

6 actions pour sensibiliser ses équipes au handicap

En 2023, les personnes en situation de handicap représentaient 7,5% de la population en âge de travailler¹. Leur taux d'emploi atteignait 39%, contre 68% pour les personnes qui n'ont pas de handicap. Ces données peuvent s'expliquer par des préjugés qui ont la vie dure. D'après une étude internationale menée par Odoxa en 2024, 52% des français jugent les travailleurs en situation de handicap "difficiles à intégrer"². Pour parvenir à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, la sensibilisation des personnels, RH et managers représente une solution efficace. Découvrez ci-dessous 6 idées pour sensibiliser vos équipes.

Préparer une campagne de communication interne

Informé vos collaborateurs et collaboratrices sur les différentes formes de handicap, visibles et invisibles, est important pour renforcer l'inclusion en entreprise. Une campagne de communication interne bien pensée peut représenter une solution efficace pour sensibiliser le personnel aux droits des personnes en situation de handicap, mais aussi de mieux comprendre le handicap invisible.

Ce type de campagne encourage le personnel à adopter des comportements favorisant une meilleure inclusion. Pour cela, utilisez des newsletters, des affiches ou des articles informatifs, en veillant à diffuser des messages clairs et accessibles à toute l'entreprise.

Organiser des activités ludiques

Les Tests d'Associations Implicites

Les Tests d'Associations Implicites (TAI) sont des outils efficaces pour prendre conscience des stéréotypes, notamment ceux liés au handicap. Ces tests informatisés proposent aux participants d'effectuer des tâches de catégorisation de mots et d'images, afin de mesurer les associations mentales entre différents concepts, dont le handicap. Cette méthode aide à sensibiliser aux biais implicites qui peuvent influencer nos comportements et nos décisions au quotidien.

Le site [Le Déclicheur](#) propose ces tests gratuitement pour aider chacun à identifier et remettre en question ses biais. En encourageant votre personnel à participer à ces tests vous favorisez un environnement de travail plus inclusif, dans lequel les stéréotypes sont mieux compris et, surtout, déconstruits, pour améliorer la diversité et l'inclusion en entreprise.

Les jeux digitaux

Les jeux interactifs constituent un moyen ludique et immersif pour sensibiliser aux stéréotypes. Le site "Le Déclicheur" propose plusieurs jeux pédagogiques intéressants, tels

que *Stéréotype-le*, dans lequel les participants doivent associer des phrases à des personnages, afin de dévoiler les stéréotypes inconscients.

Vous retrouverez également le jeu *Stereotype Breaker*, qui consiste à briser des briques représentant des stéréotypes afin de mieux comprendre leur impact. Ces activités permettent de réfléchir sur les stéréotypes d'une manière interactive et divertissante, tout en facilitant la prise de conscience de votre personnel. Ludiques et éducatifs, ces jeux offrent une manière innovante de remettre en question les stéréotypes.

Créer des mises en situation

Sensibiliser votre personnel au handicap passe aussi par des expériences immersives. Cela permet à vos collaborateurs et collaboratrices de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap au quotidien. Pour cela, vous pouvez organiser différentes activités de mise en situation.

Par exemple, des simulations de déficience visuelle à l'aide de lunettes spécifiques ou de parcours en fauteuil roulant afin de prendre conscience des difficultés liées à l'accessibilité, notamment dans les espaces de travail. Ces expériences immersives permettent de visualiser et de ressentir les enjeux d'accessibilité et d'aménagement des espaces de travail. Elles favorisent ainsi une réflexion plus concrète et encouragent l'adoption de comportements plus inclusifs au sein de l'entreprise.

Former vos équipes

Pour garantir une véritable inclusion des personnes en situation de handicap, il est essentiel de former vos équipes aux bonnes pratiques. Des organismes comme À Compétence Égale proposent des formations, telles que [Manager sans discriminer](#) ou [Recruter sans discriminer](#).

Elles sont disponibles dans plusieurs formats pour s'adapter aux besoins des entreprises : en présentiel, en web-class, en e-learning ou en réalité virtuelle. Les professionnels du recrutement, DRH, RRH et managers impliqués dans les processus de recrutement apprendront à déconstruire les stéréotypes et à évaluer les candidats et les candidates uniquement sur leurs compétences. Les formations sont interactives grâce à des outils comme des vidéos, quizz, jeux de rôles et études de cas pratiques. De leurs côtés, les managers apprendront à identifier les risques de discrimination et à ajuster leurs pratiques pour garantir un environnement de travail plus inclusif.

Ainsi, les managers et les équipes RH pourront mieux comprendre les enjeux de la diversité et de l'inclusion avec des outils concrets pour adopter des pratiques de recrutement non discriminatoires et un management plus inclusif.

Désigner un référent handicap

La désignation d'un référent handicap permet de structurer et renforcer votre politique d'inclusion. Véritable point de contact, il accompagne les personnes en situation de handicap, y compris celles dont le handicap est invisible, en les informant sur leurs droits et les aménagements possibles. Il joue également un rôle dans la sensibilisation de l'ensemble de l'entreprise, en favorisant une culture plus inclusive. Dans les structures de plus de 250 salariées, cette fonction est d'ailleurs une obligation légale.

La sensibilisation au handicap en entreprise permet de créer un environnement de travail inclusif. En mettant en place des actions ludiques, des formations adaptées et des outils comme les TAI, vous contribuez à changer les mentalités et à construire une culture d'entreprise ouverte à tous. L'engagement de la direction et des managers est nécessaire pour garantir le succès de ces actions.

–

Sources :

¹Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées, 2023

²Mesurer le regard social sur le handicap et la représentativité des personnes handicapées, Odoxa, 2024