui fonctionne

"Nous travaillons en étroite collaboration avec l'Office national de sécurité sociale ; nous avons de bons contacts avec l'un de leurs responsables. Je sais que l'embauche de personnes ayant des 'besoins spéciaux' signifie qu'il faut remplir beaucoup de paperasse. Ce n'est pas amusant, mais si on fait le calcul, on se rend compte de tout ce que l'on gagne en remplissant ces papiers ; cela vaut la peine d'investir son temps. Il y a une assurance pour nous que j'apprécie beaucoup, c'est l'assurance zéro risque pour vos collaborateurs handicapés. Cette assurance sans risque garantit le maintien du salaire de votre collaborateur s'il ne peut plus travailler en raison d'une maladie ou d'une affection. Cela pourrait être exactement le soutien supplémentaire dont vous avez besoin si vous souhaitez engager une personne handicapée. J'ai une telle assurance ; mon expérience est que je n'y ai presque jamais recours.

Sur le long terme

"J'ai vu Dennis et Margot grandir pendant le temps qu'ils ont passé ici. Ils ont maintenant la force et la liberté de défendre leurs propres idées et leurs propres opinions. Pour moi, c'est le plus grand compliment que l'on puisse recevoir en tant qu'employeur : Lorsque les employés se sentent en sécurité pour s'exprimer sur vos idées et vous faire part de leur propre opinion, différente".

Une situation classique gagnant-gagnant-gagnant

"Avoir des collègues avec un défi particulier dans votre équipe rend votre monde plus grand ; cela crée un cercle de clients plus large, car vos clients sont également différents. Lorsque vous embauchez des personnes handicapées, votre chiffre d'affaires augmente. Bien qu'il soit important pour moi de faire une différence, je dois au final réaliser un bon chiffre d'affaires. Sans un bon chiffre d'affaires, sans faire de bénéfices, je ne survivrais pas longtemps en tant qu'entreprise. Je suis avant tout un être humain, et en second lieu une entrepreneuse. C'est une situation classique gagnant-gagnant-gagnant. Nos clients attendent de nous de la qualité, et nous la leur donnons. Et en même temps, nos clients rendent le monde plus beau pour quelqu'un d'autre, pour quelqu'un de handicapé qui travaille dans mon entreprise. Quel client ne voudrait pas cela ? Et pour moi, pour nous, travailler avec des collègues handicapés m'a ouvert l'esprit, a réduit le stress dans l'équipe et a augmenté mon chiffre d'affaires. C'est ce que le partage nous apporte!"

Je recommande à mes collègues

"Si mon histoire inspire des entrepreneurs, je leur recommande d'ouvrir leurs portes et d'agir. Première recommandation : gardez vos textes d'annonce courts, plus ils sont longs, plus vous excluez de personnes. Deuxième recommandation : proposez aux candidats potentiels une journée dans votre entreprise et ne vous souciez pas de leur vie privée. Permettez à votre candidat(e) et à vous-même de découvrir s'ils sont compatibles. Et enfin et surtout : mettez votre ego de côté et demandez de l'aide, il n'est pas nécessaire d'inventer la roue. Nous, employeurs, pouvons créer l'inclusion. Autre chose : soyez honnête quant aux capacités de vos collaborateurs. Ne les complimentez que s'il y a une raison de le faire, sinon votre compliment n'a pas de sens.

Osez sortir des sentiers battus

"Selon moi, il ne s'agit pas d'embaucher une personne handicapée ; il s'agit d'embaucher quelqu'un qui a les compétences requises, quelqu'un qui apporte une valeur ajoutée à votre entreprise. Il s'agit simplement d'être ouvert et d'avoir la possibilité de sortir des sentiers battus. Si vous le faites, vous serez agréablement surpris".



Inclusion simply makes great enterprises



Co-funded by
the European Union