

Charte des relations humaines en entreprise

La charte des relations humaines en entreprise a été initiée d'une façon collaborative à partir de l'expérience du handicap. Ces 10 points peuvent être appliqués et personnalisés à votre organisation. Il s'agit d'une vision systémique du handicap pour que cette singularité permette d'innover pour le bien commun: pour tous, valides ou handicapés.

Incitation:



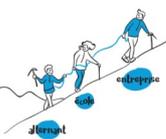
Article 1 - Reconnaître et récompenser les entreprises qui s'engagent dans l'inclusion: critères humains intégrés dans les appels d'offres certifiants "inclusion", cotation nationale des entreprises citoyennes et performantes, label... Passer d'une politique répressive à une politique d'encouragement à l'engagement: plutôt que des amendes, des incitations fiscales et des facilités pour ceux qui s'engagent.

Sensibilisation:



Article 2 - Former très largement au handicap en entreprise: depuis le DG jusqu'à l'ensemble des collaborateurs, des formations pratiques, basées sur des réalisations et expériences positives réelles. Avec un coach externe, co-construit avec les RH.

Formation:



Article 3 - L'entreprise s'engage à valoriser l'emploi des alternants de tous profils, à tout poste, et reconnaît l'alternance comme une voie primale d'accès à l'emploi.

Recrutement et inclusion:



Article 4 - Intégrer la mission de recrutement et d'accompagnement de travailleurs handicapés dans la mission de tous les managers. L'inclusion est notre responsabilité à tous. Repenser les processus de recrutement pour sourcer les profils atypiques.

Inclure des travailleurs handicapés parmi les recruteurs. Préciser systématiquement dans chaque annonce les spécificités pratiques du poste pour faciliter la préparation et la projection des personnes en situation de handicap. Assouplir les fiches de poste pour construire les missions à partir des aptitudes et des talents de la personne.



Article 5 - Faciliter l'organisation d'ateliers témoignages croisés facilitant la compréhension de la vie et des contraintes de l'autre. (*Partir d'expériences de préjugés, de difficultés, qui se sont ouvertes à de fructueuses collaborations*) Systématiser le recours à un partenaire d'intégration interne à l'entreprise, en charge d'accueillir et d'acculturer à la fois le nouveau collaborateur.

Prévoir une intégration progressive (*mi-temps puis temps plein*) et un parcours d'intégration (*2 semaines de coaching*). Faciliter le covoiturage (*TH et valides*), encourager et valoriser la solidarité spontanée.

Aménagement des locaux:



Article 6 - Penser l'aménagement physique de manière collective au sein de l'entreprise ou d'un service, en s'entourant d'experts (*ergonomes, architectes...*) à partir des besoins des plus fragiles, et de tous les types de handicaps.

Créer des challenges innovation dédiés aux ESAT/EA ou mixant entreprises classiques et ESAT/EA.

Bilans de compétences pour tous, pour identifier les talents, les potentiels inexploités et optimiser leur développement. Faciliter la découverte des opportunités (type "vis ma vie"), des changements de poste...

Innovation:



Article 7 - Développer de nouveaux outils partagés par les RH, les managers, l'équipe, le médecin du travail, etc, pour faciliter le suivi et l'épanouissement de chaque personne.

DOETH:



Article 8 - Partager la DOETH lorsqu'il n'y a pas d'outil numérique et en profiter pour faire progresser la situation humaine de l'entreprise, au-delà de la dimension purement administrative.

Assurer la connectivité des différents logiciels métiers et le SIRH pour faciliter la remontée d'informations permanente.

Créer un fichier national des BOE qui pourrait être croisé avec la DOETH et la DADS des entreprises pour compléter les déclarations (*taux exact d'emplois*) tout en gardant l'anonymat des salariés.

Offrir la possibilité pour les acteurs externes de pré-remplir la DOETH pour aider l'entreprise.

Partenariats ESAT/EA:



Article 9 - Échange et rencontres entreprises/ESAT/EA pour mieux identifier et apprécier les qualités de l'autre.

Formaliser des partenariats métiers entre entreprises et ESAT/EA pour faciliter les interactions entre pairs.

Mettre en place un mécénat de compétences de l'entreprise classique vers les ESAT/EA et inversement.

Créer des espaces de co-working commun aux ESAT/EA et entreprises classiques.

Implanter des ESAT et EA dans des zones d'activité pour faciliter les échanges, par exemple dans les restaurants d'entreprise.

Article 10 - Mutualiser les moyens entre grands groupes, artisans, PME, TPE, et faciliter le partage des bonnes pratiques / mission handicap inter-entreprises / mobilité inter-entreprises.



Favoriser les plate-formes de travail collaboratives: travailler à distance, en groupe Projets, intégrer de nouvelles compétences de manière ponctuelle, décloisonner...