

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel est un enjeu important. Malgré des progrès notables ces dernières années, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste environ deux fois supérieur à celui du reste de la population¹. Favoriser leur inclusion dans le milieu du travail est non seulement une obligation légale, mais aussi un atout pour les entreprises en termes d'attractivité, de diversité et d'inclusion. Dans cet article nous allons étudier des pistes concrètes pour créer un environnement de travail inclusif et valoriser les compétences des travailleurs en situation de handicap.

Pourquoi favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail ?

Inclure les personnes en situation de handicap au sein des entreprises présente de nombreux avantages. D'abord, la diversité des profils dans les équipes favorise la créativité et stimule l'innovation². Par ailleurs, l'inclusion répond également à une exigence légale en matière d'emploi.

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'avoir au moins 6% de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs. Si ce seuil n'est pas atteint, une contribution financière annuelle doit être versée à l'Agefiph, l'association qui gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.³ Au-delà du respect de la réglementation, les entreprises qui s'engagent activement dans cette démarche renforcent leur image de marque et attirent de nouveaux talents.

Développer une politique RH inclusive

Pour intégrer efficacement les personnes en situation de handicap, il est essentiel de mettre en place une politique RH structurée. Cela commence par la définition d'objectifs clairs et la mise en place d'indicateurs de performance pour suivre les progrès réalisés. Une personne référente, comme un responsable handicap, peut être désignée pour coordonner ces actions au sein de l'entreprise.

Sensibiliser les équipes

L'élimination des préjugés est une étape importante. Les stéréotypes liés au handicap peuvent freiner l'inclusion et nuire à l'intégration des collaborateurs concernés. Il est donc important d'organiser des séances de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés, afin de favoriser une meilleure compréhension des réalités vécues par les personnes en situation de handicap.

Recrutement inclusif

Le recrutement joue un rôle fondamental dans l'intégration des travailleurs en situation de handicap. Publier des offres d'emploi sur des plateformes dédiées, comme celle de l'Agefiph, permet d'atteindre un public plus large. En complément, il est pertinent de collaborer avec des organismes tels que France Travail ou Cap Emploi, qui accompagnent les entreprises dans cette démarche.

Former les équipes RH et les managers à l'accueil et à l'intégration de ces travailleurs particuliers est également nécessaire. Cela inclut des sessions sur les techniques de recrutement inclusif, l'adaptation des processus de sélection et la législation en vigueur concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Intégrer les travailleurs en situation de handicap sur le lieu de travail

L'entretien de recrutement

Dès le début du processus, l'entretien de recrutement doit être bien préparé. Il s'agit de présenter clairement les exigences du poste, les conditions de travail et les éventuelles contraintes (horaires, port de charge, déplacements) ⁴. L'évaluation du candidat doit se faire de manière objective, en s'appuyant sur son expérience et ses compétences, sans préjugés. Il est aussi important d'aborder les besoins spécifiques du candidat en lien avec les exigences du poste.

Préparer l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap

L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap nécessite une organisation en amont. Une rencontre entre le candidat, les ressources humaines et, si possible, un référent handicap, permet d'identifier les éventuels besoins de compensation et de préparer son arrivée. La visite médicale d'embauche, obligatoire pour les salariés en situation de handicap, permet d'évaluer leur aptitude et d'anticiper les aménagements nécessaires.

Adapter le poste de travail

Après la visite médicale et, si possible, avant l'arrivée du salarié, il est important de mettre en place les adaptations nécessaires au poste de travail. Si besoin, il convient de solliciter les ressources humaines ou le référent handicap pour lancer une étude de poste, en concertation avec le salarié, afin de définir les aménagements nécessaires. Un expert externe (ergonome ou spécialiste d'un handicap spécifique) peut être sollicité pour apporter son expertise. L'objectif est de permettre au salarié de travailler dans les meilleures conditions possibles dès son premier jour. L'anticipation est donc essentielle pour éviter toute difficulté ou frustration.

Accueil et accompagnement du salarié

L'accueil d'un nouveau collaborateur en situation de handicap nécessite une attention particulière. La désignation d'un tuteur, autre que le manager, peut faciliter son intégration. Ce tuteur, formé au préalable, pourra offrir son soutien et favoriser son intégration au sein de l'équipe.

En parallèle, une sensibilisation de l'équipe est recommandée, avec l'accord de la personne concernée. Cela contribue à lever les incompréhensions et à prévenir tout sentiment de favoritisme lié aux aménagements mis en place.

S'assurer de la bonne intégration

Une fois le salarié en poste, il est important d'assurer un suivi régulier. Des échanges avec le manager, les ressources humaines ou le référent handicap permettent de faire le point sur son intégration, d'identifier d'éventuelles difficultés et de vérifier sa satisfaction quant aux aménagements mis en place.

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur leur lieu de travail est un défi qui nécessite l'engagement de toute l'entreprise, du service RH, aux managers, jusqu'aux collaborateurs. Au-delà des obligations légales, c'est l'opportunité de créer un environnement de travail plus riche, diversifié et inclusif. En mettant en place des actions concrètes de sensibilisation, d'aménagement de poste de travail et d'accompagnement, les entreprises peuvent intégrer plus facilement les travailleurs handicapés.

Sources :

¹ "Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap", handicap.gouv.fr, 2022

² "Inclusion et diversité, valeurs essentielles pour toute entreprise moderne et responsable", CCI, 2024

³ "Secteur privé : qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)?", Entreprendre service public, 2024

⁴ "Comment bien réussir l'intégration d'un salarié handicapé ?" Fiche pratique Agefiph