

# GUIDE DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE

Vade-mecum à destination  
des entreprises et de leurs  
services RH

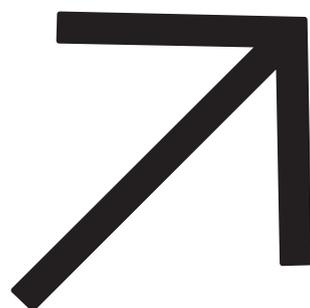
Travaux issus du Club  
des Entreprises Inclusive  
du Bas-Rhin

## Guide de l'entreprise inclusive

---

*Vade-mecum à destination des entreprises,  
issu des travaux du Club des entreprises  
inclusives du Bas-Rhin*





Édito

P.1



Introduction

P.2

L'OBJET DU GUIDE

→ SOMMAIRE



# 2

## Les différentes étapes d'un recrutement inclusif P.4

---

### AVANT LE RECRUTEMENT 5

Identifier le profil, les missions,  
le poste

Rédiger une offre d'emploi  
inclusive

Repérer le public et identifier  
les canaux, les sources de  
recrutement autres que les  
*classiques*

En amont de l'intégration  
- préparer l'arrivée du  
collaborateur

### INTÉGRER ET FIDÉLISER LE NOUVEAU COLLABORATEUR 8

Organiser un parcours  
d'intégration sur mesure

Intégrer

Après l'intégration - fidéliser

Structurer la validation de  
la période d'essai

# 3

## Votre marque employeur en action P.10

---

### FORMER SES COLLABORATEURS 11

### FAIRE CONNAÎTRE SON ENTREPRISE ET SES ENGAGEMENTS 11

L'intervention en milieu  
scolaire

L'accueil de collégiens  
et/ou de lycéens dans le  
cadre de stages scolaires

Participer aux actions  
mises en place par les  
acteurs de l'emploi  
et les acteurs sociaux

Le mentorat

# 4

## Conclusion P.15

---

### LE MOT DE LA SOUS-PRÉFÈTE

# EDITO

## Anne-Marie Jean

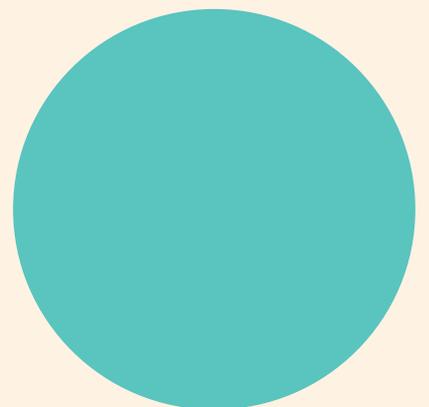
Vice-Présidente  
Eurométropole de Strasbourg

Présidente de la Maison  
de l'Emploi de Strasbourg



## Patrick Roger

Leader du Club Les Entreprises  
s'engagent – Bas-Rhin



## La Responsabilité Sociétale des Entreprises s'appuie sur 3 piliers :

1 —

La responsabilité économique, à travers la transparence, la qualité de service ou le soutien aux fournisseurs locaux,

2 —

La responsabilité environnementale en réduisant l'impact carbone, en utilisant des ressources responsables,

3 —

La responsabilité sociale en prônant la diversité et le respect des salariés.

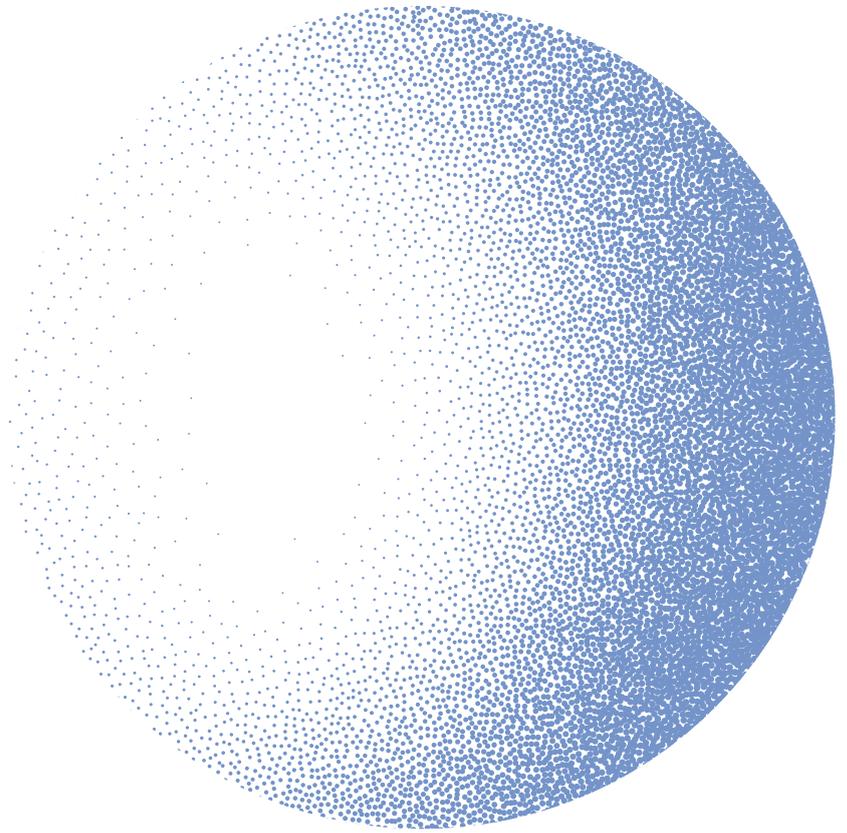
L'inclusion, composante intrinsèque de la politique RSE, devient désormais une préoccupation pour de plus en plus d'entreprises. Pourtant elle ne va pas toujours de soi. Elle nécessite un engagement et une volonté forte des dirigeants et des managers. Mais elle peut être une opération « gagnant-gagnant » permettant aux uns de (re)travailler et aux autres de trouver leurs collaborateurs tout en s'ouvrant sur un monde qui change. Bien intégrée et mise en œuvre, l'inclusion devient un vecteur de performance, d'innovation, de créativité et de bien-être au travail.

Le « Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin » réunit, autour de la Maison de l'emploi de Strasbourg, de la CEA et des Missions locales du Bas-Rhin, un collectif d'entreprises, d'associations et d'entreprises d'insertion qui positionnent l'inclusion comme composante centrale de leur politique RSE. Que l'entreprise soit très avancée en matière d'inclusion ou que ce concept soit encore perçu comme une nouveauté, toutes les entreprises membres du Club sont animées par une volonté commune : partager leurs expériences en matière de RH, répondre à leurs besoins en compétences en s'ouvrant sur la diversité des territoires et de leurs habitants et proposer une place à tous sur le marché du travail. La démarche de l'entreprise inclusive est bien engagée et participe sans aucun doute à sa performance et à son attractivité.

« Ce guide est né de cette intelligence collective. Son but est de donner à chaque employeur privé, public ou associatif les clefs pour développer une culture d'entreprise inclusive inscrite dans une démarche RSE pleine et entière. L'entreprise de demain sera inclusive! »

# INTRO DUCTION

Depuis 2019, les entreprises bas-rhinoises, engagées au sein du club des entreprises inclusives, se rencontrent pour œuvrer ensemble en faveur des publics les plus en difficultés. Cette dynamique commune a permis, au fil du temps, de capitaliser et de mettre en lumière les bonnes pratiques des entreprises participantes. Ce guide est le résultat des travaux menés par les membres du « Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin » et est destiné à toutes les entreprises désireuses de rejoindre cet engagement citoyen en faisant évoluer le volet social de leur démarche RSE.



## L'objet du guide

---

### Outil d'accompagnement à destination des entreprises, ce guide a plusieurs objectifs.

---

Apporter une définition opératoire de l'inclusion.

---

Faire découvrir comment agrandir la cible de vos recrutements.

---

Permettre de changer de regard sur l'embauche afin de recruter différemment.

---

Inclure votre entreprise dans la cité en ouvrant vos portes à chacun.

---

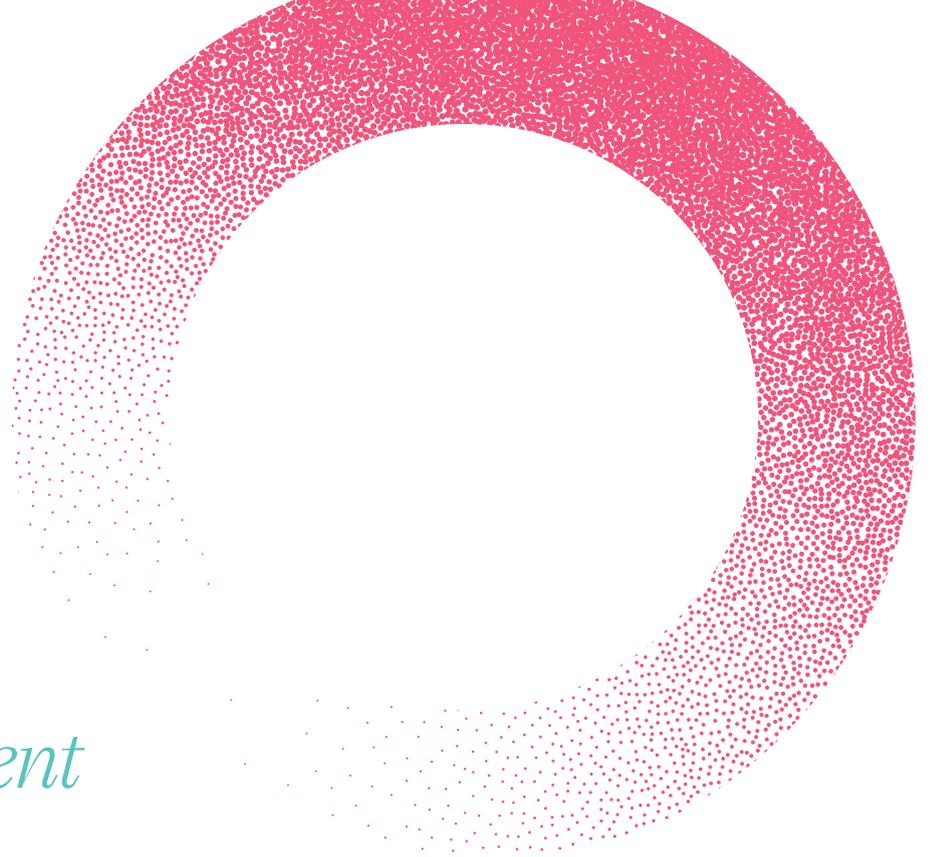
Donner les clefs d'une inclusion de tous vos collaborateurs (directions, managers et collaborateurs) pour faire de votre démarche inclusive une réussite.

**V**ous y trouverez en première partie des conseils et des recommandations des entreprises du « Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin ». Puis, en annexes, des outils et des bonnes pratiques issus des entreprises du Club.

« *Instaurez l'inclusion dans votre culture d'entreprise pour que l'inclusion « soit de fait » et non « une contrainte » ! Portez-la, faites-la vivre !* »

# LES DIFFÉRENTES ÉTAPES D'UN RECRUTEMENT INCLUSIF

Le développement de votre entreprise, son évolution interne et celle du marché, vous conduisent à devoir recruter de nouveaux collaborateurs. Cet exercice habituel pour l'entreprise s'est complexifié au fil du temps en raison d'une multiplicité de facteurs : l'évolution des métiers et leur technicité, l'évolution des formations, la multiplicité des profils, le manque de candidats, la méconnaissance de certains métiers, la volatilité des salariés, etc. Aussi, les employeurs sont de plus en plus nombreux à se poser des questions qu'ils ne se posaient pas forcément avant : « Où trouver des candidats ? », « Quelles sont les compétences dont j'ai vraiment besoin ? », « Comment m'assurer que le candidat retenu pour un poste restera dans mon entreprise ? », etc. Que ce soit par manque de candidatures ou par conviction, de nombreux employeurs sont contraints de questionner leur process de recrutement. Vous trouverez ci-dessous des conseils pratiques développés et mis en œuvre par les entreprises du Club.



## Avant le recrutement

---

### Identifier le profil, les missions, le poste

**L**e besoin en compétences doit tenir compte du **projet de développement** de l'entreprise. Il est donc primordial de comprendre les raisons qui font émerger ce besoin afin de bien identifier le profil recherché.

Les fiches de poste, définitions de fonction, profils de poste sont de bons outils sur lesquels s'appuyer pour préciser les exigences du poste, identifier les compétences requises, et définir le profil du candidat recherché.

Concernant les compétences, il est souvent facile d'identifier les « hard-skills », les savoir-faire techniques que l'on recherche. Et le plus souvent ces compétences seront facilement repérées dans les diplômes ou l'expérience professionnelle de la personne. Mais, vous attendez également de la part de votre futur collaborateur un certain nombre de « soft-skills », de savoir-être qu'il est plus difficile de formaliser et que l'on classe souvent sous le terme générique de « motivation ».

### Pensez à identifier vos attentes ! Il peut s'agir de compétences relatives à :

---

**L'organisation** – Ponctualité, respect des délais, capacité de concentration, gestion de son temps, etc.

---

**L'intelligence sociale** – Sociabilité, aisance relationnelle, maîtrise de soi, esprit d'équipe, gestion des conflits, etc.

---

**L'intelligence émotionnelle** – Être bienveillant, gérer son stress, avoir confiance en soi, être honnête, etc.

---

**L'esprit critique** – Avoir de la ressource, être rigoureux, etc.

---

**La communication** – Savoir écouter, savoir communiquer avec ses managers et ses collègues, etc.

---

## Rédiger une offre d'emploi inclusive

Comme tout recrutement, le recrutement inclusif nécessite la rédaction d'une offre d'emploi.

### Quels sont les points d'attention pour rédiger une offre d'emploi inclusive ?

---

Rédigez une description du candidat attendu qui ne laisse aucune population de côté.

---

Décrivez les compétences ou qualités réellement requises pour réussir dans le poste. Évitez d'énumérer trop de compétences qui ne seraient pas directement utiles au poste et qui pourraient pousser les candidats qualifiés à ne pas postuler.

---

Utilisez un vocabulaire et une taille de l'offre attractive, au risque de décourager certains candidats.

## Repérer le public et identifier les canaux, les sources de recrutement autres que les classiques

En utilisant toujours les mêmes méthodes de « sourcing », l'on puise toujours dans le même vivier de talents, ce qui favorise le syndrome de clonage.

Pour ouvrir les offres aux candidats de tous horizons, rien de mieux que de s'appuyer sur le réseau associatif et institutionnel territorial : les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi, développeurs emploi de la CEA, etc.), mais aussi les associations favorisant la diversité, les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), les écoles et universités présentes dans les quartiers prioritaires de la ville, les associations de quartiers telles que les Centres Socioculturels, sont autant de partenaires qui doivent être connus et mobilisés pour diffuser les offres.

Cette étape peut être longue à construire, toutefois elle portera progressivement ses fruits. Nouer des relations avec les acteurs du territoire c'est aussi accélérer le repérage des candidats le jour où l'on doit recruter. Se faire connaître des habitants, des collégiens, des associations de quartier, même lorsque l'on ne recrute pas, permettra, lorsque cela sera nécessaire, d'obtenir davantage de candidatures.

*« Pour ouvrir les offres aux candidats de tous horizons, rien de mieux que de s'appuyer sur le réseau associatif et institutionnel territorial »,*

## En amont de l'intégration — préparer l'arrivée du collaborateur

**D**ès la phase de repérage du public, pensez à la suite de votre recrutement. L'intégration d'un nouveau collaborateur est une étape cruciale du processus de recrutement et ne doit pas être négligée, car elle permet de faciliter la prise de poste, soigner l'accueil et l'image de l'entreprise, et de fidéliser la nouvelle recrue et ainsi éviter un turn-over important des équipes qui induirait de se réinvestir dans toutes les étapes d'un recrutement. Cette étape est

d'autant plus importante pour des collaborateurs moins expérimentés ou plus éloignés du marché du travail.

En soignant l'intégration des nouveaux collaborateurs, on s'assurera qu'ils resteront dans l'entreprise et qu'ils participeront à son développement. Le fait d'accueillir les nouveaux collaborateurs de manière inclusive peut avoir un impact positif sur leur performance au travail. C'est pourquoi cette étape doit être préparée en amont.

Traiter un nouvel embauché d'une manière « particulière et inhabituelle » peut avoir un impact sur son intégration au sein de l'équipe, et sur la facilité avec laquelle il va aborder son nouvel emploi. C'est pourquoi, il s'avère très utile d'adapter l'accompagnement dans le cadre de l'intégration : actions de sensibilisation, parcours d'intégration sur mesure, communication en interne, communication auprès du nouveau collaborateur.

### Étape 1

**Prévenir les équipes** concernées avant l'arrivée du collaborateur dans l'entreprise. En effet, rien n'est plus déplaisant pour un nouvel arrivant que de sentir que ses nouveaux collègues n'ont pas été informés de sa venue.

Afin d'éviter tout malaise, **envisager un mail** informant tous les collaborateurs touchés de près ou de loin par cette intégration.

**Informers les fonctions supports** (RH, comptabilité, service informatique, service communication, etc.) qui seront forcément amenés à traiter avec ce collaborateur.

**Garder le lien** avec le nouveau collaborateur avant sa prise de poste pour bien préparer son arrivée.

### Étape 2

Penser à **préparer son espace de travail**. Veiller à ce que l'espace de travail du nouveau collaborateur soit prêt permet d'assurer un bon accueil à celui-ci (fournitures, matériel informatique, poste de travail accueillant, outils ou documents facilitant sa prise de poste).

### Étape 3

**Régler les détails administratifs**. Il est important de bien valider que tout est prêt avant l'arrivée du collaborateur :

- Signature du contrat de travail.
- Documents administratifs du collaborateur (RIB, carte sécurité sociale, carte d'identité...)
- Proposer la mutuelle santé d'entreprise.
- Informer sur les avantages sociaux, le restaurant d'entreprise, etc.

### Avant le jour de son intégration, il est possible de désigner un tuteur ou parrain.

Celui-ci peut être son manager ou un membre expérimenté de son équipe qui aura pour mission de le guider durant ses premiers pas dans l'entreprise, et l'aider à trouver sa place !

Plusieurs outils peuvent favoriser une intégration réussie tels que :

- Le règlement intérieur
- Un contrat d'engagement
- Le livret d'accueil
- Une check-list sur le volet administratif
- Une note d'accueil

## *Intégrer et fidéliser le nouveau collaborateur*

---

L'intégration de votre nouveau collaborateur est un moment important. La personne retenue ne connaît certainement pas votre entreprise, son organisation, votre façon de travailler, etc. L'accompagnement sera d'autant plus important si vous avez retenu une personne n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Il s'agira alors, non seulement, de lui faire connaître votre entreprise et son nouveau poste de travail, mais également de s'assurer qu'elle adopte une posture professionnelle et que d'éventuels problèmes périphériques (transport, garde d'enfants, etc.) n'entachent pas sa prise de poste à moyen terme.

## Organiser un parcours d'intégration sur mesure

**Dès son accueil au sein de l'entreprise, adaptez le parcours d'intégration qui favorisera la mise en confiance du collaborateur et de son équipe.**

---

Mettez en place le processus d'accueil et d'intégration avec le manager.

---

Construisez le programme d'intégration.

---

Définissez la durée de la période d'intégration qui peut être variable selon le profil.

## À l'arrivée du nouveau collaborateur

---

Présentez-lui son environnement de travail : collègues, locaux de l'entreprise, activités des services, lieu de pause et autres informations pratiques (horaires, numéros de téléphones internes, etc).

---

Précisez les règles et habitudes de travail en vigueur dans l'entreprise pour lui permettre d'adopter le comportement conforme aux attentes de l'entreprise : remise du règlement intérieur, de la charte de bonne conduite, etc.

---

Expliquez les consignes de sécurité.

---

Transmettez les informations de l'entreprise telles que le livret d'accueil, le règlement intérieur, l'organigramme, etc. Pensez à remettre tous ces éléments à votre nouveau collaborateur, à lui laisser le temps d'en prendre connaissance et à lui demander s'il a des questions ou remarques.

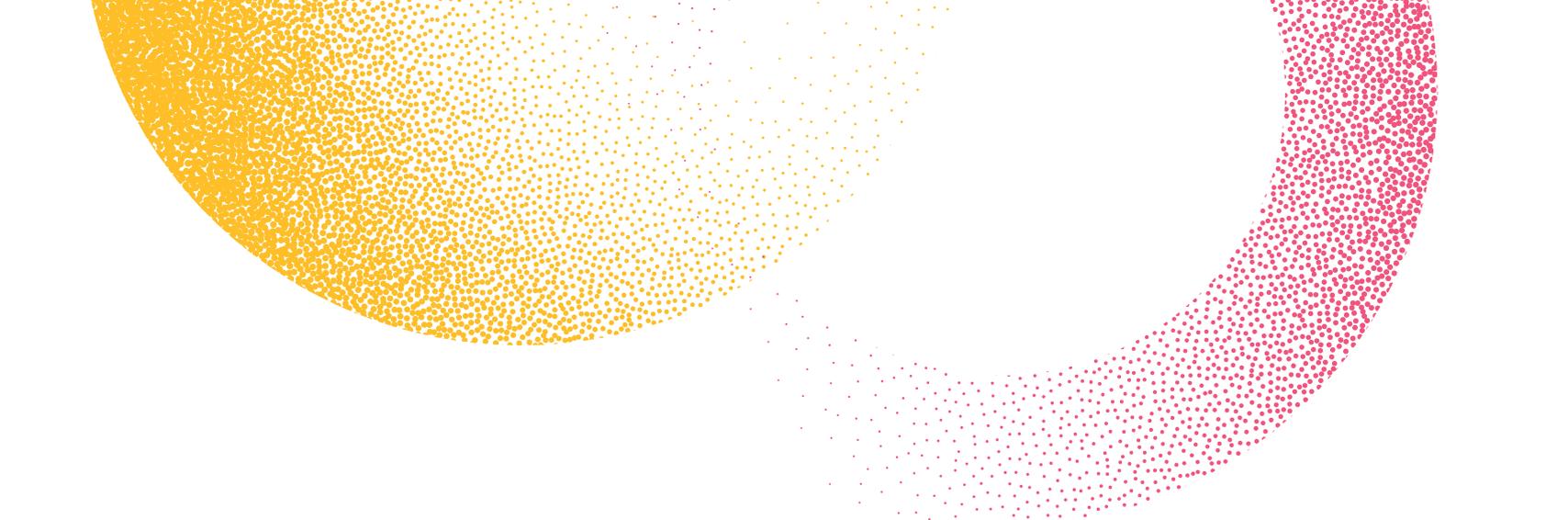
---

Présentez-lui son parrain ou son tuteur qui sera suffisamment disponible pour l'accompagner tout au long de son intégration et l'aider à trouver des repères dans un climat de confiance et de coopération.

– Au-delà du recrutement

# VOTRE MARQUE EMPLOYEUR EN ACTIONS

Pour que vive l'inclusion au sein de votre entreprise, il s'agit de développer votre marque employeur en réalisant des actions qui permettent d'associer les collaborateurs de votre entreprise à cette démarche. Plusieurs modalités d'actions sont possibles en fonction de vos envies et des engagements que vous souhaitez prendre.



## *Former ses collaborateurs*

---

Pour garantir une intégration réussie, il s'agira de mener des actions parallèles au sein de votre entreprise en sensibilisant les managers et en outillant les encadrants / tuteurs.

**D**es actions ponctuelles ou régulières de sensibilisation peuvent être proposées aux managers, tuteurs, mais aussi aux collaborateurs de l'entreprise, sous différentes formes.

L'avantage de ces actions collectives est de susciter l'intérêt des managers, qui peuvent parfois se sentir isolés dans leurs problématiques. Ces temps dédiés à l'échange leur offriront du soutien et leur permettront, le cas échéant, de valoriser des actions au sein de leur entreprise. N'hésitez pas à solliciter des associations et des structures spécialisées pour intervenir dans vos entreprises afin de répondre au questionnement de vos équipes.

L'implication de vos collaborateurs dans des réseaux d'entreprises engagées vous permettra également de les acculturer sur la notion de l'inclusion et de s'inspirer de bonnes pratiques développées par d'autres.

## *Faire connaître son entreprise et ses engagements*

---

À l'heure où les réseaux sociaux et la numérisation des échanges sont devenus une norme, il est nécessaire que votre entreprise et ses métiers restent accessibles pour les plus jeunes et soient connus par eux.

**P**ourquoi? Tout d'abord parce qu'il est socialement utile que les plus jeunes puissent se construire en fonction de perspectives professionnelles tangibles. Ensuite, pour générer des vocations auprès de ces jeunes générations.

En effet, loin des sites internet officiels et des réseaux sociaux dont les plus jeunes ne comprennent pas nécessairement les codes et, sur lesquels, ils ne savent pas forcément trouver l'information utile, la relation directe avec l'entreprise reste le levier le plus sûr pour leur permettre de mieux comprendre le monde professionnel, mais aussi d'appréhender un avenir professionnel possible et réaliste.

## Plusieurs modalités d'interventions auprès des plus jeunes sont possibles :

### L'intervention en milieu scolaire

---

Il s'agit de faire découvrir votre entreprise (son secteur d'activité et ses métiers) sur le temps scolaire à un groupe de jeunes. Généralement, il s'agit d'une intervention qui est préparée en classe par les élèves avec les professeurs et qui permet, après votre passage, aux professeurs de travailler le projet professionnel des élèves.

Ce type de présentation permet aux élèves, non seulement, de découvrir un secteur d'activité (et très souvent l'existence de votre entreprise), mais surtout de découvrir des métiers dont ils ne soupçonnaient pas l'existence ! L'idéal est de réaliser ce type d'intervention en proposant des supports visuels parlants (photos, vidéos), d'apporter des « goodies » pour qu'ils gardent un souvenir de cette rencontre et de venir accompagné d'un salarié volontaire pour parler de son métier et de son parcours.

Outre l'intérêt pédagogique et professionnel que revêt ce type d'intervention pour les élèves, il est intéressant de noter qu'une telle rencontre ne sera pas anodine non plus pour votre entreprise et ses salariés.

Pourquoi ? Parce que, en permettant à un salarié volontaire de parler de son métier et de son parcours, vous valorisez celui-ci et vous en faites un ambassadeur auprès des jeunes. Ensuite, parce qu'il appert que les meilleurs « communicants » pour votre entreprise restent les jeunes, lesquels communiquent volontiers auprès de leurs pairs et de leurs familles sur leurs expériences journalières. Un jeune qui a passé un bon moment avec vous cooptera votre entreprise auprès de tout son réseau.

« *En permettant à un salarié volontaire de parler de son métier et de son parcours, vous valorisez celui-ci et vous en faites un ambassadeur auprès des jeunes.* »



“ Grâce à votre stagiaire, vous pourrez accéder à la fraîcheur d’un regard autre sur votre entreprise et ses activités. ”

## L’accueil de collégiens et/ou de lycéens dans le cadre de stages scolaires

---

Les stages de découverte proposés aux élèves de 3<sup>e</sup> sont l’occasion pour les jeunes d’avoir une première expérience « professionnelle ». Elle est un passage obligé, souvent vécu, par les jeunes et les familles, comme un moment anxiogène.

La peur de l’inconnu conduit nombre de jeunes à réaliser leur stage dans l’entreprise où travaillent leurs parents. Or, comment ouvrir des perspectives d’avenir professionnel aux jeunes si cette première expérience est conditionnée par le statut social et professionnel des familles ? De plus, certains collégiens ne trouvent pas par eux même de lieu de stage parce que leurs parents n’ont ni emploi ni réseau professionnel.

L’objectif du stage de 3<sup>e</sup> est protéiforme ! Certes, il s’agit d’une première acculturation au monde de l’entreprise, mais au-delà de cet aspect, il a aussi pour objectif de cultiver la curiosité et l’étonnement et de travailler la capacité d’adaptation à un nouvel environnement et à de nouvelles personnes. Afin de faire de ce stage de découverte une réussite pour le stagiaire et pour l’entreprise, il convient de préparer avec vos collaborateurs sa venue et sa prise en charge.

Vous pouvez, par exemple, lui faire découvrir plusieurs services au sein de votre entreprise afin de cultiver et d’élargir sa connaissance des métiers, ou encore le confier à l’un de vos collaborateurs qui deviendra son tuteur et qui aura pour mission de lui faire découvrir son activité professionnelle spécifique. Grâce à votre stagiaire, vous pourrez accéder à la fraîcheur d’un regard autre sur votre entreprise et ses activités. Laissez-vous être étonné !

## Participer aux actions mises en place par les acteurs de l'emploi et les acteurs sociaux

---

**D**e nombreux acteurs de l'insertion sociale et professionnelle organisent des actions à visée professionnelle pour des publics éloignés de l'emploi. Ces actions peuvent être diverses et variées :

- › Forum de l'emploi.
- › Rencontre sportive avec des jeunes et des salariés d'entreprises.
- › Visite d'entreprise pour faire découvrir les métiers.
- › Simulation d'entretien de recrutement.
- › Participation de salariés d'entreprises à des actions solidaires du type aide et conseil à la rédaction du CV, maraudes, etc.

Encourager vos salariés à participer à ce type d'actions vous permettra de faire vivre l'inclusion au sein de votre entreprise tout en acculturant vos collaborateurs aux principes inclusifs qui animent votre établissement. Il vous est possible de valoriser ces actions en tant que « mécénat » si elles sont faites sur le temps de travail.

Au-delà de cette acculturation, ces participations permettront de valoriser l'engagement de vos collaborateurs pour leur entreprise. Ils seront les meilleurs ambassadeurs de vos valeurs et de vos métiers à l'extérieur !

## Le mentorat

---

**P**our faire rayonner l'inclusion en la rendant attractive pour l'ensemble de vos collaborateurs, il semble essentiel de valoriser l'expérience et l'expertise de ceux-ci. Pour ce faire, le mentorat est une action tout à fait indiquée. Le mentor est, par définition, une personne dont l'expérience fait référence !

En permettant à vos collaborateurs volontaires de devenir des mentors et de réaliser cette activité sur leur temps de travail, vous permettez de donner sens à des années d'expertises accumulées par ces derniers. Le mentorat permet aux salariés des entreprises de se fonder sur leur expérience professionnelle et leur expertise pour faire œuvre d'utilité sociale et sociétale et ainsi faire connaître l'entreprise pour laquelle il travaille de façon différente.

En devenant le mentor d'une personne en recherche d'emploi ou d'un jeune en recherche d'orientation professionnelle, votre collaborateur pourra partager son expérience et donner un coup de pouce à quelqu'un qui en a besoin.

De nombreuses associations proposent aujourd'hui d'encadrer ce type d'action et d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en œuvre du mentorat.

# CONCLUSION

Hélène Montelly

Secrétaire générale adjointe  
de la préfecture du Bas-Rhin et  
sous-préfète chargée de la ville

À travers Le « Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) » et le plan « les Entreprises s'engagent », le Gouvernement souhaite mobiliser les forces vives qui permettront à chacun de trouver sa place dans la société, quels que soient ses difficultés, ses orientations, le territoire sur lequel il vit ou ses origines. Cela nécessite une implication de tous les acteurs : l'État, les élus de la République, les acteurs économiques et sociaux. L'objectif est de créer les conditions d'une croissance à même de concilier l'économique et le social et de renforcer notre pacte républicain.

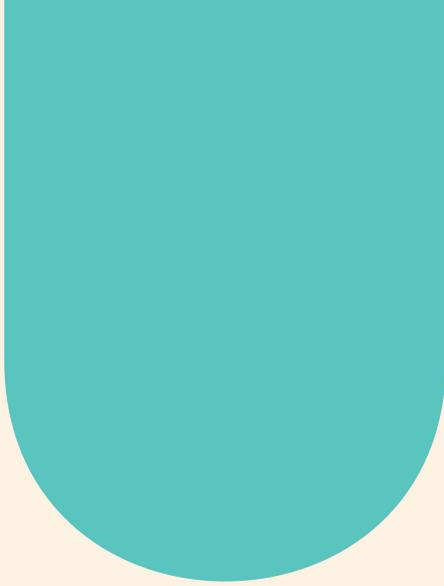
Pour répondre à cet enjeu, la mobilisation des entreprises est essentielle. L'objectif est de reconnaître leur rôle majeur dans la cohésion sociale du pays et leur force de transformation en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur de l'inclusion dans l'emploi. Depuis début 2019, le « Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin » propose aux entreprises de se mobiliser pour créer les conditions d'une croissance inclusive, en portant une attention particulière aux engagements centrés sur l'insertion professionnelle des habitants des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville.

Aujourd'hui, l'inclusion n'est pas uniquement l'affaire de certaines entreprises engagées ou de grands groupes, elle est devenue l'enjeu de toutes les entreprises, quel que soit la taille ou leur secteur d'activité.

Ce guide a pour objet d'accompagner les entreprises du PAQTE et du plan « Les entreprises s'engagent » dans cette démarche.

“ *Créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social* ”

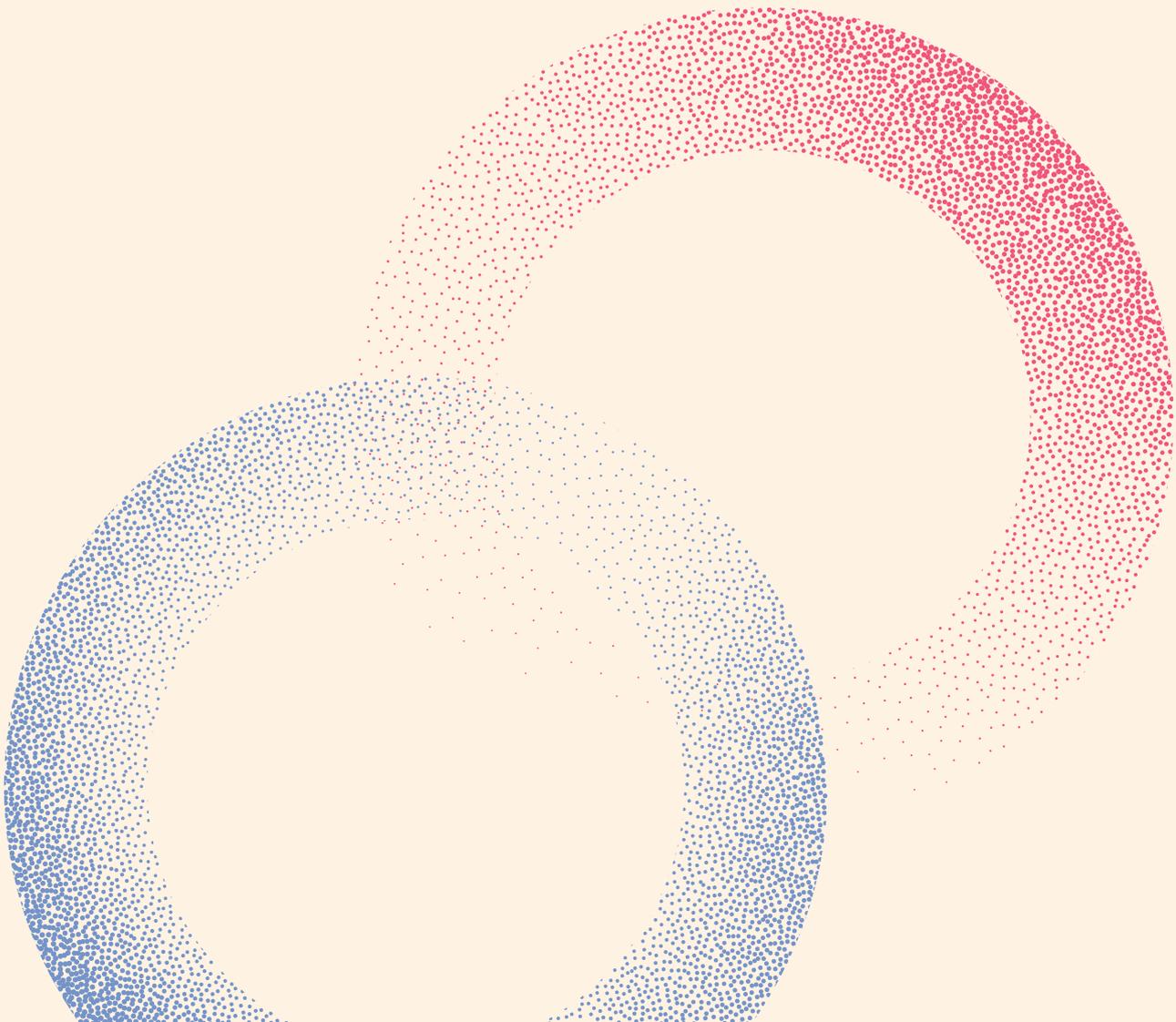


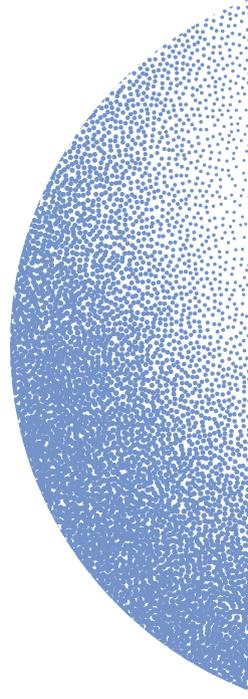
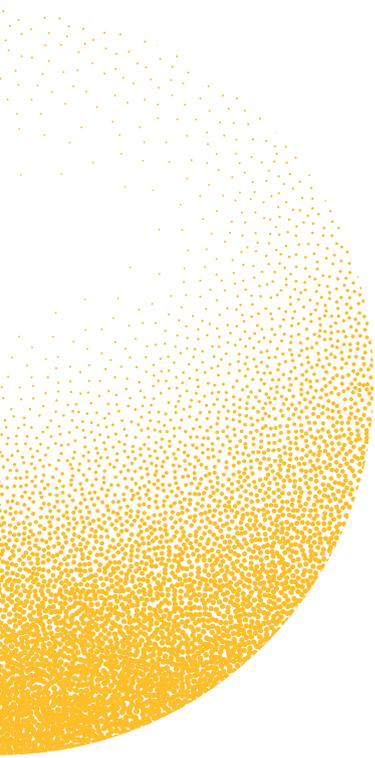


Découvrez les fiches actions,  
pour s'inspirer et partager.



*“ Le Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin propose aux entreprises de se mobiliser pour créer les conditions d’une croissance inclusive, conciliant l’économique et le social. ”*





[maisondelemploi-strasbourg.org](http://maisondelemploi-strasbourg.org)



 @MaisonEmploiStrasbourg  
 @MDE\_Strasbourg