

Check-list:

Les 6 dimensions de l'égalité dans le monde du travail

L'inclusion en conditions d'égalité des personnes handicapées peut être favorisée par des mesures très concrètes.

Ne voyez pas le handicap, mais la personne et ses capacités.

L'inclusion signifie l'acceptation vécue de la diversité. Laissez-vous inspirer par des exemples tirés de la vie professionnelle quotidienne. Découvrez comment les entreprises recrutent spécifiquement des personnes handicapées – évitant du même coup une pénurie de travailleurs qualifiés, comme le montrent les exemples pratiques de Compasso.

L'inclusion concerne aussi ceux de vos employés qui réintègrent le marché du travail après une longue maladie ou un accident grave.

1. Mettre en place une culture d'entreprise intégrante

- Assurer l'engagement de la direction de l'entreprise
- Nommer la personne responsable pour les questions d'égalité dans l'entreprise
- Sensibiliser les collaborateurs

En résumé: le top management et les cadres ont un rôle particulier à jouer; faire de l'inclusion une priorité, être un modèle et associer les employés à la démarche.

2. Former les cadres responsables

- Permettre aux dirigeants et aux cadres d'intégrer les employés handicapés dans l'équipe sur un pied d'égalité (par exemple au moyen d'une formation complémentaire, notamment auprès d'Impulse).

En résumé: l'objectif est de gérer tous les employés de manière adéquate et de les aider à donner le meilleur d'eux-mêmes et à réussir, qu'ils aient un handicap ou non.

3. Créer une infrastructure sans barrière

- Un environnement de travail sans barrière signifie que les employés handicapés peuvent se rendre sur leur lieu de travail sans difficulté ni assistance et qu'ils peuvent se déplacer librement dans les locaux et dans le bâtiment (par exemple, grâce à des portes larges, des ouvre-portes automatiques, des rampes d'escalier indépendantes, des toilettes et des places de stationnement adaptées aux personnes handicapées, etc.)
- Optimiser l'infrastructure informatique pour les malvoyants et les malentendants

En résumé: moyennant des efforts organisationnels et financiers relativement modestes, il est le plus souvent possible de mettre en place un environnement de travail sans barrière. Vous trouverez un soutien auprès de l'AI et des institutions s'occupant de questions d'intégration professionnelle.

4. Une gestion du personnel adaptée

- Introduire des processus de recrutement qui tiennent compte intégralement de l'inclusion sur un pied d'égalité des personnes handicapées (par exemple, concevoir les offres d'emploi en conséquence, adapter les entretiens d'embauche).

En résumé: l'évolution démographique et la pénurie de travailleurs qualifiés exigent une stratégie de ressources humaines efficace et ouverte aux personnes en situation de handicap. Non seulement vous augmentez ainsi les ressources en personnel, mais vous gagnez encore des travailleurs qualifiés bien formés et assurez la viabilité future de votre entreprise.

5. Utiliser les réseaux

- Recourir aux réseaux existants, p. ex. celui de Compasso (www.compasso.ch) et Impulse (www.impulse.swiss)
- Cultiver les échanges de connaissances et d'expériences avec d'autres entreprises engagées

En résumé: pour de nombreuses entreprises, la diversité est chose normale. Elles mettent en pratique le principe de l'inclusion, adaptent les postes de travail aux employés en situation de handicap, font tomber les barrières dans leurs locaux - et dans les têtes.

6. Se tourner vers des soutiens (également financiers)

- Demander un appui à l'Office AI (celui du domicile de la ou des personnes atteintes dans leur santé) ([Liste des Offices AI](#))
- Impliquer les institutions du domaine de l'insertion professionnelle dans le recrutement et le suivi ultérieur. (p.ex. [Accueil - Insertion Suisse \(arbeitsintegrationschweiz.ch\)](#))

En résumé: vous n'êtes pas laissé seul. Il existe de nombreuses offres de soutien à l'intégration sur le lieu de travail

En tant que plateforme nationale, Compasso donne aux employeurs l'occasion de nouer des contacts avec des acteurs de l'économie qui se signalent par leur souci de l'inclusion. Partagez vos expériences avec nous. Nous serons heureux de vous fournir également des conseils et un soutien.

Rejoignez-nous et devenez un employeur inclusif - cela en vaut la peine!

Pour plus d'informations, merci de consulter également la [check-list](#) du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH).