

HANDILAB

**Le premier accélérateur d'innovation
au service du handicap**

Gérald Azancot

Président de Groupe Fiminco

Handilab est né d'une conviction forte fondée sur la nécessité d'offrir, à l'ensemble des acteurs de l'innovation, du handicap et de l'autonomie, un lieu dédié à la création de valeur, à la fertilisation croisée, à la recherche et à l'émulation collective. Avec la création de Handilab, notre ambition est de réunir, en un seul lieu, toutes les parties prenantes qui ont comme volonté commune de créer, d'inventer, d'imaginer, d'innover, de proposer des idées nouvelles, de saisir des opportunités pour une société plus inclusive où personne, quelle que soit sa différence, ne soit oublié.

Sur près de 13 000 mètres carrés, dans un immeuble accessible à toutes les formes de handicap, Handilab accueille de nombreuses *start-up*, des grands groupes partenaires du projet qui soutiennent l'action de Handilab ; propose une offre de formation multiple et diversifiée pour mieux sensibiliser aux enjeux de l'inclusion ; et met à disposition des espaces ouverts au public avec une programmation autour de nombreuses thématiques comme la culture, le sport ou la santé qui permettront d'échanger, de débattre sur ces enjeux qui nous concernent toutes et tous.

Handilab a été pensé comme un lieu ressource, fédérateur, ouvert au plus grand nombre avec l'ambition de devenir l'écosystème de référence de la tech et de l'innovation française au service du handicap et de la perte d'autonomie, mais aussi à terme de rayonner au-delà de nos frontières et de se déployer à l'international.

Implanté de longue date en Île-de-France et plus particulièrement en Seine-Saint-Denis, Groupe Fiminco, qui porte le projet, a fait le choix ambitieux et symbolique de développer cet écosystème à Saint-Denis, au cœur des installations qui ont accueilli les Jeux olympiques et paralympiques.

Nous confirmons ainsi notre volonté de poursuivre notre engagement en faveur d'initiatives porteuses de sens et de valeurs au service d'une société plus équitable.

Préface

LA BEAUTÉ DES DIVERSITÉS, LA FORCE DE L'INCLUSION

Anne-Laure Thomas Briand

Directrice Diversités, Équité et Inclusion, L'Oréal France

Chez L'Oréal, nous croyons profondément que la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) sont non seulement un impératif moral, mais aussi un levier essentiel de performance, une source d'innovation et un facteur clé d'attractivité pour toute entreprise qui aspire à réussir durablement dans le monde complexe et interconnecté d'aujourd'hui. Au-delà de la nécessité de construire un monde professionnel plus juste et égalitaire, où chacune, chacun a les mêmes chances de s'épanouir et de réussir, indépendamment de ses origines, de son genre, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de son âge, la DE&I représente un véritable impératif stratégique.

Dans un contexte économique et social marqué par des transformations rapides et profondes, les entreprises sont confrontées à des défis sans précédent. Pour prospérer dans cet environnement en constante mutation, elles doivent faire preuve d'agilité, d'une capacité d'innovation permanente et d'un réel pouvoir d'attraction pour les meilleurs talents. C'est précisément dans ces domaines que la DE&I joue un rôle déterminant. Imaginez un environnement de travail où chaque individu se sent respecté, valorisé et libre d'exprimer pleinement son potentiel, quelles que soient ses particularités. Un tel environnement, véritablement inclusif, stimule la créativité et favorise l'émergence d'idées nouvelles.

Chez L'Oréal, la DE&I n'est pas une simple option, mais une priorité stratégique, depuis plus de 30 ans. « Créer la beauté qui fait avancer le monde », notre raison d'être, passe aussi par des actions au quotidien, des initiatives concrètes, mesurables et ambitieuses, déployées à tous les niveaux de l'entreprise et aux côtés de plus de 40 partenaires associatifs experts, impactant en profondeur notre fonctionnement, notre culture d'entreprise et notre rôle dans la société.

Cette démarche irrigue l'ensemble de nos actions, de nos process RH à notre politique d'achats inclusifs (qui a permis de soutenir l'emploi de 3 300 personnes en France, en 2023), en passant par le développement de nos produits et nos campagnes de communication.

Tout au long de l'année, nous menons des actions de formation et de sensibilisation, à destination de nos collaboratrices et collaborateurs, de nos consommatrices et consommateurs, et plus largement des communautés avec lesquelles nous interagissons. Avec un réseau de 450 « Acteurs de la Diversité », collaboratrices et collaborateurs engagés pour faire vivre localement les enjeux de DE&I, nous ancrons l'engagement en faveur de l'inclusion et de l'équité dans l'ensemble de nos sites partout en France.

Ainsi, dès le recrutement, nous visons la plus grande diversité des profils possibles, avec des objectifs concrets en matière d'équité des genres

et des engagements forts comme ceux que nous avons pris dans le cadre du PAQTE, en faveur des jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou des zones de revitalisation rurale (ZRR). Nous agissons pour avoir un *sourcing* de profils inclusif, en organisant ou en participant à des forums de recrutement spécialisés, destinés par exemple aux personnes en situation de handicap ou aux personnes réfugiées. Nous dispensons régulièrement des formations sur les biais inconscients auprès de nos équipes de recrutement, nos équipes RH et nos managers, et nous effectuons chaque année des *testings* (envois de CV identiques, à l'exception d'un critère, pour mesurer les éventuelles discriminations à l'embauche) pour nous assurer que les process mis en place garantissent réellement des processus justes et équitables pour toutes les candidates et tous les candidats.

Au sein du Groupe, nous cherchons au quotidien à encourager et valoriser la diversité de nos équipes en **recrutant, maintenant dans l'emploi, développant des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap**, en leur donnant accès aux différents aménagements dont ils ou elles peuvent avoir besoin, de façon personnalisée ou encore avec les équipes socio-médicales. Nous sensibilisons l'ensemble de l'écosystème L'Oréal pour une libération toujours plus grande de la parole sur le sujet, en luttant contre l'auto-censure dès le plus jeune âge, par exemple avec la L'Oréal Junior Académie de nos équipes CDMO France, qui accompagnent et reboostent la confiance en eux de collégiens ayant des troubles dys, en les emmenant à la découverte des métiers de la data de demain.

Nous agissons pour **favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, en renforçant l'accompagnement des femmes leaders de demain, en affichant une tolérance zéro face au sexisme ordinaire dans nos environnements de travail avec notre initiative inter-entreprises #StOpE (regroupant aujourd'hui plus de 270 organisations signataires), en garantissant à toutes et tous un égal accès aux opportunités, à travers des mesures sociales innovantes qui encouragent un modèle parental équilibré, qui prennent en considération de façon toujours plus exhaustive les enjeux autour de la santé des femmes en entreprise, et qui accompagnent les personnes victimes de violences.

Nous nous engageons **pour l'inclusion de nos collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+**, en luttant contre les LGBT-phobies ordinaires au travail, en accompagnant nos collaboratrices et collaborateurs de façon individualisée et adaptée dans leur parcours de transition de genre et en veillant à avoir des politiques qui incluent tous les modèles de parentalité. Chaque année, à l'occasion du Mois des Fiertés en juin, nous visibilisons les récits de nos collaboratrices et collaborateurs LGBTQIA+ à

travers des campagnes de témoignages forts, diffusées dans le monde entier et soutenues au plus haut niveau du Groupe.

Nous nous engageons pour que L'Oréal soit une entreprise où **nos collaboratrices et collaborateurs, quelles que soient leurs origines socio-économiques et culturelles, se sentent valorisés et respectés**, où le racisme n'a pas sa place. Nous menons des actions concrètes pour accompagner, dès la 3^e, les jeunes de QPV et ZRR dans la construction de leur carrière professionnelle en les accueillant en stage de découverte, en menant avec des universités des projets tutorés de long terme. Nous travaillons également main dans la main avec des partenaires experts, pour recruter et développer des personnes réfugiées.

Enfin, nous agissons pour permettre **l'accomplissement professionnel de nos collaboratrices et collaborateurs de leur entrée dans l'entreprise à la retraite** (à travers nos programmes L'Oréal For Youth et L'Oréal For All Generations), tout en luttant contre les stéréotypes basés sur l'âge, en valorisant la richesse de l'intergénérationnel et les parcours inspirants de nos collaboratrices et collaborateurs les plus expérimentés. Chaque année, en juillet, à l'occasion des *Generations Days*, nous sensibilisons des milliers de collaboratrices et collaborateurs en France, à travers des webinaires et activités interactives, sur l'importance de l'intergénérationnel en entreprise.

Parce que nous sommes convaincus que, sur ces sujets, il ne peut et ne doit pas y avoir de compétition, nous travaillons en collaboration avec les pouvoirs publics et avons participé à la création de collectifs d'entreprises engagées, comme l'initiative #StOpE contre le sexisme ordinaire en entreprise, qui mobilise aujourd'hui plus de 270 organisations, ou encore la Charte 50+, lancée en 2022 aux côtés du *think tank* expert de la transition démographique, le Club Landoy.

Enfin, la DE&I influence aussi la façon dont nous faisons du business. Nous accompagnons nos marques, qui ont un vrai rôle sociétal, dans la définition d'une cause qui correspond à leur identité, qu'elles déploient avec l'appui d'associations expertes de terrain. Ainsi, le programme Stand Up, porté par L'Oréal Paris et la Fondation des Femmes, a permis de former près de 150 000 personnes en France à réagir face au harcèlement de rue depuis son lancement. En soutenant l'association En Avant Toutes à travers le programme « Aimer Sans Abuser » (qui forme à reconnaître les signes d'alerte d'une relation abusive ou violente), Yves Saint Laurent Beauté a permis l'extension des horaires d'ouverture du *chat* commentonsaime.fr, sur lequel sont accompagnées des personnes, notamment des jeunes, témoins ou victimes de violences conjugales. Plus récemment, la marque L'Oréal Professionnel a déployé sa cause Head

Up sur la question de la charge mentale des coiffeurs, en première ligne depuis la Covid-19, ou encore les Laboratoires Vichy, dans la continuité de leur engagement de longue date pour libérer la parole autour de la ménopause (#Menopositivity), ont lancé leur cause Hormonall, aux côtés de Règles Élémentaires en France, pour permettre une prise de parole libérée, positive et solidaire autour des périodes clés de la vie des femmes en termes de santé hormonale.

La diversité des perspectives, la richesse des échanges au sein d'équipes composées de personnes aux profils variés, sont autant d'atouts précieux pour innover, comprendre les besoins d'un marché de plus en plus diversifié et complexe, et proposer des solutions adaptées.

L'inclusion est un chemin, un processus d'amélioration continue, sur lequel il ne faut jamais rien lâcher. C'est en travaillant ensemble, en partageant les bonnes pratiques et en innovant sans cesse, main dans la main, que nous parviendrons à construire des entreprises véritablement inclusives, plus performantes, plus innovantes et plus responsables, contribuant ainsi à un monde plus juste, plus équitable pour toutes et tous.

Un grand merci

Un grand merci à tous les contributeurs de cet ouvrage qui ont témoigné de leurs pratiques et initiatives en termes d'inclusion. Bravo aux personnes et aux organisations et entreprises qui œuvrent au quotidien pour l'inclusion, mentionnées ci-dessous (par ordre d'apparition dans le livre). Il y a bien d'autres personnes, entreprises, associations, organismes privés et publics qui œuvrent pour cette cause sociétale qui ne sont pas dans le livre mais que nous associons à la démarche.

- **Gérald Azancot**, Président de Groupe Fiminco
- **Anne-Laure Thomas Briand**, Directrice Diversités, Équité et Inclusion, L'Oréal France
- **David Autissier**, Maître de conférences IAE Paris Est, Directeur des chaires ESSEC Changement et Innovation Managériale
- **Yenny Gorce**, Experte des processus d'inclusion en entreprise et PDG de Y&Co Les Catalyseurs de l'Inclusion
- **Jean-Marc Richard**, Président de la Fondation AMIPI
- **Alexandre Godin**, Directeur Transition durable du Groupe Andros
- **Dorna Hafezi**, CEO d'Auticon France
- **Anne-Élise Chevillard**, Directrice Diversité et Inclusion (et Présidente du Comité Handicap et Diversité de France Assureurs) et **Jean-Paul Giusti**, Responsable de la Mission Inclusion, au sein de AXA en France
- **Hélène Chinal**, Head of Transformation - Southern and Central Europe SBU, Capgemini
- **Damien Manchon**, Directeur Diversité Équité Inclusion, Qualité de vie et conditions de travail, Colas Rail
- **Antoine Dezalay Joly**, DRH d'Eurogroup Consulting, et **Barbara Carrière**, associée d'Eurogroup Consulting

- **Fanny Cohen**, Directrice de Handilab avec Patrick Delvoye, Béatrice Furon et Philippe Hello
- **Jean-Rémy Touze**, Group Disability Inclusion Officer de LVMH
- **Mariam Khattab**, Directrice générale de Mozaïk RH
- **Catherine Petrovic**, Directrice Responsabilité Sociétale Entreprise de Siemens
- **Marie Riberon**, Responsable Recrutement, Talents et Inclusion, et **Christophe Berenger**, Directeur général adjoint en charge des Ressources humaines, Sécurité et Santé au travail et Inclusion pour Vicat
- **Ange de Saint-Mont**, Président-fondateur de l'ESPTA et **Armelle Chapalain**, Directrice de l'ESPTA

Introduction

LIBÉRER LA DIFFÉRENCE

David Autissier

Directeur des chaires ESSEC Changement
et Innovation Managériale

Yenny Gorce

PDG de Y&Co Les Catalyseurs de l'Inclusion

Cet ouvrage veut lancer un mouvement de libération de la différence. Au lieu d'être perçue comme des irrégularités dans un monde de plus en plus normalisé, nous souhaitons montrer que la différence est une manière de vivre mais aussi la clé de l'innovation. « Rien d'extraordinaire n'a été réalisé par des personnes ordinaires. » Joseph Schovanec mentionne que seuls des esprits différents ont pu concevoir les ordinateurs en mentionnant avec humour que ce sont des autistes à la socialisation modérée qui ont conçu les réseaux sociaux. Sans animosité et dogmatisme, nous militons pour la différence et son intégration positive dans la société. Au-delà des quotas et autres formes fiscales incitatives, nous voulons humblement que la société accepte la différence et la voit comme une manière de vivre. Toute la société est concernée. Et cela commence à l'école, dans les entreprises, les administrations et la vie de tous les jours. Et comme cela est inscrit dans la constitution helvétique : « La force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres. »

Cet ouvrage s'inscrit dans une logique gestionnaire (comment aider les organisations) mais aussi sociétale, en changeant le regard de la société sur le handicap et l'importance de la diversité dans nos fonctionnements. Par cet ouvrage, nous souhaitons montrer que l'inclusion est à la fois une valeur morale mais aussi un levier de performance sociale et économique pour les entreprises. Nous souhaitons développer l'inclusion et montrer, par la pratique, les manières de son opérationnalisation.

Dans la première partie, nous avons un chapitre qui traite de la notion de handicap dans la société et de l'inclusion en général. Yenny Gorce, dans le chapitre 2, propose une démarche pour développer l'inclusion dans les organisations. Le chapitre 3 propose un outil de sensibilisation à l'inclusion : la fresque de l'inclusion.

La deuxième partie de l'ouvrage donne la parole aux organisations qui œuvrent pour l'inclusion avec quatorze cas. Nous remercions les organisations qui ont bien voulu témoigner et partager leur expérience et leurs bonnes pratiques en termes d'inclusion. Merci aux organisations suivantes : AMIPI, Andros, Auticon, AXA, Capgemini, Colas Rail, Eurogroup Consulting, Handilab, LVMH, L'Oréal, Mozaïk RH, Siemens, Vicat et ESPTA.

Cet ouvrage s'inscrit dans le cadre des travaux de Handilab, le premier accélérateur d'innovation au service du handicap.