

Soutenir les aspirations professionnelles

Liz Sayce, RADAR – Royal
Association for Disability Rights

Une nouvelle génération de dirigeants communautaires

- Développement des qualités de chef et accompagnement, porteurs de résultats
- De la présidence de réunions au poste de maire
- 94 % ont trouvé le programme excellent
- Liste grandissante de modèles différents
- Gestionnaire du programme pour tous les handicaps, lui-même diplômé du programme et atteint du trouble bipolaire

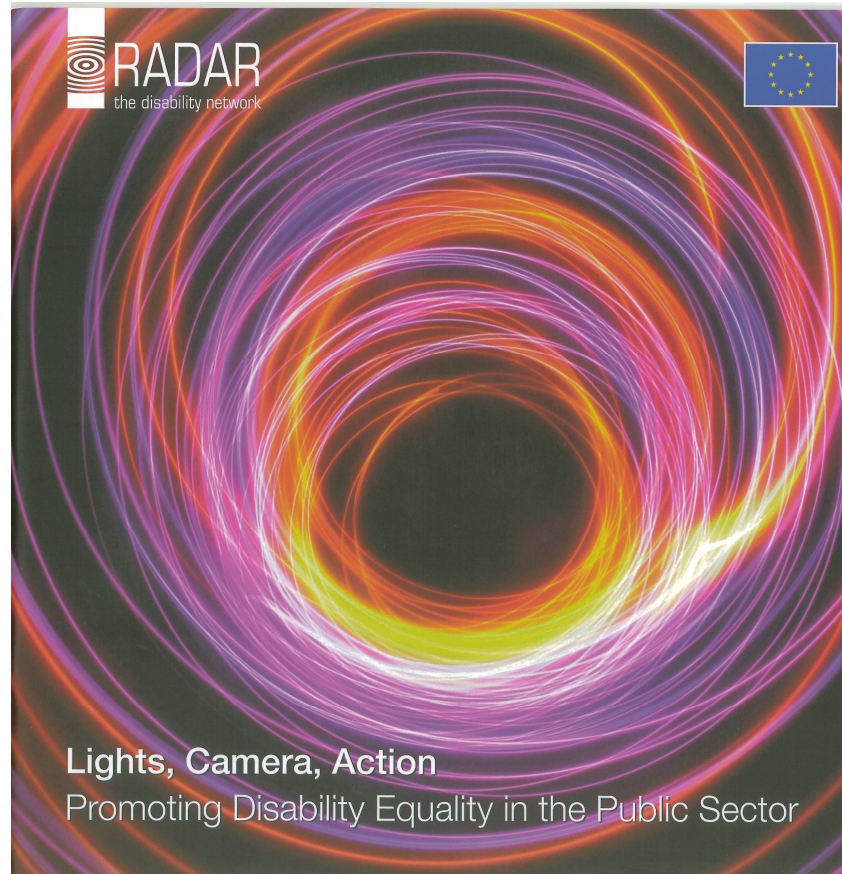
Expérimenter de nouveaux rôles



Rendre hommage aux dirigeantes et dirigeants locaux



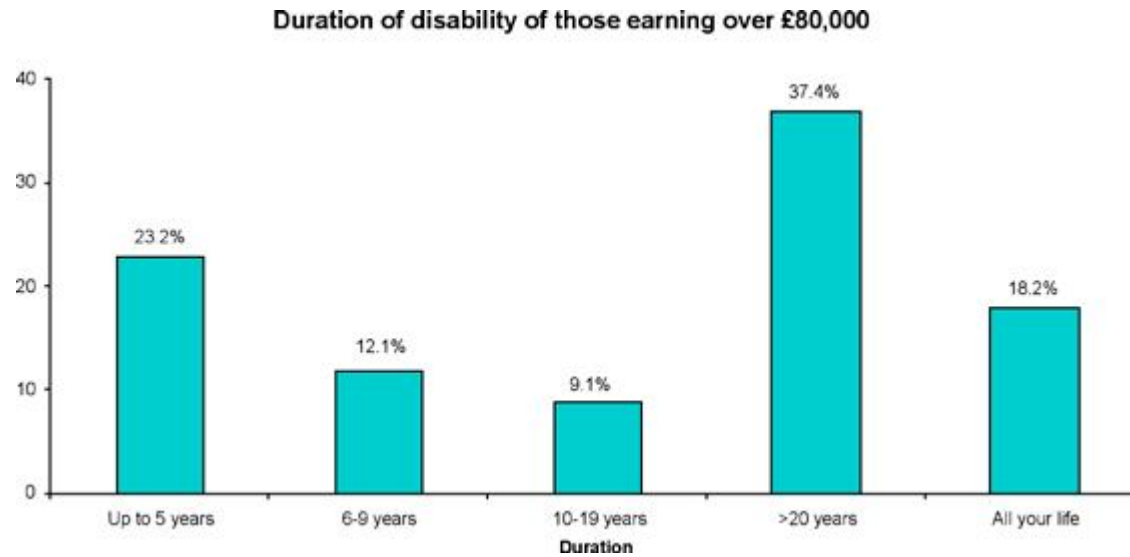
De l'engagement aux retombées



Recherche sur les postes de cadres supérieurs

- Absence quasi totale de données probantes
- Première étude nationale, avec le soutien du Lloyds Banking Group
- 1461 répondants, avec handicap et sans handicap
- Découverte d'un groupe : 110 gagnaient > 80 k.
102 directeurs au sein de conseils d'administration
- Déficiences importantes : de la quadriplégie au trouble bipolaire
- « J'ai une fragilité osseuse héréditaire, à l'origine de mes 40 fractures aux bras et aux jambes. »
- « Je souffre de sclérose en plaques depuis 19 ans. »

Durée du handicap

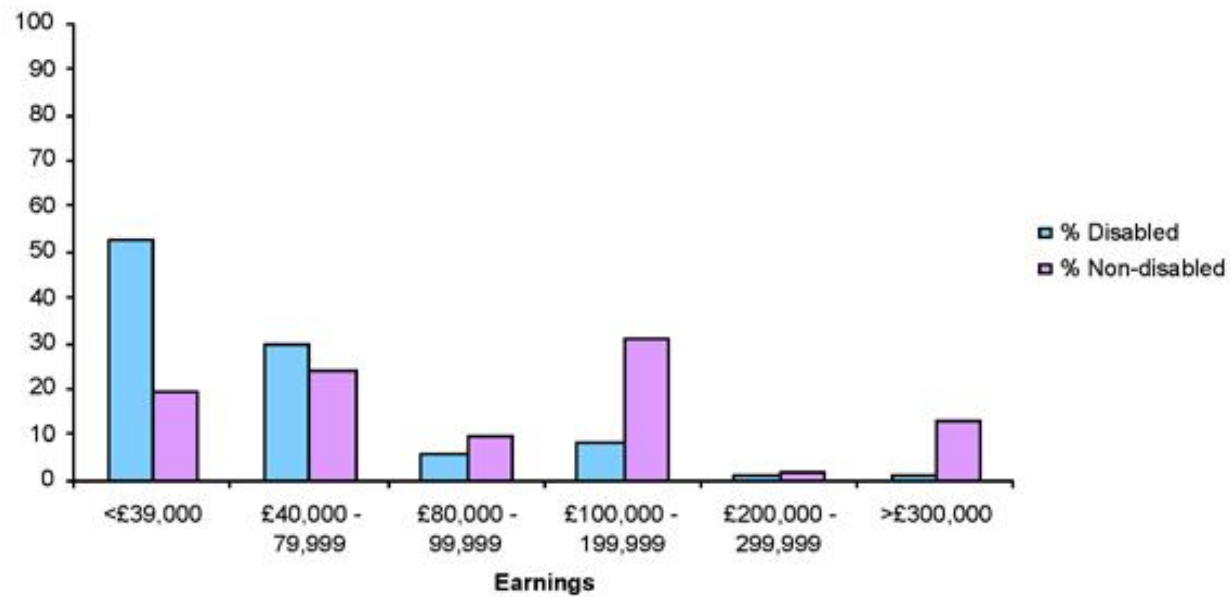


Facteurs aidants

- Deux facteurs importants : le mentorat et le soutien d'une personne haut placée tout le long de la carrière
- « De bons gestionnaires et de bonnes personnes qui m'ont donné la confiance nécessaire pour réaliser quelque chose. »
- Voir au-delà des étiquettes

Inégalités

Earnings of disabled and non-disabled people



Des réalités différentes

- Personnes handicapées : moins de chances que les personnes non handicapées de bénéficier d'un mentorat et du soutien d'une personne haut placée
- Personnes non handicapées : deux fois plus de chances d'occuper des postes de directeurs au sein de conseils d'administration et trois fois plus de chances d'occuper d'autres postes de directeurs ou de chefs de service
- Professionnels de haut vol : en grande partie des hommes, plus de chances de travailler dans le secteur privé, dans le domaine technique, scientifique ou professionnel et en finance, affaires bancaires ou assurances

Tout un éventail d'opinions sur la divulgation

- « Sensibiliser les autres – c'est la première chose que je mentionne à mon sujet. »
- « Ma maladie, ça me regarde. »
- « Quand on est aux commandes, c'est plus facile de garder cela secret. »
- Les personnes atteintes de troubles mentaux sont quatre fois plus susceptibles de se confier uniquement à d'autres personnes handicapées.
- Elles sont moins susceptibles de se confier dans le secteur privé; moins susceptibles de se confier aux personnes en position de pouvoir.

Recommandations et conseils

- Personne : élever ses attentes, s'informer sur les mesures d'adaptation possibles pour sa carrière, sur le soutien offert, proposer des solutions, prendre la situation en main, réseau, modèle
- Organismes pour les personnes handicapées : promouvoir les aspirations, rendre possible le soutien par les pairs
- Employeurs : établir un modèle de dialogue et de culture d'ouverture, offrir des services de mentorat et d'accompagnement

Recommandations

- Groupe professionnel des ressources humaines : intégrer à la formation de base des compétences en matière de santé et d'incapacité, être un lieu d'expertise en perfectionnement professionnel, accompagnement, formation par observation
- Groupe professionnel de la santé au travail : des examens de santé préalables à l'embauche aux examens des mesures de soutien et d'adaptation
- Agences de recrutement : établir un modèle de normes d'accessibilité, soutenir les employés et les employeurs dans la diversité

Recommandations

- Gouvernement : engagement envers des carrières durables, pas juste des emplois, devoir d'exemple du secteur public, services qui donnent aux personnes handicapées le choix et un droit de regard, approvisionnement qui valorise un effectif diversifié à tous les échelons

Nouveau réseau

radiate

RADAR'S network of high-flyers with disabilities or health conditions



- Davantage d'histoires de cheminement de carrière, de modèles – beaucoup veulent offrir quelque chose à ceux qui en sont au début de leur carrière
- Rassembler plus d'histoires pour illustrer des expériences clés en matière d'apprentissage, de perfectionnement professionnel, d'avancement

Des guides écrits par et pour des personnes handicapées

- Doing Work Differently
- Doing Money Differently
- Doing IT Differently
- Élaboration de guides pratiques sur l'avancement professionnel – Doing Careers Differently
- À venir : Surviving and Thriving at Work (plan d'action personnel pour la santé et le bien-être au travail)

Plus d'information

www.radar.org.uk

Liz.sayce@radar.org.uk