



# Entreprises, visez l'inclusion des personnes handicapées dans vos équipes !

Vous souhaitez recruter plus de personnes handicapées et mieux les intégrer dans vos équipes ? Handicap International - Humanité & Inclusion vous propose une série de fiches « bonnes pratiques pour employeurs inclusifs », basées sur des expériences réussies d'entreprises du monde entier. Elles sont classées selon les cinq dimensions d'une entreprise inclusive listées ci-contre.



## Politiques & Leadership

RH & Management

Culture interne

Accessibilité physique & numérique

Partenariats spécialisés

## Créer le plan d'action pour l'inclusion lors d'un atelier



### L'expérience de Michelin en Inde



© Michelin Chennai Site



## Besoin ou problème

Les entreprises peuvent se demander comment mettre en place un plan d'action pour l'inclusion efficace, qui intègre toutes les parties prenantes de l'entreprise.



# Bonne pratique

## Solutions mises en place

Michelin Chennai a organisé un atelier pour définir un plan d'action basé sur ses priorités, tiré d'un outil de HI : le « plan d'amélioration de l'inclusion ».



### Les étapes de mise en œuvre

1

Identifier les représentants clés de l'entreprise : RH, managers, formateurs, employés de différents postes et services, responsables des ateliers, de la communication et des services généraux, médecin du travail, spécialiste de l'accessibilité, partenaires externes.

2

Organiser un atelier collaboratif animé par un partenaire externe, avec pour objectif d'examiner les résultats de l'évaluation initiale du niveau d'inclusion et de définir un plan d'action pour les prochaines années.

3

Débuter par un retour, avec le partenaire externe, sur l'évaluation initiale et la première sensibilisation au handicap faites dans l'entreprise.

4

Créer des groupes par dimension de l'inclusion et prioriser les actions proposées par chacun, en fonction du budget et du temps impartis.

5

Vérifier que le calendrier est cohérent, avec des priorités à court, moyen et long termes, et que le plan d'action tient compte des cinq dimensions de l'inclusion.

## Moyens nécessaires & facteurs de succès



La direction de l'entreprise s'engage et s'implique directement ;



Le projet est géré comme partie intégrante du programme RH, et non comme un projet à part ;



L'atelier est animé par un partenaire externe ;



Chaque département utilise son propre budget pour faire avancer l'inclusion.

## Résultats obtenus



Le plan d'action est réaliste, car il est mis en place en fonction des contraintes de chaque département ;



Chaque département a intégré les activités dans le plan d'action de son propre département.

## Pour aller plus loin...



A partir de 2022, HI vous propose son assistance technique « Employeur inclusif », notre appui-conseil pour cheminer avec vous vers l'inclusion. Contactez-nous dès à présent pour en savoir plus !

Site web : <https://hi.org/fr/assistance-technique-inclusion> | Email : ita@hi.org

Une publication financée par

