

Égalité dans le monde du travail : liste de mesures

Il existe une large palette de mesures à prendre pour favoriser l'égalité dans le monde du travail. Les mesures présentées ci-après peuvent être mises en œuvre séparément ou dans le cadre d'un plan d'action global, par ex. dans l'optique de développer une culture d'entreprise inclusive. Cette liste n'est pas exhaustive : en matière d'inclusion professionnelle, il est important de tester de nouvelles pratiques pour trouver les meilleures solutions.

1. Développer une culture d'entreprise inclusive

- Exiger l'implication de la direction de l'entreprise (rôle de modèle)
- Réaliser une analyse de la situation (audit) dans l'entreprise
- Élaborer des directives sur la diversité et l'inclusion
- Nommer des responsables pour les questions d'égalité
- Définir des objectifs, p. ex. un quota de collaborateurs handicapés

2. Sensibiliser les collaborateurs à la diversité

- Organiser des séances d'information (p. ex. sur l'inclusion professionnelle, l'accessibilité du cadre de travail, la diversité)
- Fournir des informations sur les différentes formes de handicap et sur les adaptations du poste de travail qu'elles nécessitent (p. ex. sur intranet)
- Obtenir l'adhésion des autres collaborateurs pour qu'ils défendent l'embauche et l'intégration des personnes handicapées

3. Former les cadres et les équipes

- Promouvoir un style de gestion coopératif en organisant des formations ad hoc pour les cadres
- Former les cadres pour qu'ils soient en mesure d'évaluer de manière réaliste les compétences des collaborateurs handicapés
- Prendre des mesures de développement au sein des équipes, éventuellement en impliquant les personnes handicapées (objectifs : mettre en avant la plus-value de la diversité, dissiper les appréhensions, modifier les mentalités à l'égard des personnes handicapées)

4. Mettre en place des infrastructures accessibles

- Garantir l'accessibilité des bâtiments (portes suffisamment larges, systèmes d'ouverture automatique, rampes d'escalier, toilettes et places de stationnement pour personnes handicapées)

- Adapter l'infrastructure informatique pour les personnes malvoyantes et malentendantes (accessibilité du matériel informatique, des logiciels et des sites Internet et intranet)
- Aménager le bureau selon les règles d'ergonomie (p. ex. tables permettant de travailler debout)
- Si nécessaire, adapter le poste de travail (p. ex. places de travail assises dans la production ou environnement calme pour les collaborateurs autistes)

5. Développer une gestion du personnel inclusive

- Introduire des procédures de recrutement non discriminatoires, idéalement via des procédures de candidature garantissant l'égalité des chances
- Proposer des modèles de travail flexibles, comme le télétravail
- Créer des postes spécifiques pour les tâches manuelles simples
- Si nécessaire, ne pas comptabiliser les postes concernés dans le contingent d'équivalents plein temps (EPT)

6. Nouer des partenariats

- Collaborer avec des institutions œuvrant dans le domaine de l'intégration professionnelle lors du recrutement (p. ex. [ESPAS](#), [Avantos](#) ou [autismuslink](#))
- Faire appel à des personnes de confiance (p. ex. des représentants des organisations de personnes handicapées)

7. Exploiter les réseaux

- S'appuyer sur les réseaux existants (p. ex. [Compasso](#), [die CHARTA](#))
- Utiliser les labels de certification destinés aux employeurs (p. ex. [iPunkt](#))
- Partager les connaissances avec les autres entreprises concernées

8. Recourir à l'aide des autorités

- Demander le soutien de l'office AI cantonal ([liste des offices AI](#))
- Obtenir des aides financières pour des projets innovants ([aides financières du BFEH](#))

9. Préparer le terrain de manière ciblée

- Informer les collaborateurs concernés à l'avance
- Former des coaches internes ou engager des coaches externes
- Prolonger progressivement la durée du contrat de travail (stage découverte, engagement à l'essai, CDD, CDI)



10. Privilégier l'apprentissage par la pratique

- Lancer un projet pilote dans un service, puis l'étendre à toute l'entreprise
- Vérifier l'efficacité des mesures et, si nécessaire, les adapter

Vous pouvez vous adresser au BFEH si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements sur les mesures favorisant l'égalité dans le monde du travail et sur les possibilités de soutien financier :

Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH

Téléphone : 058 / 462 82 36

Courriel : ebgb@gs-edi.admin.ch

Site : www.bfeh.ch