



L'inclusion en action : comprendre et accompagner les situations sensibles



Frédérique Sauvageot

Directrice de la QVCT du domaine immobilier et des espaces de travail - **ORANGE**



Marie Larssonneau

Responsable du rayonnement et des relations externes - **AFMD**



Sinem Beaujan

Global engagement strategist
SEDUS



INTRODUCTION

Qu'implique la notion d'inclusion dans le monde du travail ?

Quelles sont les situations dites sensibles ?

Le terme « sensible » n'est-il pas trop flou ?

Comment dépasser les catégories ?

Innovater avec, innover pour : l'innovation inclusive au service de la transformation des organisations

Estelle Peyrard

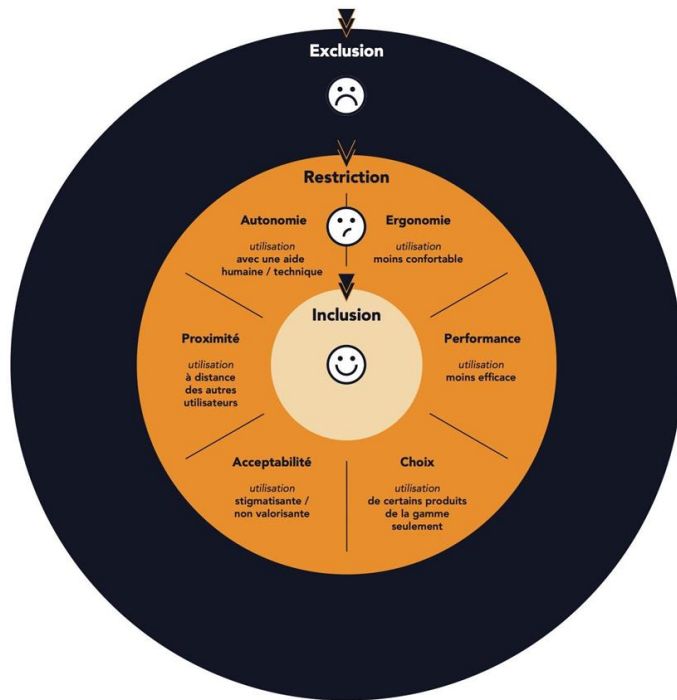
Utilisatrices et utilisateurs dans leur diversité

Votre organisation, produit ou service envisage-t-il l'utilisateur ou utilisatrice dans sa diversité ?



Exclus by design ?

Les produits et les services qui nous entourent créent de l'exclusion.
L'innovation inclusive vise l'usage par le plus grand nombre, sans restriction.



Exclusion

Je ne peux pas utiliser le produit ou le service



Restriction

je peux utiliser le produit ou le service avec une ou plusieurs restrictions



Inclusion

je peux utiliser le produit ou le service sans restriction

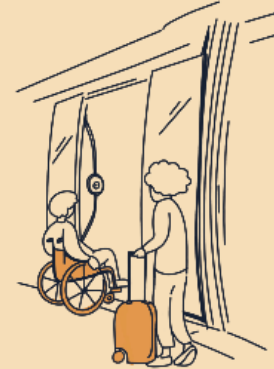
Les 7 principes de la conception universelle

Votre organisation, produit ou service respecte-t-il les 7 principes de conception universelle ?

1

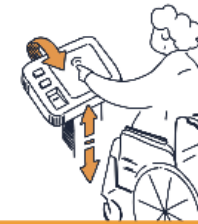
Utilisation équitable

Le produit ou service est utile pour tous et fournit la même qualité d'expérience pour tous.



Flexibilité d'utilisation

Le produit ou service s'adapte à une variété de préférences et de capacités.



2

Utilisation simple & intuitive

L'usage d'un produit ou service est facile à comprendre quel que soit le niveau d'expérience et de connaissances.



3

Information perceptible

Les informations utiles ou nécessaires à l'usage d'un produit ou service sont fournies sous différents formats (visuel, audio, tactile, ...) de façon à être perceptibles par tous.



4

Tolérance pour l'erreur

Le produit minimise les possibilités de mauvaise manipulation et ne présente pas de danger en cas d'emploi incorrect.



5

Effort physique minimal

L'utilisation du produit ou service demande un effort physique minimal et de courte durée.



6

Dimension et espace libre pour l'approche et l'utilisation

Le produit est facile à atteindre quelles que soient la taille et la position de l'utilisateur et de son assistant.



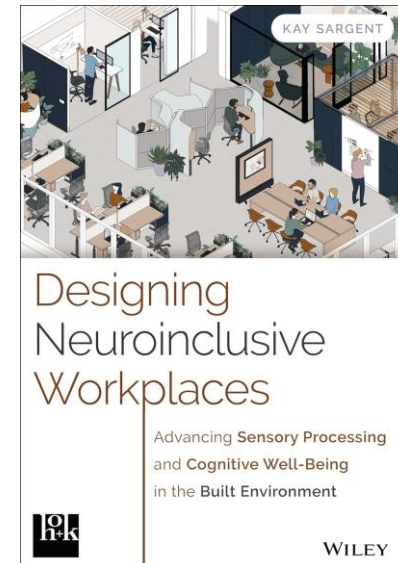
7

Quelles solutions d'aménagement et de design ?



© Sedus mediacenter

« L'aventure inclusive » de SEDUS
Enseignements de l'expérience



SEDUSINSIGHTS

L'OBSERVATOIRE DES TENDANCES DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

ALL INCLUSIVE

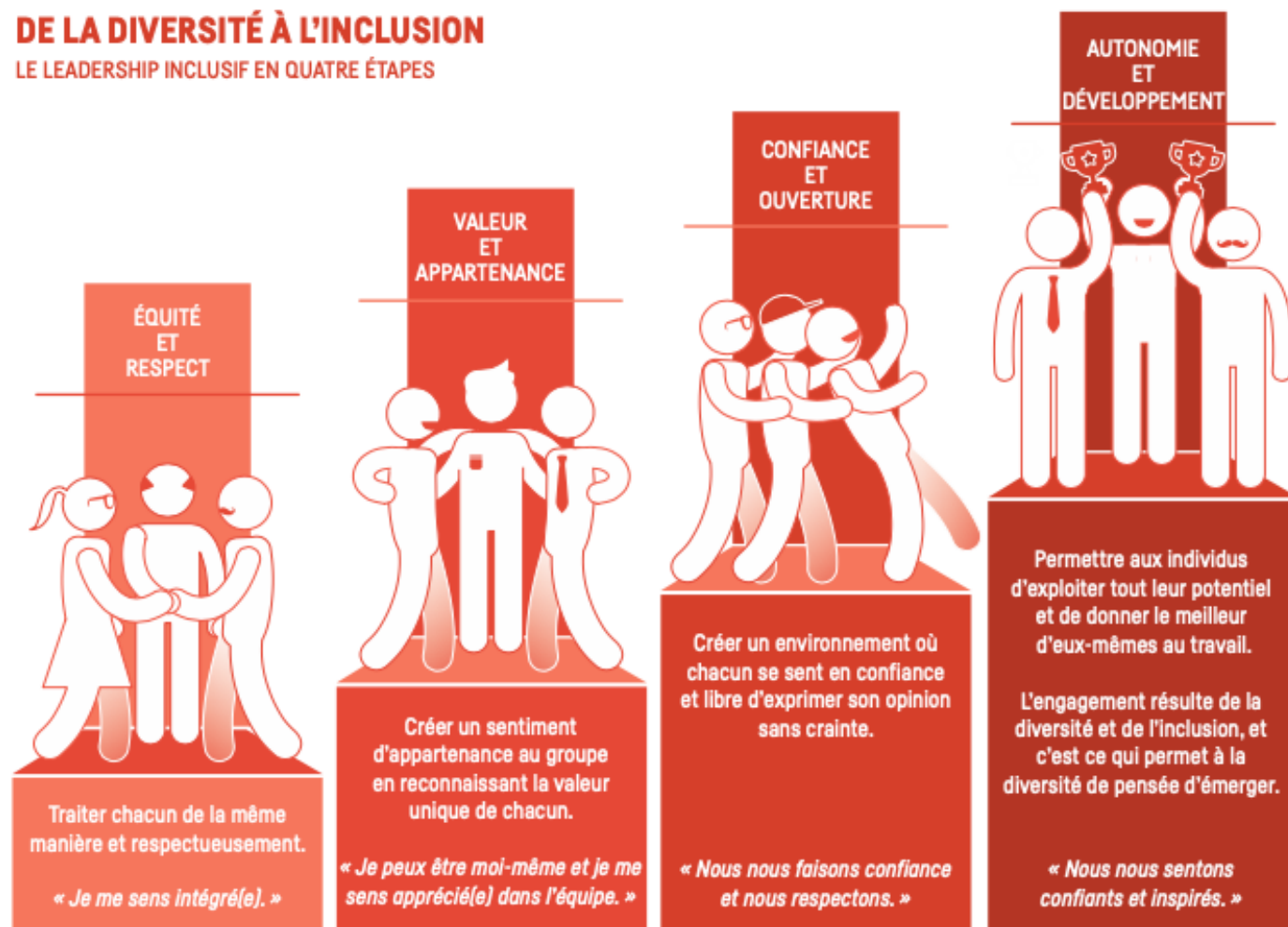


LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION, LEVIERS DE PERFORMANCE DES ÉQUIPES

sedus

DE LA DIVERSITÉ À L'INCLUSION

LE LEADERSHIP INCLUSIF EN QUATRE ÉTAPES



LA GESTION DE L'INCLUSION DANS L'ENTREPRISE

L'affaire de tous

ORGANISATION



- Promouvoir la diversité cognitive et démographique de la force de travail.
- Mettre l'accent sur la performance des équipes et leurs modes de pensée hétérogènes.
- Placer l'inclusion et la diversité au cœur de la stratégie d'entreprise.
- Façonner l'infrastructure.

RESPONSABLE



- Encourager l'ouverture d'esprit et la cohésion dans le travail des équipes.
- Servir de modèle et répondre des actions/résultats.
- Suivre les progrès de l'équipe.
- Fixer des objectifs clairs en matière d'inclusion.

RH



- Aider les collaborateurs à comprendre leur propre approche de la résolution de problèmes.
- Embaucher les collaborateurs en tenant compte de la diversité cognitive.
- Encadrer les formations sur les préjugés inconscients.
- Élaborer les processus de résolution des conflits.

COLLABORATEUR



- S'adapter à la culture d'entreprise et au profil de poste.
- Développer ses capacités cognitives, accroître son efficacité personnelle, réfléchir à son évolution de carrière.
- Comprendre son rôle dans l'équipe.
- Prendre des décisions efficaces.

LE BUREAU INCLUSIF

OFFREZ LA DIVERSITÉ SPATIALE À VOTRE ÉQUIPE !

Les bureaux qui possèdent des espaces aménagés différemment et des environnements de travail variés permettent aux collaborateurs de choisir le cadre le plus adapté à leurs besoins professionnels et personnels. Ils peuvent ainsi mieux vivre leur neurodiversité et être davantage à l'écoute de leurs propres sensibilités, pour mieux travailler, individuellement ou en groupe.

ESPACE COLLABORATIF

Zone dédiée au travail collaboratif. Équipement : tables, sièges, mobilier flexible, tableaux magnétiques et inscriptibles, outils technologiques.

SALLE DE RÉUNION

Espace de réunion et de présentation (utilisation fréquente avec les clients externes). Équipement : tables, sièges, tableaux noirs magnétiques et inscriptibles, outils technologiques.

ESPACE DE RÉUNION OUVERT

Espace ouvert destiné aux réunions et aux rencontres informelles, non planifiées ou de dernière minute. Aménagement : tables hautes et tabourets pour faciliter la collaboration et la socialisation grâce au côté informel. Équipement : outils technologiques pour le partage des présentations et la communication.

BUREAUX INDIVIDUELS

Espaces fermés et insonorisés pouvant accueillir une ou deux personnes pour le travail concentré ou l'utilisation des technologies de communication sans être dérangé. Aménagement : mobilier flexible, bureaux et sièges ergonomiques.

SALLE SILENCIEUSE

Zone destinée au travail individuel concentré dans un environnement sans bruit ni distractions. L'utilisation du téléphone et les conversations sont interdites. Aménagement : tables et sièges confortables pour travailler pendant un temps limité.



ZONE DES BUREAUX

Zone équipée de postes de travail individuels. Équipement : mobilier modulable, bureaux et sièges ergonomiques, aménagement donnant un sentiment de confiance et de sécurité.

ZONE DE SOCIALISATION

Espace destiné à la socialisation et à la collaboration informelle. Aménagement : mobilier confortable, flexible et modulable en fonction des situations. Équipements pour la préparation du café, des aliments et autres boissons.

ESPACE INFORMEL

Lieu de réunion et de socialisation informelle dans un cadre détendu et confortable. Aménagement : canapés, fauteuils, tables basses pour favoriser les relations sociales dans une atmosphère chaleureuse et agréable. Équipement : outils technologiques pour les échanges et la communication.

SALLES DE REPOS/ ESPACES DÉTENTE

Zone de détente et de relaxation dans un cadre paisible et confortable. Espace pouvant être composé de plusieurs pièces et aménagé avec différents meubles.

COMMENT
CRÉER
DES BUREAUX
QUI
RENFORCENT
LE BIEN-ÊTRE,
LA SATISFACTION
ET LA
COLLABORATION ?

Pratiques inclusives mises en avant par Frédérique

Une approche basée sur la neuro-diversité

Inverser la norme

Concevoir pour les plus sensibles pour sécuriser tout l'ensemble

Intégrer les besoins sensoriels et cognitifs dans la conception des espaces

Adapter les espaces aux humains et non l'inverse

Organisation spatiale

Psycho-acoustique

Dépasser la conformité



Le saviez-vous?



15 à 20 % de la population est neurodivergente

Environ **18 %** de la population adulte en France est en situation de handicap

(source : DREES, ministère des Solidarités) »



- **64 000 étudiants**, déclarés en situation de handicap, en études supérieures, en 2023–2024,
- **soit environ 2,2 % des étudiants**

• Publication statistique éducation



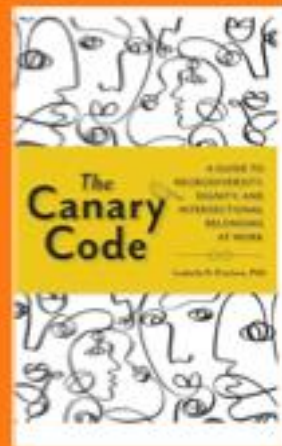
- **101 millions** de personnes, soit près **d'un adulte sur quatre** sont touchées par un handicap
- Environ **12 millions** de français.
- **Les femmes** sont plus majoritairement touchées puisque **29,2 %** de la population féminine est en situation de handicap, contre **24,3 %** de la population masculine.

• Source Union européenne et OMS



**Concevoir pour les canaris,
c'est protéger tout le monde**

Image Restricted



La plupart des projets immobiliers répondent aux objectifs quantitatifs des normes et labels, ce qui n'empêche pas les inconforts et les plaintes. Les normes permettent de réduire le bruit mais pas la gêne.

⇒ D'ailleurs on peut réduire le bruit et augmenter la gêne (émergences)



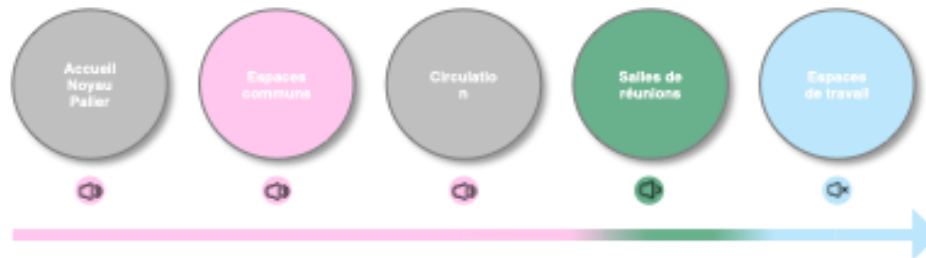
Les études ont montré que la mesure physique du son n'explique que **25% de la gêne sonore ressentie**

En incluant des **facteurs psychologiques, individuels et subjectifs, nous pouvons en expliquer 75%.**

Parcours sonore

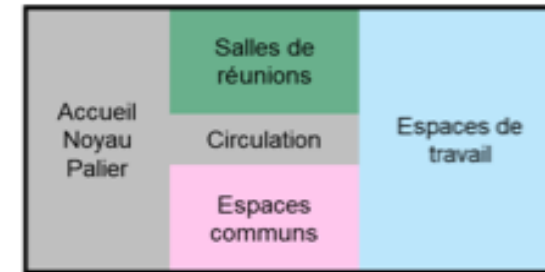
Prendre en compte les perceptions des salariés dans la conception des aménagements

Le système sensoriel fonctionne comme une autoroute : un déséquilibre peut créer un "embouteillage" sensoriel, rendant le traitement des informations plus difficile.



6 Interne Orange

Orange Restricted



Etage type



Parcours sonore

Un parcours collaborateur **fluide** et **équitable**



7

Intensité Orange



L'inclusion en action : comprendre et accompagner les situations sensibles?



- **Frédérique Sauvageot**
Directrice de la QVCT du domaine immobilier et des espaces de travail - ORANGE



- **Marie Larsonneau**
Responsable du rayonnement et des relations externes - AFMD



- **Sinem Beaujan**
Global engagement strategist - SEDUS

Questions & Réponses

ETUDE SOCIO-ECONOMIQUE

CARRIERES ET TRAJECTOIRES DES DIRECTEURS DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL

Réalisée à partir d'un questionnaire et d'entretiens qualitatifs adressé aux professionnels des environnements de travail, l'étude dresse un état des lieux de la profession et met en lumière ses acteurs, ses mutations et ses enjeux.



Vous souhaitez connaître les enjeux et les perspectives de la filière des ET ?
Participez à notre questionnaire en scannant le QR code !*



PUBLICATION DE L'ÉTUDE MI-SEPTEMBRE



Une nouvelle édition pour valoriser l'expertise singulière des DET et leur rôle stratégique dans la transformation des organisations et du travail.

*Fin du questionnaire début mai.

BUZZY RATIOS DE L'IDET



Depuis 25 ans, les Buzzy Ratios de l'IDET sont l'outil de référence pour analyser et piloter les coûts des environnements de travail.



Donneurs d'ordres, fournisseurs ou prestataires, commandez un recueil d'indicateurs pour améliorer votre performance.

- Construire un budget d'exploitation
- Renégocier ses contrats
- Comparer sa performance budgétaire avec le panel
- Vérifier le positionnement de son offre (prestataire)

COMMANDEZ LE PACK DES BUZZY RATIOS 2025 ET/OU PRECOMMANDEZ LE PACK 2026 EN SCANNANT LE QR CODE !

Pour toute question, contactez le pôle Etudes et Prospective de l'IDET : etudes@idet.fr





**Inspirer et
développer les
environnements
de travail**

