



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

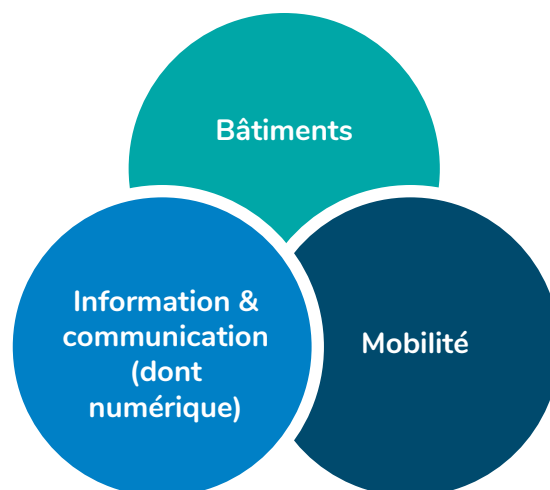
L'accessibilité en entreprise : par où commencer ?



L'accessibilité en entreprise, qu'est-ce que c'est ?

Ce n'est autre que rendre accessible tous les ressources et espaces communs à l'ensemble des employés, sur une base égalitaire et indépendamment des capacités des différentes personnes. L'accessibilité étant un droit fondamental, il est essentiel de garantir la liberté de mouvement et d'expression, l'égalité des droits et l'inclusion pour tous. Elle est importante dans tous les domaines, mais en particulier pour garantir l'égalité des chances en matière d'emploi des personnes handicapées.

Les lieux de travail sont souvent situés dans des locaux inaccessibles, dans lesquels les personnes handicapées ne peuvent pas physiquement entrer ou travailler, notamment les personnes à mobilité réduite – mais pas seulement. Les personnes ayant d'autres types de handicaps (sensoriels, émotionnels, psychiques, etc.) sont aussi concernées. Souvent, les outils et équipements essentiels au travail ne sont pas non plus accessibles.



L'organisation du travail est aussi fréquemment incompatible avec les besoins des personnes avec des handicaps auditifs, visuels ou intellectuels. Pourquoi ? Parce que, bien souvent, les sites web et documents numériques ne sont pas créés selon les règles d'accessibilité, les réunions et présentations ne sont pas organisées de manière inclusive et les techniques de communication ne tiennent pas compte des besoins des personnes handicapées.

Quelles sont les étapes pour réussir l'accessibilité dans son entreprise ?

D'abord, réaliser une évaluation participative approfondie de la situation actuelle, via : des entretiens et discussions de groupe avec des employés handicapés et d'autres employés, une évaluation participative des installations de l'entreprise ou de ses stratégies de communication, l'analyse des pratiques, des documents produits et des services web.

1

Suite à cette évaluation, prioriser et améliorer l'accessibilité des éléments existants.

2

Tenir compte de l'accessibilité dès la phase de conception des nouveaux projets (constructions, services web, événements publics, documents et publications, etc.).

3

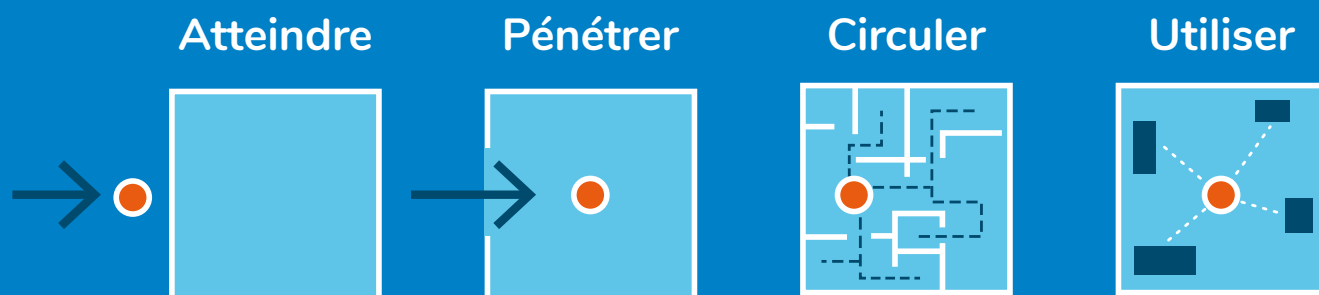
Appliquer les sept principes de la conception universelle et suivre les normes d'accessibilité appropriées. Lorsqu'il n'existe pas de normes ou de réglementations nationales, les normes internationales ISO pour l'accessibilité servent de référence. En revanche, si des normes nationales d'accessibilité sont disponibles, elles doivent être respectées et, parfois, intégrées aux normes ISO ou à d'autres normes appropriées (normes françaises, ADA, British Standards, etc.).

4

Où garantir l'accessibilité ?

Vous devez garantir l'accessibilité tout au long de la chaîne de déplacement du personnel, en veillant à ce qu'il puisse (facilement, sans effort et sans besoin d'aide) :

- Entrer dans l'établissement ;
- Trouver son chemin et se déplacer librement à chaque étage ;
- Utiliser chaque espace en fonction de son usage : activer les appareils électriques, utiliser les toilettes, réchauffer un panier-repas, envoyer un courriel, ouvrir une fenêtre, participer à une réunion, déposer une plainte, etc.



Pourquoi garantir l'accessibilité ?

Parce que c'est un droit, bien sûr – mais aussi parce que la mise en accessibilité accroît l'accès à l'emploi.

Les employés handicapés seront moins dépendants des autres, plus sûrs d'eux et plus épanouis en tant qu'êtres humains. L'accessibilité participe ainsi à l'indépendance et la dignité.

Dans l'entreprise, l'accessibilité renforce aussi l'estime de soi et aide à responsabiliser les personnes.

Les employés handicapés peuvent alors travailler au maximum de leurs capacités, sans être gênés par des problèmes d'accessibilité qui les obligeraient à solliciter de l'aide.

Outre les bénéfices pour la personne handicapée elle-même, l'accessibilité favorise un meilleur développement de la communauté. En effet, le travail des personnes handicapées augmente la productivité, produit du bien-être, réduit les coûts sociaux, augmente les revenus fiscaux et favorise la diversité des points de vue et l'innovation etc.

Dans certains contextes, l'amélioration de l'accessibilité d'un lieu de travail est une obligation légale et peut entraîner, si elle n'est pas respectée, des sanctions pour l'entreprise.



Comment faire ?

L'amélioration de l'accessibilité n'est pas un processus rapide. Elle prend du temps car elle exige un changement profond de la perception, de la compréhension et des comportements des personnes.

Il existe toutefois quelques mesures qui nécessitent peu de temps et des dépenses limitées, voire nulles :

- La formation des employés à la production de fichiers et de documents plus accessibles ou encore à l'organisation de réunions plus inclusives ;
- Mise à disposition de lecteurs d'écran (gratuits ou peu onéreux) ;
- Mise en place d'aménagements raisonnables pour les employés qui en ont besoin, comme la fourniture de meubles ou d'équipements informatiques adaptés (souris ou claviers) ;
- Etc.



© Wassim Hadhak/HI

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

