

#ManifesteInclusion



Groupe de travail Internationalisation des politiques handicap Focus pays sur les USA

22 avril 2024

Intervenants

- **Charles-Edouard Catherine**, Directeur des relations avec les entreprises et le gouvernement, National Organization on Disability (Organisation nationale pour le handicap)
- **Mindy Henderson**, Vice-présidente en charge de la Sensibilisation et de l'Autonomisation des personnes en situation de handicap, Muscular Dystrophy Association (Association de la dystrophie musculaire)
- **Dr. Katrina Hermetet**, Directrice du service de la santé neurocomportementale, Akron Children's Hospital (Hôpital pour enfants d'Akron)
- **Nicholas Iadevaio**, Vice-président en charge de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion, L'Oréal (New York)

> [Voir le replay de la réunion](#)

Synthèse des propos

Ce webinaire a eu lieu dans le cadre du groupe de travail « Internationalisation des politiques handicap » du Manifeste Inclusion. Les quatre intervenants sont des experts du handicap dans les entreprises aux États-Unis et livrent une vue d'ensemble sur la façon dont le handicap est perçu et géré dans le milieu professionnel américain.

1) Perception du handicap et législation aux États-Unis

Perception

- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
Bien que les Américains fassent preuve d'une grande compassion à l'égard des personnes en situation de handicap, le pays est à la traîne en ce qui concerne leur intégration sur le lieu de travail. En effet, ces dernières ne sont toujours pas assez représentées dans l'environnement professionnel.
- **Dr. Katrina Hermetet, Akron Children's Hospital**
Les mots utilisés sont importants quant à la perception du handicap dans l'environnement professionnel. Les mots « sensibilisation », « tolérance » et « inclusion » ont été des marqueurs de l'évolution de la perception du handicap. Cependant, utiliser le terme « plaidoyer » montrerait que la personne handicapée n'est pas seulement incluse dans le débat, mais qu'elle a également la possibilité de prendre les devants en s'appropriant son histoire. En outre, les handicaps invisibles ou multiples sont encore souvent mal compris par les employeurs et les collègues.

#ManifesteInclusion



Législation

- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
La législation américaine sur le handicap repose sur trois lois : le Rehabilitation Act, le Fair Labor Standards Act (FLSA) et l'Americans with Disabilities Act (ADA).
- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
Le FLSA, bien que considéré comme progressiste dans les années 1930, a envoyé un message négatif pendant des décennies, en permettant aux entreprises de payer les personnes en situation de handicap beaucoup moins que les personnes valides (« sub minimum wage » : salaire inférieur au salaire minimum). L'ADA, adopté en 1990, a certes constitué un progrès, mais il n'est toujours pas appliqué dans certaines entreprises.

2) Maintien dans l'emploi et soutien

Créer un environnement sûr

- **Nicholas Iadevaio, L'Oréal**
Les cultures d'entreprise qui soutiennent tous les salariés devraient se développer afin de donner à chacun la possibilité d'effectuer son travail dans les meilleures conditions et d'atteindre son plein potentiel.
- **Dr. Katrina Hermetet, Akron Children's Hospital**
Selon la hiérarchie des besoins du Dr Maslow : avant d'atteindre le besoin suprême (se réaliser), les entreprises doivent répondre aux besoins fondamentaux de leurs employés en situation de handicap (sécurité et soutien physiologique) afin qu'ils aient un sentiment d'appartenance.

Proposer des aménagements

- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
Le mot « aménagement » n'est pas approprié. Il faudrait plutôt parler de « facilitateurs de réussite », car ils s'appliquent à tout le monde, en situation de handicap ou non. Les entreprises doivent se demander ce qu'elles peuvent faire pour mettre en place des conditions favorables afin d'aider leurs employés à réaliser leurs tâches de travail.
- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
Les entreprises sont souvent effrayées par le coût des aménagements mais ceux-ci coûtent en moyenne 500 dollars ou moins (horaires flexibles, espace de travail calme, lecteur d'écran...). Il est préférable de les proposer lors du processus d'intégration afin d'instaurer une confiance mutuelle entre l'employé et l'entreprise.

Utiliser des outils internes et externes

- **Nicholas Iadevaio, L'Oréal**
L'Oréal compte 15 groupes de ressources pour les employés (ERG) aux États-Unis, dont l'objectif est de promouvoir les différentes dimensions de la diversité au sein de l'entreprise. Ils multiplient les opportunités de sensibilisation, favorisent le développement des compétences des collaborateurs et les encouragent à se soutenir les uns les autres.

#ManifesteInclusion

- **Dr. Katrina Hermetet, Akron Children's Hospital**
Recueillir les commentaires des employés par le biais d'enquêtes peut contribuer à améliorer l'environnement de travail.
- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
Les entreprises devraient faire appel à des intervenants qui représentent la diversité sous toutes ses formes dans le cadre de leurs formations. Les programmes DEI (diversité, égalité, inclusion) et les engagements des PDG peuvent également être des leviers importants, à condition que les entreprises mettent en place des actions concrètes.
- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
La NOD met à disposition des entreprises une enquête intitulée « Disability employment tracker » (liste de pratiques et d'aménagements).

3) Déclaration et processus

Différences entre l'auto-identification et l'auto-déclaration

- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
Auto-identification : Les entreprises qui sont des contractants fédéraux sont tenues de suivre le taux des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, les employés remplissent volontairement et anonymement un formulaire.
Auto-déclaration : L'employé choisit de faire connaître son handicap sur le lieu de travail, souvent au cours de la procédure d'aménagement.

Procédure de déclaration

- **Dr. Katrina Hermetet, Akron Children's Hospital**
Le mot « disclose » (« divulgation » en français) est utilisé dans la culture d'entreprise américaine pour parler de la déclaration du handicap. Il implique cependant que vous cachez quelque chose, alors que « plaider » consiste à faire une déclaration pour soi-même, mais aussi pour tous ceux qui vivent avec le même diagnostic.
La décision de déclarer son handicap est laissée à l'appréciation de chacun. Toutefois, l'ADA interdit aux employeurs de poser des questions sur le handicap à leurs employés, et la loi appelée HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act) leur interdit de communiquer avec les établissements de santé sans l'autorisation explicite de la personne concernée.

Comment faciliter la procédure de déclaration

- **Dr. Katrina Hermetet, Akron Children's Hospital**
Les personnes révèlent souvent leur handicap lorsqu'elles demandent des aménagements. Cependant, elles doivent se sentir en sécurité pour le faire. La meilleure façon d'aborder le sujet est de promouvoir un environnement de travail inclusif qui permette aux salariés de présenter l'intégralité de leur identité, y compris leur diagnostic médical et leur handicap (langage utilisé dans le manuel de l'employé, l'art dans le bureau, la communication autour des aménagements, etc.)

#ManifesteInclusion

- **Nicholas Iadevaio, L'Oréal**
Les cadres et managers qui parlent ouvertement de leur handicap jouent un rôle déterminant dans le nombre de déclarations au sein de leur entreprise. Les cadres de L'Oréal sont directement impliqués dans les activités des groupes de ressources pour les employés (ERG), ce qui a renforcé leur impact.
L'Oréal a mis en place un programme intitulé « Break the silence » (Briser le silence) pour aider à créer des échanges autour de la diversité par le biais d'articles, de vidéos ou de panels de discussion. Celui-ci a permis de favoriser le dialogue afin que les collaborateurs se sentent en confiance pour déclarer leur handicap.
- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
Pour améliorer leur stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent prendre part à une communauté tel que le Leadership Council de la NOD. Cela leur permet d'échanger avec d'autres entreprises, d'apprendre de leur expérience et de partager leurs succès, mais aussi leurs échecs.
- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
Les personnes en situation de handicap doivent être plus présentes dans l'espace public, que ce soit dans les médias, les divertissements ou le marketing. Les entreprises devraient donc les inclure dans leurs stratégies de marketing, dans leurs publicités et dans leurs plaquettes de communication afin que leurs employés handicapés se sentent vus et représentés (effet de ruissellement).

Suivi de l'autoidentification et de la déclaration

- **Nicholas Iadevaio, L'Oréal**
L'Oréal réalise chaque année une enquête auprès de ses employés qui comporte des questions sur la diversité, l'inclusion et l'engagement. Les résultats permettent d'avoir des données chiffrées afin de constater les progrès et sont communiquées aux cadres et managers de l'entreprise.
- **Charles-Edouard Catherine, National Organization on Disability**
La NOD a créé une ressource gratuite, le « disability employment tracker » (suivi de l'emploi des personnes en situation de handicap), pour aider les entreprises dans leur stratégie d'inclusion (nod.org). Elle encourage également les entrepreneurs non fédéraux à mesurer leur taux d'auto-identification afin de confronter les résultats de leur culture d'inclusion et de vérifier si leurs employés se sentent suffisamment à l'aise au sein de leur entreprise pour s'auto-identifier ou déclarer leur handicap.

4) Recrutement et partenariats

- **Mindy Henderson, Muscular Dystrophy Association**
Certaines entreprises sont spécialisées dans la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Elles facilitent le processus de recrutement afin d'aider le candidat à se sentir en sécurité et à mentionner s'il a besoin d'aides à la réussite pour effectuer son travail. En outre, la clé pour l'employeur est de faire preuve d'ouverture et de transparence tout au long du processus de recrutement et de créer un environnement sûr pour que le candidat ait un sentiment d'appartenance.
- **Nicholas Iadevaio, L'Oréal**
L'Oréal travaille en partenariat avec diverses communautés, notamment celles qui sont peu sollicitées, afin de recruter des personnes telles que les vétérans.