



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

S'engager pour l'inclusion dans toutes ses dimensions

L'expérience de Red Enlace en Bolivie



© Red Enlace



Besoin ou problème

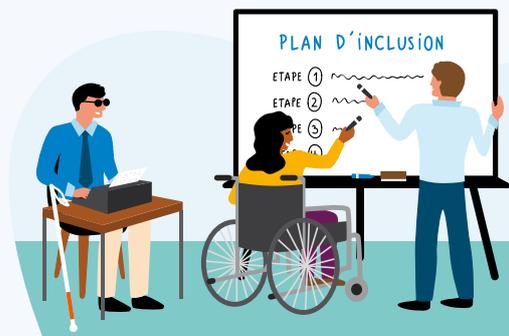
Les entreprises et les institutions offrent peu de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. En cause, le préjugé selon lequel le handicap est un problème qui nécessite des efforts et des ressources. Il est en effet trop souvent associé à la notion de charité, et non à la productivité.



Bonne pratique

Solutions mises en place

L'entreprise Red Enlace a travaillé sur un plan d'action à court, moyen et long termes pour mettre en œuvre des pratiques inclusives dans l'entreprise.



Les étapes de mise en œuvre

1

En tenant compte des priorités institutionnelles de l'entreprise, identifier ses besoins en matière de pratiques inclusives. Cette analyse a été réalisée par un professionnel technique du projet.

2

Élaborer un plan d'action basé sur les besoins de l'entreprise et ses objectifs à court, moyen et long termes, selon les cinq dimensions de l'inclusion. L'une des priorités est de recruter des personnes handicapées à court terme.

3

Nommer un référent aux ressources humaines qui, en coordination avec l'équipe projet, prépare un calendrier de réunions pour identifier les progrès et les ajustements nécessaires.

4

A travers des méthodes participatives et immersives, sensibiliser les employés au handicap et à l'inclusion afin de réduire les barrières comportementales (cf. fiche « culture interne »).

5

Mener les autres activités prioritaires avec l'appui de l'équipe projet.

Moyens nécessaires & facteurs de succès



Un budget pour des sessions d'information et de sensibilisation et un budget dédié aux ajustements raisonnables, si nécessaires ;



Implication des décideurs de l'entreprise et de partenaires locaux (organisations de personnes handicapées) ;



Information du personnel avant le lancement du projet, afin de l'impliquer dès le début dans le processus d'inclusion.

Résultats obtenus



En deux mois, cinq personnes souffrant de handicaps physiques et moteurs ont été embauchées ;



L'entreprise a transformé sa culture interne grâce au processus.

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

