

Synthèse de la table ronde

« Entreprises inclusives : Enjeux, défis et bonnes pratiques »

23 novembre 2022, Uni Mail, Université de Genève

*Avec la participation de Christian Brunier, Dre Elena Pont, Marc Ristori
et Prof Odile Rohmer*

Modérée par Céline Argento

ÉTAT DES LIEUX

Actuellement, en Suisse, près de 2 millions de personnes sont en situation de handicap. Or les discriminations à leur encontre sont encore nombreuses et doivent être au cœur des préoccupations des décideurs et des décideuses, avec pour objectif l'accès à une pleine participation sociale pour l'ensemble des citoyen-nes. Pour cela, l'accès au marché du travail est un enjeu majeur. Cependant, de nombreuses questions relatives à l'inclusion des personnes en situation de handicap subsistent. Comment sont-elles accompagnées au sein des entreprises ? Sont-elles invitées à se montrer proactives dans la mise en place de solutions créatives au bénéfice de toutes et tous ? Quels programmes ou actions de prévention des discriminations et de promotion de l'emploi des personnes dites « handicapées » pourraient être mis en place ?

Cette action a eu lieu dans le cadre de la campagne de sensibilisation au handicap <https://unige.ch/-/campagnehandicap>. L'Université de Genève, de Strasbourg et la Fondation Foyer-Handicap se sont associées afin de sensibiliser le public aux freins rencontrés par les personnes en situation de handicap.

Ce document recense les différents points abordés par les invité-es, lors de la table ronde « [Entreprises inclusives : Enjeux, défis et bonnes pratiques](#) » qui a eu lieu à l'Université de Genève, le 23 novembre 2022. Il se focalise notamment sur les exemples de bonnes pratiques et propose une série de recommandations.

Changer les représentations sur le handicap et l'accessibilité

- Considérer les enjeux liés au handicap à chaque prise de décision
- Prendre conscience qu'un lieu de travail et/ou d'études non-adapté est un réel obstacle
- Prendre conscience que chaque personne est concernée
- Valoriser les personnes en situation de handicap

Côtoyer des personnes en situation de handicap

Cela permettrait de :

- Prendre conscience que nos biais ne sont pas corrects
- Adapter notre comportement
- Changer nos représentations sur le handicap et le travail
- Privilégier la diversité pour être plus inclusif

Rendre le lieu de travail accessible

- Rendre accessible les structures permet aux employé-es en situation de handicap d'être mieux intégré-es
- Adapter les sanitaires
- Installer des rampes

Considérer le handicap dans les offres d'embauche

- Expliciter dans les offres d'emploi que l'entreprise est capable d'accueillir des personnes en situation de handicap
- Demander lors d'entretiens d'embauche : les besoins, les adaptations à envisager

Établir un système de quotas

Cela permettrait de :

- Provoquer un changement sociétal
- Augmenter la représentation des personnes en situation de handicap dans le monde du travail

Soutenir et s'adapter à son employé-e en situation de handicap

- Faire preuve de bienveillance aux demandes d'adaptation
- Envisager un système de coaching au travail
- Impliquer les personnes concernées à la recherche de solution

Inspirer un climat de confiance et non de contrôle

- Proposer plus de flexibilité en termes d'horaires et d'organisation au travail
- Considérer l'option du télétravail
- Faire confiance à ses employé-es

Communiquer sur le handicap

- Rendre visible les besoins et les différences
- Expliquer les enjeux liés au handicap
- S'exprimer sans craintes et de manière simple et transparente

Aider la mise au travail à travers l'enseignement

- Former le personnel sur les questions de diversité et d'inclusion
- Impliquer les personnes en situation de handicap dans la conception de formation
- Rendre les transitions entre les formations et le monde du travail plus faciles

Réagir tôt, sensibiliser dès l'école primaire

- Rendre les transitions entre les formations et le monde du travail plus faciles
- Apprendre aux enfants à voir les différences comme des richesses
- Permettre à tous les élèves de participer aux activités scolaires à leur rythme
- Former l'ensemble du personnel scolaire

Améliorer la collaboration avec les partenaires (assurances, État)

- Financer l'accès aux postes
- Engager dans les meilleures conditions l'employé-e en situation de handicap
- Assurer des contrats de longue durée

Renforcer la collaboration avec les associations spécialisées

Cela permettrait de :

- Apprendre à mieux s'adapter, rendre plus accessible, accompagner
- Encadrer davantage certaines personnes en difficulté
- Se mettre dans un réseau d'expertise

Encourager les entreprises

- Reconnaître et encourager les efforts entrepris
- Mettre en place des mesures qui permettent un changement réel à tous les niveaux de l'entreprise
- Mettre en place un label
- Sensibiliser les entreprises aux bénéfices de la diversité

Ressources proposées par la Dre Elena Pont et Prof Odile Rohmer :

Association Actifs

<https://www.actifs-ge.ch/mission>

Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) : vidéo *Environnement de travail inclusif*.

<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/themes-de-l-egalite/gleichstellung-und-arbeit/berufliche-inklusion-.html>

Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) de la République et Canton de Genève : dossier en ligne *Vers une école plus inclusive à Genève*.

<https://www.ge.ch/dossier/ecole-plus-inclusive-geneve>

Fondation Foyer-Handicap

<https://foyer-handicap.ch>

HAU (Handicap Architecture Urbanisme) : Conseille les entreprises en matériel de construction et urbanisme.

<https://hau-ge.ch>

Louvet, E., & Rohmer, O. (2016). Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel : approche expérimentale. *Nouvelle Revue de l'Adaptation et de la Scolarisation*, 74, 145-159.

Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16, 47-62.

Pont, E. (2018). La construction du parcours éducatif et professionnel des femmes paraplégiques : s'émanciper par la potentielle contribution des pédagogies féministes d'inspiration freirienne et poststructuraliste. *Recherches féministes*, 31(1), 83-104.

Pont, E. (2021). Un projet réaliste et réalisable : Genre et handicap dans la réhabilitation professionnelle des personnes paraplégiques. *Genre Éducation Formation*, 5.

Pro Infirmis Genève : Conseil en adaptation des postes de travail et création de plans

<https://www.proinfirmis.ch/fr/prestations/geneve/consultation-sociale-et-aide-financiere.html>