



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

Créer un comité de suivi des actions pour l'inclusion

L'expérience de Michelin en Inde



© Michelin Chennai



Besoin ou problème

L'intégration des personnes handicapées dans les entreprises multinationales exige beaucoup de coordination et d'engagement de la part des différents départements. Il est donc crucial que les équipes puissent accepter, comprendre et suivre le processus d'inclusion.



Bonne pratique

Solutions mises en place

Michelin Chennai a créé un « comité de suivi de projet » afin de superviser son plan d'action pour l'inclusion des personnes handicapées. Ce comité a pour responsabilité de suivre et d'évaluer les différentes actions menées.

Les étapes de mise en œuvre

1

L'entreprise a créé des groupes de travail, comprenant des membres représentatifs de différents départements de l'entreprise. Ainsi, un employé du département d'ingénierie s'est intéressé à l'accessibilité physique, un employé des ressources humaines au processus de recrutement, un membre de la production aux questions liées à l'ergonomie et à la sécurité.

2

Chaque membre du comité a ainsi commencé à travailler sur les thématiques de son département. La participation à ce comité fait partie de leurs missions professionnelles.

3

Le comité se réunit régulièrement, en fonction des besoins (cela peut être hebdomadaire lorsque l'organisation d'un événement le demande, par exemple avant le marathon inclusif). Lors des réunions, le comité examine la mise en œuvre du plan d'action et suggère des mesures d'avancement.

Moyens nécessaires & facteurs de succès



Chaque membre du comité s'est vu attribuer un temps dédié dans ses horaires de travail ;



Comme les membres du comité sont des cadres supérieurs de l'entreprise avec un rôle de décideurs, leurs décisions sont faciles à appliquer ;



Chaque département utilise son propre budget pour faire avancer l'inclusion.

Résultats obtenus



De nombreuses activités ont été organisées sur les conseils du comité, comme le marathon inclusif, la célébration de la journée du handicap, les événements de sensibilisation, etc. ;



Cela créé une vraie adhésion des équipes, puisque chaque département a un rôle dans l'organisation des événements.

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

