



Atelier inclusivité en entreprise

COLLOQUE

HANDICAP-PRÉCARITÉ-INSERTION



Résumé de l'atelier sur l'inclusivité en l'entreprise

ANIMATEURS - ANIMATRICE

- Louis BERTRAND : chercheur, USL-B, EHESS
- Etienne DEWANDELER : coordinateur, Réseaux d'entreprises sociales
- Delphine CROMMELYNCK : jobcoach, CFISPA Le Réseau

En tant que travailleur social, que puis-je faire par rapport à l'entreprise pour une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap ?

Augmenter la visibilité des travailleurs sociaux et des services proposés par le biais de reportages, témoignages (TV), qui pourront donner une autre image du handicap tel qu'on le perçoit dans les médias où finalement c'est toujours les personnes à mobilité réduite ou les personnes trisomiques qui sont identifiées.

Créer un site internet dans lequel on pourrait identifier les entreprises participatives à la diversité.



Aider les employeurs à réfléchir autrement leurs postes de travail.

Parler davantage des stages, duoday, primes... pour activer le premier pas d'entrer en entreprise.

Augmenter la visibilité des travailleurs sociaux et des services proposés par le biais d'insertion dans les groupements d'entreprise pour diminuer la cloison entre les entreprises et le monde social (BNI, chambres de commerces, Business)

Collaborer davantage avec les médecins du travail, conseiller en prévention, délégués syndicaux,...

Apporter une réponse individualisée aux besoins.

Mettre à disposition une personne tutrice qui accompagnera la personne fragilisée.

Bien informer l'entreprise pour déstigmatiser le handicap.

Adaptation du temps de travail et pouvoir se diriger vers moins d'un mi-temps.

Être une présence pour le travailleur et l'entreprise c'est-à-dire être une personne ressource, un médiateur pour permettre le maintien à l'emploi.



Informez les responsables et les employés sur les forces et les freins des personnes fragilisées avec lesquelles ils travaillent.

Bonne connaissance du marché, bien connaître les compétences liées au poste de travail.

Travailler à la déstigmatisation (public avec des stéréotypes : absentéisme, faiblesse, violence,...)

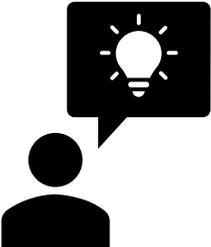
Instaurer un temps d'écoute et d'échanges entre le responsable et la personne fragilisée.



Mise en place de stage avec visite d'entreprise.

Créer une relation de confiance avec la personne.

Adaptation du poste de travail en fonction du handicap, prendre réellement en compte ses difficultés et écouter les besoins et envies de la personne.



Suivi en entreprise : aide au diagnostic et à la recherche de solutions face aux limites - moments de convivialité.

Travailler la confiance en soi du travailleur (la croyance en son potentiel).

Mettre en place des concertations travailleur / employeur pour écouter les besoins et difficultés afin de réfléchir ensemble à des moyens pratiques pour y parvenir.

Inviter les employeurs aux portes ouvertes des centres.

Sensibilisation dès le plus jeune âge dans les écoles.

Développement d'ateliers de communication au sein des entreprises.

Proposer à l'employeur d'aller observer dans une autre entreprise comment ça se passe avec un stagiaire ayant les mêmes difficultés.

Du côté des employeurs que peut-on
imaginer pour une meilleure insertion
des travailleurs en situation de
handicap ?

Favoriser une meilleure accessibilité pour les personnes (en imaginant un bus, une navette dans les zonings qui desservirait les entreprises, car le souci rencontré est souvent le manque de transport en commun).

Construction d'une politique globale de bien-être au travail.

Avoir un expert qui vient analyser avec un regard neutre le fonctionnement/les aménagements de mon entreprise. Cela permettrait de relever les bonnes et moins bonnes pratiques.



Prévoir des temps d'échange et de debriefing avec la personne.

Partager ses expériences avec des entreprises pilotes qui sont passées par là.

Réseauter avec des spécialistes des domaines qui me préoccupent en tant qu'employeur (Santé - AVIQ - Social - ...).

Renforcer les séances de sensibilisation dans mon entreprise notamment via l'AViQ afin de démystifier le handicap.

Désigner un tuteur pour tout nouveau travailleur, mission de parrainage.

Arrêter de penser uniquement à la productivité et à la rentabilité afin de viser une meilleure qualité du bien-être des travailleurs.



Favoriser des rencontres d'évaluation à échéances régulières.

Adapter le poste de travail.

Collaborer avec les travailleurs sociaux et médicaux.

Proposer des formations ciblées en fonction des difficultés de la personne fragilisée.

Sensibiliser les syndicats.

Faire appel à un jobcoach CFISPA ou AViQ pour me faire aider.

Créer des accords avec des CFISPA pour établir des formations en alternance qui débouche vers l'emploi.

Avoir un % obligatoire d'engagement de postes spécifiques.

Moments conviviaux speed meeting avec identification des difficultés + feedback positif également.



Assurer des navettes depuis les gares et dans le zoning (augmenter la mobilité de l'employé).

Faire appel à l'expertise du conseiller en prévention / médecine du travail.



Adapter le poste de travail, l'espace de travail et offrir une flexibilité horaire.

Faire appel rapidement aux professionnels si besoin ne pas hésiter à signaler une difficulté.

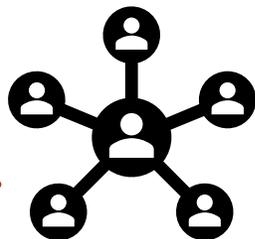
Avoir aux RH une personne spécialisée dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap.

Dans une perspective sociétale, que
pourrait-on mettre en œuvre
concrètement pour améliorer
l'inclusion des travailleurs en situation
de handicap ?

Démystifier le handicap par la connaissance, l'échange et la rencontre, sensibiliser davantage les entreprises au handicap, former les employeurs et les équipes à la notion de handicap.

Favoriser l'apprentissage de l'inclusivité dans le système éducatif pour permettre la déstigmatisation de la personne à profil spécifique dès le plus jeune âge.

Reproduire ce qui fonctionne dans les pays où l'inclusion est meilleure qu'en Belgique.



Avoir des possibilités de faire des contrats de travail inférieur à 13h/semaine (comme au Canada).

Sensibiliser grâce à différentes campagnes de mise en lumière d'expérience réussies en entreprise.

Simplifier les procédures de paiement (lien entre AViQ et secrétariat social plus étroit, voire automatique).

Développer plus de mobilité (transport en commun).

Sensibiliser les syndicats au handicap pour permettre de défendre les droits de tous de manière équitable.



Soutenir financièrement les entreprises.

Faire de la politique d'inclusion une priorité.

Créer une loi sur l'obligation à raison de X pourcents d'engagement de personnes handicapées pour les entreprises d'une certaine taille.

Permettre aux employés qui travaillent avec ces stagiaires d'avoir plus de temps d'échanges et d'adapter le suivi selon les besoins du stagiaire.

Augmenter les subsides pour le jobcoaching.

Faciliter les démarches administratives, ne pas mettre autant de conditions/ restrictions.



Relayer aux politiques les réflexions émanant des journées comme celle-ci, avoir plus de personnes handicapées en politique, sensibilisation des politiques locales (bourgmestre,...)

Augmenter le nombre d'aide à l'embauche pour les personnes handicapées.

Réaliser des enquêtes pour connaître les réalités de terrain des travailleurs.

Rapport de contrôle à espacer (pas annuellement) pour permettre de vrais projets ambitieux.

Offrir plus d'avantage fiscaux aux sociétés qui engagent des personnes handicapées.

Augmenter la reconnaissance de l'acquisition de compétences via les OISP - EFT.

Obligation d'engagement après le CAP comme pour le PFI.

Proposer des récompenses, des prix valorisant les actions sociales.

Bénéficier d'un temps de tutorat pour l'encadrement grâce à un financement réel.

