

L'entreprise inclusive : UN ATOUT POUR

Côte d'Azur Eco



La table ronde, animée par Christian Huault, rédacteur en chef du Groupe Nice-Matin, réunissait Redwane Bennani de Talents Handicap, Laurent Boffi d'Enedis, Cécile Roblez de FACE Var, Céline Mory d'Orange Gand Sud-Est et Adèle Tanguy, directrice générale adjointe du Groupe Nice-Matin. (Photos Franz Chavaroché)

LA LOI

- > Aucun salarié ou agent public ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation ou de salaire (code du travail).
- > Les entreprises doivent assurer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail identique ou à valeur égale (loi égalité homme-femme 2018).
- > Toutes les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'avoir au moins 6 % de travailleurs handicapés. Dans les faits, le taux est en moyenne de 3,5 %.

Pour ce dernier rendez-vous avant l'été, le Côte d'Azur Eco Var s'est penché sur l'impact d'une politique de la diversité dans l'entreprise. En phase avec l'évolution de la société, l'inclusion serait aussi un levier de performance.

Le débat n'est pas nouveau, mais il semble prendre un nouvel essor. L'entreprise d'aujourd'hui se veut inclusive et solidaire. Dans le salon de l'Eautel Toulon Port, les partenaires du Côte d'Azur Eco ont réfléchi grâce à Cécile Roblez, directrice de FACE⁽¹⁾ Var, et Redwane Bennani, président du groupe Talents Handicap, aux contours d'une notion qui reste parfois encore floue. « Que signifie une entreprise inclusive ? Comment les politiques RH s'adaptent-elles ? Quels bénéfices

peut en tirer l'entreprise ? », se sont interrogés nos invités au cours de la table ronde animée par Christian Huault, rédacteur en chef du Groupe Nice-Matin.

L'inclusion, c'est quoi ?

« Inclusif », le mot est en vogue pour parler de l'intégration des personnes handicapées, des jeunes, des seniors, des femmes, des LGBT... Il répond à un certain nombre de critères définis par la législation : « Les discriminations dans l'entreprise sont punies par

la loi. Défavoriser une personne à l'embauche en raison de ses origines, son sexe, son handicap... est interdit, seules les compétences doivent compter », rappelle Cécile Roblez. Qu'il s'agisse de parité ou d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, les pouvoirs publics ont grandement favorisé la diversité en multipliant les dispositifs et les lois coercitives visant à mieux intégrer ces minorités souvent invisibles.

Comment encourager l'entreprise ?

Côté entreprise, la prise de conscience de ces inégalités a poussé les politiques RH à s'adapter. « Depuis dix ans, j'ai vu une multiplication des initiatives et de réels progrès, souligne la directrice de FACE Var. Les grands groupes sont de

vraies locomotives avec des politiques RSE et des missions handicap de plus en plus ambitieuses. » Nos invités l'attestent : inclure des profils divers est une vraie richesse,

« L'inclusion consiste à donner sa chance à chacun, quels que soient sa situation, son genre, son âge, sa couleur de peau, son orientation sexuelle, son handicap ou son origine sociale. »

cela permet de diversifier les compétences. Au quotidien, ils peuvent compter sur le soutien de FACE Var qui accompagne à travers de nombreuses initiatives plus de deux cents entreprises de notre territoire dans la lutte contre l'exclusion et les discriminations. Pourtant, derrière la volonté d'agir, certains freins persistent. « Les différences continuent de faire peur. Mettre en place ce type de démarche demande de dépasser nos préjugés et nos biais cognitifs »,

souligne Redwane Bennani. Alors, comment favoriser l'inclusion ? « L'engagement des dirigeants et des managers est primordial pour distiller une vraie culture de l'inclusion dans l'entreprise », s'accordent nos partenaires. Management inclusif, référents discrimination, programme de sensibilisation...

les actions citées sont nombreuses. Quel intérêt pour la marque employeur ? Au-delà de l'amélioration de l'image de l'entreprise, les études ont montré que pratiquer une politique plus inclusive est un facteur d'amélioration de sa performance, mais aussi de fidélisation de ses employés et d'attractivité. « À condition que l'entreprise le fasse de manière sincère », conclut Céline Roblez.

O. BOSQUIER

⁽¹⁾ Fondation Agir Contre l'Exclusion.

#cotedazureco

CÔTE D'AZUR
GROUPE nice-matin
ÉCO

LE RÉSEAU BUSINESS
QUI VOUS POSITIONNE AU COEUR
DE L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE
DE NOTRE TERRITOIRE

nice-matin var-matin



Pour rejoindre les partenaires : cotedazureco@nicematin.fr

attractivité et performance

LA MARQUE EMPLOYEUR



Laurent Boffi, Enedis.

WI-filles, le programme qui lutte contre les préjugés

« En tant que société de service public, nous voulons faire partie des entreprises irréprochables sur ces questions de discrimination, explique Laurent Boffi, chargé des relations avec les collectivités territoriales chez Enedis. Nous considérons la diversité comme une richesse. La parité est un sujet majeur dans notre secteur. Nous menons une politique volontariste pour inciter les femmes à se tourner vers nos métiers de la technique et du numérique, traditionnellement réservés aux hommes. Pour mettre en œuvre cette volonté, nous nous sommes rapprochés de FACE Var avec qui nous avons lancé le projet WI-Filles : un programme de sensibilisation et d'acculturation au numérique qui s'adresse aux jeunes filles volontaires. L'objectif est de casser les préjugés en faisant découvrir les multiples facettes du numérique et montrer

aux jeunes filles qu'ici dans le Var chez Enedis, tous les métiers sont mixtes. Il y a un réel intérêt de leur part. En parallèle, nous menons d'autres actions : forum dans les quartiers difficiles, CDD senior...

Venir travailler sans se cacher, ni souffrir

Un autre sujet nous tient également à cœur : celui des LGBT, une minorité invisible qui souffre de risques psychosociaux importants. 30 % d'entre eux se disent victimes de harcèlement, c'est intolérable. Nous souhaitons que nos employés puissent venir travailler tels qu'ils sont, sans se cacher. On a signé une charte et mis en place des référents dans l'entreprise qui ont concrètement permis de sortir des gens du placard. Nos managers sont également formés au management inclusif. »

Le CV inversé au service de la marque employeur

Angélique Ricordel-Papin, directrice départementale adjointe de Pôle Emploi Var



« L'inclusion ne doit pas se cantonner aux entreprises, notre département doit s'engager dans une démarche vers tout un territoire inclusif. Un territoire inclusif est un territoire apprenant qui réunit tous les acteurs impliqués et mobilise l'intelligence collective au service de la communauté. Concernant les entreprises, j'aimerais leur faire une proposition : qu'elles adressent un CV employeur afin de mettre en avant leurs engagements RSE et plus largement leur marque employeur. Cela permet de changer d'angle de vue. »

Management inclusif et ambassadeurs discrimination

« Ces questions de diversité et d'inclusion ne sont pas nouvelles pour Orange, rappelle Céline Mory, déléguée RSE, Inclusion Numérique et Fondation chez Orange Grand Sud-Est. Cela fait plus de quinze ans qu'elles sont inscrites au cœur de notre stratégie et font l'objet d'une politique dédiée. Celle-ci repose sur plusieurs piliers : l'égalité des chances, l'égalité professionnelle, le handicap – nous faisons partie des rares groupes à atteindre à peu de chose près le quota de 6 % – et enfin la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Des communautés d'ambassadeurs référents

Les compétences sont les seules qui comptent dans notre recrutement et nous menons régulièrement des actions de sensibilisation auprès de nos managers et nos



Céline Mory, Orange Grand Sud-Est.

équipes pour les acculturer à ces questions. Les actions sont nombreuses en interne : par exemple nous avons des communautés d'ambassadeurs de personnes neuro-atypiques (Autismes, TDHA,

HPI...), ils font partie des handicaps invisibles, qui représentent 80 % des handicaps ! Mais aussi d'autres qui luttent contre l'homophobie, tous les critères ou presque de discrimination sont représentés. L'égalité homme-femme est également un engagement de longue date avec une politique qui vise la mixité dans tous les métiers, l'accès aux femmes aux postes de responsabilité ou encore l'égalité salariale. Les femmes représentent 36 % de nos effectifs dans le monde et nous comptons bien faire augmenter ce chiffre. Nous nous tournons davantage vers les jeunes également, qui souffrent d'une mauvaise image, nous communiquons avec eux via des campagnes sur les réseaux sociaux. Nous sommes convaincus que la diversité comme la mixité sont de puissants leviers de performance économique et sociale. »

Formation et sensibilisation

Redwane Bennani, président fondateur du groupe Talents Handicap :



« Dans notre groupe, spécialiste du recrutement et du handicap en milieu professionnel, nous sommes persuadés que la formation et la sensibilisation des acteurs

de l'entreprise sont des leviers majeurs pour bien les préparer à la mise en œuvre de leur politique handicap. Mettre en relation les employeurs et les candidats est également essentiel pour dépasser les idées reçues d'un côté comme de l'autre. C'est l'objectif des forums de l'emploi en ligne que nous organisons depuis 2012 et qui sont devenus de vraies références dans ce domaine. »

« En tant que dirigeants, nous avons la responsabilité d'instaurer un vrai dialogue inclusif »



Adèle Tanguy, Groupe Nice-Matin.

« La diversité est un vrai challenge au sein du Groupe Nice-Matin, une grande famille composée de 500 000 lecteurs qui repose encore sur des valeurs assez traditionnelles, explique Adèle Tanguy, directrice adjointe du Groupe Nice-Matin. Nous sommes très ouverts sur la question de l'inclusion, notamment sur les discriminations liées au handicap ou à la sexualité, mais je dois reconnaître que nous sommes en retard sur la diversité même si nous parlons tous les jours dans les pages de notre journal d'injustice sociale ! Historiquement, la presse était un milieu masculin et les marques du passé sont difficiles à dépasser. Je suis encore aujourd'hui la seule femme du Codir et c'est toujours compliqué de prendre la parole au nom des minorités peu ou prou représentées. Soyons honnêtes, les postu-

lants des CV que l'on reçoit ont tous le même profil sortant de grandes écoles. Les candidats aux parcours différents n'osent pas postuler, c'est à nous de leur montrer l'exemple en modifiant nos pratiques.

Comprendre et grandir grâce aux collaborateurs

Pour cela, on peut compter sur nos collaborateurs, c'est eux qui nous font grandir quand ils nous expliquent leur sentiment d'exclusion concernant leur âge ou leur genre. En tant que dirigeants, nous avons la responsabilité d'instaurer un vrai dialogue inclusif. Il faut se rappeler que la performance sociale de notre entreprise, dont le bien-être de nos collaborateurs, est un levier essentiel de notre performance économique globale. »

Discrimination

Cécile Roblez, FACE Var, liste les 25 critères interdits par loi.

Le sexe, l'âge, l'origine, le lieu de résidence, le patronyme, l'apparence vraie ou supposée à une ethnie, à une prétendue race, à une nation ou encore à une religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, la situation de famille, la grossesse, la perte d'autonomie, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, la vulnérabilité économique apparente, la domiciliation bancaire, les mœurs, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, le bizutage.



Cécile Roblez, FACE Var.