



LA DÉMARCHE DU PROCESSUS D'INCLUSION ET SA VIABILITÉ



1

LES BONNES QUESTIONS À SE POSER

Vous êtes convaincu(e) de l'importance et des enjeux de l'apport des nouveaux travailleurs. Vous souhaitez créer un système d'inclusion, mais vous vous posez ces questions :

- Par quoi commencer ?
- Comment évaluer objectivement la situation actuelle au sein de mon entreprise ?
- Comment m'engager de sorte à faire savoir que l'inclusion est importante et irréversible ?
- Quels moyens dois-je mettre en place ? Quelle organisation ?
- Quelles sont les ressources aidantes ?

Outils et livrables de l'étape :

- Diagnostic de situation
- Aide-mémoire sur les biais, obstacles et démarche



2

LA DÉCISION, L'ENGAGEMENT ET LES PRÉALABLES

Tout système de gestion dépend de l'engagement de la direction afin de garantir sa réalisation et sa viabilité. La force de l'engagement peut être mesurée par :

- La rédaction de la vision de la direction et d'une charte d'inclusion, communiquée à tous. La charte exprime les valeurs et les principes partagés dans l'entreprise sur le respect de l'inclusion.
- La désignation d'une personne référente en matière d'inclusion qui assure le suivi et les améliorations.
- Le suivi et la revue de la politique comme gage d'implication de la direction.

Outils et livrables de l'étape :

- Charte d'inclusion
- Désignation officielle de référent
- Politique publiée



3

LES OUTILS D'INCLUSION

Il est important d'étendre la politique à des outils pratiques qui expliquent de quelle manière :

- L'entreprise offre l'égalité des chances, conformément aux principes d'équité et de justice.
- Les procédures d'inclusion vont être respectées dans l'ensemble de l'organisation.

Outils et livrables de l'étape :

- Code comportemental
- Règles de bonne conduite inclusive



4

L'AMÉLIORATION ET LE SUIVI DE L'INCLUSION

Le système établi a besoin d'être évalué pour se maintenir et s'améliorer :

- L'évaluation par audit des procédures, des politiques et de charte d'inclusion puis la réalisation des actions correctives.
- La collaboration avec des ressources et des acteurs locaux spécialisés en matière d'inclusion et de gestion de la diversité ethnoculturelle, afin de profiter des outils, des avantages et des programmes offerts.
- Un plan de communication et de sensibilisation interne et externe.

Outils et livrables de l'étape :

- Sensibilisation et formation continue
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)
- Communication sur la marque employeur
- Rapports d'audit et les évaluations