

Le Parc devient une zone inclusive

Intitulé : Comment mieux intégrer les personnes en handicap physique, mental ou social ? Comment en faire une force pour le Parc et les entreprises ?

Objectifs :

- Trouver des leviers permettant d'accueillir et d'inclure tous les salariés d'une zone
- Revoir les mobilités pour tous
- Revoir le système de recrutement

Pourquoi ce sujet est-il important ?

Certaines zones d'activités se retrouvent souvent isolés des villes et villages et sont difficilement accessibles autrement qu'en voiture. Cela est un frein au recrutement de personnes plus précaire car la mobilité est un cout non négligeable. Pourtant, une zone accessible en devient beaucoup plus attractive et permet de recruter de nouveaux collaborateurs plus facilement.

Comment y répondre ?

L'investissement d'entreprises sur une zone d'activités dans une démarche d'inclusivité, prêtes à partager leurs retours d'expérience et leurs difficultés de recrutement est un premier pas vers une zone plus inclusive et attractive.

Thématiques abordées :

- Inclusivité / Recrutement
- Mobilité
- Gouvernance / Groupement d'entreprises

Par quoi commencer ?

1. Gouvernance

Créer un réseau d'entreprises afin de mieux pouvoir communiquer sur les sujets communs

- Mettre en place des relations entre entreprises pour échanger sur :
 - Les besoins des salariés
 - Les besoins des entreprises
- Comprendre les thématiques récurrentes au sein de la zone
- Répondre à l'attente la plus importante

2. Accessibilité et Mobilité

Problème d'accessibilité pour les employés n'ayant pas de permis ou de véhicule personnel et/ou en situation d'handicap.

- Mutualiser des initiatives inter-entreprises adaptées (covoiturage, navette, service à la demande, mise à disposition de voiture de service, ...)
- Améliorer les dessertes et le cadencement des transports en commun

- Développer des infrastructures adaptées aux mode doux et en faire la promotion

3. Recrutement inclusif

Transformer le processus de recrutement

- Partager les difficultés de recrutement entre les différentes entreprises de la zone
- Elargir les conditions de recrutement pour inclure des profils différents
 - Non formés ou sans diplôme
 - Avec expérience mais sans diplôme
 - Etrangers avec une barrière de langue
- Accès aux opportunités d'emploi
 - Partage de CV entre entreprises
 - Faciliter l'intégration et l'insertion des jeunes par des stages, alternances, collaboration avec les écoles...

4. Formation et intégration professionnelle

Adaptation aux besoins de l'entreprise

- Mutualisation de ressources et de formations inter-entreprises adaptées aux besoins
- Anticiper les besoins fluctuants en personnel
- Promouvoir ses métiers et sensibiliser les potentiels candidats
 - Stages inter-entreprises, alternances, ...
 - Salons, portes ouvertes, ...
- Faire remonter les besoins spécifiques du marché local

5. Impact sociétal

Pour les entreprises

- Fidéliser les salariés à des emplois pérennes mais également selon les cycles d'activités (saisonnalité, fluctuation de l'activité, ...)

Pour la zone

- Améliore l'attractivité
- Être identifiée comme pourvoyeuse d'emploi
- Création de nouveaux emplois indirects liés à l'inclusion

Pour la société

- Promouvoir l'inclusion sociale par le travail, avec un accent sur l'accès pour tous et une meilleure qualité de vie au travail
- Contribuer à l'orientation des jeunes et à une meilleure connaissance des métiers

6. Ressources et dispositifs

- Créer un espace d'échange inter-entreprises pour partager et dialoguer sur ses besoins
- Recourir à des dispositifs existants
 - France Travail : MRS, PMSMP, du stade vers l'emploi

- Maison de l'Emploi : Labo RH
- Réseau d'Entreprises : Résilian, AC :TIONS, ... : stage inter-entreprises
- Mobilex : transport à la demande pour l'insertion
- CLEE (Comité Local Ecole Entreprise)
- Association OETH (Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés)
- Projets d'entreprises