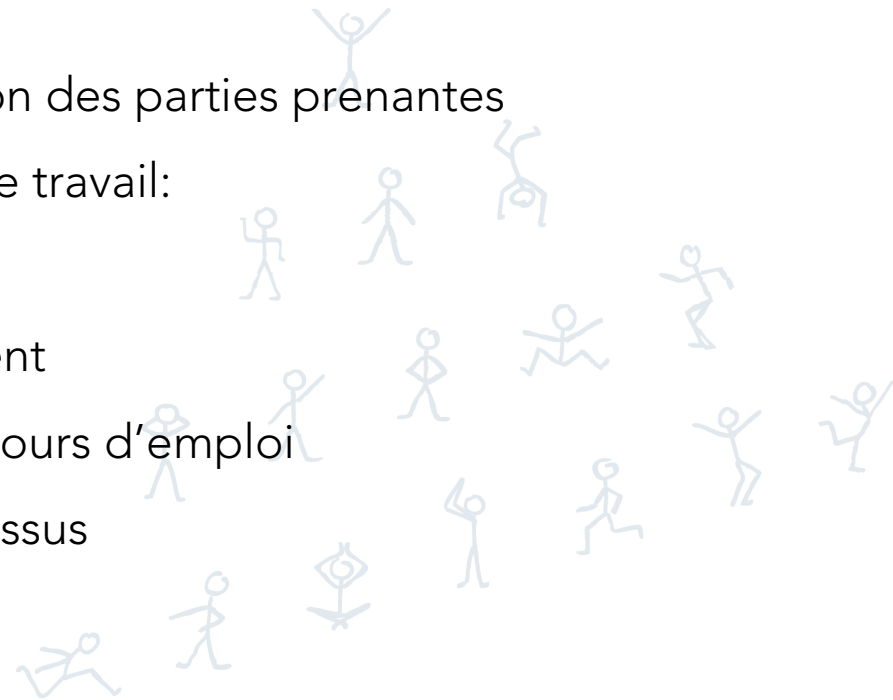


Intégration professionnelle des personnes en situation de handicap:

Les recommandations d'un groupe d'experts

Les points couverts

- L'initiateur de cette démarche: le Bureau Fédéral de l'Égalité pour les personnes handicapées (BFEH)
- Résultats de la première consultation des parties prenantes
- Les recommandations du groupe de travail:
 - Axe 1: le recrutement
 - Axe 2: l'entretien de recrutement
 - Axe 3: l'accompagnement en cours d'emploi
 - Axe 4: le reporting sur le processus



Le BFEH

- Créé en 2004
- Son activité est définie par la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand)
- Cette loi a pour but de prévenir, de réduire ou d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. Elle prévoit également des mesures d'encouragement à l'autonomie et à l'intégration de ces personnes.
- Le BFEH a mandaté Philias pour organiser un stakeholder dialogue sur la réduction des barrières structurelles à l'emploi de personnes handicapées.

Résultats de la première consultation

- 27 participants. 16 d'entreprises privées ou publiques, 8 d'institutions.
- Bonne représentation romande, avec 8 participants
- Deux catégories de difficultés identifiées:
 - Difficultés de communication entre les milieux de l'entreprise et les institutions pour personnes handicapées et/ou les pouvoirs publics pouvant les aider.
 - Problèmes d'information, de formation et d'encadrement des collaborateurs de l'entreprise qui pourraient intégrer dans leurs équipes des personnes en situation de handicap

Recommandations du groupe de travail

- Un groupe plus restreint s'est réuni le 19 octobre 2006 pour élaborer un processus réduisant les barrières d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées.
- Ce groupe est formé d'entreprises, d'institutions spécialisées, et d'employeurs ayant tenté une démarche.
- Ce groupe propose une démarche peu gourmande en ressources pour l'entreprise, et déjà testée au sein de la Ville de Bâle.
- 4 axes sont traités:
 - L'ouverture du poste
 - L'entretien de recrutement
 - L'accompagnement en cours d'emploi
 - Le suivi de cette démarche (reporting)

Ouverture d'un poste en entreprise (1/2)

- La proposition du groupe est la suivante:
 - Choisir un service dont le manager est sensible à cette problématique
 - Avec son accord, mentionner sur les annonces de poste que: « les candidatures de personnes porteuses de handicap sont bienvenues ».
 - Pour les personnes handicapées qui répondent à l'annonce, garantir un entretien dans **tous les cas ou le dossier correspond au profil.**
- A Bâle, on a mesuré les chiffres suivants sur un an: 60 annonces portant cette mention, 15 entretiens, et 2 recrutements effectifs

Ouverture d'un poste en entreprise (2/2)

Pourquoi cette proposition?

- La personne handicapée n'accède que difficilement à un entretien
- Elle a tendance à cacher son handicap ou à penser qu'elle n'a aucune chance, même quand elle possède des compétences objectives
- L'entretien est une occasion de rencontre centré sur l'intérêt de l'entreprise et les compétences de la personne (pas de charité mais un vrai échange)
- Cette démarche change le regard des collaborateurs sur le handicap
- Les essais effectués montrent que cela fonctionne

Entretien de recrutement

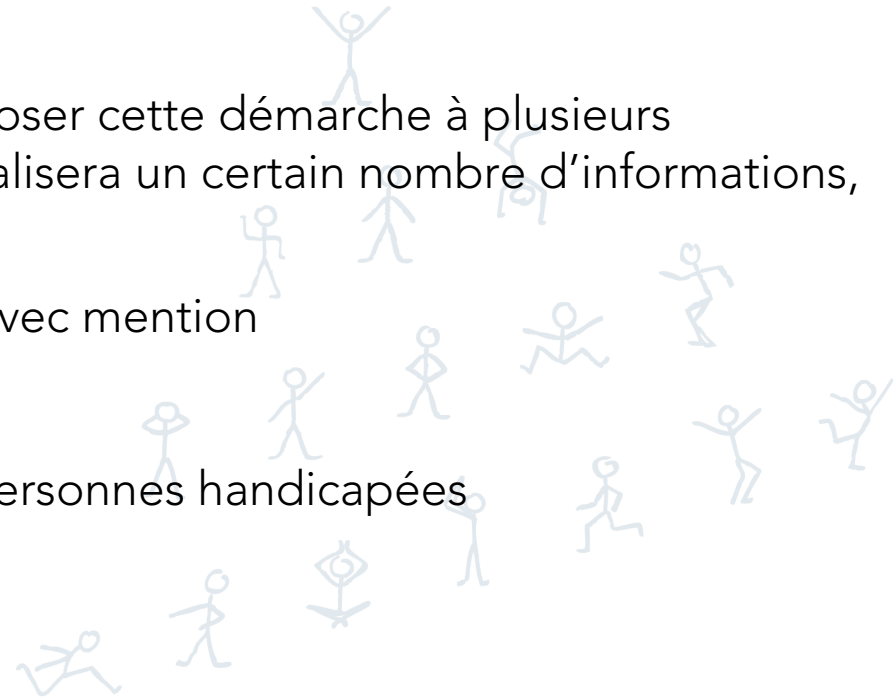
- Le groupe de travail recommande:
 - De se comporter exactement comme dans un entretien classique. En particulier, le recruteur doit se sentir libre de poser toutes les questions nécessaires
 - Il est important de se concentrer sur les compétences de la personne et sur les besoins de l'employeur
 - Le handicap ne doit être abordé qu'en fonction de ces deux éléments: compétences et besoins
- Philias est à la disposition des entreprises qui souhaitent s'engager dans ce processus pour les soutenir en leur fournissant informations et/ou contacts.

Accompagnement en cours d'emploi

- Le groupe de travail recommande:
 - De garder la même philosophie, à savoir de se centrer sur les compétences et exigences du poste
 - Le comportement du chef direct, de l'entreprise, doit être le même qu'avec tous les autres employés
 - Toutefois, il peut y avoir gêne, difficulté à exprimer un mécontentement.
- Philias est à la disposition des entreprises qui souhaitent s'engager dans ce processus pour les soutenir en leur fournissant informations et/ou contacts.

Reporting

- Le groupe de travail recommande qu'un bon suivi des dossiers de personnes handicapées soit mis en place
- Dans le cas présent, Philias va proposer cette démarche à plusieurs entreprises et collectivités, et centralisera un certain nombre d'informations, du type:
 - Nombre d'annonces passées avec mention
 - Nombre d'entretiens
 - Nombre de recrutements de personnes handicapées

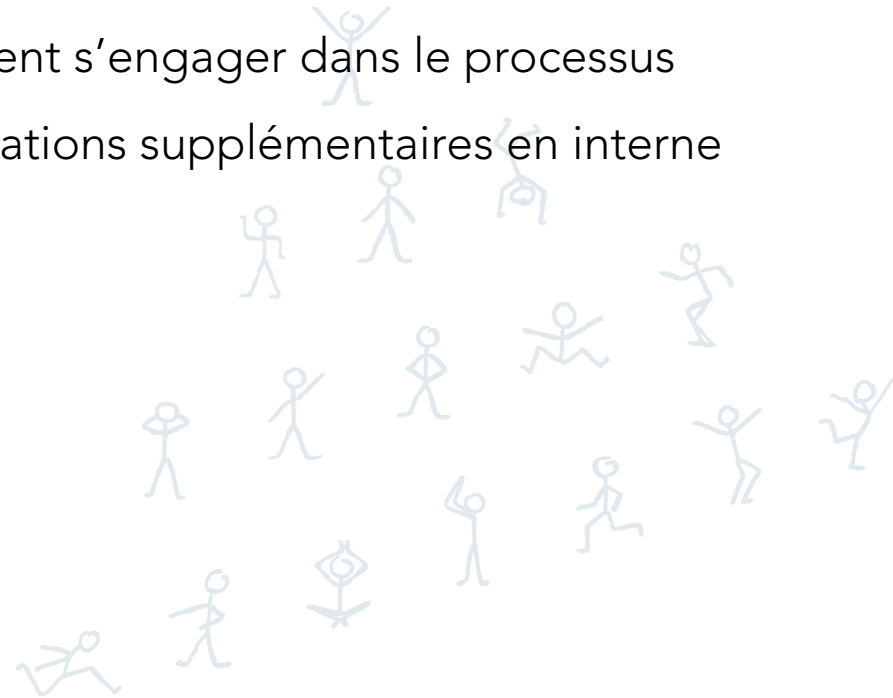


Conclusions

- Après plusieurs démarches en matière d'intégration professionnelle de personnes handicapées, Philias pense que cette démarche peut avoir de réelles chances de succès.
- Vous êtes partenaires de Philias, et à ce titre peut-être êtes vous intéressés à participer à cette démarche simple et peu coûteuse
- L'important à notre avis est de ce dire que cette approche peut permettre à quelques personnes en situation de handicap, qui se sentent dévalorisées, de se confronter au monde de l'entreprise, et peut-être d'y trouver une place.

Le rôle de Philias

- Présenter le processus
- Soutenir les entreprises qui souhaitent s'engager dans le processus
- Eventuellement, proposer des formations supplémentaires en interne



Merci pour votre attention

Philias Genève
Clos de la Fonderie 17
1227 Carouge
+41 22 308 46 50
Info-ge@philias.org

Philias Zurich
Quellenstrasse 27
CH - 8005 Zurich
+41 43 205 24 89
Info-zh@philias.org

