

L'INCLUSION EN ENTREPRISE



1 Qu'est-ce que l'inclusion selon les entreprises ?

« Une entreprise inclusive, c'est une entreprise où l'on reconnaît que le candidat a des besoins, un projet de vie et un projet professionnel. L'enjeu est alors de co-construire avec lui sans avoir de préjugés au regard de son parcours, laisser sa chance de développer un potentiel et favoriser la diversité. »

Bouhyer

« Une entreprise inclusive, c'est un lieu commun pour accompagner les autres. »

Briogel

« Une entreprise inclusive, c'est une entreprise qui valorise la différence et la fragilité de chacun. »

Vivolum



2 Définitions selon la littérature

- ▶ « Une entreprise inclusive, c'est une entreprise dans laquelle les différences entre les personnes (diversité), qu'elles soient liées à leurs caractéristiques personnelles (ex : âge, sexe, handicap,...) ou à leur travail (poste, niveau hiérarchique, ...) sont valorisées et respectées dans sa culture, son environnement, ses politiques et ses processus ».
- ▶ « L'inclusion est pleinement réalisée quand les individus trouvent un équilibre entre le sentiment d'appartenance aux autres au travail – ressentant qu'ils font partie de l'entreprise – et celui d'être vus, compris et valorisés en tant qu'individus, dotés d'une identité, de compétences et d'une expérience singulière ».
- ▶ « Quand les employés sont parfaitement inclus, ils se sentent : respectés et éprouvent un sentiment d'appartenance au travail, Soutenus pour bien exercer leurs fonctions, récompensés et s'épanouissent au travail »

Source : « Comment maximiser les avantages de la diversité et de l'inclusion pour les entreprises », Organisation Internationale du Travail – Avril 2022

3 Ce qu'on fait les entreprises inclusives :

RECRUTER AUTREMENT

Intégrer des personnes motivées (ex : personnes éloignées de l'emploi, immigrées, avec un handicap) plutôt qu'un CV avec un diplôme. Cette étape nécessite d'anticiper les recrutements et les besoins en amont.

INTÉGRATION ADAPTÉE ET SUR MESURE

Prendre le temps pour former, adapter l'intégration à la personne en fonction de ses besoins.

PROXIMITÉ AU NIVEAU DU MANAGEMENT

- Un manager qui prône la prise d'initiative et l'autonomie
- Une raison d'être centrée sur le lien social plus que sur la performance économique
- Une proximité pour que les salariés soient à l'aise de s'exprimer et notamment sur leurs difficultés.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Prendre en compte les besoins et demandes de formation pour assurer un niveau de compétences conforme aux besoins à la fois de l'entreprise et des salariés.

DONNER LA CAPACITÉ D'AGIR SUR SON TRAVAIL

Créer des espaces d'échanges ou des possibilités de s'exprimer sur son travail et laisser la place à la prise d'initiative.

4 Impacts sur les conditions de travail

Les collaborateurs **osent s'exprimer**

Les salariés trouvent du sens dans leur travail, ils sont **prises d'initiatives et motivés**

Une **culture d'entreprise** qui se développe

Une **cohésion d'équipe** et des relations sociales améliorées

Réduction du taux de **turnover**

Une **reconnaissance extérieure**

DES CONSEILS À DONNER ?

S'appuyer sur des **partenaires** (associations de l'inclusion, mairies, etc) et sur son territoire pour saisir les opportunités.

Oser faire les choses différemment

Construire et avoir une vision sur le **long-terme**