

L'inclusion et la diversité ont leur grand prix

Entreprises Les inscriptions sont ouvertes pour tenter de décrocher l'un des six prix décernés par AFL Diversity. Parité, handicap, droits LGBTQIA+... Les actions les plus innovantes sont récompensées.

Nicolas Maviel

CE N'EST PAS Cannes (Alpes-Maritimes), son tapis rouge et sa Palme. Pour autant, décrocher le Grand prix AFL Diversity - dont « le Parisien - Aujourd'hui en France » est partenaire - permet à une entreprise de mettre en avant ses actions en matière d'inclusion et de diversité. Cette année, il faudra patienter jusqu'au 15 octobre pour connaître le lauréat 2024. En revanche, les inscriptions sont d'ores et déjà ouvertes quelle que soit la taille de la société.

« Le jury récompense les entreprises de moins de 1 000 salariés, les plus de 1000, plus de 5000, les associations et fondations, les col-

lectivités et institutions et décerne aussi un Grand prix. Mais attention, nous sommes exigeants. Quand on est, par exemple, une entreprise du CAC 40, avoir simplement un réseau de femmes n'est pas suffisant », lance Adrien Figula Letort, qui a cofondé AFL Diversity avec son mari Fabien.

« Nous avons tous les deux fait des carrières dans de grands groupes. Le sujet de l'inclusion et de la diversité devenait de plus en plus majeur, stratégique, poursuit-il. Nous avons donc décidé en 2021 de nous lancer. Nous ne sommes pas dans le conseil direct et traditionnel, mais faisons du sur-mesure en proposant à nos clients des conférences, des formations, de la



Fabien et Adrien Figula Letort ont fondé AFL Diversity.

sensibilisation ou même des interventions de personnalités inspirantes dans ce domaine. En fait, tout dépend de la maturité de l'entreprise pour laquelle nous travaillons

sur ces sujets. » Fabien prend le relais : « Les jeunes, aujourd'hui, attendent des choses fortes dans ces domaines et même de manière plus importante qu'en matière

d'engagements environnementaux. Le travail n'est plus une fin en soi. Ils ont besoin d'être bien et respectés. Ils veulent une société plus juste. »

Les jeunes veulent des actes

Désormais, toute une génération de jeunes collaborateurs attend du concret. « Pour eux, l'inclusion ne doit pas être simplement un axe de communication. Ils désirent vraiment que les entreprises passent des paroles aux actes. Dire le 8 mars, je parle des femmes, en juin des LGBTQIA+ ou en novembre du handicap ne suffit plus », analyse Adrien.

La première édition du Grand prix de la diversité et

de l'inclusion, en 2021, a récompensé... la Gendarmerie nationale ! « Ils ont formé plusieurs dizaines de milliers de personnes sur la discrimination, l'égalité homme-femme, ou encore l'accueil de la parole. Il y avait une vraie puissance et une vraie sincérité dans leur démarche, se remémore Fabien Figula Letort. L'an dernier, c'est la Biscuiterie Handi-Gaspi qui a été primée. Les trois fondatrices, à Nantes (Loire-Atlantique), récupèrent des invendus de baguettes bio avec lesquelles sont fabriqués les biscuits par des personnes en situation de handicap. C'est une belle réussite. »

Inscriptions sur www.grandprixdiversiteinclusion.fr.

JE SUIS
SUPPORTRICE
DES ENTREPRISES
SOLIDAIRES
CHEZ BNP PARIBAS.

Marie-Line, Chargée d'affaires entreprises à impact.

Mon quotidien ? Faire équipe avec les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire, pour les aider à développer leur modèle, changer d'échelle. En France, nous sommes 150 chargés d'affaires dédiés à l'aventure collective de l'entrepreneuriat social.

Découvrez tous nos métiers sur unexpectedjobs.bnpparibas



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change



Si votre neurodiversité génère des difficultés dans vos relations avec les autres, demandez à prévenir l'équipe.

Comment assumer ses particularités

Recrutement Être neuroatypique peut présenter des avantages vis-à-vis d'un employeur. Conseils pour faire valoir vos différences.

Sylvie Laidet-Ratier

SI votre fonctionnement cognitif diffère de la norme, alors on doit vous taxer de neuroatypique ou neurodivergent. C'est selon. Ces termes rassemblent en fait les troubles du spectre autistique (TSA), les « dys » et les troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Certains professionnels y associent également les syndromes liés à la précocité, à l'hypersensibilité, à la douance (être haut potentiel), voire à la bipolarité.

Cette neuroatypie effraie encore beaucoup les employeurs qui, la plupart du temps, ne savent pas comment la prendre en compte au quotidien. Or, ils vont devoir s'y faire. « On estime que 15 à 20 % de la population occidentale est neuroatypique. Donc, l'enjeu pour les employeurs de se saisir de cette thématique est

capital », observe Sarah Benbella, consultante psychologue du travail au sein du cabinet de recrutement Moreno Consulting.

Dans les faits, les recruteurs sont encore très peu rompus à l'appréhension et à la gestion de la neurodiversité dans les équipes. Sauf qu'une personne hypersensible aura nécessairement des besoins spécifiques, un salarié souffrant de TDAH également, et ainsi de suite. Pour éviter toute déconvenue, mieux vaut donc en parler avant d'intégrer une entreprise, lors des entretiens de recrutement, mais de manière subtile.

Exposer ses forces avec des exemples concrets

« Pas question pour un candidat de nommer sa neurodiversité avant d'en avoir exposé ses forces, avec des exemples concrets et rassurants. Sinon, en entendant de but en blanc

le terme Asperger, le recruteur risque d'avoir le stéréotype en tête d'une personne qui se tape la tête contre les murs, et de ne même pas écouter les compétences et la motivation du candidat », prévient Hervé Ferro, fondateur de Hipip In, une plate-forme qui œuvre à la promotion de la neurodiversité.

« Vous souffrez de TDAH, ne cachez pas que vous êtes parfois étourdi mais insistez sur les moyens de compensation que vous mettez en place. Par exemple, que vous multipliez les notes et les comptes rendus », illustre Sarah Benbella. Une personne atteinte de TSA peut pointer du doigt sa capacité de raisonnement et de mémorisation hors norme ou encore son traitement algébrique des situations.

« Parfois, les personnes neuroatypiques qui osent s'exprimer peuvent faire peur car elles donnent l'impression de vouloir prendre le pouvoir. Or, c'est plutôt le faire ensemble qui les anime. Si vous êtes dans ce cas, indiquez au recruteur que le pouvoir ne vous intéresse pas mais que faire bouger les lignes dans l'intérêt général de tous est capital pour vous », recommande Myriam Ogier, coach et autrice de « Multipotentiels atypiques - Visionnaires,

intuitifs, créatifs : les pépites de demain » (Éd. Eyrolles, 2021, 296 pages, 18 €).

Si, par le passé, vous avez eu des expériences professionnelles très courtes et que le recruteur vous demande de vous justifier, pas de problème. « Insistez sur le fait qu'effectivement vous avez travaillé en mode projet. Que vous vous êtes donné à fond sur telle mission en illustrant vos réussites mais que ce qui vous anime, c'est également le changement. Donc, repartir sur un nouveau gros projet est challengeant pour vous », conseille Grégory Simon, vice-président délégué en charge de l'orientation, des réussites étudiantes et de l'insertion professionnelle à l'Université de Caen Normandie (Calvados).

Si votre neurodiversité génère des difficultés dans vos relations interpersonnelles, dites que oui, pour vous, les interactions sociales sont parfois un peu compliquées. Qu'il s'agit d'un handicap involontaire et qu'en sensibilisant les équipes en amont, tout s'est toujours bien déroulé dans votre vie professionnelle. Informez mais surtout rassurez le recruteur ! Vous êtes certes différents, mais très compétent.

L'avis de l'expert « Sur le handicap, nous ne laissons rien passer »



Anne-Laure Thomas
Directrice diversités, équité et inclusion de L'Oréal en France

Depuis décembre dernier, le géant des cosmétiques remplit son obligation légale et compte 6 % de collaborateurs en situation de handicap. Un excellent chiffre quand on sait que dans le privé, ce taux plafonne à 3,5 %.

Comment vous y prenez-vous pour tenir cette obligation légale dans vos effectifs ?

Nous travaillons sur le sujet du handicap en interne depuis 20 ans et nous ne laissons rien passer. Évidemment, nous avons atteint ces 6 % en recrutant des collaborateurs mais aussi en travaillant sur des environnements de travail bienveillants et responsables. En se sentant soutenus par nos équipes RH, notre mission handicap, la médecine du travail et les managers, de nombreux salariés se sont lancés dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

De nombreuses personnes ignorent qu'elles peuvent bénéficier de celle-ci. Comment les accompagner ?

D'abord, nous avons largement communiqué en interne sur ce que recouvre le handicap. Et notamment sur ceux invisibles qui représentent 80 % des handicaps en France. Nombre de collaborateurs ignoraient sans doute encore que le diabète, l'asthme ou encore la maladie de Crohn... ouvraient droit à une RQTH. En parallèle, nous avons mis en place un « Diagflash ». Un diagnostic en 10 questions simples qui peuvent laisser penser aux salariés qu'ils seraient potentiellement éligibles à une RQTH. En 2023, 600 collaborateurs volontaires ont passé le test. Il n'est pas nominatif et ne nécessite pas de détailler des données médicales. Forts de leurs

résultats, ils pouvaient choisir d'être mis en relation avec la médecine du travail.

Comment vous y prenez-vous pour casser les stéréotypes autour du handicap ?

Outre des formations et des actions de sensibilisation, nous faisons témoigner nos collaborateurs handicapés. Dans les différentes saisons de nos capsules vidéo #Nofilter, certains ont pris la parole sur le sujet. Nous avons également organisé un Ted Talk où des salariés sont venus parler de leur handicap devant leurs collègues : 900 salariés et les membres du Comex y ont assisté.

Le handicap mental et psychique est encore souvent mal pris en compte par les employeurs. Que faites-vous sur le sujet ?

Grâce à notre programme « Gloria », mené avec l'association « Vivre et travailler autrement », nous accueillons 17 collaborateurs autistes avec une déficience intellectuelle dans trois de nos usines. Nous leur confions des missions spécifiques, compatibles avec leur handicap. Par exemple, la pesée des pigments de nos rouges à lèvres, le nettoyage de nos équipements de protection... Grâce à la méthode Facile à lire et à comprendre (FALC), nous avons mis au point des pictos qui leur détaillent et rappellent les tâches à faire les unes après les autres.

Les troubles « dys » (langage, écriture, attention...) sont de plus en plus nombreux, notamment chez les jeunes. Êtes-vous engagé sur cette thématique ?

Depuis un an, une de nos équipes accueille un mercredi par mois des jeunes de 3^e venant des écoles Cerene, spécialisées dans les troubles dys. À travers des cas concrets, nous leur faisons découvrir nos métiers autour de la conception de produit, du marketing, de la communication, etc. Nous les prenons aussi en stage de 3^e ou de 2^{nde}. Propos recueillis par S.L.-R.

UN ÉVÉNEMENT CRÉÉ ET ORGANISÉ PAR

difl
AFL DIVERSITY
La différence est une force

SOUS LE HAUT PATRONAGE DU

MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

AVEC LE SOUTIEN DE

BAIN & COMPANY GROUP FDJ Renault Group legrand

Entreprises, associations, collectivités, institutions,

Partagez vos meilleures actions diversité et inclusion !

Candidatez gratuitement jusqu'au 30 juin 2024 sur grandprixdiversiteinclusion.fr