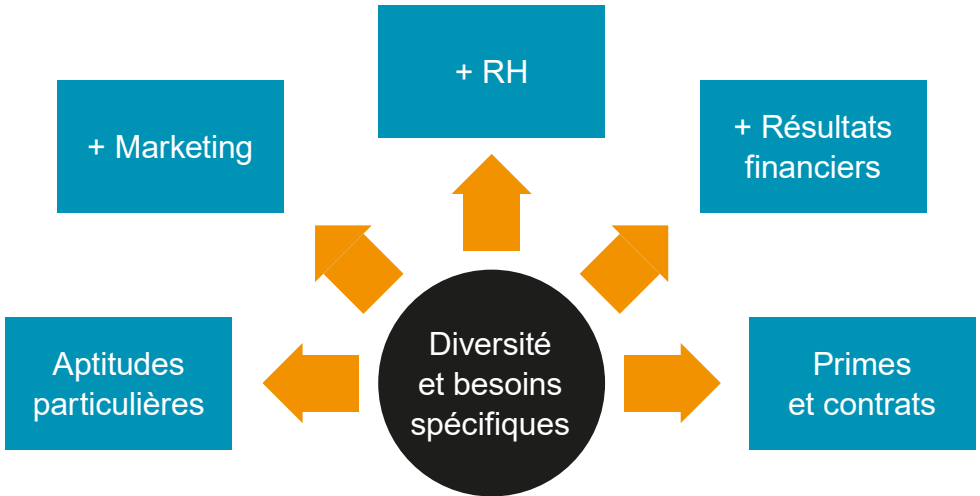


Diversité et inclusion, des facteurs de réussite

Intégrer des jeunes à besoins spécifiques (dyslexie, dyspraxie, handicap mental léger, TDA/H, etc.) dans votre organisation la rendra plus éthique et améliorera son image de marque, mais ce ne sont pas les seuls aspects positifs que vous pourrez observer.



Des équipes plus motivées et moins de turn-over

Beaucoup s'accordent pour dire que les personnes à besoins spécifiques ont tendance à être passionnées, dévouées et travailleuses. Cette attitude positive se propage d'ailleurs souvent aux autres membres de l'équipe.

Plusieurs employeuse.eur.s ont aussi remarqué des taux de turn-over et d'absentéisme moins élevés.

Ouvrir son organisation à la diversité - d'origine, de genre, des besoins spécifique, etc. - c'est aussi élargir les chances de **recruter la personne la plus appropriée** pour le poste et pour l'équipe. Un véritable atout, surtout dans des contextes de pénurie de candidat.e.s.

Des équipes plus productives

Plusieurs études (McKinsey et Harvard Business Review) ont montré que des équipes diversifiées sont plus productives et apportent des solutions plus innovantes.

Selon ces mêmes études, les organisations diversifiées atteignent aussi de meilleures performances financières.

Quelles aptitudes particulières ?

Le parcours des jeunes à besoins spécifiques n'est pas un long fleuve tranquille. Elles/ils ont donc développé des aptitudes particulières pour compenser et s'adapter. Ces aptitudes - créativité, persévérance, intelligence émotionnelle et excellente mémoire, etc. - peuvent se révéler être des atouts compétitifs pour votre organisation.

Saviez-vous que de nombreuses personnes "dys" sont entrepreneuses ? Vous en connaissez d'ailleurs certaines : Steve Jobs d'Apple et Anita Roddick de Body Shop. D'autres sont aussi connues pour leurs talents artistiques (Agatha Christie et Whoopie Goldberg) et leurs inventions (Léonard de Vinci).

Des entreprises telles que Microsoft ciblent spécifiquement les personnes avec autisme dans leurs stratégies de recrutement recherchant des profils avec une concentration exceptionnelle et une capacité à faire des tâches répétitives.

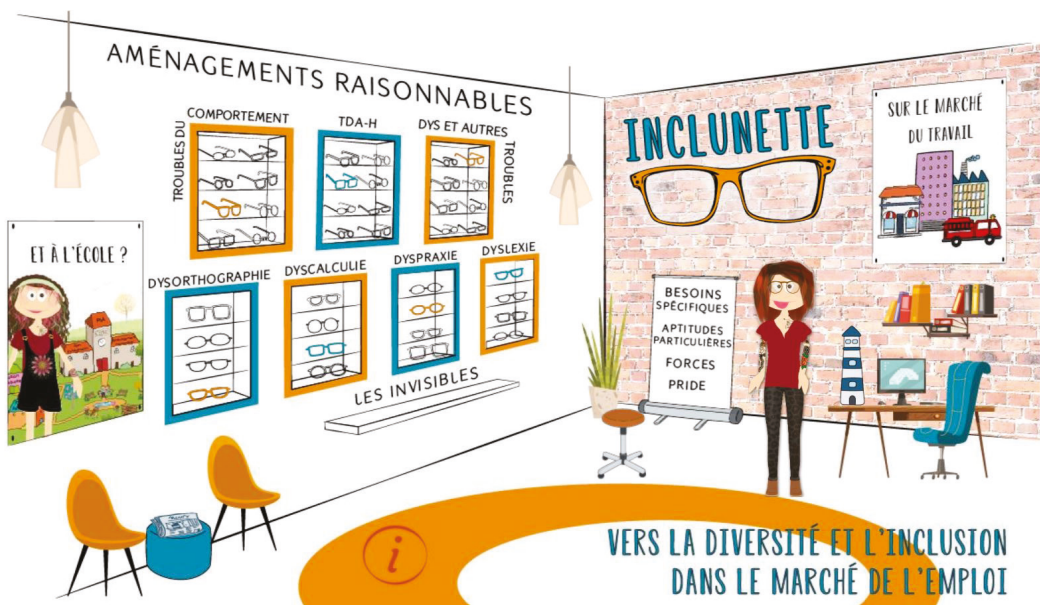
Les primes, un avantage financier

Il existe différentes initiatives qui encouragent l'inclusion de personnes à besoins spécifiques tel que le subside diversité d'Actiris qui peut atteindre 10.000 €.

Certaines **primes et contrats avantageux** requièrent une reconnaissance officielle d'un handicap délivrée par des organismes

tel que le service Phare. Vous pouvez alors bénéficier de différentes primes d'insertion, de tutorat, de sensibilisation à l'inclusion, d'adaptation du poste de travail et d'installation. Les contrats Activa aptitude réduite et d'adaptation professionnelle sont peu onéreux pour l'employeur.

Besoins spécifiques et aménagements raisonnables



Un aménagement raisonnable est une mesure concrète pour surmonter les obstacles et permettre aux personnes à besoins spécifiques (dyslexie, dyspraxie, handicap mental léger, TDA/H, etc.) d'oeuvrer professionnellement sur un pied d'égalité avec ses collègues. Il ne vise pas à avantager mais à compenser les désavantages d'un environnement inadapté.

Les aménagements raisonnables peuvent être appliqués lors de la sélection de candidat.e.s ou lorsque la personne est déjà engagée. Dans ce dernier cas, ils sont souvent bénéfiques pour le reste de

l'équipe.

Saviez-vous que la plupart des aménagements raisonnables sont gratuits ?

Quelques exemples d'aménagements raisonnables

Adapter la police (arial, comic ou OpenDys) et sa taille (12 ou 14), espacer les lettres et les mots des textes destinés à une personne dyslexique, comme dans cette brochure.

Réduire les stimuli d'une personne ayant des troubles de l'attention par le port d'un casque anti-bruit

Outils pour une personne dysorthographique avec un logiciel de correction orthographique adapté sur son ordinateur.

Découvrez d'autres exemples de réussites et d'erreurs sur www.inforjeunes.eu

Suggestion : lorsque vous publiez une offre d'emploi, intégrez une phrase expliquant que vous êtes une entreprise inclusive qui promeut la diversité - genre, origine, besoins spécifiques, handicap, etc. et que des aménagements raisonnables sont possibles.

Processus de mise en place d'aménagements raisonnables

1. La/le jeune - accompagné.e ou non de son jobcoach, professionnel de la santé, etc. - exprime clairement ses besoins auprès de sa/son supérieur.e.
2. Elles/ils examinent ensemble les aménagements qui peuvent répondre le mieux à ses besoins. Attention, un.e jeune à besoins

- spécifiques n'est pas l'autre. Deux personnes avec un diagnostic similaire n'auront pas toujours besoin des mêmes aménagements.
3. La personne décide si elle souhaite ou non informer ses collègues de ses besoins spécifiques et des aménagements raisonnables.
 4. Les décisions prises sont formalisées par écrit.
 5. Les personnes présentes se réunissent périodiquement afin d'évaluer la pertinence des aménagements et de les ajuster si nécessaire.

Changement des mentalités

Toute initiative de diversité et d'inclusion - de genre, d'origine, besoins spécifiques, etc. - passe par un changement des mentalités via :

- Une sensibilisation de l'équipe par la/le jeune à besoin spécifique ou sa/son jobcoach
- Des formations de sensibilisation animées par différents organismes : Diversicom, Bruxeo, etc.

Suggestion : travailler avec des professionnel.le.s de la sensibilisation. Beaucoup sont convaincu.e.s que le manque de sensibilisation est la raison n° 1 des échecs d'inclusion.

Législation

L'intégration de personnes à besoins spécifiques est un facteur de réussite pour les organisations mais est aussi une **obligation légale**. En effet, refuser de mettre en place un aménagement raisonnable est considéré comme une discrimination. Plusieurs réglementations existent à ce sujet :

- Loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (la loi **antidiscrimination**) : www.bit.ly/2L5OCBH
- Instruments d'égalité et de non-discrimination des Nations Unies : www.bit.ly/2MQKnMr
- Le « protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable » : www.bit.ly/30MtxBw
- Directive européenne 2000/78/CE : www.bit.ly/2lvXyWt
- La CCT 38 : www.bit.ly/32fwz1u
- La CCT 95 : www.bit.ly/2IAaPNT

Si vous n'êtes pas certain.e que votre comportement ou celui de votre organisation est discriminant, faites le test et découvrez des exemples de discrimination via www.inforjeunes.eu

Quotas dans les services publics

Si vous êtes un service public, la législation va généralement encore plus loin imposant un quota minimal de personnes handicapées à engager dans votre personnel. Ces quotas varient généralement entre 2% et 5%.

« Vers la diversité et l'inclusion dans l'emploi »

Ce projet, développé par Infor Jeunes Laeken, oeuvre à rendre visible l'information aux aménagements raisonnables auprès des jeunes, de leurs parents, des associations de jeunes et aux yeux des employeurs. L'objectif est de permettre une meilleure mise à l'emploi des jeunes issus de l'enseignement ordinaire ou spécialisé et ayant des besoins spécifiques invisibles tels que les troubles de l'apprentissages (dyslexie, dyspraxie, dysorthographe, etc.), troubles de l'attention, troubles du comportement et handicap mental léger.

Découvrez le webdoc via www.inforjeunes.eu

Infor Jeunes Laeken

Infor Jeunes Laeken est une association sans but lucratif qui a comme objectif d'informer, d'aider et de conseiller les jeunes dans tous les domaines qui les concernent (enseignement, formation, travail, logement, famille, santé, aide sociale, justice, loisirs et vacances, international,...), grâce notamment à l'établissement de services et de permanences d'accueil.

Contacts

Infor Jeunes Laeken

Conseils

www.inforjeunes.eu

laeken@inforjeunes.eu

02 421 71 31

Actiris Diversité

Accompagnement et conseil

servicediversite@actiris.be

02 505 77 05

Unia

Conseil

info@unia.be

02 212 30 00

Wheelit

Base de données de C.V.

www.wheelit.be

Jobinclusion

Publication de votre

offre d'emploi et diffusion

jobinclusion.brussels@asah.be

DiversiCom

Jobcoaching, conseil,

formation et matching

www.diversicom.be

info@diversicom.be

02 880 50 69

Bataclan

Jobcoaching, conseil

et formation

www.bataclan.be

02 646 30 13