



Co-funded by the European Commission

L'entreprise inclusive

Travailler pas à pas vers l'inclusion de personnes avec une déficience

20 conseils

pour devenir une entreprise inclusive, sur base de l'expérience d'autres collègue-entrepreneurs.

1. Vision

Rendez votre vision inclusive

2. Recrutement

Choisir consciemment

3. Onboarding

Prenez un bon départ

4. On term

Pensez à long terme



**Co-funded by
the European Union**

Cette brochure est l'un des produits réalisés par un consortium de huit organisations dans huit pays, à la demande de la Commission Européenne, DG opportunités d'emploi, affaires sociales et inclusion, sous règlement (UE) n° 1381/2013 du Parlement Européen et du Conseil du 17 décembre 2013 établissant un programme pour les droits, l'égalité et la citoyenneté.

Organizations

INTAMT

GTB

FORMEM

dafür

THL

CEPYME

PLVKC

DISWORKS

Country

Allemagne

Belgique

Portugal

Autriche

Finlande

Espagne

Lituanie

Pays-Bas



Une meilleure entreprise est **inclusive**

Que faut-il faire pour devenir une entreprise inclusive qui réussit à recruter des personnes avec un déficience? Dans cette brochure, nous décrivons le profil d'une organisation inclusive.

Qu'est-ce qu'une entreprise inclusive?

Un lieu de travail inclusif est un endroit où toutes les personnes se sentent les bienvenues et valorisées pour leurs contributions.

C'est un lieu où les personnes avec des déficiences - à la fois visibles et invisibles - ont également les mêmes chances de développement que leurs collègues.

Raisons pour lesquelles vous voulez être inclusif

- Une entreprise qui est ouverte à engager des personnes avec une déficience a une forte vision empathique. Votre culture d'entreprise en témoigne.
- En optimisant les équipes de manière créative, vous pouvez faire passer vos résultats à un niveau supérieur.
- Une gestion intelligente permet de combler plus facilement les lacunes de votre main-d'œuvre.
- Les gouvernements de l'UE travaillent à l'élaboration de règles et de règlements visant à obliger les entreprises à employer des personnes avec une déficience. En prenant dès maintenant quelques mesures simples, vous préparez votre entreprise pour l'avenir et vous prenez une longueur d'avance sur vos collègues entrepreneurs.
- L'inclusion devrait être une évidence, non seulement en raison du bien-être de votre personnel, mais aussi en raison des opportunités économiques.

VISION





conseil

1

Rendez votre **vision inclusive**



Nous nous efforçons de créer un environnement de travail sûr et inclusif dans lequel les employés se sentent à l'aise pour afficher leur déficience. Nous apprécions leur contribution et leur offrons les mêmes opportunités qu'à tous les autres employés de notre entreprise."

En rendant l'inclusion visible dans votre vision, vous démontrez son importance. Traduisez-la ensuite dans votre stratégie et votre pratique quotidienne. Rendez-la visible dans toute l'organisation !

recrutement





Vous traduisez vos besoins en personnel en une offre d'emploi. Vous diffusez ensuite cette offre d'emploi et recevez des candidatures. Vous invitez les candidats adéquats à un entretien pour finalement sélectionner l'employé retenu. Faisons en sorte que ce processus soit inclusif !

La description de l'emploi

Dans une organisation inclusive il y a une attention spécifique à porter au texte de l'offre d'emploi: sur le contenu et sur le texte lui-même.

Quelques conseils simples faciliter aux candidats ayant une déficience de postuler en toute confiance.



conseil
2

Regarder bien l'offre d'emploi. Demandez ce qui est nécessaire.

“ Avant, on demandait un permis de conduire si on devait se déplacer pour le travail. Aujourd'hui, nous nous rendons compte que les déplacements peuvent également se faire par les transports publics ou **d'autres moyens**. C'est pourquoi nous mentionnons maintenant que vous devez être capable de vous déplacer.”

“ Si des compétences spéciales sont requises, nous avons demandé un diplôme prouvant que vous “possédez ces compétences”. **Aujourd'hui, nous demandons simplement ces compétences**. Car il se peut que vous les ayez acquises dans votre travail précédent ou ailleurs.

“ Avant, nous écrivions “vous devez être enthousiaste et dynamique”. Nous aimions ces mots et voulions que tous les candidats soient ainsi, même si la raison pour laquelle nous voulions cela pour le poste n'était pas vraiment claire. Comme si une personne calme et posée n'était pas en mesure d'effectuer le travail de la manière la plus efficace possible. Nous avons appris à abandonner ces mots et à ne retenir que **l'essentiel** !”

Vérifier si les termes sont clairs dans le texte



“ Nous avons l'habitude d'utiliser l'expression “vous devez être multi-déployable” dans nos offres d'emploi. Il était difficile pour les candidats intéressés d'interpréter ce que nous voulions dire par là. Désormais, **nous indiquons clairement** où le candidat sera déployé, ce qui peut correspondre à deux endroits, puis nous définissons ces deux endroits.”

Encourager les personnes avec une déficience à postuler



“ Dans notre description de poste, nous indiquons que “nous invitons à un entretien d'orientation toute personne qui répond aux exigences minimales du poste et qui est atteinte d'une déficience”. **Il s'agit d'une discrimination positive** qui leur donne un avantage.”

“ Nous savons que nous sommes autorisés à encourager ouvertement les candidats avec une déficience à postuler. Puisque ces personnes constituent une minorité dans notre entreprise, il est généralement permis de le mentionner, **afin d'éliminer les inégalités** entre les personnes sans déficience qui travaillent et celles qui travaillent avec une déficience.”

Une entreprise inclusive utilise les canaux de diffusion “habituels”, tels que les sites web consacrés à l'emploi, les journaux ou les magazines (professionnels). En outre, l'entreprise inclusive établit des contacts avec des prestataires de services spécialisés pour les demandeurs d'emploi avec une déficience. Grâce à leurs conseils intensifs, ils ont un bon indice des capacités des candidats.



Prenez contact avec des prestataires de services spécialisés

“ Nous travaillons avec ce prestataire de services; ils disposent de coaches professionnels et de candidats et **ils nous aident à faire le lien** entre ce dont nous avons besoin et les candidats. Cela nous fait gagner beaucoup de temps; ils sont de vrais partenaires pour nous.”

“ Le soutien du conseiller en matière d'emploi a été fondamental, car il était toujours disponible, un coup de téléphone suffisait, ce qui a permis de créer **une relation de confiance**. Nous pouvions le contacter immédiatement en cas de problème.”

Comment sélectionner le bon candidat?

Une entreprise inclusive fait le lien entre les exigences du poste et les aptitudes et compétences des demandeurs et exclut les facteurs "distrayants".



Classer les candidats sur une liste avec les exigences de l'emploi

" Nous avons introduit le travail avec des tableaux, avec un programme d'exigences, **pour utiliser les informations objectives** mentionnées dans les lettres de candidature des candidats. Il a fallu vraiment s'habituer à cette méthode de travail objective. La tendance à écarter immédiatement les lettres des candidats avec une déficience était grande. Aujourd'hui, je suis heureux que nous procédions de la sorte dans notre entreprise et je suis agréablement surpris par les choix de candidats que nous avons faits."

Une entreprise inclusive veille à ce que des phrases sur l'accessibilité et les besoins spécifiques soient incluses dans l'invitation. Et elle invite tous les candidats à indiquer si des besoins spécifiques sont nécessaires pour l'entretien.

Demandez dans l'invitation si des choses spécifiques doivent être fournies



" Dans nos invitations, nous incluons toujours la phrase suivante: "**Avez-vous des souhaits particuliers** concernant l'heure et le lieu de l'entretien, ou y a-t-il des choses auxquelles nous devrions penser lorsque nous organisons l'entretien ? Les candidats l'apprécient beaucoup, les jeunes parents aussi, comme les quelques candidats avec une déficience que nous avons."

" Une fois, nous avons invité une personne en chaise roulante à un entretien au deuxième étage et nous n'avions pas d'ascenseur. Nous avons été très embarrassés et avons décidé qu'une telle erreur ne se reproduirait plus. Aujourd'hui, nous savons à quoi penser lorsque nous **invitons une personne avec une déficience.**"



Saviez-vous que 90 % de l'entretien pour tous les candidats est identique, seuls 10 % nécessitent une attention particulière. Une entreprise inclusive forme toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement à la manière de mener un entretien avec un candidat présentant une déficience physique, intellectuelle, sensorielle ou psychosociale.

Former les personnes impliquées dans le processus de recrutement dans 'disability awareness'



" Nous avons appris à communiquer de manière claire. **Nous n'utilisons pas de langage figuratif, nous utilisons des phrases courtes, nous évitons le jargon et les mots difficiles.** Au début, c'était difficile, maintenant nous nous sentons beaucoup plus à l'aise."

" Nous savons que tous nos candidats veulent faire bonne impression. Un jour, nous avons eu un candidat qui nous ne regardait pas, ce qui nous a paru bizarre. **Nous savons maintenant qu'il était très intéressé** par le poste, même s'il ne semblait pas l'être."

" Nous donnons à tous nos candidats le temps de répondre, même si cela prend parfois plus de temps que ce à quoi nous sommes habitués. Encore une fois, cela ne dit rien sur les capacités intellectuelles du candidat, car nous avons appris."

" Nous organisons toujours une visite dans notre entreprise, ce qui permet aux candidats de se faire une bonne idée du travail et du contexte dans lequel il se déroule."

Demander au candidat ce qui est requis pour effectuer le travail



" Nous savons que la plupart des ajustements sont liés aux heures et au temps de travail, ainsi qu'au fait **d'être respecté par ses collègues.**"

" Dans notre cas, nous avons pris les ajustements nécessaires, comme la présence d'un collègue pour faire face à l'incertitude de l'employé, l'organisation du transport vers le lieu de travail ou le soutien de l'employé en temps opportun, toutes choses qui sont nécessaires à la bonne exécution du travail, **dès le début.** "

onboarding



l'onboarding commence avant le premier jour de travail. Vérifiez d'abord l'accessibilité de l'entreprise. Discutez ensuite avec le nouvel employé des informations qui seront communiquées à ses collègues, du soutien dont ils ont besoin et, si nécessaire, quels accompagnements ou de l'aide extérieure dont il a besoin.



Vérifiez également les subventions et autres mesures applicables à l'embauche d'une personne avec une déficience. Enfin, veillez à ce que le nouvel employé soit présenté à ses collègues dès le début et qu'il bénéficie d'un soutien adéquat pour se familiariser avec son travail, comme toute personne qui débute.

Avant le **début**

Une organisation inclusive, au moment où elle décide de le devenir, a vérifié son accessibilité. Cependant, dès qu'un nouvel employé entre en fonction, il y a toujours une autre vérification pour savoir s'il y a des problèmes d'accessibilité à régler.

Proposez à votre nouveau employé avec une déficience une visite guidée de l'entreprise. Vous aurez ainsi l'occasion de voir s'il y a lieu d'adapter quoi que ce soit.

Découvrez lors d'une visite guidée les **aspects spécifiques de l'accessibilité**

" Nous avons engagé une office manager qui se déplaçait en chaise roulante. Lors de sa visite du bâtiment, elle a constaté qu'elle ne pouvait pas ouvrir les portes battantes en verre, car elles étaient trop lourdes. Nous avons réajusté toutes les portes. Non seulement elle, mais aussi **tous les autres employés étaient heureux** d'être enfin débarrassés de ces lourdes portes."

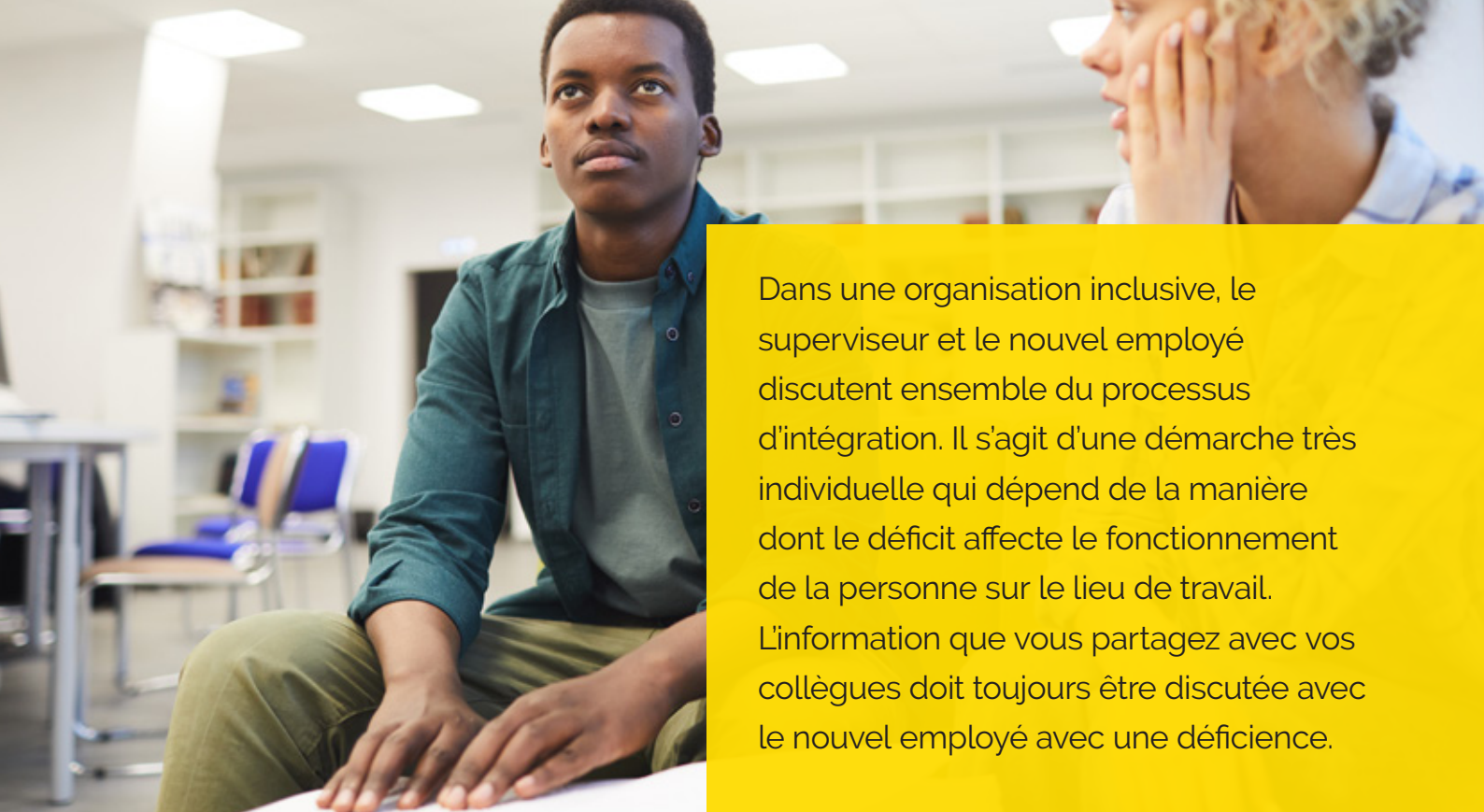
" Le nouvel employé malvoyant nous a demandé si notre bulletin d'information et nos instructions **d'entreprise étaient également disponibles sous forme digitale**. Nous avons pris les dispositions nécessaires pour que tous nos employés puissent en bénéficier."

Vérifier l'accessibilité

" Nous avons contrôlé notre bâtiment. Nous avons imaginé une personne sourde, une personne aveugle et une personne en chaise roulante. Nous avons découvert que nous **avons besoin de l'aide d'experts** pour examiner tous les aspects de l'accessibilité. Ils ont alors effectué un contrôle. Cela nous a vraiment aidés. En fin de compte, seuls quelques ajustements mineurs ont été nécessaires."

" Le coach professionnel nous a conseillé de réfléchir à la manière 'comment on entre dans les locaux et comment on se déplace dans les locaux'. Il nous a également conseillé de réfléchir à la manière 'comment on sort du bâtiment en cas d'urgence'. Nous n'y avons jamais pensé, mais nous avons maintenant inclus '**comment sortir**' dans notre plan d'accessibilité".

" A l'intérieur du bâtiment, nous avons fait des ajustements. Pour l'extérieur, c'était plus compliqué, nous n'avions que des escaliers. On nous a alors conseillé de **demandeur une subvention pour adapter l'extérieur**, ce qui a maintenant été fait."



Dans une organisation inclusive, le superviseur et le nouvel employé discutent ensemble du processus d'intégration. Il s'agit d'une démarche très individuelle qui dépend de la manière dont le déficit affecte le fonctionnement de la personne sur le lieu de travail. L'information que vous partagez avec vos collègues doit toujours être discutée avec le nouvel employé avec une déficience.

conseil
12

Consulter ensemble avec le nouvel employé **comment les collègues seront informés**

“ Nous savons que nos employés sont ouverts à leur nouveau collègue. Néanmoins, ils doivent savoir ce que l'on attend d'eux et quel soutien est nécessaire. Nous aidons également le nouvel employé à **communiquer sur sa déficience.**”

L'arrivée d'un nouvel employé avec une déficience n'entraînera pas une réduction de la production, une diminution de la satisfaction des clients ou une augmentation de la charge de travail pour les collègues. Si des doutes ou des craintes surgissent à ce sujet, rassurez votre équipe que dans une entreprise inclusive, la création de valeur est essentielle.

Expliquer le rôle du nouvel employé

conseil
13

“ Le nouveau collègue décharge nos mécaniciens d'une partie du travail qu'ils sont heureux de confier à quelqu'un d'autre. Maintenant, ils peuvent se **concentrer sur leurs tâches principales,** ce qu'ils aiment et ce qui est également bon pour nous en tant qu'entreprise.”

Une entreprise inclusive utilise activement des subventions et d'autres mesures pour devenir plus inclusive. Des prestataires de services spécialisés se feront un plaisir de vous informer à ce sujet et de vous aider à garder une vue d'ensemble.

conseil
14

Informez-vous sur les subventions et autres incitations

" Au début, nous pensions que nous devons payer nous-mêmes la perte de production. Puis nous avons appris que nous pouvions bénéficier d'une subvention à cet effet. Nous avons également appris à bénéficier de l'aide d'un coach professionnel. Tout cela a grandement facilité l'embauche de nos employés qui ont une déficience."

" Nous recevons une compensation de 50 % pour la perte de productivité. Cela reflète non seulement les performances fonctionnelles de l'employé, mais aussi les ajustements que nous avons effectués en tant qu'entreprise, par exemple en termes de besoins de supervision."

conseil
15

Chaque nouvel employé a besoin d'être soutenu et guidé. Dans une entreprise inclusive, les collègues sont toujours prêts à soutenir et à guider les nouveaux employés dans ce processus de familiarisation.

Dans une équipe inclusive, les collègues s'aident mutuellement à se familiariser avec les processus de travail et les procédures communes, les procédures écrites et non écrites.

Créer un mentorat pour le processus onboarding

" Notre chef boulanger a l'ancienneté nécessaire pour guider les nouveaux employés. Il sait exactement ce qu'il faut faire, il connaît les pièges qui se présentent au début et peut **expliquer toutes les tâches de manière très claire**. Il a également la patience de soutenir ce nouveau collègue pour qu'il devienne un très bon assistant boulanger!"

" Chaque employé chez nous doit être formé, ce qui n'est pas nouveau pour notre personnel. Nous cherchons toujours à savoir qui est nouveau et qui assumera la supervision. L'arrivée de ce nouvel employé **n'est pas différente des autres**. C'est toujours du sur-mesure et il faut qu'il y ait un déclic, sinon ça ne marche pas."

" Nous avons réalisé **un court métrage sur notre entreprise** et le travail à effectuer. Cela a été très utile pour tous les nouveaux employés, y compris ceux qui avaient des difficultés à lire."

Pour le nouvel employé avec une déficience, le niveau d'aide nécessaire diminue au fil du temps. Les tâches sont familières, l'environnement de travail et les collègues deviennent de plus en plus familiers, tout comme les tâches et les procédures de l'organisation. Le soutien qui reste nécessaire après cette période de familiarisation est généralement limité à quelques minutes par jour ou par semaine.



Une entreprise inclusive sait qu'une certaine forme de soutien est toujours nécessaire et s'en occupe en désignant une personne au sein de l'entreprise comme "point de contact" pour l'employé avec une déficience, sur laquelle l'employé peut toujours s'appuyer. Il s'agit généralement du superviseur.

conseil
16

Désigner une personne comme 'personne de contact'

" Je commence et je termine la journée par **une brève conversation de cinq minutes** avec cet employé. Je trouve que c'est suffisant pour relâcher la pression de la journée et rattraper les choses à la fin."

" Je parle avec elle une heure par semaine pour discuter comment le travail se déroule et ce à quoi elle est confrontée. Avec d'autres employés, je passe dix minutes au maximum. J'ai pris en compte ce temps de coaching dans mes objectifs et **j'en tire toujours un bilan positif.**"

à long terme:





L'entreprise
inclusive

Dans une entreprise inclusive, le superviseur veille à ce que le nouvel employé avec une déficience puisse fonctionner de manière optimale sur le lieu de travail. Pour ce faire, il définit clairement l'ensemble des tâches à accomplir et motive et encourage le nouvel employé dans le cadre de son travail.

conseil
17

Soyez clair en tant que superviseur sur les tâches et respectez les accords.

" Je la voyais faire le travail, elle était rapide et je voulais la récompenser en lui donnant plus de travail. Elle s'est sentie fière et a accepté le travail supplémentaire, puis au bout de deux jours, elle a complètement abandonné. J'ai dû apprendre ses limites, **comme pour tout nouvel employé**. Aujourd'hui, je m'en tiens à ce que nous avons convenu et je l'encourage, ce qui est le mieux pour nous tous."

" Nous oublions parfois que notre employé a quelques limites - si c'est le cas, nous les résolvons toujours rapidement et facilement. La supervision est essentielle, notamment pour donner des instructions simples, claires et courtes, le guider dans sa routine de travail quotidienne, le rassurer dans ses tâches grâce à des instructions claires."

conseil
18

Dans une entreprise inclusive, le superviseur discute régulièrement avec l'employé de ses attentes, de ses souhaits de croissance et de ses possibilités de développement. Il sait quelles étapes sont possibles et lesquelles ne le sont pas.

Pensez également aux possibilités de carrière

" Il est très fort sur les détails, **j'ai vu des opportunités de créer une nouvelle fonction spécialisée dans mon entreprise**, qui commencerait à réfléchir à la manière d'optimiser nos lignes de travail et je lui ai offert l'opportunité de suivre une formation à cet effet. Il a saisi cette opportunité à bras-le-corps."

" Au début, elle a travaillé sur la ligne de production. Elle est très précise et nous lui avons donné l'occasion de vérifier les produits sur la ligne. Elle était nerveuse à l'idée de ce changement de carrière et il lui a fallu un certain temps pour s'y habituer. Elle a surmonté sa nervosité **et nous sommes très satisfaits de sa précision dans ce nouveau rôle.**"

Dans une entreprise inclusive, tous les employés, le staff et les superviseurs sont ouverts aux collègues qui peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire ou qui ont des habitudes différentes. Cette entreprise a des employés avec ou sans déficience qui ont les qualités requises, qui sont motivés pour travailler avec eux et qui sont ouverts à l'apprentissage.

Souligner l'importance de la motivation et de la volonté d'apprendre

conseil
19

" Il suffit, comme nous l'avons déjà indiqué, que nous fassions preuve de **compréhension et de souplesse** de notre part et que le postulant avec une déficience fasse preuve d'une motivation claire et d'une attitude positive."

" Au cours de la première année, notre employé handicapé a appris et développé toutes sortes de moyens pour surmonter ses limitations, adapter ses méthodes de travail aux tâches et acquérir des compétences. Le seul ajustement nécessaire consistait simplement à lui donner le temps d'apprendre le métier à sa manière. Et à partir du moment où il a atteint cet objectif, il s'est perfectionné jusqu'à la maîtrise. Notre relation est à l'image du lien que nous essayons d'établir avec tous nos employés : de l'entraide, de la coopération et de la familiarité, mais aussi de l'exigence, du professionnalisme et de la qualité"

Et puis, last but not least, it takes two to tango. Si vous créez les conditions permettant à une personne de fonctionner de manière optimale, vous pouvez également fixer des attentes claires en ce qui concerne les exigences du poste. Une entreprise inclusive le précise dès le départ dans les textes de recrutement et dans les contacts avec les prestataires de services aux demandeurs d'emploi avec une déficience.



Soyez clair dans vos attentes

" Nous avons besoin des employés qui correspondent. Au début, nous avons souvent dû décevoir des candidats parce qu'ils ne correspondaient pas aux exigences du poste et de notre entreprise. Il a fallu un certain temps pour que le prestataire de services prenne conscience de la nécessité de nos exigences, **maintenant, nous travaillons ensemble de manière satisfaisante.**"





Encore une chose...

Quand on cherche des réponses à la question de savoir ce qui fait d'une entreprise une entreprise inclusive, il y a toujours cette première question : qui sont ces personnes avec une déficience ? Mais pourquoi mettre l'accent sur la déficience alors que nous pourrions nous concentrer sur les caractéristiques uniques qui permettent à ces personnes d'apporter une valeur ajoutée à votre entreprise?

Tout commence par l'ouverture de votre entreprise et de vos collègues à l'accueil des personnes avec une déficience au sein de l'entreprise.

Le changement ne s'opère réellement que lorsque nous commençons à y travailler. C'est pourquoi nous avons rassemblé dans cette brochure 20 conseils concrets pour œuvrer en faveur d'une entreprise inclusive.

Bonne chance!



L'inclusion crée de meilleures entreprises



Co-funded by
the European Union