



Écrire ensemble un avenir durable

L'emploi des personnes handicapées ou issues de minorités

CONTACT : GROUPE INELYS

Catherine HELLE | c.helle@inelys.fr | 06.23.66.42.90

L'emploi des personnes handicapées ou issues de minorités :

Évaluation des initiatives pour favoriser l'emploi de groupes sous-représentés, reflétant notre engagement envers la diversité.

(Idem que le point DIVERSITE ET INCLUSION - si besoin d'une action isolée sur cette thématique, j'ai repris ci-dessous l'action)

Définition



L'inclusion est d'abord une obligation légale, celle pour les entreprises à partir de 20 salariés d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap.

Les entreprises qui s'engagent dans une démarche plus large de diversité au travail adoptent une approche particulière en direction des personnes discriminées sur des critères de genre, de sexe, d'origine sociale, de situation de santé, etc.

Cela signifie que l'entreprise doit veiller à ce que tous les employés aient les mêmes chances de réussir et de contribuer à l'entreprise.

« Une entreprise qui a adopté une démarche de RSE développe donc des actions sociales et respecte les droits humains. Ce qui implique d'inclure tous les types de publics dans la masse salariale et de les traiter de manière égale en termes de salaire, de formation, de qualité de vie au travail, et ne tolérer aucune discrimination » (Adélaïde de Lastic, Philosophe).

Public concerné



- Dirigeants d'entreprises,
- COPIL / CODIR
- Service RH
- Managers
- CSE
- Ensemble des collaborateurs

Détail de la prestation

Définir :

- Les valeurs de l'entreprise ?
- Les raisons d'être ?

Prise en considération de l'image de marque, son histoire, son origine, ses objectifs, son but pour donner à ses collaborateurs une certaine cohérence dans l'engagement.

Objectif : émergence des valeurs clés ou « ne laisser personne au bord de la route »

L'acculturation des collaborateurs - recueil d'informations pour la rédaction du questionnaire :

- Réalisation d'ateliers en petit groupe pour sensibiliser et appréhender le sujet,
- Echange pour une prise de conscience et intégration du sujet,
- Recueil des actions et engagements des collaborateurs ;

Données sont recueillies par la réalisation d'un sondage, sur la perception des salariés sur la thématique de l'inclusion et la diversité.

Résultat du sondage va permettre à l'entreprise de mettre en place des axes prioritaires, pour que l'entreprise devienne un lieu d'inclusion qui prône la diversité en impliquant au maximum ses collaborateurs.

Accompagnement

Exemple de la phase d'accompagnement

Phase	Modalités	Temps
Sensibilisation/formation	Embarquer le collectif Atelier de sensibilisation Recueil pour co-construction du sondage	Atelier de 2h/groupe 5-8 personnes
Enquête / sondage	Adaptation du questionnaire/sondage	½ jour
Démarche	Retour sur les Ateliers, sondages/questionnaires, Définir les axes d'actions Construire le plan d'action RH : rédaction d'un cahier des charges sur la politique d'embauche et processus d'intégration des salariés Accompagnement à l'identification d'association et Partenariat	2 jours
Projet du Pacte d'engagement collectif	Rédaction du projet intégration et articulation des enjeux identifiés	½ jour
Présentation du Pacte	Ajustement, validation et rédaction finalisé	½ jour
Pérenniser	Suivi des actions mises en place, refaire des enquêtes	1 jour
	Total en jours selon l'effectif de l'entreprise :	3-8 jours

Référentiel

- Les Echos