

A close-up, high-contrast photograph of a dog's snout. The snout is dark and has a highly textured, bumpy appearance. The background is a bright, out-of-focus light green. The text "tell me the truffe" is overlaid in the center of the snout in a white, bold, sans-serif font. The word "the" is smaller and positioned between "me" and "truffe".

**tell me  
the truffe**

**tell me  
the truffe**

**La 1ère agence de communication  
dédiée à l'inclusion et la diversité**

**Paris. London. Depuis 2013.**

**le handicap**

**l'égalité professionnelle**

**la prévention du sexisme  
et du harcèlement**

**l'orientation sexuelle**

**la diversité et l'inclusion**

**l'emploi des jeunes et l'alternance**

**...**

dans

l'organi

sation

## Elie Sic-Sic

Créateur de l'agence de communication THE TRUFFE en 2011, à l'origine des campagnes plurimedia pour lelynx.fr, Drivy, Le Robert, HEC, et de créations de noms notamment pour le Printemps et le Ministère de la Culture et de la Communication. Il est également expert en brand content pour le groupe media CondeNast, et a fondé le Club HEC Diversités dont il est président.

Elie est diplômé d'HEC, de Sciences Po Paris et de l'Università Luigi Bocconi de Milan.



## David Herz

15 ans d'expérience en agence de communication RH et en cabinet de conseil spécialisé en accompagnement des politiques Handicap et Diversité.

Fondateur d'Hangagés dès 2007, association de partage de bonnes pratiques entre entreprises engagées en faveur de l'intégration des Travailleurs Handicapés

David est diplômé de l'Université de Reims Champagne Ardenne et de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne.

**La communication joue un rôle central  
dans le changement des comportements**



LES ANTIBIOTIQUES  
C'EST PAS AUTOMATIQUE

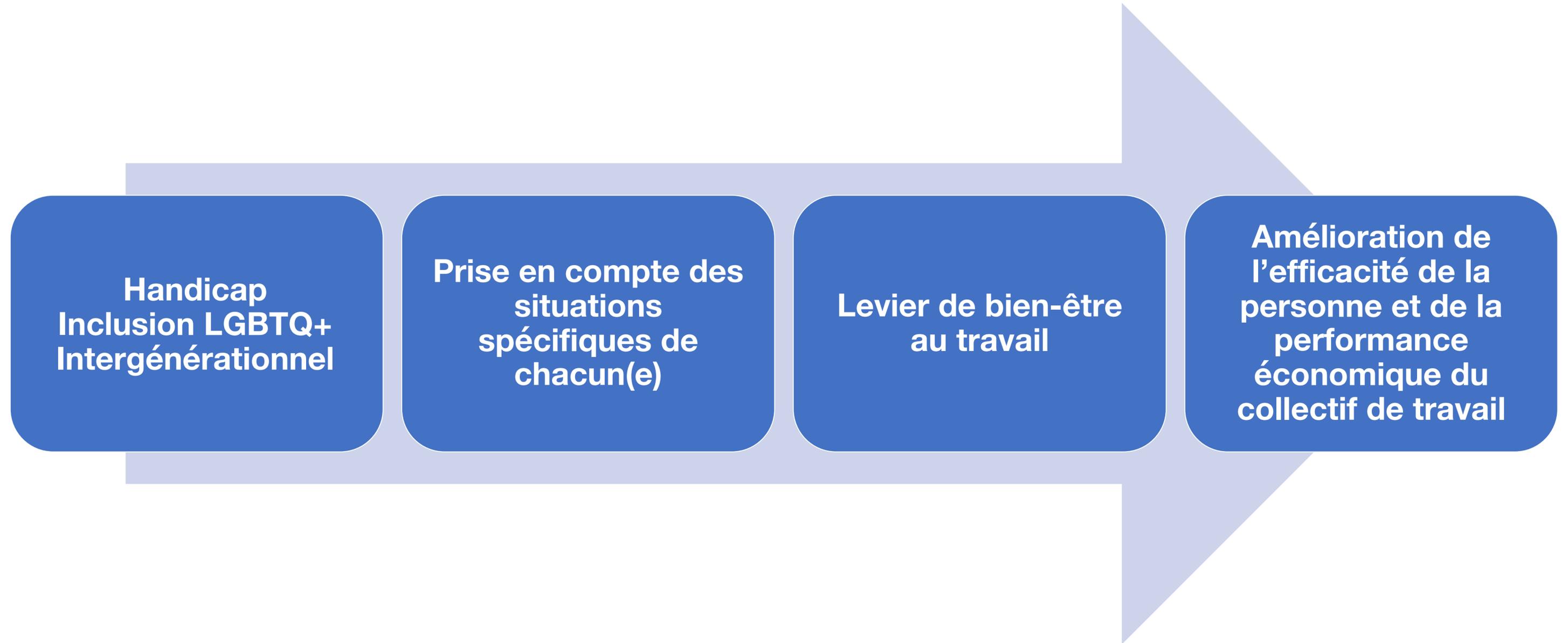


**CELUI QUI CONDUIT,  
C'EST CELUI QUI NE BOIT PAS.**

Inscrire les sujets du handicap et de la diversité  
dans les conversations naturelles de l'entreprise  
**permet de les faire avancer**

**Inscrire ces sujets dans le quotidien de l'organisation  
permet de maximiser leur résonance**

# Faire évoluer la perception des sujets



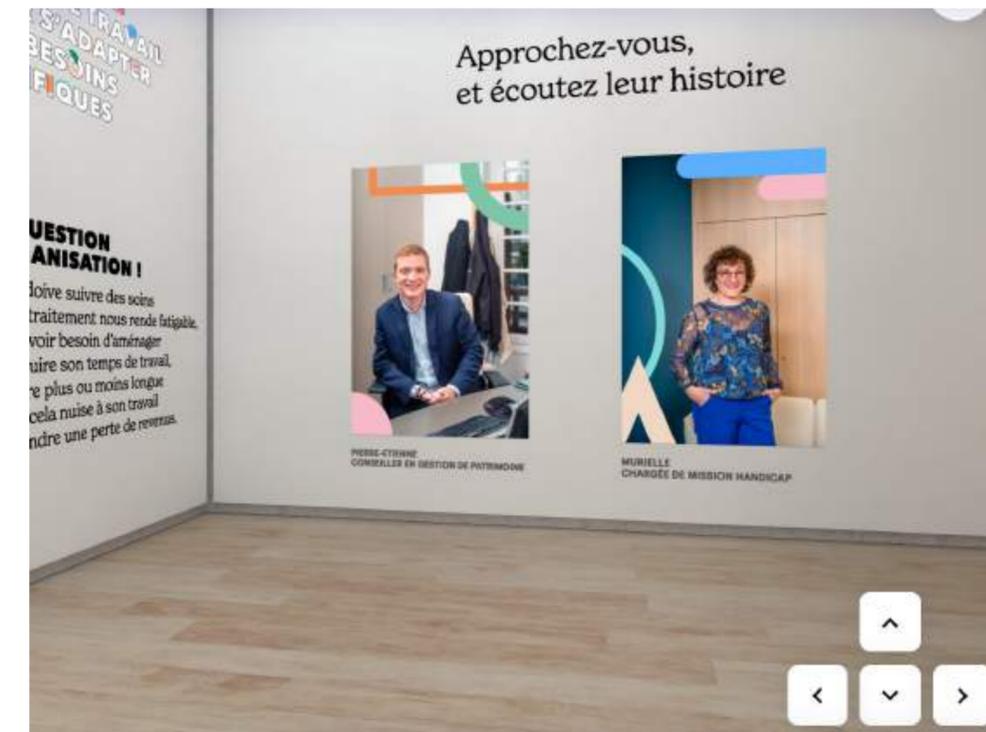
# Handicap



Communication  
Sensibilisation  
Marque employeur  
Recrutement



# L'exposition digitale et interactive personnalisée pour découvrir toutes les solutions permettant de mieux prendre en compte les besoins spécifiques de chacun



Visiter l'exposition







## Le jeu personnalisé qui anime toute l'entreprise grâce à l'humour du dessin de presse



**Les 3 questions clefs du handicap abordées sans détour**  
Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?  
Comment travailler avec un collègue en situation de handicap ?  
A quoi sert la démarche de déclaration ?

[en savoir +](#)



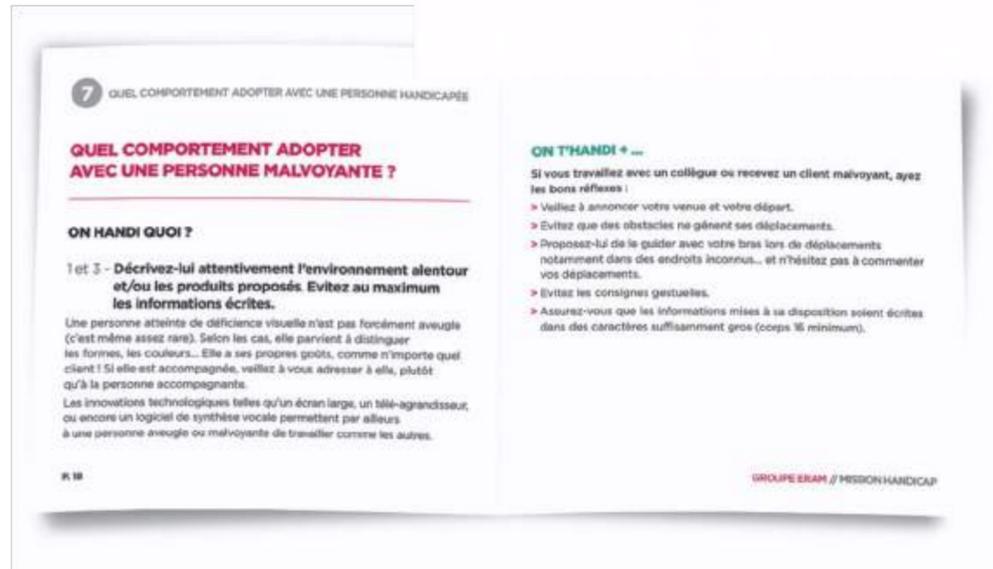
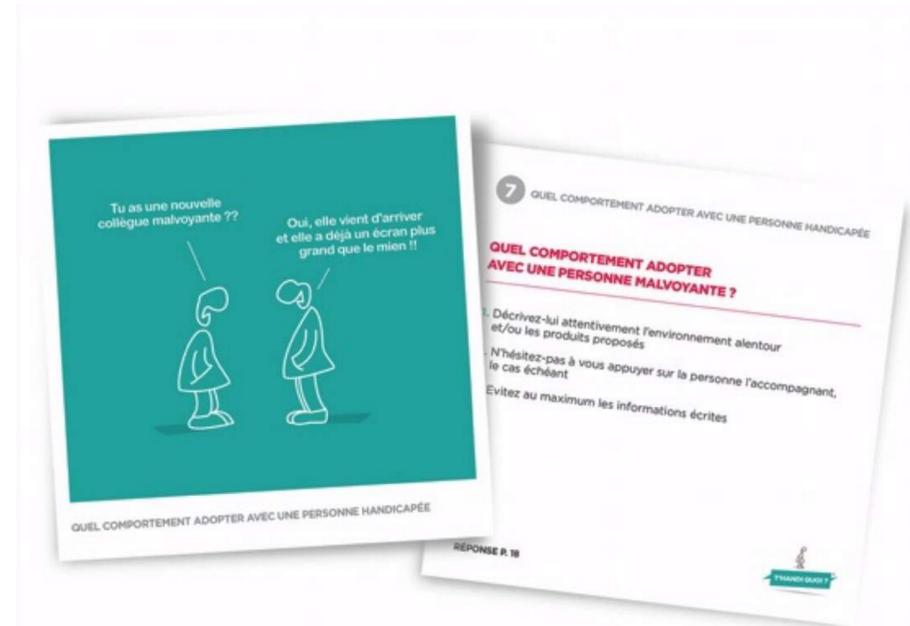
# Des contenus personnalisés pour une résonner avec la réalité de l'organisation

## LES QUESTIONS

## LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE HANDICAP



LA BOITE DE JEU



LE LIVRET REPONSES



LES CONTACTS CLEFS

[en savoir +](#)





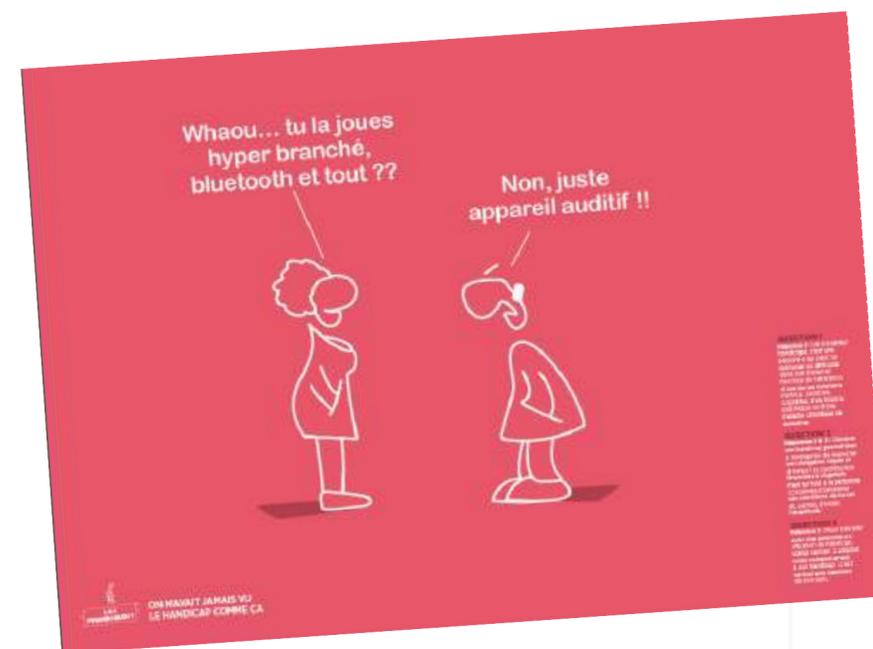
# Un format personnalisé clef en main 2 en 1 : Quiz de sensibilisation + Campagne d'affichage

labellisé



QUIZ DE SENSIBILISATION AU RECTO

AFFICHES AU VERSO  
(VISUELS RÉPARTIS ALEATOIREMENT)



## QUESTION 1

### QUAND ON PARLE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP, ON PARLE DE QUI ?

1. De salariés bénéficiant d'un arrêt de travail prolongé
2. De collaborateurs en fauteuil ou à mobilité réduite
3. De collaborateurs qui peuvent se retrouver en difficulté dans leur travail, de manière permanente ou temporaire

(Retrouvez la réponse au dos)



#### LE HANDICAP, CELA PEUT ÊTRE :

l'altération d'un sens (ouïe, vue...), une déficience motrice (paralysie, hernie discale...), une maladie chronique ou évolutive (sclérose en plaques, cancer...), une déficience cognitive (trisomie, trouble "dys"...), ou une déficience psychique (dépression, addiction, trouble du comportement alimentaire, schizophrénie, bipolarité...).



## QUESTION 2

### DÉCLARER SON HANDICAP, ÇA SERT À QUOI ?

1. À permettre à l'entreprise de mesurer l'évolution du nombre de travailleurs handicapés au sein de ses effectifs
2. À permettre à l'entreprise de respecter son obligation légale
3. À déclencher des droits afin de bénéficier de mesures d'accompagnement améliorant ses conditions de travail

(Retrouvez la réponse au dos)



BON À SAVOIR

Quand un collaborateur déclare son handicap, l'entreprise peut organiser ou financer des solutions comme l'acquisition de matériel adapté, une prothèse auditive, le recours à une prestation de transport adapté pour faciliter les trajets domicile-travail... mais aussi une formation, ou encore un aménagement horaires.

## QUESTION 3

### POUR TRAVAILLER AVEC UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP, ON FAIT COMMENT ?

1. Comme avec n'importe qui d'autre
2. On ne lui confie que des missions simples, qu'il a l'habitude de réaliser
3. Normalement, mais en veillant à adapter son comportement à la situation de handicap de la personne

(Retrouvez la réponse au dos)



SIMPLE, MAIS EFFICACE !

LES SOLUTIONS DE BON SENS SONT SOUVENT LES MEILLEURES POUR FACILITER LE QUOTIDIEN. Veiller à parler bien en face d'une personne malentendante, éviter les obstacles ou les longs déplacements à une personne qui éprouve des difficultés à se déplacer, éviter les consignes gestuelles à une personne malvoyante... Discuter avec la personne en situation de handicap vous permettra sans aucun doute de trouver, ensemble, des solutions simples !

en savoir +



QUEL  
COLLÈGUE  
ÊTES-VOUS!



Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face aux handicap

[en savoir +](#)



A large screenshot of the app's main question screen. The background is yellow. In the top left corner is the logo 'QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS!'. The main text in the center reads: 'UN COLLÈGUE MALVOYANT VOUS DEMANDE DE LUI ENVOYER UN DOCUMENT PAR EMAIL. COMMENT RÉAGISSEZ-VOUS ?'. Below this is a horizontal line. Three answer options are listed in light yellow boxes: 'Vous éclatez de rire', 'Vous trouvez un prétexte pour lui en résumer le contenu plutôt que de le lui envoyer.', and 'Vous le lui envoyez. Après tout s'il le demande c'est qu'il doit avoir une solution pour le lire.'. At the bottom center, there is a navigation bar with a left arrow, a row of 11 dots (the 10th dot is highlighted), and a right arrow. On the right side of the screen, there is a black silhouette of a person with spiky hair and glasses, holding a document.

Une expérience digitale et ludique de 15 minutes  
où chaque collaborateur interroge des comportements et reçoit des clefs pour faire évoluer



**QUEL COLÈGUE ÊTES-VOUS?**

**UNE PERSONNE SOURDE OU MALENTENDANTE REJOINT VOTRE ÉQUIPE.**

**QUE FAITES-VOUS POUR LUI FACILITER LE QUOTIDIEN ?**

- Vous lui écrivez les messages ou instructions par mail ou sur papier
- Vous tentez de parler distinctement et en face d'elle afin qu'elle puisse lire sur vos lèvres
- Vous essayez de communiquer avec elle normalement pour ne pas qu'elle se sente différente

Progress indicator: 10 dots, the 3rd dot is highlighted.



**LA DÉCLARATION : UNE FORMALITÉ QUI PEUT TOUT CHANGER**

DÉCLARER SON STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ BÉNÉFICIE AUTANT AU SALARIÉ QU'À L'ENTREPRISE.

Le salarié peut bénéficier de mesures lui permettant d'améliorer ses conditions de travail l'entreprise bénéficie d'un salarié plus performant et respecte, ainsi, son obligation légale.

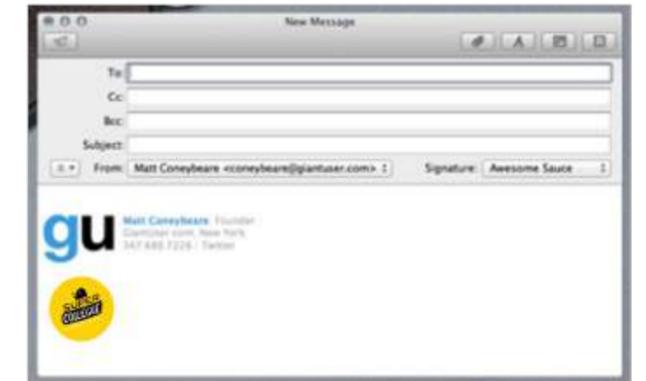
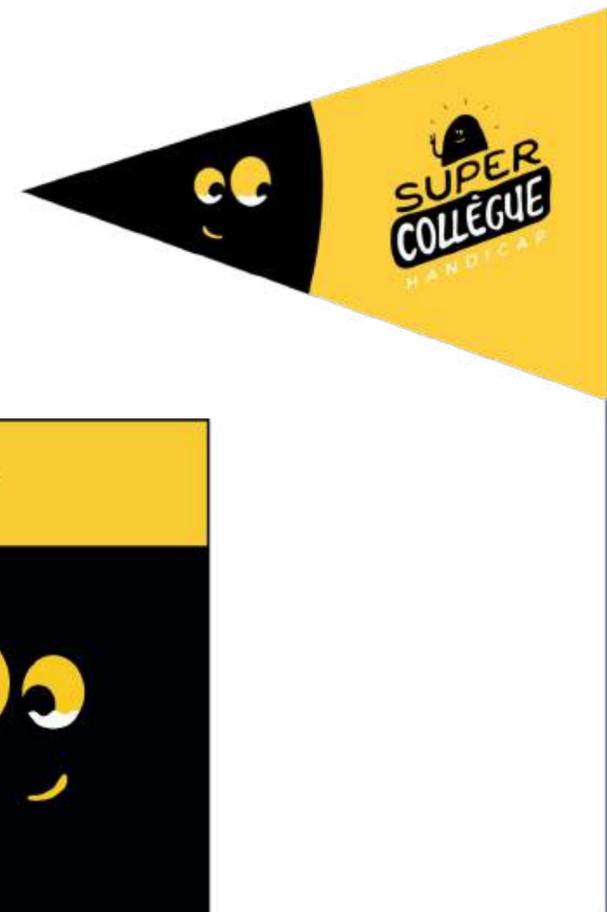
**C'EST CONFIDENTIEL**  
Seul le salarié peut décider de l'entreprendre, en contactant d'abord la Mission Handicap. Il est le seul à pouvoir décider d'en informer d'autres personnes dans l'entreprise.

Close button (X) in the top right corner.

[en savoir +](#)



# Une mécanique de valorisation de chaque participant et de viralité du dispositif



DÉCOUVERTE DE SON PROFIL



RÉCOMPENSE PAR DES GOODIES PHYSIQUES ET DIGITAUX :

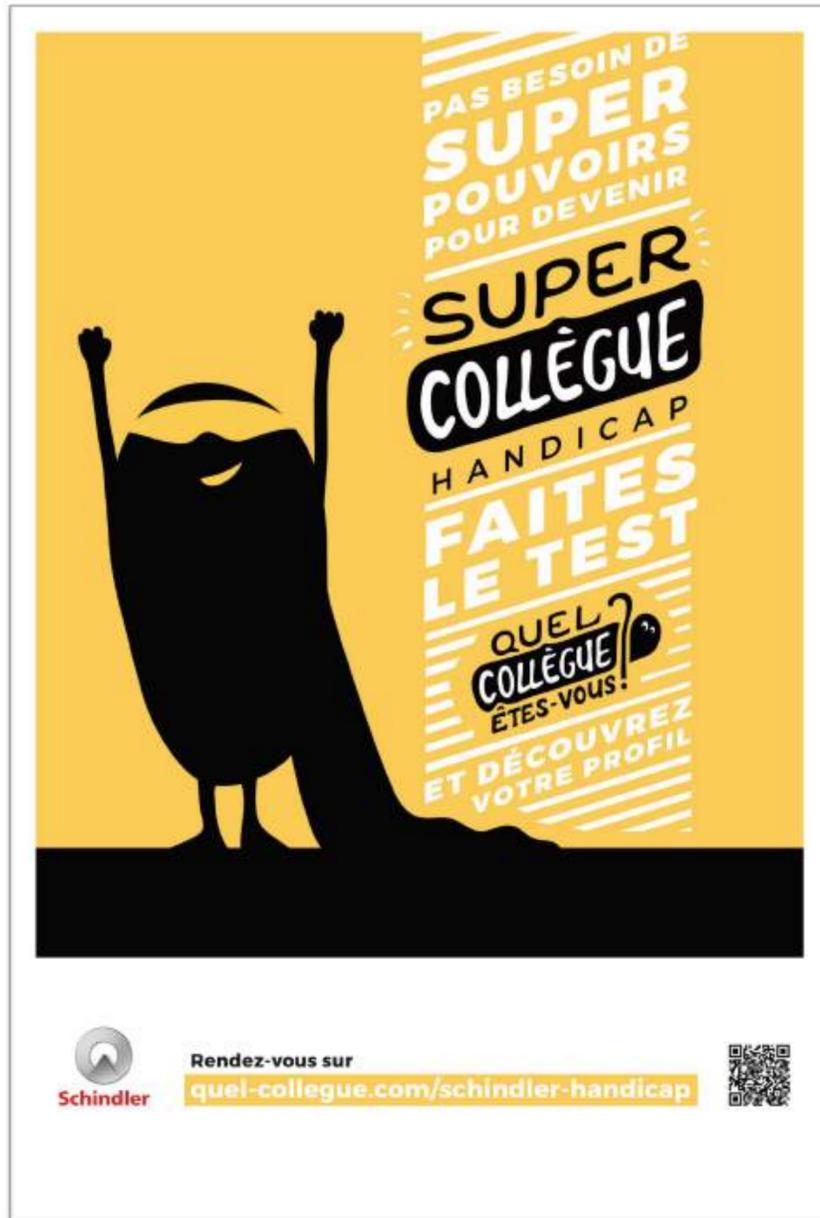


[en savoir +](#)



# Une campagne d'animation de toute l'entreprise

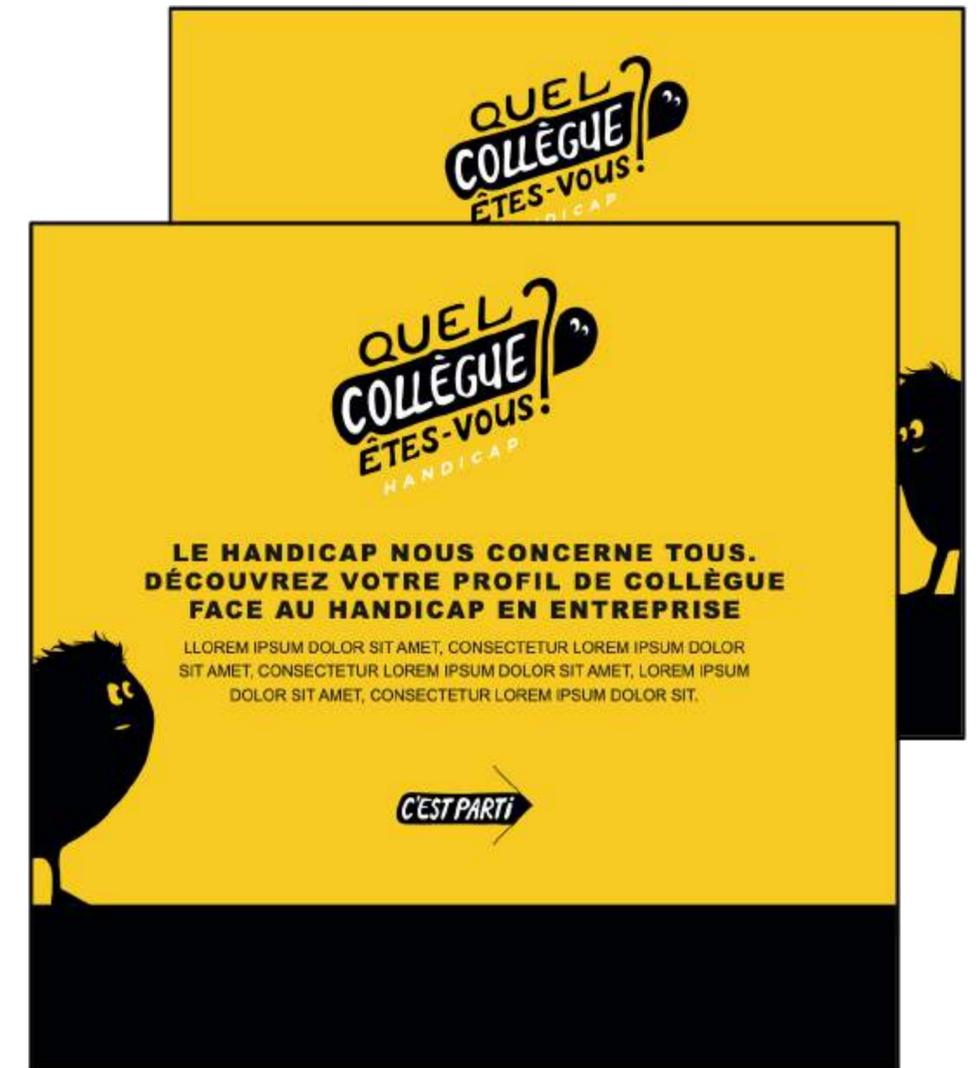
[en savoir +](#)



AFFICHAGE PERSONNALISÉ



ANIMATION TERRAIN



CAMPAGNE D'EMAILINGS



# Le media digital personnalisé dédié au handicap dans votre entreprise

Des contenus personnalisés et réactualisés régulièrement :  
articles, vidéos, interviews, podcasts...

Un eco-système media pour toucher l'ensemble  
des collaborateurs et des talents

plateforme digitale  
sur ordinateur,  
tablette et smartphone

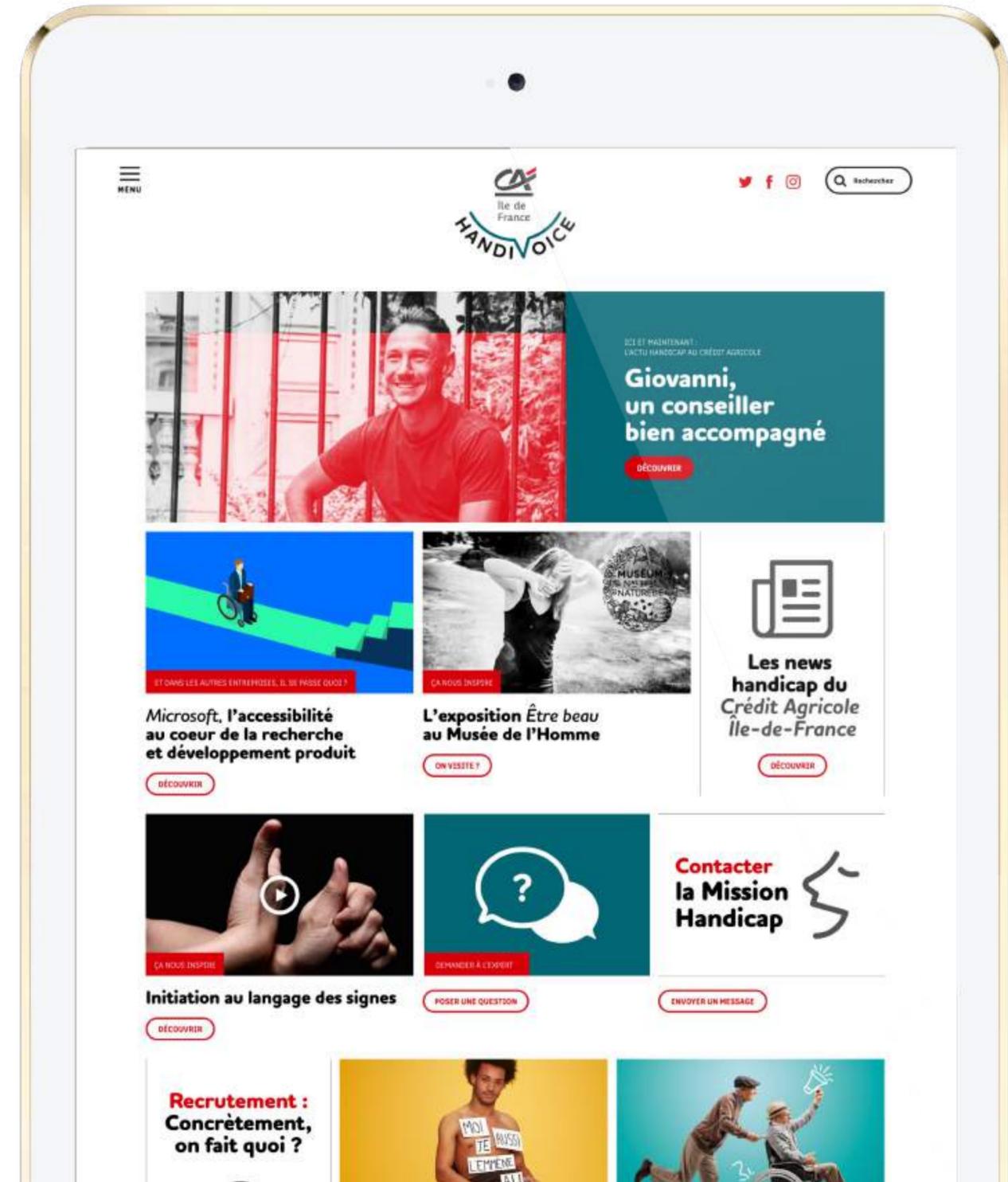
newsletter mensuelle  
avec contenus à la Une  
et lien vers la plateforme

réseaux sociaux  
contenus relayés  
sur les réseaux internes  
et externes

événements SEEPH  
relayés sur handivoice

affiches, QR code et goodies  
diffusés dans l'entreprise

[Vivre l'expérience handivoice](#)



 LE HANDICAP

Le handicap peut revêtir diverses formes et peut toucher n'importe qui, à n'importe quel moment. Souvent invisible, cela peut être un trouble moteur, une maladie cardiaque, des problèmes de dos, une déficience visuelle, un trouble psychique comme la dépression...

Ce sujet ne doit plus être un tabou. Il est d'intérêt d'en parler car des solutions existent qui vous permettent de travailler dans de bonnes conditions.

C'est le rôle de la Mission Handicap de Christian Dior, du Travail, de l'Assistante Sociale, de l'Inclusion, au sein des Divisions, et de la Charité de Christian Dior.

**Handicap & travail : chaque détail fait la différence.**

Christian Dior

 LA CRÉATIVITÉ

Lacticia est agent de magasin logistique, une fonction qui requiert beaucoup de mouvements. Alors, quand ses difficultés à lever le bras droit se sont fait ressentir, son responsable et le médecin du travail se sont concertés pour réaménager son poste de travail : un matériel réglable, en cabane et une position de travail ne sollicitant que le côté gauche de son corps.

**Handicap et travail : chaque détail fait la différence.**

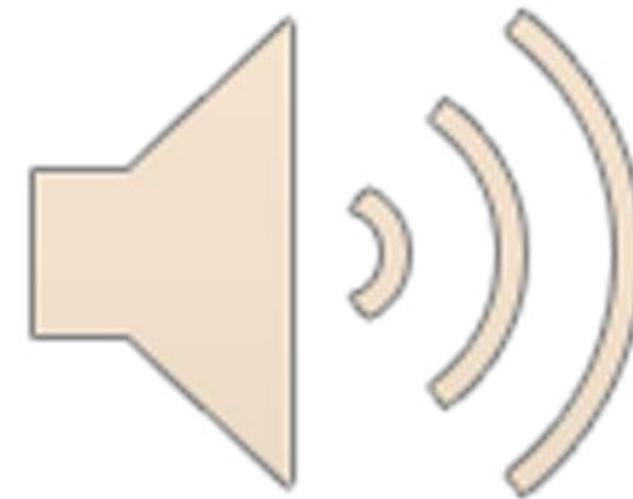
Christian Dior

Christian Dior  
COUTURE

**Handicap et travail : chaque détail fait la différence**







LONGCHAMP  
PARIS

DEPUIS QUE  
JE SUIS ÉQUIPÉE  
D'UN BRAS  
ARTICULÉE,  
MON QUOTIDIEN  
REPREND  
DES COULEURS.



Il y a plus de 15 ans, mon médecin a fait constater mon problème d'épaule comme maladie professionnelle. Longchamp a donc fait évoluer ma mission vers des tâches moins difficiles, sur des pièces moins lourdes. J'ai par la suite été équipée d'un bras articulé et mon temps de travail a été adapté à 65%, sans perte de salaire.

CATHERINE, managère à Segré, Atelier C

Une question ou besoin d'être accompagnée ?  
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.  
contact@longchamp.com - 02 41 94 52 76

TOUTES LES COULEURS  
DU HANDICAP  
ONT LEUR PLACE  
CHEZ LONGCHAMP

LONGCHAMP  
PARIS

DEPUIS QUE J'OSE  
DEMANDER  
DE RÉPÉTER  
CERTAINES  
INSTRUCTIONS,  
TOUS  
LES VOYANTS  
SONT AU VERT.



Du fait de ma dystonie, il arrive que j'oublie comment utiliser une machine que je n'ai pas manipulée depuis longtemps, ou que je mémorise difficilement un mode opératoire. Par conséquent je dois parfois demander à plusieurs reprises certaines informations. J'en ai parlé aux membres de mon équipe et ils se sont très naturellement adaptés à ma situation.

CATHERINE, managère à Roussay, Atelier A

TOUS

LES VOYANTS  
SONT AU VERT.

Une question ou besoin d'être accompagnée ?  
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.  
contact@longchamp.com - 02 41 94 52 76

TOUTES LES COULEURS  
DU HANDICAP  
ONT LEUR PLACE  
CHEZ LONGCHAMP

LONGCHAMP  
PARIS

MAINTENANT,  
JE PERÇOIS  
TOUTES  
LES NUANCES  
DE NOS  
ÉCHANGES.



Déclarer mon statut de travailleur handicapé m'a permis de bénéficier d'une prime en charge partielle de mes problèmes auditifs ainsi que des boutons anti-touche (à la maison). Cet équipement m'a permis de gagner en confort de travail, mais aussi de créer une communication plus fluide avec les membres de mon équipe.

MARIE, managère à Blandy, au sein de l'Atelier petite maroquinerie

Une question ou besoin d'être accompagnée ?  
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.  
contact@longchamp.com - 02 41 94 52 76

TOUTES LES COULEURS  
DU HANDICAP  
ONT LEUR PLACE  
CHEZ LONGCHAMP

**Être malvoyant,  
malentendant,  
avoir des problèmes  
de dos, une maladie  
évolutive... et s'épanouir  
chez Square Management,  
c'est possible !**



Écran large, logiciels de synthèse vocale, financement de prothèses auditives, fauteuils et bureaux ergonomiques, solutions de transport adapté... Vous n'imaginez pas les solutions pouvant être mises en place pour concrétiser le potentiel de développement de chacun. C'est le quotidien de notre charte handicap.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : [laetitia.paput@square-management.com](mailto:laetitia.paput@square-management.com)

Chez  
**square**  
management

la prise en compte du handicap,  
c'est du concret.

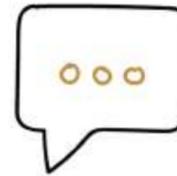
**« Mon handicap ?  
J'ai choisi d'en parler. »**

Romain Jourdren, DRH  
Square Management

« Je suis la preuve que handicap et responsabilités ne sont pas incompatibles. En tant que garant de la politique RH et sociale du groupe Square, il était évident pour moi que déclarer mon handicap devait avoir valeur d'exemple. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est un statut particulier qui offre des avantages et des droits en termes de vie professionnelle. Pourtant le recours à ce dispositif reste sous-utilisé, à cause de la réticence à s'identifier au terme « handicapé » et à certaines idées reçues.

Je considère, au-delà de mon cas personnel, que les salariés en situation de handicap - souvent invisible - sont d'autant plus méritants de tenir leur poste, fidèlement, malgré leurs difficultés »

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : [laetitia.paput@square-management.com](mailto:laetitia.paput@square-management.com)



Chez  
**square**  
management

la prise en compte du handicap,  
c'est du concret.

**On peut être en situation  
de handicap sans que tout  
le monde le sache.**



Vous êtes en situation de handicap et ne souhaitez pas que cela se sache : aucun problème. Mais si des aménagements peuvent vous permettre d'améliorer votre quotidien, nous pourrions les mettre en place, en toute confidentialité. Ce sera à vous, et à vous seul, de choisir d'expliquer ou non votre situation à vos collègues ou votre manager.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : [laetitia.paput@square-management.com](mailto:laetitia.paput@square-management.com)

Chez  
**square**  
management

la prise en compte du handicap,  
c'est du concret.

**Concilier  
soins et travail :  
on s'adapte.**



Vous avez besoin de consulter régulièrement un médecin ou de suivre des soins ? Nous pouvons, par exemple, aménager vos horaires de travail. Rechercher et mettre en place des solutions sur-mesure qui vous permettront de vous sentir mieux au travail et de libérer votre potentiel : c'est l'objectif de notre charte handicap.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : [laetitia.paput@square-management.com](mailto:laetitia.paput@square-management.com)

Chez  
**square**  
management

la prise en compte du handicap,  
c'est du concret.

PAROLE DE SALARIÉ

# Problèmes de dos évoqués, solutions trouvées.

"Sur les chantiers, j'avais de plus en plus mal au dos. J'en ai parlé à la Mission Handicap et aux Ressources Humaines, qui m'ont accompagné dans une reconversion professionnelle en bureau d'études. Si j'avais su, j'en aurais sans doute parlé plus tôt."

Accompagnement assuré. Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? [mission.rse.ineo@engie.com](mailto:mission.rse.ineo@engie.com)



PAROLE DE COLLÈGUE

# Troubles de l'audition évoqués, solutions financées.

Depuis qu'Alex est équipé de prothèses auditives, il communique beaucoup plus avec le reste de l'équipe, et nous travaillons de manière bien plus efficace. Ça a bien fait de parler de son besoin à la Mission Handicap et aux Ressources Humaines... depuis qu'il est équipé ça change tout."

Accompagnement assuré. Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? [mission.rse.ineo@engie.com](mailto:mission.rse.ineo@engie.com)



PAROLE DE MANAGER

# Besoin de soins évoqué, horaires aménagés.

"Inès arrivait en retard certains matins et, forcément, cela m'agaçait. Lorsqu'elle m'a expliqué qu'elle devait suivre des soins avant de venir au bureau, nous avons immédiatement réorganisé son temps de travail avec la Mission Handicap et les Ressources Humaines. Elle et moi sommes bien plus détendus depuis !"

Accompagnement assuré. Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? [mission.rse.ineo@engie.com](mailto:mission.rse.ineo@engie.com)



**On n'avait jamais vu le handicap comme ça !**





**QUAND LA MISSION HANDICAP  
TROUVE LES BONNES SOLUTIONS  
POUR SES COLLABORATEURS,**

**ÇA VA MIEUX !**

**“Une formation  
diplomante à  
un nouveau métier  
et quelques  
aménagement  
matériels pour  
me permettre  
de travailler avec  
mon bras paralysé.”**

Pierre-Etienne, conseiller en gestion de patrimoine

 Découvrez la suite de son témoignage  
et les actions de la Mission Handicap  
sur [cadif.handivoice.fr](http://cadif.handivoice.fr)



Mal au dos,  
difficultés à voir,  
à entendre ou  
à vous déplacer,  
diabète, cancer,  
obésité, problèmes  
cardiaques....

**QUAND LA MISSION HANDICAP  
TROUVE LES BONNES SOLUTIONS  
POUR SES COLLABORATEURS,**

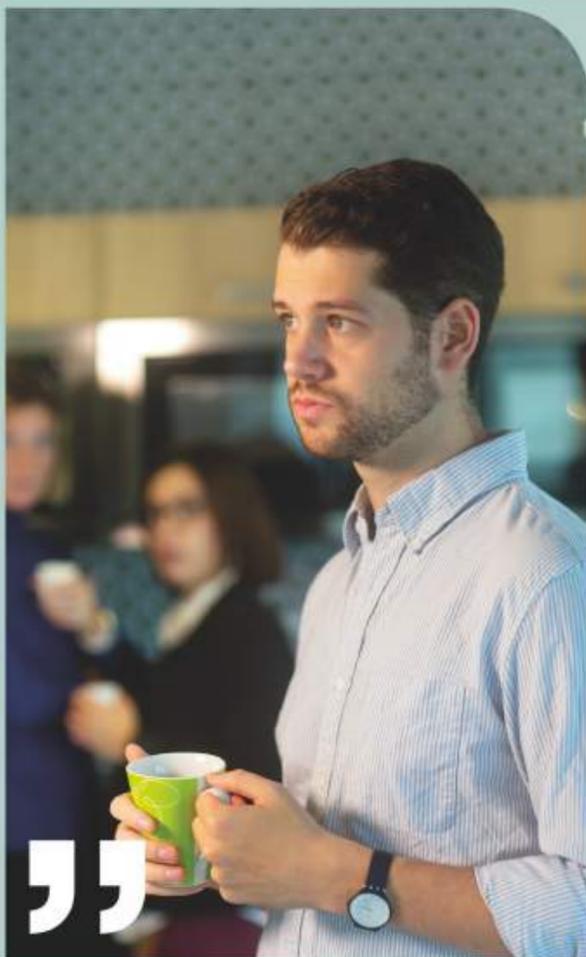
**ÇA VA MIEUX !**

LUI RÉPOND  
RAREMENT  
QUAND ON LUI  
DIT BONJOUR.

“  
Il est  
peut-  
être  
antipa-  
thique.”

OU PEUT-ÊTRE PAS.



Plus d'une  
personne  
sur dix est  
concernée par  
une déficience  
auditive.

Pour la compenser, certaines  
peuvent avoir recours à une  
prothèse, d'autres à la lecture  
labiale, certaines maîtrisent  
la langue des signes française,  
d'autres pas...  
Chaque situation est unique.  
Dans tous les cas, le premier  
réflexe à avoir, c'est de veiller  
à bien se placer en face de  
la personne pour lui parler.  
C'est simple non ?



LILA NE  
PARLE  
PAS  
BEAUCOUP  
EN RÉUNION.

“  
Elle est  
peut-  
être  
timide.”

OU PEUT-ÊTRE PAS.



Plus d'une  
personne  
sur dix est  
concernée  
par la  
malentendance.

Pour certaines personnes,  
un simple appareillage n'est  
parfois pas suffisant. En revanche,  
de nombreuses autres solutions  
existent pour permettre des  
interactions quotidiennes en  
groupe, comme des transcriptions  
textuelles ou l'utilisation d'un micro  
mobile relié à une bouche  
magnétique. Et bien sûr, le premier  
réflexe à avoir, c'est de ne pas  
parler tous en même temps.  
C'est simple non ?





**Mission Handicap**  
la beauté libérée

Difficile de rester à l'écoute de vos clientes ?

**Confiance n°1**  
nous pouvons vous aider à financer des prothèses auditives.

Trouver LA solution qui libérera votre potentiel, notre Mission handicap est là pour ça.

Alors, si vous avez une difficulté dans votre travail en raison d'un handicap ou de votre état de santé, venez nous en parler en toute confidentialité.

**Pour plus d'informations ?**  
Contactez notre Mission Handicap : missionhandicap@nocibe.fr

**NOCIBÉ**  
la beauté libérée

Ensemble, libérons votre potentiel.

**Mission Handicap**  
la beauté libérée

Mal au dos ?

**Confiance n°3**  
une table réglable en hauteur ou un fauteuil ergonomique peuvent vous soulager.

Trouver LA solution qui libérera votre potentiel, notre Mission handicap est là pour ça.

Alors, si vous avez une difficulté dans votre travail en raison d'un handicap ou de votre état de santé, venez nous en parler en toute confidentialité.

**Pour plus d'informations ?**  
Contactez notre Mission Handicap : missionhandicap@nocibe.fr

**NOCIBÉ**  
la beauté libérée

Ensemble, libérons votre potentiel.



**Sophie Cluzel** @s\_cluzel · 2h

Bravo à @Nocibe ,acteur engagé qui lance une campagne de recrutement à destination des personnes handicapées. C'est par ce type d'initiative que nous contribuerons à façonner l'entreprise inclusive et à faire évoluer les mentalités! #Emploi #Handicap

Nocibé recrute et déploie sa politique handicap

lefigaro.fr

4 22 35

Nocibé  
Campagne de sensibilisation / événement de recrutement itinérant

**Egalité  
Professionnelle**

**Prévention  
du sexisme**



**Communication  
Sensibilisation  
Promotion de la mixité  
des métiers**

le handicap

**l'égalité professionnelle et la  
prévention du sexisme et du harcèlement**

l'orientation sexuelle

La diversité et l'inclusion

l'emploi des jeunes et l'alternance

...

dans

l'organi

sation

# QUEL COLLEGE ETES-VOUS?

Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face à l'égalité professionnelle et au sexisme

**QUITTER**

## BNP PARIBAS & L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semble être un acquis pour tous... et pourtant certains réflexes ou comportements, souvent involontaires, y portent atteinte au quotidien.

Chez BNP Paribas, nous tenons à être particulièrement vigilants et assurer à chaque collaborateur, femme ou homme, une égalité de traitement, les mêmes chances de réussir et de trouver son équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

**ON CONTINUE?**



**QUITTER**

## QUAND 2 FEMMES COLLEGGES VONT DÉJEUNER ENSEMBLE, QUELLE PENSÉE VOUS VIENT À L'ESPRIT ?

- Elles vont passer un moment entre amies
- Elles vont avancer sur un dossier qui les réunit au travail
- Elles développent leur réseau au sein de l'entreprise



**LE SEXISME SE MANIFESTE PAR DES PROPOS OU DES COMPORTEMENTS QUI INFÉRIORISENT LES FEMMES.**

- Elle a des arguments pour convaincre
- Elle arrive très bien à gérer son travail et sa famille
- Un homme, ça rassure les clientes

**SANS QU'ON EN SOIT FORCÉMENT CONSCIENT, DES REMARQUES ANODINES ET RÉPÉTÉES SUR LES TENUES VESTIMENTAIRES OU DES ATTRIBUTS PHYSIQUES ENTRETIENNENT UN « SEXISME ORDINAIRE » DANS L'ENTREPRISE.**



Une expérience digitale et ludique de 15 minutes où chaque collaborateur interroge des comportements et reçoit des clés pour faire évoluer

+

Une mécanique de valorisation de chaque participant et de diffusion des conversations

LA DÉCOUVERTE LUDIQUE DE SON PROFIL

UNE CAMPAGNE D'ANIMATION DE TOUTE L'ENTREPRISE



**QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?**

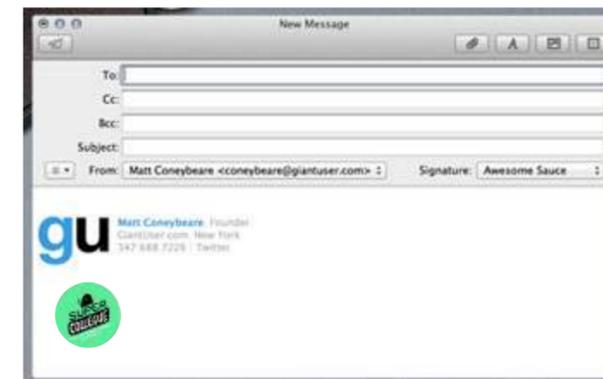
Michel Martin, vous êtes...

**LE COLLÈGUE D'AUJOURD'HUI BIEN DANS SON TEMPS**  
Vous vous affranchissez des conventions et des stéréotypes hérités du passé. Vous pensez qu'être à l'écoute de ses aspirations est la clé pour s'épanouir au travail. Femme ou homme, c'est surtout la compétence qui fait la différence à vos yeux.

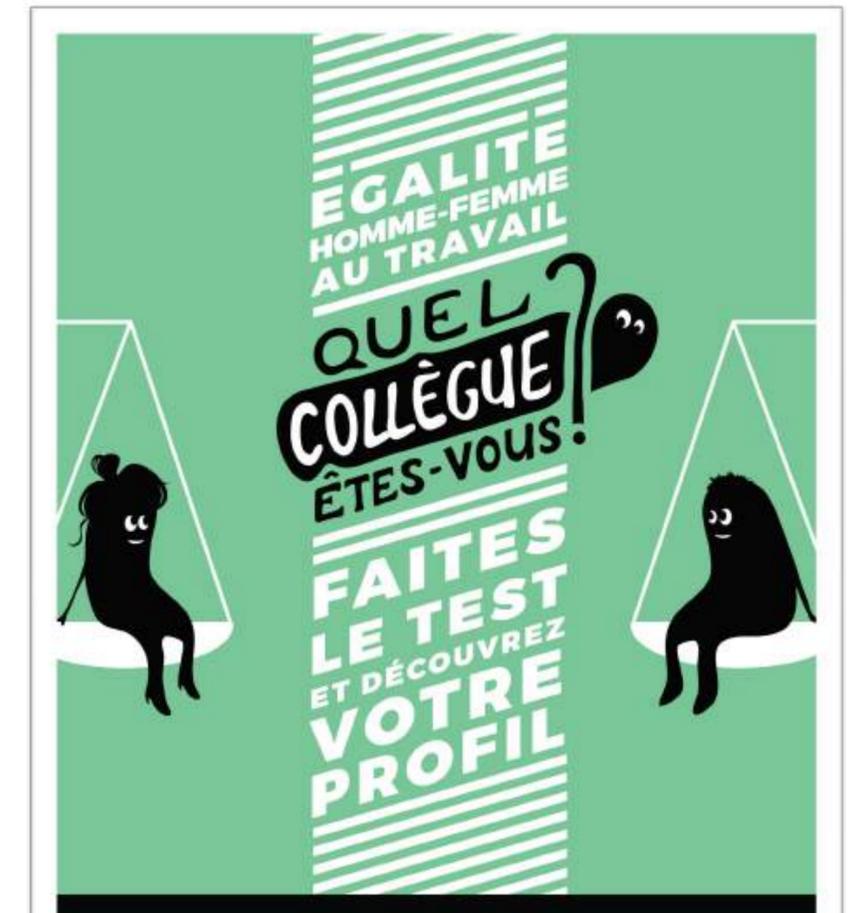
TELECHARGEZ VOTRE PROFIL COMPLET

**L'égalité Homme / Femme chez Allianz**  
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut

**Vos contacts Diversité**  
Laurent Picot 01 55 03 04 05 [laurent.picot@allianz.fr](mailto:laurent.picot@allianz.fr)  
Gilles Dubost, 01 55 07 08 09 [gilles.dubost@llianz.fr](mailto:gilles.dubost@llianz.fr)



UNE VALORISATION GRÂCE À DES GOODIES PHYSIQUES ET DIGITAUX



**ÉGALITÉ HOMME-FEMME AU TRAVAIL**

**QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?**

**FAITES LE TEST ET DÉCOUVREZ VOTRE PROFIL**

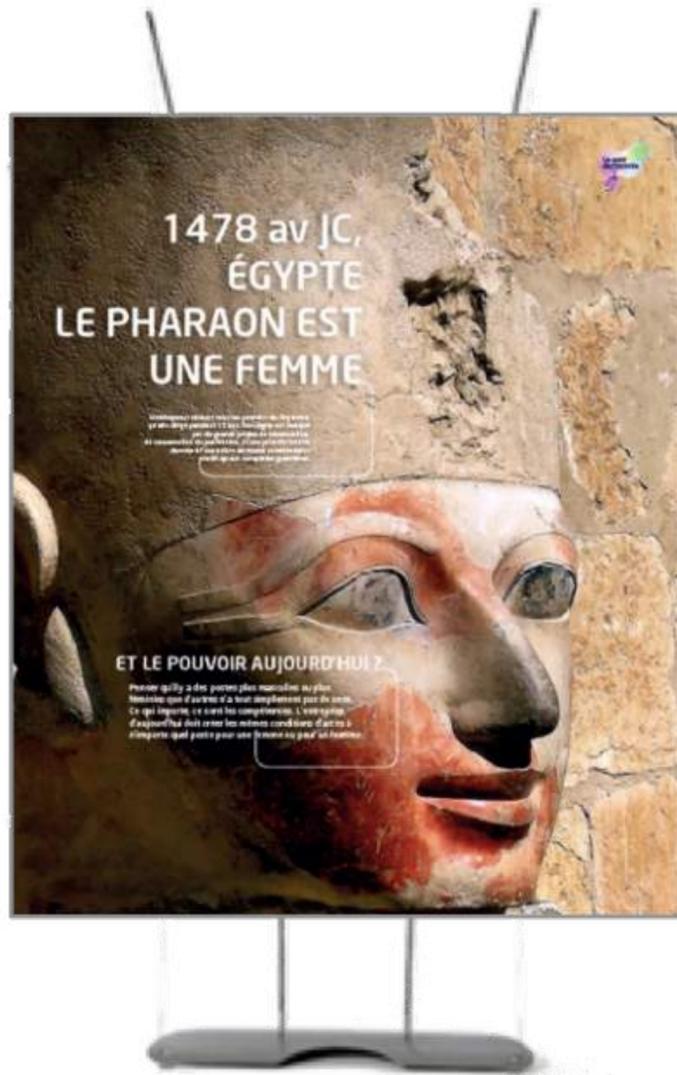
EURONEXT

Rendez-vous sur [quel-college.com/euronext](http://quel-college.com/euronext)





# L'expo-parcours personnalisée sur l'égalité professionnelle femme-homme dans votre entreprise



Le Sens de l'Histoire  
6 panneaux types, 1 panneau personnalisé, 6 emailings



axelleless • Abonné(e)  
Kwerk Haussmann

axelleless Merci à l'association @ellevate\_your\_curiosity (que J'aime ce nom!;) de m'avoir invitée à partager mon parcours. Une squad good vibes only. Vive la Sororite, plus que jamais. #strongertogether #ellevateyourcuriosity #futureisfemale #ConseilsEtBienveillance Et @kwerkparis, on est décidément trop bien chez vous 🙌🙌🙌 #bestworkplace Expo géniale @eliesicsic (Googlisez Stéphanie Shirley!! )

marjo\_kert @axelleless : merci: ton énergie, ton enthousiasme nous ont Elevées ce soir 🙌🙌 @Ellevate\_your\_curiosity @kwerkparis

saralixuriguera Merci @axelleless d'avoir accepté l'invitation de @ellevate\_your\_curiosity. Échange si



76 J'aime

IL Y A 11 HEURES

Add a comment...





# L'expo virtuelle accessible en digital

présentée dans un mini-site personnalisé

**Inserm**

**Bienvenue dans l'exposition LE SENS DE L'HISTOIRE**

Debate au sujet de l'égalité entre femmes et hommes au travail, cette exposition vous fera voyager dans l'espace et dans le temps, de l'Égypte antique à l'ère d'aujourd'hui. Préparez-vous à découvrir des personnages et des faits historiques... et à réaliser que tous les âges ont leurs propres enjeux sur le plan des femmes et des hommes dans l'entreprise ainsi que les fruits de constructions culturelles que nous pouvons facilement dépasser dès lors que nous en prenons conscience. Bonne visite !

**ENTRER DANS L'EXPOSITION**

**RÉSERVER LA VISITE GUIDÉE**

Écrivez vos questions ou vos réactions dans le livre d'or

Message:

Envoyer

Pour toute question, vous pouvez contacter :

Le réseau point de égalité professionnelle en Occitania Pyrénées: [reseau@toulouseinserm.fr](mailto:reseau@toulouseinserm.fr)

Le dispositif de signalement des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexuels: [signalement@inserm.fr](mailto:signalement@inserm.fr)

La Cellule d'accompagnement externe contre les violences sexistes et sexuelles: [cecs@inserm.fr](mailto:cecs@inserm.fr)

Le service de médiation de prévention: [medias@toulouseinserm.fr](mailto:medias@toulouseinserm.fr)



Visiter l'exposition





# L'expo virtuelle accessible en digital

Le kit de communication mis à votre disposition

**LE SENS DE L'HISTOIRE** **Inserm**

L'INSERM Occitanie Pyrénées vous invite à une exposition pas comme les autres

Dédiée au sujet de l'égalité entre femmes et hommes au travail, cette exposition digitale vous fera voyager dans l'espace et dans le temps, de l'Egypte antique à l'Asie d'aujourd'hui.

Préparez-vous à découvrir des personnages et des faits étonnants... et à réaliser que tous les a priori que nous pouvons avoir sur la place des femmes et des hommes dans l'entreprise sont le fruit de constructions culturelles que nous pouvons facilement dépasser dès lors que nous en prenons conscience.

Si jamais les images de cet email et le bouton C'EST PARTI s'apprennent pas, veuillez cliquer sur le lien en bas de mail.

**C'EST PARTI**

Accès direct: <http://www.lesensdelhistoire.fr/inserm>

**Inserm** | Fonds Egalité Professionnelle

**LE SENS DE L'HISTOIRE**

**L'EXPOSITION DIGITALE DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUT**

Visitez-là dès maintenant en vous rendant sur : [lesensdelhistoire.fr/inserm](http://lesensdelhistoire.fr/inserm) ou en scannant ce QR Code

Visiter l'exposition





## Le 1er dispositif personnalisé pour libérer la parole sur le sexisme ordinaire dans l'entreprise



Des Mots Qui Comptent  
1 livre personnalisé et un dispositif d'emails



[Voir le film 1](#)



[Voir le film 2](#)

# Oui

on peut toujours  
**RIGOLER**

**Au travail,** l'humour s'invite naturellement et spontanément dans les conversations. C'est normal et cela crée en général une bonne ambiance au quotidien.

Mais dès lors qu'un propos ou qu'une blague devient dévalorisant ou dégradant envers une collaboratrice ou un collaborateur, alors il n'est plus drôle.

Et s'il porte sur des attributs physiques ou sur le genre d'un ou d'une salarié(e), alors il peut constituer un agissement sexiste ou une situation de harcèlement sexuel, et il n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

**SMA**

# Oui

on peut toujours  
**TISSER  
DES LIENS**

**Au travail,** il n'est pas rare que l'on sympathise avec un ou une collègue. Et c'est bien normal : après la famille, l'entreprise constitue souvent notre principal cercle de socialisation.

Mais dès lors qu'une interaction n'est souhaitée ou provoquée que par une des deux personnes, alors elle n'est plus mutuelle.

Et si ce rapprochement est subi de manière insistante au point de mettre l'autre dans une situation gênante, alors il peut constituer une situation de harcèlement sexuel, et n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

**SMA**

# Oui

on peut toujours  
**FAIRE DES  
COMPLIMENTS**

**Au travail,** on fait naturellement des remarques à ses collègues sur leur nouvelle tenue ou leur coupe de cheveux. C'est normal et cela crée en général une bonne ambiance au quotidien.

Mais dès lors qu'un propos devient déplacé ou insiste sur un caractère physique ou sexuel d'un(e) salarié(e), alors il n'est plus bienveillant.

Et s'il place la personne en question dans une situation gênante où elle ne sent pas en capacité de répondre, alors il peut constituer un agissement sexiste ou une situation de harcèlement sexuel, et n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

**SMA**

AGIR >>>>>>  
DURABLEMENT



# « ELLE DOIT AVOIR SES RÈGLES »

Si l'on parle de l'entreprise et de son règlement intérieur, cela est tout à fait vrai.

**Si l'on parle d'une collègue et de ses réactions, cela est tout à fait déplacé.**

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

**Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.**



Pour en savoir plus, scannez le QR code.



AGIR >>>>>>  
DURABLEMENT



# « IL Y A DU MONDE AU BALCON »

Entendre cela dans un théâtre ou une salle de concert, c'est toujours bon signe.

**Entendre cela dans l'entreprise à propos d'une collaboratrice, c'est toujours signe de sexisme.**

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

**Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.**



Pour en savoir plus, scannez le QR code.



AGIR >>>>>>  
DURABLEMENT



# « ELLE A TENDANCE À MINAUDER »

On parle d'un chat ? C'est une remarque courante..

**On parle d'une collègue ? C'est une remarque sexiste.**

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

**Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.**



Pour en savoir plus, scannez le QR code.





# ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé  
UN PROPOS qui infériorise  
UN MESSAGE inadapté  
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

**Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants**

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise\* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



**ESSILOR**

\* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.



# ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé  
UN PROPOS qui infériorise  
UN MESSAGE inadapté  
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

**Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants**

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise\* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



**ESSILOR**

\* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.



# ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé  
UN PROPOS qui infériorise  
UN MESSAGE inadapté  
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

**Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants**

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise\* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



**ESSILOR**

\* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.

# **Inclusion LGBTQ+**



**Communication  
Sensibilisation  
Marque Employeur**

**SOYONS  
SÉRIEUX!**

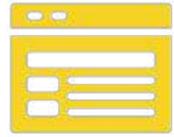
Le dispositif de sensibilisation à l'inclusion LGBTQ+ personnalisé, en événementiel et/ou digital





### 6 gifs animés

pour rythmer la vie digitale de l'entreprise : son intranet, ses réseaux sociaux, ses signatures d'emails...



Une landing page événementielle pour présenter les engagements de l'entreprise



Une suite de 5 emailings de sensibilisation pour aborder des sujets concrets : la déclaration du conjoint sur la mutuelle, les abus de langage courant...





# Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face à l'inclusion LGBTQ+

En savoir +



**QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?**

**QUITTER**

**POUR PARLER DE VOTRE DIRECTEUR QUI EST HOMOSEXUEL, VOTRE MANAGER L'APPELLE 'LA PATRONNE'**

Vous être choqué mais ne dites rien car cela vient de votre manager

Vous ne réagissez pas, c'est de l'humour potache

Vous lui faites remarquer que son propos est homophobe, sanctionnable, et pourrait aussi blesser d'autres personnes dans l'entreprise

Mentions Légales

**L'ORIENTATION SEXUELLE N'A PAS D'INFLUENCE SUR LA CAPACITÉ D'UN INDIVIDU À**

IMPOSER SES DÉCISIONS    MANAGER    PORTER ATTENTION À L'AUTRE

NE NOUS LAISSONS PAS PIÉGER PAR DES STÉRÉOTYPES QUI LAISSERAIENT CROIRE QUE LES PERSONNES LESBIENNES, GAYS, BISEXUELLES OU TRANSGENRES AURONT DES QUALITÉS OU DES COMPÉTENCES DIFFÉRENTES DES AUTRES.

**ON CONTINUE?**

Mentions Légales

**L'INCLUSION LGBTQ+ EN ENTREPRISE ÇA SE PASSE TOUS LES JOURS**

PAS SEULEMENT QUAND IL Y A UN ARC-EN-CIEL

**DEVENEZ SUPER COLLÈGUE**

INCLUSION LGBTQ+

Rendez-vous sur [quel-colleague.com/heineken-lgbt](http://quel-colleague.com/heineken-lgbt)

**HEINEKEN** FRANCE BOISSONS

# **Diversité dans l'entreprise**



**Communication  
Sensibilisation  
Événements**

# Production de contenu et de newsletter pour animer l'entreprise toute l'année sur la diversité et l'inclusion

Des articles, des vidéos et des podcasts produits pour vous, sur votre politique Diversité & Inclusion et regroupés dans une newsletter



Voir le film



**la newsletter de toutes les diversité d'Essilor**  
mars/avril 2021

**Un nouveau rendez-vous dédié à la diversité**

Une entreprise diverse et inclusive, c'est une entreprise capable d'accueillir et de faire grandir les talents de chacun, avec leurs différences et leurs spécificités. Femmes et hommes, jeunes et moins jeunes, quelles que soient leurs origines sociales, géographiques, leurs religions, leurs orientations sexuelles ou leurs situations de handicap : toutes et tous sont les bienvenus chez Essilor.

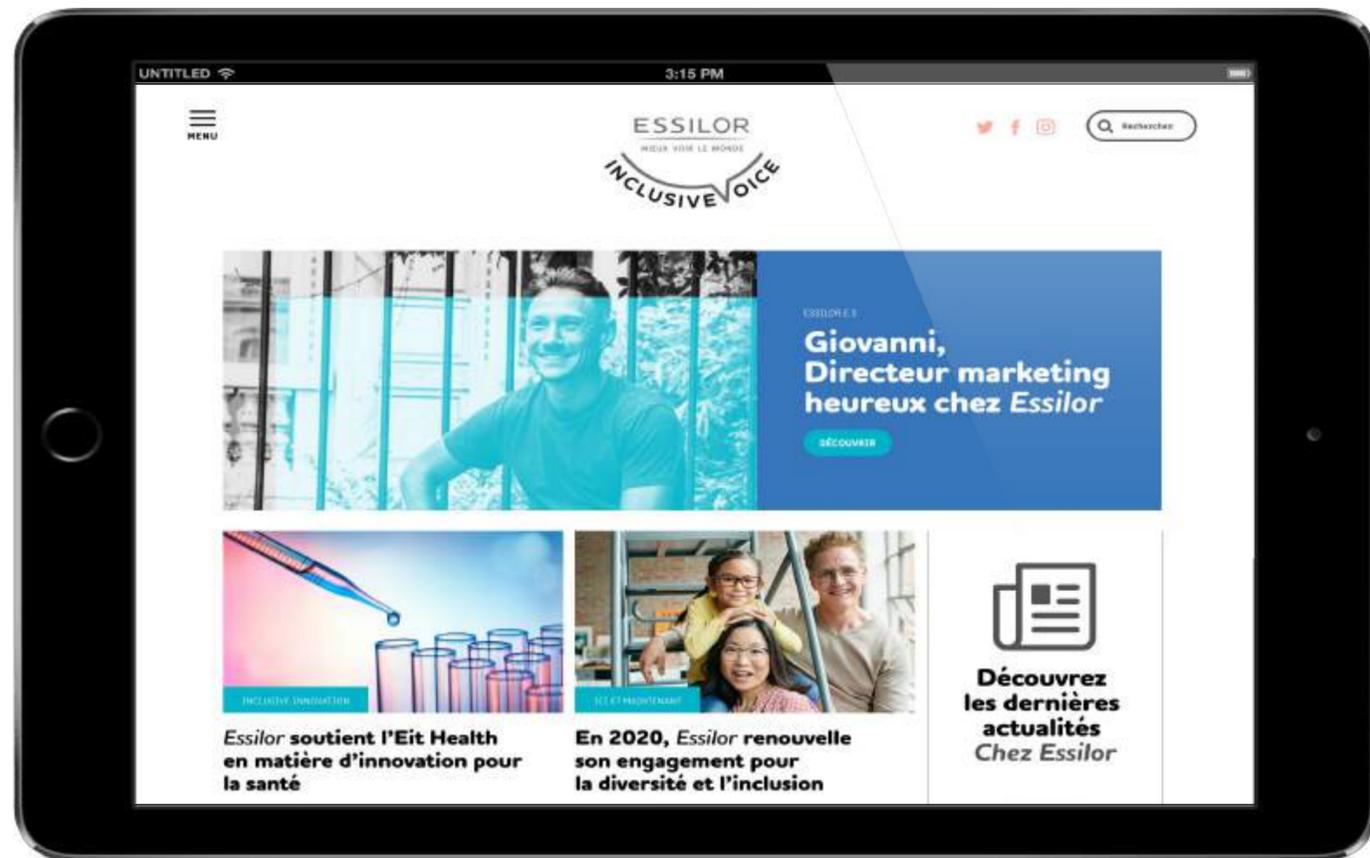
Avec cette newsletter nous nous retrouverons tous les deux mois pour mieux comprendre les enjeux de la diversité et de l'inclusion au sein d'Essilor, en France.

**À découvrir dans ce numéro et sur Hello Essilor ! :**

- Collaboration entre générations :**  
Essilor prend le pouls du vécu des salariés.  
[Participez à l'enquête](#)
- Égalité femmes-hommes :**  
Tout comprendre à l'index égalité professionnelle et la situation chez Essilor. Un podcast exceptionnel avec Anne-Sophie Berrard.  
[Écoutez le podcast](#)
- Diversité et inclusion :**  
Levier de bien-être au travail, d'innovation et de performance économique.  
[Lisez l'article](#)
- ACTU :**  
Aujourd'hui c'est la Journée Internationale des Droits des Femmes. Postez votre photo et votre message de soutien pour marquer cette journée.  
[Je participe !](#)



## Le media digital personnalisé pour renforcer la culture de diversité et d'inclusion



**newsletter bimensuelle**  
avec contenus à la Une  
et lien vers la plateforme

**plateforme digitale**  
sur ordinateur,  
tablette et smartphone

**affiches, QR code et goodies**  
diffusés dans l'entreprise

**réseaux sociaux**  
contenus relayés  
sur les réseaux internes  
et externes



**événements D&I**  
relayés sur InclusiveVoice

# “ Le nouveau technicien ? Elle s’appelle Léa. ”

Trouvez-vous surprenant qu’une femme exerce un métier traditionnellement masculin ?  
Après tout cela a peu d’importance.

Ce qui compte, c’est que chacune et chacun puisse exercer ses talents et s’épanouir, quel que soit son genre ou sa fonction dans le Groupe... et que chacune et chacun les respecte.

Chez Orange, que vous soyez une femme ou un homme, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



# “ On peut s’en parler demain ? Il faut que je passe voir mon père. ”

Pensez-vous qu’il s’agisse d’une situation urgente, ou bien du quotidien d’une ou d’un collègue en charge d’un parent en perte d’autonomie ?  
Après tout, cela a peu d’importance.

Ce qui compte, c’est que chacune et chacun d’entre nous ait la même liberté de choix en matière d’équilibre vie personnelle/vie professionnelle, quel que soit son genre ou son niveau de responsabilité dans l’entreprise... et que chacune et chacun les respecte.

Chez Orange, que vous soyez une femme ou un homme, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



**“ Oui oui,  
elle y va avec  
sa compagne. ”**

Trouvez-vous étonnant qu'une collègue soit aussi à l'aise avec son homosexualité ? Après tout l'orientation sexuelle de chacune et chacun, ça a peu d'importance.

**Ce qui compte, c'est que chacune et chacun d'entre nous, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, se sente à l'aise d'être qui elle ou il est, grâce à un environnement inclusif et tolérant dont nous sommes tous garants.**

Chez Orange, quelle que soit votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



**“ Ah, tu jeûnes  
aujourd'hui ?  
Eh bien, déjeunons  
ensemble  
une autre fois ! ”**

Pensez-vous qu'il s'agisse d'une conversation avec une ou un collègue qui observe une tradition religieuse ou bien qui a un régime alimentaire spécifique ?  
Après tout, cela a peu d'importance.

**Ce qui compte, c'est que lorsqu'on a une croyance religieuse ou un style de vie particulier, on se sente à l'aise d'être soi-même dans l'entreprise, et que chacune et chacun respecte ses collègues.**

Chez Orange, quelles que soient vos convictions, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne





COLLECTIVE. SUPPORTIVE. INCLUSIVE.

**ON PEUT ÊTRE**

- UN HOMME
- UNE FEMME
- QUINQUAGÉNAIRE
- JEUNE DIPLOMÉ
- HANDICAPÉ

**ET**

- PROGRESSER
- S'ÉPANOUIR
- CHANGER DE POSTE
- GAGNER EN RESPONSABILITÉ

Le 28 OCTOBRE, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles.

**SONIA EST**

- PIANISTE
- MALVOYANTE
- MAMAN
- TATOUÉE
- AUTODIDACTE

**ET**

- MANAGE UNE EQUIPE
- DIRIGE UN MAGASIN
- SIÈGE AU COMITÉ DE DIRECTION
- CHANGE DE POSTE

**李強是**

- 單身父親
- 電影發燒友
- 沒有畢業證書
- 糖尿病患者
- 禿頂

**目**

- 升職
- 出差
- 超標完成計劃
- 培育人才

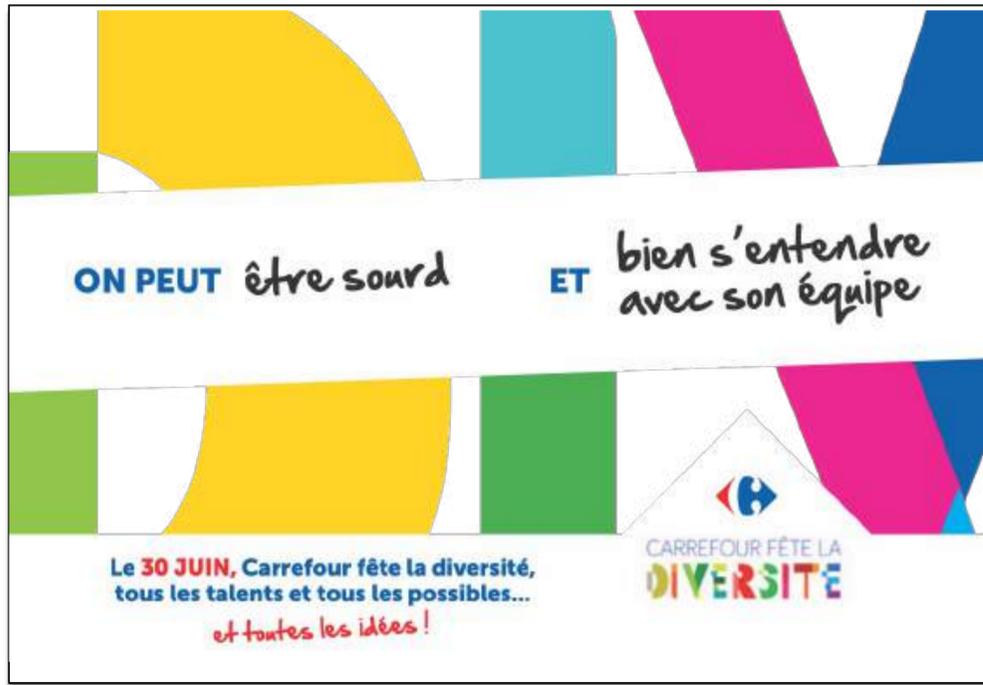
福為多樣性、人才與所有可能性進行慶祝。

工作多樣化  
夥伴多元化

果

元化

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT être sourd ET bien s'entendre avec son équipe

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...  
et toutes les idées!

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT être aidant ET être présent

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...  
et toutes les idées!

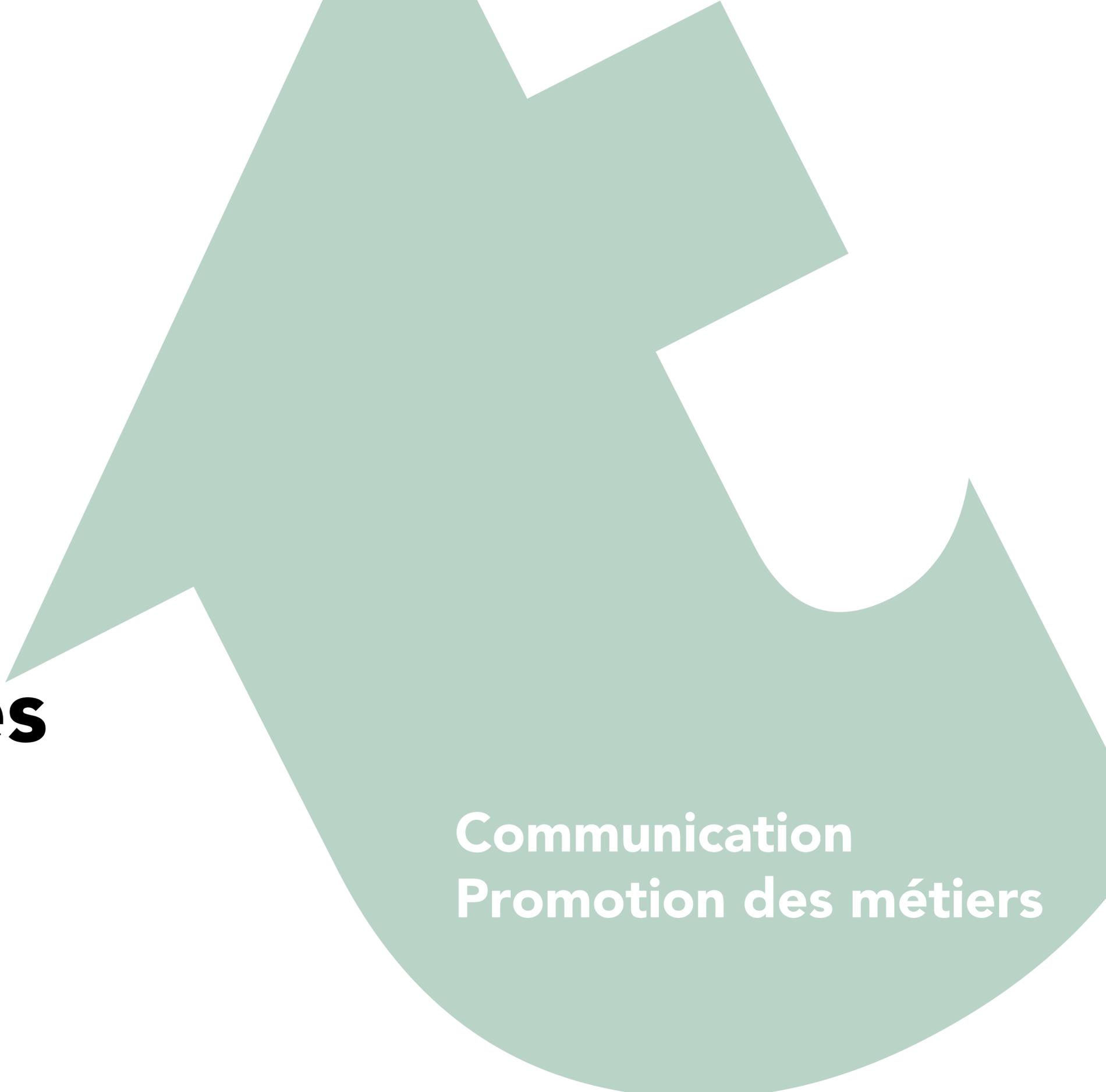
CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT venir de loin ET aller loin :)

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...  
et toutes les idées!

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



**Emploi des jeunes**

**Communication  
Promotion des métiers**



Atlas  
Communication plurimedia

Voir le film



tell me  
the truffe

Voir le film



campagnes de communication interne

campagnes de recrutement

édition et journaux internes

événements et challenges

guides ciblés : managers, acheteurs, médecins du travail

sites web

identités visuelles

...

**tell me  
the truffe**

[www.tellmethetruffe.com](http://www.tellmethetruffe.com)

**35 rue truffaut 75017 Paris**

**09 51 55 51 55**

**contact@thetruffe.com**