



Pro Infirmis
Service Culture inclusive
Schwarztorstrasse 32
3007 Berne

www.cultureinclusive.ch
contact@cultureinclusive.ch
tél. 058 775 15 51

Organisation responsable
pro infirmis

Fiche pratique Les institutions culturelles comme employeuses

Engager des personnes en situation de handicap

Voici des conseils et des ressources pour les institutions culturelles et autres organisations intéressées. Ils orientent pour rendre vos équipes plus inclusives et pour valoriser le potentiel de toutes et de tous.

Si vous avez un poste décisionnel, posez-vous les questions suivantes :

- Pourquoi recevons-nous trop peu de candidatures de personnes en situation de handicap ?
- Cherchons-nous activement à recruter des personnes en situation de handicap ?

Des postes « adaptés » pour les personnes en situation de handicap ?

Les qualifications et les compétences des personnes en situation de handicap sont aussi variées que le marché du travail. En ce sens, chaque poste peut être occupé par une personne en situation de handicap ou atteinte dans sa santé. Il y a bien entendu des limites : une personne aveugle ne pourra par exemple pas devenir conductrice de poids lourd. Mais ces limites ne sont souvent pas celles que l'on pense. « Les besoins des personnes en situation de handicap sont très variés. Chaque personne est experte de sa situation, elle est donc la mieux placée pour évaluer ses capacités » (extrait des [Questions fréquentes d'EnableMe sur le recrutement de personnes en situation de handicap](#) – en allemand).

Votre offre d'emploi reflète votre attitude

Si vous voulez engager des personnes en situation de handicap, votre offre d'emploi doit véhiculer l'idée suivante : « Vous avez les compétences et les perspectives dont nous avons besoin. Nous voulons être plus inclusives et inclusifs, et savons que nous avons beaucoup à apprendre dans ce domaine. Nous vous invitons donc à nous indiquer : « de quoi avez-vous besoin pour pouvoir postuler en confiance chez nous ? » et « que pouvons-nous faire pour que vous puissiez travailler chez nous avec succès et satisfaction ? » **Si vous rédigez vos offres d'emploi ainsi, vous respectez déjà le conseil le plus important** (selon [jobinklusive.org](#) – en allemand).

Décrivez le poste à pourvoir pour que les personnes en situation de handicap se sentent explicitement invitées à postuler. N'utilisez pas une formule toute faite, comme « à compétences égales, la préférence est donnée aux personnes en situation de handicap » mais faites preuve de transparence quant à votre positionnement actuel. Mettez en évidence ce passage dans votre appel d'offre.

Exemple : Offre d'emploi de technicien-ne événementiel, Gessnerallee Zurich, mai 2023

Les candidatures que nous privilégions

La Gessnerallee désire offrir un environnement de travail collégial, qui met tant les artistes que ses employé-e-s au centre de ses préoccupations. Il s'agit d'un processus d'apprentissage continu. Nous encourageons particulièrement les personnes qui ont fait l'expérience de discriminations structurelles à poser leur candidature. Notre équipe technique actuelle est majoritairement constituée d'hommes cisgenre, considérés comme blancs, et sans handicap. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'une situation particulière pour les personnes flinta, PANDC¹ et en situation de handicap. N'hésitez pas à indiquer votre désignation dans votre candidature.

¹Flinta : femmes, lesbiennes, intersexuelles, non-binaire, transgenre et agendre ; PANDC : Personnes Autochtones, Noires et De Couleur.

Autres conseils pour vos offres d'emploi (selon jobinklusive.org)

- Définissez précisément le profil recherché pour le poste à pourvoir

Quelles sont les compétences réellement indispensables ? Les offres d'emploi utilisent souvent des formules toutes faites qui énumèrent des compétences qui ne sont pas essentielles pour le poste, mais qui excluent ou découragent beaucoup de candidates et candidats. Une offre d'emploi objective, factuelle et fondée plus sur le fond que sur la forme, sera mieux comprise, par exemple, par les personnes qui vivent avec un trouble du spectre autistique (TSA).

- Fournissez des informations sur l'accessibilité

Y a-t-il un ascenseur et des toilettes accessibles ? Si non, qu'êtes-vous prêt à changer ? Et offrez-vous des horaires et des lieux de travail flexibles ? Les informations sur l'accessibilité et la flexibilité donnent aux candidat-e-s en situation de handicap un signe que l'entreprise les prend au sérieux.

- Indiquez un-e responsable pour l'inclusion

Chaque situation de handicap est différente. Indiquez une personne référente pour l'inclusion et l'accessibilité, qui sera l'interlocutrice privilégiée pour les candidat-e-s qui ont besoin de mesures d'accessibilité. Cette personne doit être intéressée, disponible, et prête à organiser les mesures souhaitées. Conformément au principe des deux sens, elle doit être joignable tant par écrit que par oral, p. ex. au téléphone.

- Offrez différents moyens de postuler

Diffusez l'offre d'emploi dans vos réseaux en format Word, ou PDF mis en accessibilité, donnez la possibilité de poser sa candidature par e-mail, par courrier postal, sur votre site internet ([à rendre accessible](#)) et par téléphone ou vidéoconférence. Cela facilitera aussi les candidatures de personnes qui ont des difficultés à lire et à écrire.

Durant le processus de sélection

Demandez-vous...

- si le processus de sélection comporte des critères d'exclusion qui désavantagent les personnes en situation de handicap, et
- si les candidates et candidats qualifié-e-s en situation de handicap ou issu-e-s de minorités sous-représentées sont invité-e-s en priorité à un entretien.

Publiez vos offres d'emploi sur des portails accessibles, p. ex. [EnableMe & MyAbility](#). Cette offre est actuellement uniquement disponible pour la Suisse alémanique. Il n'existe pas d'offre similaire romande ou tessinoise.

Durant les entretiens d'embauche

Demandez aux personnes en situation de handicap invitées à un entretien d'embauche de quoi elles ont besoin. Peut-être qu'une personne malvoyante désirera qu'on vienne la chercher à l'arrêt de bus. [Une personne qui vit avec un TSA](#) vous dira peut-être ce dont elle a besoin pour mettre en avant ses qualifications.

À ce stade du processus, il faut vous poser les questions suivantes : de quoi cette personne a-t-elle besoin pour faire son travail ? De moyens auxiliaires ou d'aménagements spécifiques ? Ou simplement de la possibilité de faire une partie du travail d'une manière différente ?

Après l'engagement

Le processus d'inclusion continue avec l'arrivée d'un-e employé-e en situation de handicap. Une personne référente pour l'inclusion et l'accessibilité sera le contact privilégié pour l'employé-e et pour le reste de l'équipe. Avec le soutien de sa direction, elle facilitera les adaptations, et veillera au suivi de toute l'équipe pour favoriser une culture d'entreprise ouverte. Utilisez les trois premiers mois pour préciser dans la pratique les besoins et les compétences avec la personne engagée. Sur cette base, il s'agira d'adapter le cahier des charges initial. Le processus demande souvent un accompagnement externe durant les premiers mois, et/ou selon les besoins de l'employé-e et des équipes. Les employé-e-s en situation de handicap doivent aussi pouvoir signaler de manière confidentielle des discriminations. La direction doit s'engager à les lever.

Ressources

Conseils et outils

[7 conseils pour attirer des candidates et candidats en situation de handicap](#) (en allemand) : conseils du spécialiste de l'inclusion auto-représentant Raul Krauthausen.

[Comment devenir une entreprise inclusive ?](#) Conseils et listes de contrôles (BFEH).

[Embauche \(Pro Infirmis\)](#) : conseils pour la recherche d'emploi et pour l'embauche (Pro Infirmis).

[Santé psychique et environnement de travail inclusif](#) : guide pour les employeuses et employeurs et guide pour les personnes concernées (BFEH).

[Insertion professionnelle de personnes qui vivent avec un TSA](#) : article, rapport, film (autisme suisse romande).

[J'engage une personne avec un TSA](#) : flyer pour les employeurs et employeuses à télécharger (Orif).

[Moteurs et freins de l'inclusion professionnelle](#) : résultats d'une étude menée en 2018 par le centre de l'Université de Saint-Gall dédié au handicap et à l'intégration, avec un « Aperçu des impacts » (BFEH).

[EnableMe](#) (en allemand et version française basique) : conseil, informations sur les handicaps et maladies chroniques ainsi que vers le portail pour l'emploi accessible en allemand, proposé avec MyAbility (EnableMe).

[EnableMe & MyAbility](#) : portail accessible pour l'emploi de personnes en situation de handicap. Cette offre est actuellement disponible pour la Suisse alémanique. Contactez l'organisation pour demander son extension en Suisse romande et au Tessin (EnableMe & MyAccessibility).

[MyAbility](#) (en allemand et en anglais) : accompagnement d'étudiant-e-s et de personnes en situation de handicap qui cherchent un emploi. Cette offre est actuellement disponible pour la Suisse alémanique. Contactez l'organisation pour demander son extension en Suisse romande et au Tessin (MyAbility).

[Inclusive Leadership Test](#) (en allemand, anglais, polonais) : test en ligne pour cadres sur le leadership inclusif.

[Travailler pour un salaire décent, le combat des personnes handicapées](#) : article sur la question des salaires dans les ateliers protégés, avec un passage sur la prestation insertH de Pro Infirmis (RTS, 9 mai 2023).

Initiatives

[insertH, VD](#) : création d'emplois protégés en entreprise pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelles, physique ou un TSA et avec une pleine rente d'invalidité. Les emplois sont basés sur les compétences et les intérêts. InsertH accompagne la personne et l'entreprise (Pro Infirmis).

[insertH, FR](#) : même prestation que pour VD (Pro Infirmis).

[InAzienda TI](#) : même prestation que pour VD et FR (Pro Infirmis).

[Actifs, GE](#) : accompagnement de personnes en situation de handicap et d'employeuses et employeurs, avec des objectifs d'autonomie et de participation sociale (structure fondée par Pro Infirmis GE, membre du comité).

[Job Coaching](#) : conseil et ressources pour les personnes avec un handicap visuel et pour les employeuses et employeurs (Fédération suisse des aveugles et malvoyants).

[Engager des personnes sourdes](#) : conseils et sensibilisations pour les employeuses et employeurs (Fédération Suisse des Sourds).

[PORTAILS, VD](#) : accompagnement pour l'orientation, l'insertion et la réinsertion professionnelle de personnes avec un handicap visuel, partenaire pour le Job Coaching de la FSA (Hôpital ophtalmique Jules Gonin).

[Trust to Achieve, Suisse romande](#) : accompagnement de grandes entreprises pour l'engagement de personnes avec un handicap visuel.

[Passerelle culturelle, VD](#) : stages dans des lieux culturels partenaires pour jeunes aux parcours scolaires atypiques.