



Entreprises, visez l'inclusion des personnes handicapées dans vos équipes !

Vous souhaitez recruter plus de personnes handicapées et mieux les intégrer dans vos équipes ? Handicap International - Humanité & Inclusion vous propose une série de fiches « bonnes pratiques pour employeurs inclusifs », basées sur des expériences réussies d'entreprises du monde entier. Elles sont classées selon les cinq dimensions d'une entreprise inclusive listées ci-contre.

Politiques & Leadership

RH & Management

Culture interne

Accessibilité physique & numérique

Partenariats spécialisés

L'approche globale pour une inclusion durable et réussie dans l'entreprise



L'exemple de Michelin à Chennai (Inde)



© Michelin Chennai



Besoin ou problème

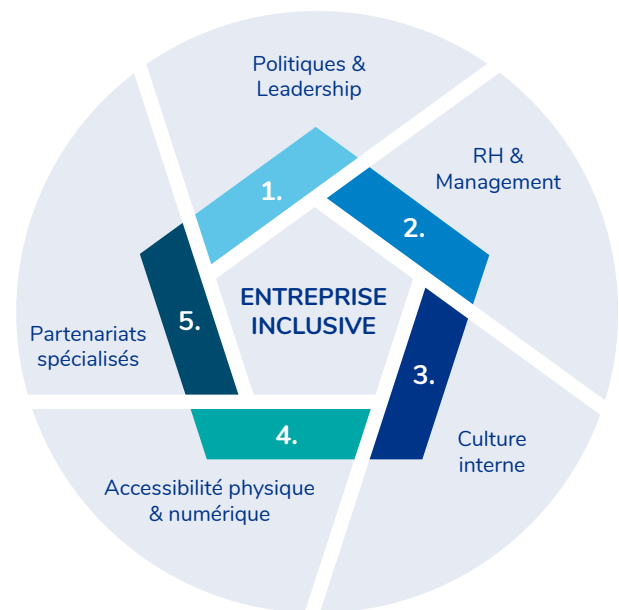
L'inclusion des personnes handicapées dans les entreprises est une question importante et nécessaire. Pour que l'inclusion au travail soit réussie et s'inscrive sur le long terme, elle doit englober plusieurs dimensions. Il ne s'agit pas seulement d'une question de sourcing et de recrutement, ni d'une solution temporaire à un problème – il faut plutôt la considérer comme une philosophie à part entière.



Notre bonne pratique holistique

HI a développé un modèle de cinq dimensions interdépendantes sur lesquelles une entreprise doit travailler pour devenir plus inclusive en matière de handicap : **politiques & leadership, RH & management, culture interne, accessibilité physique et numérique, et partenariats spécialisés.**

Suivons **l'exemple du site Michelin de Chennai (Inde)**, qui a choisi d'aborder l'inclusion au travail par une approche globale et durable. Michelin Chennai a ainsi appliqué l'inclusion dans toutes ses dimensions, afin que le concept s'incarne dans l'ensemble de l'entreprise.



1. Politiques & Leadership

Il est essentiel que la direction prenne des engagements fermes en faveur de la diversité et les promeuve, en interne comme en externe. Ces engagements doivent se traduire par des politiques et des processus décisionnels inclusifs en matière de handicap, dans une approche non discriminante. Cela signifie que toutes les données institutionnelles, les politiques et les processus de l'entreprise doivent inclure la question du handicap, ainsi qu'une démarche qualité en vue d'un engagement et d'un changement globaux.



Pour incarner cette dimension, Michelin Chennai a mis en place plusieurs activités, dont les suivantes :

- **Une évaluation de l'inclusion des personnes handicapées**, dans laquelle l'équipe a déterminé le niveau actuel d'inclusion au sein du site concernant chacune des cinq dimensions, avec l'aide d'organisations locales de personnes handicapées (OPH). Les participants ont identifié les barrières sur le lieu de travail et discuté des valeurs et ambitions de Michelin Chennai.
- **La rédaction d'un plan d'amélioration de l'inclusion (2IP)**, qui comprend des actions spécifiques pour les cinq dimensions, après avoir mené l'évaluation de l'inclusion du handicap (cf. [fiche 2IP](#)).
- **La création d'un comité de suivi** pour contrôler l'avancée du plan d'action. En ce qui concerne la dimension politiques & leadership, l'équipe a décidé d'inclure la déségrégation des données par handicap, genre et âge, de revoir toutes les politiques institutionnelles pour garantir la non-discrimination et de consacrer un budget inclusion annuel à la mise en œuvre du plan d'action global (cf. [fiche sur le comité de suivi](#)).



2. Ressources humaines & Management

Pour garantir des pratiques RH et un management inclusifs, les entreprises doivent transformer l'ensemble du cycle RH : recherche de candidats, recrutement, accueil, maintien dans l'emploi, développement de carrière et départ à la retraite. Cela inclut, par exemple, les aménagements raisonnables, l'égalité salariale, l'égalité des chances pour la mobilité interne, etc. Cette dimension implique également la révision des pratiques de management, afin qu'elles deviennent plus inclusives et respectent la situation et les besoins de tous les employés.



Michelin Chennai a mis en place différentes actions pour incarner cette dimension de l'inclusion dans son entreprise :

- **Adaptation du processus de recrutement** pour accueillir davantage de personnes handicapées.
- **Formation de l'équipe RH** à la compréhension des barrières sur le lieu de travail et information sur les aménagements raisonnables visant à promouvoir un lieu de travail sans barrières.
- **Création d'un programme d'apprentissage inclusif.**
- **Analyse des descriptions de poste** pour comprendre les compétences essentielles et marginales requises pour les postes, ce qui permet de les adapter aux besoins spécifiques des recrues.
- **Adaptation pour les salariés malentendants des cours d'anglais existants** ([cf. fiche spécifique](#)).



3. Culture interne

La discrimination est l'un des principaux obstacles que rencontrent les personnes handicapées pour accéder à l'emploi. En transformant sa culture interne via des événements d'information et de sensibilisation, l'entreprise crée un environnement plus favorable aux personnes handicapées, ce qui facilite leur recrutement et augmente le confort sur le lieu de travail.

Cette dimension implique donc d'améliorer le niveau d'information sur le handicap, d'influer sur les attitudes et le comportement du personnel, de réguler l'accessibilité des ressources documentaires, d'améliorer les outils et espaces de communication, etc. Toutes ces activités contribuent ainsi à réduire le biais de communication sur le handicap.

Michelin Chennai souhaitait travailler sur la mentalité des équipes afin qu'elles comprennent que les personnes handicapées sont aussi compétentes que les autres et qu'elles méritent la même considération. Ainsi, le site a organisé plusieurs activités pour transformer sa culture interne ([cf. fiche spécifique pour plus de détails](#)) :

- **Un marathon inclusif**, au cours duquel les employés ont partagé leurs efforts avec des personnes handicapées et remis en question leurs préjugés sur le handicap.
- **Une journée complète de sensibilisation au handicap** pour faire comprendre aux équipes les obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées au quotidien.
- **Des conférences avec des personnes handicapées inspirantes** pour changer le regard des employés sur le handicap et pour sortir de l'approche caritative ([cf. fiche sur la « Zone d'expérimentation du handicap »](#)).





4. Accessibilité physique & numérique

L'accessibilité ne consiste pas simplement à supprimer les barrières physiques en installant une rampe d'accès à l'entrée du bureau. Il s'agit aussi de vérifier, par exemple, si le site web est accessible à tous les demandeurs d'emploi et employés, si la police utilisée dans un document est facilement lisible, si les vidéos sont sous-titrées, etc. Après avoir évalué toutes les barrières, l'entreprise doit réfléchir aux aménagements possibles – et les solutions sont souvent plus simples qu'on ne le pense !

Après avoir réalisé un audit complet de l'accessibilité de son site, Michelin Chennai a décidé de le rendre accessible depuis le portail jusqu'à l'étage des ateliers. Des personnes porteuses de handicaps divers ont été invitées pour s'assurer que tous les types de handicap étaient couverts par l'audit (pour plus de détails, voir la fiche sur l'audit d'accessibilité).



5. Partenariats spécialisés

On n'atteint pas l'inclusion tout seul. De nombreuses organisations travaillent dans le domaine du handicap et peuvent aider les entreprises à devenir des employeurs plus inclusifs. L'établissement de partenariats avec les OPH de sa région permettra à l'entreprise de mieux évaluer les besoins des personnes handicapées et de trouver des réponses pertinentes. Il s'agit donc d'appliquer une approche participative, en incluant des représentants de personnes handicapées pour garantir des changements équitables.



Tout au long de son parcours d'inclusion, Michelin Chennai a eu besoin du soutien des OPH

car leurs membres savent mieux que quiconque quoi faire, comment et avec qui. Ils ont été de précieux conseillers pour nombre des activités menées dans le cadre du projet d'inclusion (pour plus de détails, voir la fiche sur les partenariats).

L'inclusion n'est donc pas une simple activité secondaire à mener dans un coin, mais bien une philosophie à infuser dans tous les domaines de l'entreprise. Quelle que soit sa taille, il est fondamental d'entreprendre des activités dans chacune des cinq dimensions afin de devenir un employeur inclusif.

Pour aller plus loin...



A partir de 2022, HI vous propose son assistance technique « Employeur inclusif », notre appui-conseil pour cheminer avec vous vers l'inclusion. Contactez-nous dès à présent pour en savoir plus !

Site web : <https://hi.org/fr/assistance-technique-inclusion> | **Email :** ita@hi.org

Une publication
financée par

