



CHARTRE D'ENGAGEMENT

Accueil & Intégration

Management & handicap



CHARTRE D'ENGAGEMENT

Accueil & Intégration – Management & Handicap

Cette charte exprime les engagements réciproques conclus entre la SARL A.S.A.R., représentée par Mr FROGER Eric, Gérant Directeur de l'entreprise adaptée, notre salarié(e) et l'entreprise cliente.

Créée en 2003, la SARL A.S.A.R. a été fondée autour de valeurs fortes et durables. Elle place l'homme et son environnement au centre de toute action; raisonnant en terme de 'richesses' et non plus en terme de 'ressources' humaines.

LA SARL A.S.A.R. crée une dynamique et propose de constituer un projet d'entreprise qui contribue à la cohésion sociale.

Particulièrement engagés en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées, la SARL A.S.A.R. propose une prestation pertinente qui correspond à une priorité de besoins.

La SARL A.S.A.R. donne la possibilité d'apporter une réponse concrète à des personnes handicapées à la recherche d'un emploi en favorisant l'insertion des salariés handicapés dans un contexte de travail en milieu ordinaire.

L'orientation professionnelle dans le domaine de la production permet de considérer le salarié non seulement comme un agent de production dont les performances seraient pré-établies ou dont l'amélioration ne serait due qu'à l'entraînement, mais aussi comme une personne dont les potentialités n'ont pas encore été suffisamment développées.

C'est donc l'ensemble de nos actions en commun qui augmenteront ses compétences professionnelles et sa faculté d'adaptation pour ainsi contribuer à son embauche définitive en entreprise.



CHARTRE D'ENGAGEMENT

Accueil & Intégration

La mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a généralement un impact important sur la durée d'emploi, l'engagement du salarié au sein de l'entreprise, ainsi que sur sa mobilisation et son adhésion à la mission.

Il importe donc de transmettre aux nouveaux salariés un maximum de renseignements sur la culture, les valeurs, la philosophie et les attentes de l'organisation de l'entreprise.

Plus l'accueil d'un salarié est structuré et efficace,
plus ce dernier atteindra un niveau de performance satisfaisant.

Objectifs de l'accueil et de l'intégration dans l'entreprise :

- Faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle du salarié dans son nouveau milieu de travail.
- Démontrer au nouveau salarié la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation.
- Permettre au salarié d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente.
- Soutenir le salarié afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible.
- Vérifier si le salarié comprend bien les attentes relatives à ses tâches, rôles et responsabilités.
- S'assurer que le salarié connaisse les normes et les politiques de l'entreprise.
- Familiariser le salarié avec la culture et les valeurs de l'organisation.
- Faire connaître l'entreprise et contribuer au développement de son image.



CHARTRE D'ENGAGEMENT

Management & Handicap

Travailler avec des personnes différentes

Manager sans faire de discrimination

Prendre en compte la spécificité des individus en préservant l'esprit du contrat de travail et en intégrant les contraintes de l'environnement de l'entreprise.

La finalité est l'acquisition du cadre de référence adéquat pour faire vivre la diversité dans l'entreprise.

Objectifs :

- Faire prendre conscience des stéréotypes et des préjugés
- Connaître les grandes catégories de déficiences
- Appréhender la notion d'incapacité, de handicap
- Préparer l'arrivée d'un collaborateur handicapé : ergonomie, organisation, sensibilisation de l'équipe, processus d'intégration, etc.
- Gérer la relation d'aide
- Explorer le registre des émotions relatives au handicap pour améliorer la gestion des situations délicates
- Adapter sa communication aux spécificités de l'interlocuteur en situation de handicap
- Connaître le cadre légal
- Appréhender les enjeux
- Repérer et manager les situations exigeant une réponse comportementale adaptée
- Prendre en compte la situation de handicap comme un élément spécifique du management
- Intégrer la vie au travail du salarié travailleur handicapé au sein du collectif de travail