

# #ManifesteInclusion

---

## VERS UN POSTE DE TRAVAIL INCLUSIF POUR LES COLLABORATEURS

- WEBINAIRE DU 27 OCTOBRE 2022 -

### Intervenants

- Yoann BOGUENET, Chargé d'expérience client, Naval Group
- Christine CHAPPERON, Ingénieur en prévention et ergonome, Schneider Electric
- Tanguy DE BELAIR; Directeur de l'Inclusion et de la Diversité, VINCI
- Marc LE MILINAIRE, Responsable projets Handicap, Groupe La Poste

Webinaire animé par Philippe TROTIN, Directeur Inclusion et Accessibilité numérique, Microsoft

> Voir le replay sous-titré du webinaire : <https://www.youtube.com/watch?v=tTQ-zWluqr4>

### Synthèse des propos

#### Pourquoi créer un environnement de travail inclusif ?

- **Christine CHAPPERON**  
Travailler l'accessibilité peut faire toute la différence pour le collaborateur et l'entreprise, qui peut bénéficier de ses compétences et profiter de ce levier pour développer sa créativité et sa performance. Il est indispensable de travailler en amont et en équipe. Je vous livrerai cette citation : « La diversité, c'est être invité à la fête. L'inclusion, c'est être invité à danser ». L'analyse de la situation de travail doit être élargie à tout l'environnement et menée avec la personne concernée.
- **Marc LE MILINAIRE**  
Permettre à tous de travailler dans de bonnes conditions est une responsabilité de l'entreprise. Lorsque les besoins sont bien pris en compte, le handicap est une richesse pour l'ensemble du collectif.

#### 1) Les solutions

- **Tanguy DE BELAIR**  
Chez VINCI, une vingtaine de chargés de mission Trajeo'h aident les personnes qui rencontrent des situations handicapantes, en lien avec les managers et les RH. La Direction des Achats s'assure que les fournisseurs nous proposent des solutions présentant un fort taux d'accessibilité selon les critères du RGAA.
- **Yoann BOGUENET**  
Naval Group a constitué un réseau d'acteurs pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap dans l'aménagement de leur poste, l'organisation de leur travail et le fonctionnement de leur équipe. Nous nous appuyons sur nos partenaires pour mettre à leur disposition des outils adaptés. Tout

# #ManifesteInclusion

---

besoin de matériel passe par un formulaire et un workflow adaptés. Le respect du RGAA va devenir obligatoire pour nos projets internes et externes.

**Dans des environnements extrêmement sécuritaires, il est important d'établir un compromis entre sécurité et ouverture.**

- **Marc LE MILINAIRE**

La Poste a adapté de nombreux postes en se référant aux préconisations médicales. Nous avons identifié des référents accessibilité numérique qui travaillent en lien avec la DSI et la DRH. L'accessibilité numérique est un sujet incontournable au sein du Comité Numérique responsable.

## **Avez-vous désigné un sponsor ?**

- **Christine CHAPPERON**

Notre PDG est un excellent allié.

- **Yoann BOGUENET**

La Direction des Achats, les DRH et les correspondants Trajeo'h sont nos trois relais principaux, sous l'égide du PDG. La diversité et l'inclusion sont portés par le Comex.

## **2) La formation des acteurs**

- **Tanguy DE BELAIR**

Comme les formateurs et concepteurs de formations, les chargés de mission Trajeo'h sont formés à l'accessibilité numérique et au déploiement des solutions Microsoft par l'intermédiaire de VINCI Académie. Nous veillons à ce que chacun trouve une facilité à exercer son métier. Les solutions d'accessibilité sont utiles également aux autres collaborateurs.

**Philippe TROTIN** : Nous avons organisé des webinaires pour les chargés de mission Trajeo'h. Au-delà des personnes malvoyantes, la dictée vocale est utile pour les personnes souffrant de TMS ou de dyspraxie.

- **Yoann BOGUENET**

Naval University s'assure de l'accessibilité des supports de formation. Pour les projets informatiques, nous sollicitons des consultants en analyse conformité formés au RGAA. Naval Group a conçu des fiches explicitant les dispositions de l'accord sur la diversité et l'inclusion.

- **Marc LE MILINAIRE**

Nous adaptons les formations pour qu'elles soient accessibles à tous. Les prestataires doivent être à même de proposer des formations accessibles numériquement. Après avoir formé nos équipes SI et nos sous-traitants, nous souhaitons former tous nos producteurs de documents.

- **Christine CHAPPERON**

Nous organisons de nombreuses formations et animations (sur les stéréotypes, par exemple) et menons un travail de fourmi auprès de nos partenaires. Nous avons sensibilisé tous nos producteurs de contenus internes et travaillons avec nos homologues aux États-Unis pour garantir l'accessibilité de nos produits.

# #ManifesteInclusion

---

**Philippe TROTIN** : Un groupe international doit adapter ses solutions aux contextes locaux.

## Qui promeut ces formations ?

- **Christine CHAPPERON**  
La démarche est portée par le service de Santé au travail, la Direction Diversité et Inclusion et le service Digital.
- **Marc LE MILINAIRE**  
La DRH joue un rôle de promoteur. Des formations spécifiques sont développées dans chaque branche de la DSI.
- **Tanguy DE BELAIR**  
Etant rattaché à la DRH, il m'appartient de promouvoir les solutions et personnes ressources.
- **Philippe TROTIN**  
Nous avons créé un réseau de champions que nous formons régulièrement.

## 3) Quelques conseils

- **Tanguy DE BELAIR**  
Se lancer dans l'accessibilité numérique est une formidable opportunité d'inclusion. C'est l'occasion de ne plus singulariser les personnes en situation de handicap en embarquant l'écosystème.
- **Marc LE MILINAIRE**  
L'accessibilité numérique est l'affaire de tous. Elle profite autant aux personnes en situation de handicap qu'aux seniors et nouveaux arrivants. Nous avons intégré 1 800 postiers dans une communauté de testeurs des solutions numériques. Leur handicap devient une expertise et la diversité, une richesse.
- **Christine CHAPPERON**  
Nous utilisons des personas pour définir les modalités d'interaction avec l'environnement de travail, en nous approchant des principes de la conception universelle.
- **Philippe TROTIN**  
Il s'agit d'offrir aux collaborateurs les meilleures conditions pour travailler et ainsi assurer le succès des individus et de l'entreprise.
- **Yoann BOGUENET**  
L'inclusion est un levier très fort de la transformation des entreprises. La démarche doit être portée par le management et impliquer l'ensemble des collaborateurs pour développer une culture inclusive. Il est très important que les collaborateurs se sentent intégrés dès leur premier jour. L'organisation de Duo Days est également importante pour montrer aux candidats qu'il est possible de travailler dans une entreprise comme la nôtre. Duo Days est également importante pour montrer aux candidats qu'il est possible de travailler dans une entreprise comme la nôtre.

# #ManifesteInclusion



**Philippe TROTIN** : Les Duo Days sont promus par le Secrétariat d'Etat. N'oubliez pas de parler de l'accessibilité numérique lors de la SEPH. Je vous remercie d'avoir participé à ce webinaire.