

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL RELATIF À L'INCLUSION

Les mentions facultatives mais recommandée dans l'accord collectif relatif à l'inclusion.

L'inclusion au sein de l'entreprise s'établit sur plusieurs niveaux. De la pré-embauche jusqu'à la prise de poste, sans oublier le management des équipes et la communication interne...

Une entreprise inclusive doit être pensée en amont et se réadapter continuellement à la singularité de ses collaborateurs.

A. Politique d'inclusion rendue possible par l'engagement de la direction

L'engagement et le soutien des dirigeants sont des éléments fondamentaux de la réussite et du déploiement efficace d'une politique d'Inclusion. En effet, c'est grâce à leur implication et à leur détermination que l'inclusion peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise. À cet égard, la direction peut formuler des engagements clairs dans l'accord collectif.

En effet, le simple fait d'être une entreprise exemplaire en la matière peut constituer un engagement de la part de la direction, qu'il est bon de rappeler.

Ensuite, si les recrutements sont rendus possibles, c'est principalement avec une volonté de la direction. En effet, le choix de recruter, ainsi que celui de la personne à recruter, relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur.

L'introduction de l'inclusion par l'emploi comme sujet de dialogue social est issue d'une volonté de la direction, de permettre une coopération à tous les niveaux dans l'entreprise et de favoriser un dialogue social de qualité.

Enfin, la direction est la seule à pouvoir évaluer les résultats des actions menées en matière RH. Informer les collaborateurs que les actions déployer par les RH seront suivie constitue également un engagement que la direction peut prendre.

B. Politique d'inclusion en matière de recrutement

La plupart des accords collectifs envisagent des actions en matière de recrutement. Il peut être prévu un engagement de l'entreprise à travers son *process* de recrutement avec une standardisation des offres d'emplois afin de rendre plus inclusif le recrutement.

L'ensemble des offres d'emploi, doit reprendre des critères de sélection strictement fondés sur des compétences, des qualifications du candidat. Ainsi, un soin particulier devra porter sur la rédaction des offres d'emploi, notamment sur le choix des intitulés, des contenus et des illustrations imagées. Cette attention particulière est envisagée dans le but de lutter contre les stéréotypes de toute nature et de permettre, sans distinction, la candidature de tous. Aussi, les informations demandées pendant l'entretien doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises.

De plus, les échanges lors des entretiens doivent s'orienter dans un but de favoriser les *softs skills*.

L'entreprise doit également s'assurer que, contractuellement, l'application des principes et valeurs soit appliquée par les prestataires de recrutement auxquels elle a recours (cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire).

Enfin, il est également favorable que l'entreprise veille à rappeler, dans chaque offre d'emploi, l'existence de sa politique d'Inclusion.

C. Politique d'inclusion en matière de gestion du personnel

Les collaborateurs, recrutés au titre de l'inclusion par l'emploi, détiennent les mêmes droits que les autres salariés. À cet égard, ils sont évalués dans le cadre des entretiens professionnels annuellement.

L'évaluation et l'appréciation des collaborateurs doivent s'appuyer sur une évaluation objective des compétences et performances des collaborateurs et ne doivent en aucun cas laisser place aux préjugés et aux stéréotypes.

Les outils et procédures destinés à accompagner l'évolution des carrières des collaborateurs sont élaborés ou examinés dans un but d'inclusion permettant à chacun de développer sereinement ses compétences.

En effet, il est important de rappeler qu'une entreprise inclusive est une entreprise qui crée les conditions, au sein même de son organisation, pour que chacune et chacun puisse développer tout son potentiel en s'appuyant sur la différence qu'il-elle apporte. L'ensemble des démarches d'inclusion doit être envisagé comme un levier de changement en continu au sein de l'entreprise et constitue un vecteur de croissance.

D. Politique d'inclusion à travers des actions de sensibilisation

La sensibilisation de l'ensemble du personnel est un élément capital de l'instauration d'un environnement inclusif au sein de l'entreprise et de la lutte contre les stéréotypes de toute nature.

Tout d'abord, il est important que le corps managérial proche de l'ensemble des collaborateurs soit sensibilisé à manager dans des conditions favorisant l'inclusion de ces personnes. Il est recommandé pour les managers des formations et les représentants du personnel de suivre les formations pour leur permettre d'identifier les différents types de stéréotypes et de développer les bonnes pratiques au plus près du terrain. L'esprit de ces formations sera également de sensibiliser le corps managérial et représentant du personnel sur l'importance de leurs rôles et sur l'impact possible des biais inconscients de leurs décisions.

Ces actions de sensibilisation peuvent également prendre la forme de communication interne destinée à l'ensemble des collaborateurs avec la production de note politique ou d'instruction RH. Ces notes pourront également servir à faire connaître les bonnes pratiques.

De plus, le déploiement de la politique d'inclusion peut prévoir la mise en place de référent ou correspondant inclusion afin de s'assurer de la bonne cohésion au sein de chaque service.

E. Politique d'inclusion à travers le rôle actif des représentants du personnel

Les représentants du personnel constituent un des acteurs majeurs de la mise en œuvre de la politique d'inclusion. En effet, pour que soit valide un accord collectif, il doit être conclu entre l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants (**Article L2232-12 du code du travail**). Il en ressort que la conclusion dépend essentiellement de l'implication des représentants du personnel pour permettre l'aboutissement de la conception et la mise en œuvre de la politique d'inclusion. Ensuite, les élus CSE sont informés de l'ensemble des modifications en matière de recrutement. En effet, dans le cadre de la mission générale du CSE, l'employeur est tenu d'informer et consulter les élus sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et les conditions d'emploi, de travail (**Article L2312-8 du code du travail**).