

Projet Emploi et Handicap

Maroc Tunisie Bénin Sénégal

Politique handicap

Fiche technique

N°4

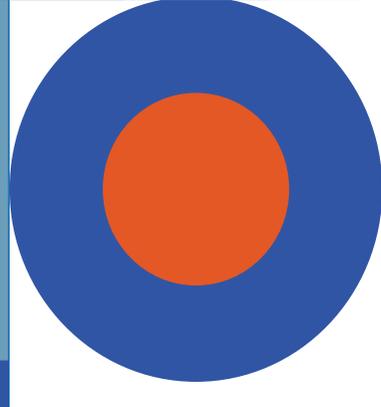
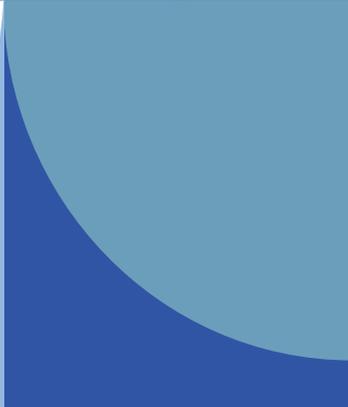
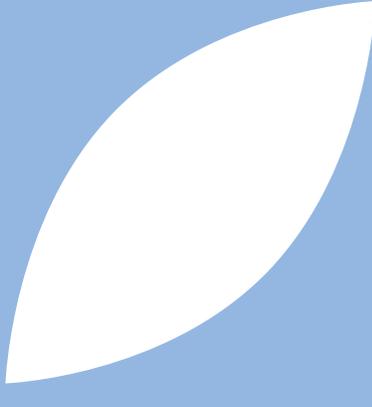
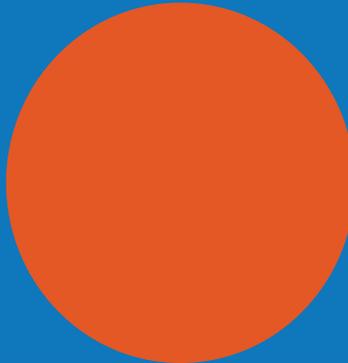
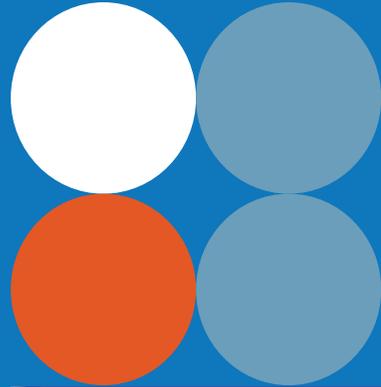
Juin 2020

Pourquoi cette fiche ?

- Pour permettre aux entreprises et acteurs de l'emploi de définir leur politique handicap.

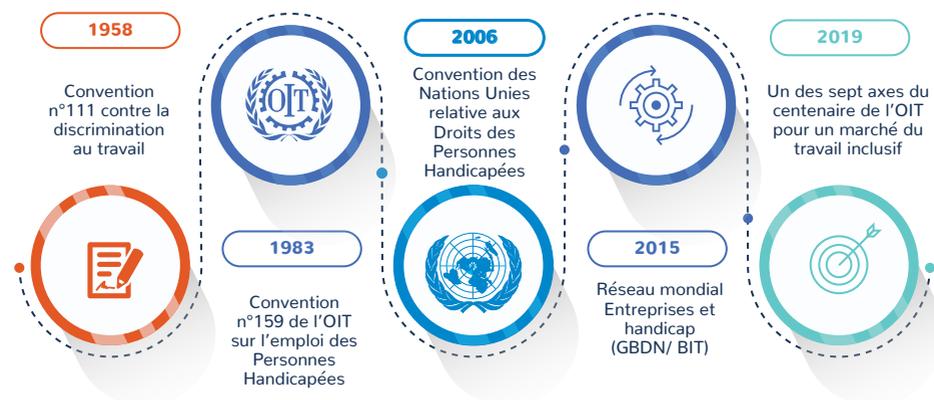
Pour qui cette fiche ?

- Pour des organisations institutionnelles ou associatives.
- Pour les entreprises de toutes tailles, y compris les multinationales qui ont déjà des politiques diversité et handicap au niveau de leur siège et qui veulent les déployer au niveau international.



Contexte global et survol historique

Depuis 2015, le réseau international Global Business and Disability Network¹ et ses ramifications dans plusieurs pays, permettent aux entreprises et organisations investies dans le champ du handicap, d'échanger sur des pratiques inclusives.



De plus en plus d'entreprises s'engagent sur des politiques handicap car ces politiques leur permettent de répondre à de nombreux enjeux et d'en retirer des bénéfices sociaux et économiques.

¹ <http://www.businessanddisability.org/> Le Réseau International Entreprise et Handicap regroupe des entreprises multinationales, des réseaux d'entreprises et des associations qui collaborent pour promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Il est facilité par le Bureau International du Travail (Nations Unies)

Politique handicap, inclusion, structure inclusive

La politique handicap d'une structure est une démarche globale pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées au sein de la structure. Elle se matérialise généralement sous la forme d'un document qui donne le cap et les grandes lignes pour mettre en œuvre cette démarche. Cette mise en œuvre se découpe en plusieurs étapes détaillées plus loin, qui permettent à la structure de devenir plus inclusive.

Une structure inclusive est une structure dans laquelle :

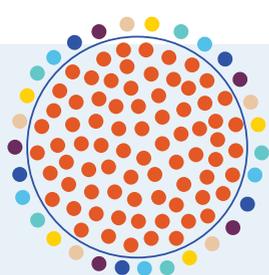
- Les regards changent car les représentations et les stéréotypes ont été déconstruits (voir fiche n°3)
- Les personnes en situation de handicap sont autonomes et n'ont pas de difficulté dans leurs déplacements au sein de l'entreprise ni à leur poste de travail
- Les processus sont adaptés pour répondre aux besoins des collaborateurs (RH, sécurité et santé), ainsi que prévenir et/ou limiter les effets adverses de certains aspects des métiers sur la santé.
- Les travailleurs et travailleuses handicapés sont accompagnés si besoin par des personnes pré-identifiées (tuteur, référent diversité ou handicap, binôme)
- L'entreprise collabore avec des partenaires ou prestataires spécialisés, pour sourcer des collaborateurs potentiels, pour des expertises et de la sensibilisation.
- L'entreprise est accueillante pour ses partenaires, clients, prestataires en situation de handicap.

Afin de comprendre ce que devenir plus inclusif signifie, le schéma suivant illustre les

différences entre exclusion, ségrégation, intégration, inclusion et système inclusif.

Lorsqu'une entreprise recrute un travailleur ou une travailleuse handicapé(e) mais que les attitudes et pratiques restent discriminantes, il s'agit d'intégration. Lorsque le collaborateur handicapé se sent accepté et a les

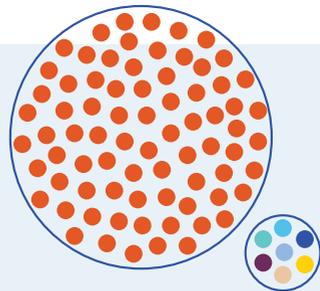
moyens de travailler à égalité des chances, lorsque l'entreprise adapte son environnement et ses pratiques pour toutes et tous et notamment pour les personnes handicapées, alors elle devient inclusive.



Exclusion

La personne en situation de handicap est mise à l'écart de toute participation sociale, économique et citoyenne. Elle est isolée, marginalisée.

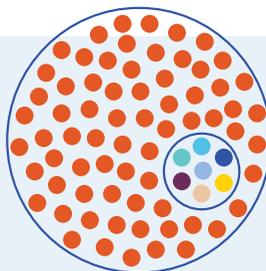
Exemple :
Une personne handicapée ne peut pas sortir de chez elle car les infrastructures routières et les transports ne sont pas accessibles. Une personne est éliminée d'office d'un processus de recrutement à cause de son handicap.



Ségrégation

La personne en situation de handicap est séparée des autres, dans un environnement qui limite fortement ses liens avec les autres. Elle a accès à quelques services, en dehors des systèmes ordinaires.

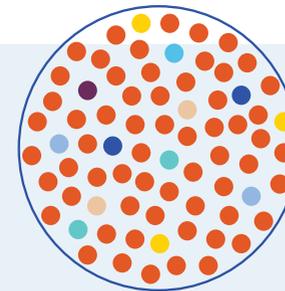
Exemple :
La personne vit dans un établissement spécialisé et son environnement se limite à ce dernier et à celui de sa famille.



Intégration

La personne en situation de handicap fait partie d'un groupe de personnes ayant des caractéristiques communes, en lien avec d'autres groupes de la société. L'accès aux services ordinaires est parcellaire.

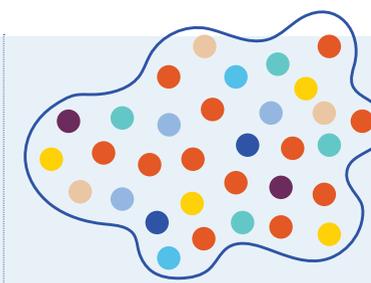
Exemple :
La personne est employée dans un atelier de travail protégé fréquenté par des clients extérieurs. Elle fait partie de l'équipe de handifoot qui partage des matchs avec d'autres jeunes du quartier.



Inclusion

La personne en situation de handicap partage le même environnement que tout le monde, elle jouit des mêmes droits et services. Certains éléments du système prennent en compte le handicap, mais la personne doit fournir un effort supplémentaire.

Exemple :
La personne travaille dans une entreprise ordinaire. Elle fait partie de la chorale du quartier. Mais : c'est la personne handicapée qui s'adapte à son environnement de travail et aux contraintes pour aller à la chorale.



Système inclusif

L'environnement est adapté aux difficultés des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent participer sans entrave à toutes les activités sociales, économiques, citoyennes et culturelles.

Exemple :
Les entreprises adaptent les tests de recrutement ; les espaces de travail sont réorganisés pour faciliter la circulation, permettre l'accès aux toilettes ou aux imprimantes. Des logiciels de synthèse vocale permettent à des personnes non-voyantes de travailler sur un ordinateur. La chaîne des déplacements est accessible, que ce soit dans les lieux privés (domicile, restaurants) et publics (transports, administration, voirie).

Qui est en charge de la politique handicap ?

Une politique handicap doit d'abord engager le top management. C'est une démarche globale de l'entreprise qui mobilise la direction et différents services selon la taille des entreprises.

Ce peut-être : les responsables ressources humaines, le service RSE (responsabilité sociétale des entreprises), le service achat, la santé et la sécurité au travail, les services informatiques, le service

qualité, les moyens généraux et les instances représentantes du personnel. La politique handicap est généralement pilotée par les DRH ou responsables RSE et sa mise en œuvre passe souvent par un comité de pilotage qui implique les personnes précitées.

La politique handicap ne doit donc pas se réduire à un simple enjeu des ressources humaines.

Exemples d'enjeux pour une entreprise :

- Les valeurs: éthique, histoire, engagements, créativité, culture
- Le recrutement: attirer des talents dans des métiers en tension
- La santé au travail: prévention des accidents du travail et de la pénibilité
- La RSE: Obligation de reporting RSE et de performance sociale
- L'innovation sociale et économique pour se différencier et être plus performant

- L'image interne: attirer des compétences, fidéliser ses salariés
- L'image externe: attirer de nouveaux clients, des investisseurs...
- Le cadre légal et financier: obligation d'emploi de travailleuses et travailleurs handicapés
- L'aspect commercial: nouvelle cible marketing, achats responsables

Exemples d'enjeux pour une organisation :

- L'obligation d'assumer sa mission de service, pour tous et sans discrimination
- L'accessibilité pour tous les usagers et les salariés
- La nécessité de répondre à une problématique sociale, concernant une population exclue de l'emploi ou ayant des besoins spécifiques
- L'exemplarité sur le respect du cadre légal (non-discrimination) sur la diversité et le handicap
- La responsabilité sociétale de l'organisation (RSO)

A ces enjeux s'ajoutent ceux de l'employeur au même titre qu'une entreprise privée.

“ L'entreprise inclusive, c'est un vrai enjeu, tout le monde est concerné. A Webhelp, la politique handicap est une politique à 360 degrés.

C'est l'affaire de tous, pas uniquement de la RH. C'est l'affaire des managers, de la direction générale, des collaborateurs. C'est une conscientisation, dans la durée. Il faut que l'inclusion fasse partie de l'ADN de

l'entreprise, et nous avons fait en sorte que l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap fassent partie de la culture d'entreprise. La cause des personnes en situation de handicap est portée par les fondateurs du groupe. Ils mettent les budgets qu'il faut et l'énergie qu'il faut.

Témoignage
Assia Bouaine,
DRH Webhelp. Maroc

Pourquoi une politique handicap ?

La politique handicap est une réponse aux enjeux de la structure, liés à la vision et aux ambitions de la structure: pour définir sa politique handicap,

la structure a donc besoin d'identifier ses enjeux mais aussi les freins et leviers à la mise en œuvre de cette politique.



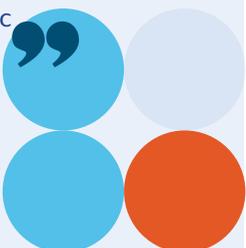


Notre vision est celle de devenir l'une des entreprises les plus performantes, durables et responsables au monde. Pour réussir, nous nous appuyons sur plusieurs piliers, dont le pilier : investir dans les gens. Investir dans les gens, c'est considérer que la différence fait la différence, c'est la différence qui va apporter une valeur ajoutée. La différence sera faite à travers les individus.

Et la différence, il faut aller la chercher à travers tous les éléments de différenciation, que ce soit à travers la différence des âges, de formation, de culture, mais également les différences de genre et en termes de handicap. La bonne volonté ne suffit pas, cela fait plusieurs années que nous voulons avancer sur le sujet du handicap mais on s'est retrouvé en situation de statu quo.

Avancer, c'est aller chercher de l'aide, et nous l'avons trouvée auprès de Handicap International. Ils nous ont rencontrés, fait des audits, nous ont permis d'avoir des discussions, nous ont ouvert la porte, et permis de rencontrer d'autres associations. Ceci a été pour nous un premier bon départ.

Témoignage
Khalid Lahbabi,
DRH International Paper.
Maroc



Etapes et démarche pour mettre en œuvre une politique Handicap

Etapes	Diagnostic	Feuille de route	Plan d'action	Mise en oeuvre
Quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> > Faire un état des lieux, identifier les obstacles et facilitateurs à l'inclusion > Identifier les besoins et cibler les priorités d'action 	Accompagner l'équipe RH dans l'élaboration d'une feuille de route pour la mise en place d'une politique handicap	Elaborer un plan d'action stratégique Handicap	Piloter les actions selon le calendrier établi
Comment ?	<ul style="list-style-type: none"> > Analyser des ressources documentaires: bilan social et RSE, politique et vision de l'entreprise > Organiser des entretiens individuels ou/ et diagnostic participatif avec le comité hygiène et sécurité ou selon les cas avec la direction, les RH, managers, service achat, responsable qualité, responsable RSE, collaborateurs handicapés, médecin du travail, délégué du personnel... 	<ul style="list-style-type: none"> > Partager des résultats du diagnostic et préconisations > Prioriser des actions à mettre en œuvre selon la vision et les ambitions de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> > Identifier un responsable et des contributeurs. > Proposer une déclinaison de la feuille de route en actions concrètes. > Identifier le calendrier de mise en œuvre, les personnes à impliquer, le budget à mobiliser 	<ul style="list-style-type: none"> > Sensibiliser les équipes afin qu'elles changent de regard sur le handicap. > Mettre en place un dispositif de sourcing de travailleurs handicapés. > Former les équipes à recruter et maintenir dans l'emploi des collaborateurs handicapés. > Accompagner la structure à travailler avec les acteurs de l'emploi et du handicap > Améliorer l'accessibilité > Suivi et évaluation
Livrables	Rapport de diagnostic et préconisations	Document stratégique contenant les axes d'intervention	Plan d'action et moyens de mise en œuvre de la politique handicap	<ul style="list-style-type: none"> > Outils de sensibilisation et de formation > Outil de suivi évaluation et de mesure d'impact
Court Terme	6 à 12 mois d'analyse et de planification			-
Long Terme	-			12 à 24 mois d'actions



La question de la diversité et de l'inclusion des personnes handicapées est une cause portée par le PDG du groupe et cette éthique a été transmise aux directeurs, aux managers et à chaque collaborateur d'IBL. Nous avons commencé l'intégration des personnes handicapées il y a des années de ça. On a rencontré des difficultés avec quelques-uns, d'autres ont quitté l'entreprise mais plusieurs y sont encore. Dans un de nos ateliers, on a atteint un taux de 80% de collaborateurs handicapés. Ce pourcentage nous a fait réfléchir sur l'efficacité de cette population. On a donc voulu généraliser cette expérience sur toute l'entreprise.

Pour améliorer notre approche d'insertion et de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, on a préféré être accompagné par Handicap International et les acteurs de l'accompagnement tel que les associations de personnes handicapées et les bureaux d'emploi de Bizerte. On a donc commencé par réaliser un diagnostic inclusif, on a défini les principaux axes sur lesquels on veut travailler et on est en cours de finalisation d'un plan d'action afin de pérenniser cette approche et lui donner une meilleure visibilité.

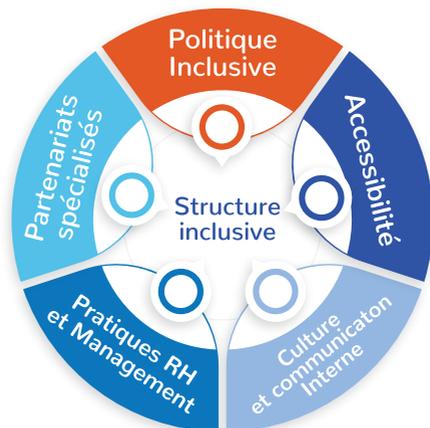
Témoignage
Nesrine Gherib,
DRH IBL, Tunisie.



Méthodologie

Avant tout, s'assurer de l'implication et du portage de la démarche par le top management. Pour le convaincre, il peut être nécessaire d'organiser des échanges avec des entreprises déjà engagées.

Les dirigeants, les DRH et les collaborateurs en situation de handicap de ces entreprises vont alors témoigner sur la faisabilité et sur les bénéfices de la démarche. Le diagnostic est réalisé autour des 5 axes d'intervention suivants :



L'entreprise identifiera ses priorités en lien avec ces 5 axes. Ces priorités vont varier d'une entreprise à

l'autre, selon la maturité de son engagement en faveur de la diversité et selon sa taille.

Axes fréquents d'une politique handicap et exemples d'activités à mettre en œuvre

Quoi	Comment
Axes de la politique handicap	Exemples d'activités à mettre en œuvre
Communication et sensibilisation auprès des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> > Organiser des activités de team building en favorisant les échanges avec des personnes en situation de handicap > Communiquer en interne sur les engagements de la direction en lien avec sa politique handicap
Recrutement inclusif et gestion des carrières	Former des acteurs clés de l'entreprise (RH, manager, santé, délégués du personnel, moyens généraux, SI...) et les accompagner pour adapter les processus de recrutement, de formation et d'évaluation, aménager des espaces de travail, mettre en place des compensations
Accueil et insertion des personnes handicapées	Former et coacher des tuteurs, binômes, référent handicap
Maintien dans l'emploi	Mettre en place un processus d'aménagement raisonnable ou de reclassement professionnel interne ou externe
Favoriser la formation de jeunes en situation de handicap	Mettre en place des partenariats avec des centres de formation et des universités pour offrir des opportunités de stages et d'alternance à des jeunes issus de la diversité
Accessibilité pour les clients et pour les collaborateurs	Réaliser un audit accessibilité des infrastructures et de l'information et mettre en place des actions correctives
Prévenir et appréhender le handicap	Sensibiliser les responsables santé, sécurité et qualité pour réduire les risques d'accidents, les risques incendie et s'assurer que les difficultés des collaborateurs en situation de handicap sont prises en compte dans les dispositifs de sécurité
Politique d'achat responsable	Collaborer avec des fournisseurs et sous-traitants qui favorisent l'emploi des personnes handicapées et ajouter des critères d'impact social dans la sélection de ces derniers.

CETTE ANNÉE,
JE FAIS TOUT
POUR INTÉGRER
UN HANDICAPÉ.

LÉGER,
DANS UN
PREMIER
TEMPS.



Cette fiche technique fait partie
d'un kit de 8 fiches à destination
des entreprises et des services
accompagnant les personnes en
situation de handicap vers l'emploi.