



## 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

## Mesurer l'accessibilité de l'entreprise via un audit participatif

### L'expérience de Michelin en Inde



© Michelin Chennai Site



## Besoin ou problème

L'accessibilité ne se limite pas à l'installation de rampes d'accès ou de poignées dans les toilettes, bien que ça soit important. Il est fondamental d'établir un diagnostic du lieu de travail identifiant tous les besoins liés aux différents handicaps.



# Bonne pratique

## Solutions mises en place

Michelin Chennai a réalisé un audit d'accessibilité approfondi pour tous ses bâtiments grâce à des partenaires locaux et à des personnes porteuses de différents handicaps.



### Les étapes de mise en œuvre

1

Interroger les employés handicapés pour comprendre les difficultés qu'elles rencontrent au quotidien sur l'accessibilité des installations. S'il n'y a pas d'employés handicapés, établir un partenariat avec des organisations spécialisées dans le handicap.

2

Identifier les zones d'intervention : accès aux locaux, intérieur des locaux, transports, accès au point de rassemblement, etc. (cf. Fiche « B-A-BA de l'accessibilité »).

3

Créer un groupe d'évaluation avec des membres des différents départements de l'entreprise, des personnes porteuses de différents handicaps et des experts. Créer l'outil d'évaluation participative, basé sur les normes d'accessibilité.

4

Organiser l'audit pendant les heures de travail et dans tous les départements de l'entreprise pour identifier les principaux obstacles.

5

Présenter les recommandations à la direction de l'entreprise et élaborer un plan d'action réaliste.

6

Après validation, faire appel à un spécialiste externe de l'accessibilité, si nécessaire.

## Moyens nécessaires & facteurs de succès



Prévoir un budget pour faire les aménagements nécessaires ;



Impliquer le personnel tout au long de l'évaluation ;



Assurer la sécurité de l'équipe le jour de l'audit.

## Résultats obtenus



Création d'un outil d'évaluation participatif pour mesurer l'accessibilité ;



Sensibilisation au handicap pour les participants et employés témoins de l'audit, prouvant que sécurité et handicap ne sont pas incompatibles ;



Rédaction d'un plan d'action pour améliorer l'environnement de travail conformément aux normes de sécurité.

## 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

