

### CRÉER DES POLITIQUES ET DES STRUCTURES **INCLUSIVES**

- 🛨 Établir des politiques qui favorisent l'égalité des chances et la participation de tous.
- Définir des responsabilités claires pour la stratégie d'inclusion, par exemple en nommant un responsable de l'inclusion.̈́

### **ÉLABORER UNE** VISION ET UNE MISSION POUR L'INCLUSION

3

★ Promouvoir/partager/communiquer cette vision, par exemple sur le site web, par un avis imprimé dans le bâtiment, etc.

# **ANALYSE DES BESOINS**

OFFRIR UNE FORMATION ET UN DÉVELOPPEMENT **PROFESSIONNEL** 

PLANIFIER ET ALLOUER

LES RESSOURCES

★ Identifier et allouer des ressources

★ Garantir l'accessibilité du matériel

sans obstacles, technologies

d'inclusion.

d'assistance).

★ Commencer par un diagnostic organisationnel: Dans quelle mesure la

culture actuelle est-elle inclusive? Où

★ Faciliter les ateliers de sensibilisation

et les échanges entre pairs pour

améliorer la compréhension de la

★ Recueillir des données sur les besoins

spécifiques des apprenants, des

formateurs, des employés et des

autres parties concernées.

diversité et de l'inclusion parmi toutes

y a-t-il des lacunes?

les parties prenantes.

financières et humaines pour mettre

en œuvre efficacement les mesures

pédagogique et des infrastructures

appropriées (par exemple, espaces

5

et les compétences du personnel en matière de pédagogie et de communication inclusives.

🖈 Élaborer des programmes de forma-

tion pour améliorer les connaissances

Toffrir régulièrement des possibilités de formation continue et de développement professionnel afin de renforcer les pratiques d'inclusion.

## **FAVORISER UNE CULTURE D'INTÉGRATION**

- METTRE EN ŒUVRE DES 6 **MÉTHODES** D'ENSEIGNEMENT ET
- \* Adapter les méthodes d'enseignement pour répondre aux besoins de tous les apprenants (par exemple, offres d'apprentissage différenciées, appro-
- 🖈 Introduire un soutien personnalisé et des méthodes d'apprentissage interactives qui répondent aux divers besoins

### CRÉER DES PARTENARIATS ET DES RÉSEAUX

BY NC SA

Co-funded by the European Union

- ★ Collaborer avec des partenaires externes, tels que des groupes de défense, des consultants spécialisés et des réseaux, afin de tirer parti des connaissances et des ressources.
- ★ Engager la communauté locale à ancrer l'inclusion de manière holistique.

#### **SUIVI CONTINU ET RETOUR D'INFORMATION**

- Évaluer régulièrement l'efficacité des mesures d'inclusion par le biais d'audits internes et externes.
- \* Établir des boucles de rétroaction avec toutes les parties prenantes afin d'adapter et d'améliorer continuelle-
- Rendre visibles les succès et les progrès de l'organisation et reconnaî-
- pratiques au sein et en dehors de l'organisation pour renforcer l'engagement en faveur de l'inclusion.

ENSEMBLE. CES ÉTAPES CRÉENT UN PROCESSUS QUI DEVRAIT ÊTRE ADAPTÉ ET DÉVELOPPÉ EN PERMANENCE POUR CRÉER UNE ORGANISATION **DURABLEMENT INCLUSIVE.** 

Promouvoir un environne-

ment éducatif ou professionnel positif et respec-

tueux où la diversité est

★ Assurer la participation

CÉLÉBRER LES SUCCÈS

ET PARTAGER LES

**MEILLEURES PRATIQUES** 

active de toutes les parties

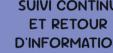
prenantes, y compris les

valorisée.

apprenants.

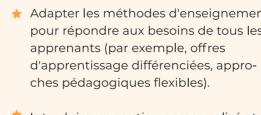
9

10



- ment les mesures.
- tre les réalisations.
- ★ Partager les expériences et les bonnes



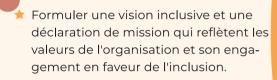


et styles d'apprentissage.









★ Intégrer fermement l'inclusion dans la stratégie globale de l'organisation.

**SENSIBILISATION ET**