COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris,
le samedi 17 octobre 2026

Grand Prix AFL Diversity 2026
5e édition

GSF MERCURE reçoit le Grand Prix du Jury 2026 pour le dispositif CLOE,
un programme qui fait de la maîtrise des savoirs fondamentaux un levier d'inclusion professionnelle.

SANOFI, VERISURE, les THERMES DE BALARUC-LES-BAINS, la VILLE DE SURESNES,
et l'association ELLES BOUGENT également récompensés.

Près de 800 personnes se sont réunies à La Seine Musicale pour célébrer, jeudi 15 octobre 2026, les cinq ans du Grand Prix AFL Diversity. Présentée par Karima Charni et Christophe Beaugrand, cette édition anniversaire a distingué six initiatives concrètes en faveur de la diversité et de l'inclusion au travail, à l'issue d'un processus de sélection ayant conduit 25 projets finalistes devant le jury 2026.

Une édition anniversaire à La Seine Musicale

Créé en 2022 par AFL Diversity, le Grand Prix a quitté cette année les studios de TF1 pour investir l'Auditorium de La Seine Musicale. La cérémonie a mêlé remise de prix, témoignages des précédents lauréats, séquences artistiques et une grande photo de famille réunissant des représentants des organisations récompensées depuis la création du Grand Prix. La soirée a été rythmée par les performances artistiques d'Oria, double disque d'or et disque de platine avec son titre "Soirée mondaine", de Victor Aupecle, demi-finaliste de la Star Academy qui a interprété son titre "Je fais de mon mieux", et de Lucky Love, qui s'était notamment produit lors de la cérémonie d'ouverture des Jeux Paralympiques de Paris 2024 et qui a clôturé la cérémonie avec "Masculinity".

Un jury 2026 co-présidé par Rokhaya Diallo et Laurent Berger

Réuni le 22 septembre à Paris, le jury 2026 a rassemblé une vingtaine de personnalités issues de l'entreprise, des institutions et de la société civile. Co-présidé par Rokhaya Diallo et Laurent Berger, il a départagé les finalistes sur la base de l'impact concret et mesurable des initiatives, de leur inscription dans la durée, de leur capacité à dépasser les obligations réglementaires et de leur potentiel de reproduction dans d'autres organisations.

Les 6 lauréats 2026

Grand Prix du Jury 2026 : GSF MERCURE - Dispositif CLOE (Calcul, Lecture, Outils numériques, Écriture)

Dans le secteur de la propreté, les difficultés avec la lecture, l'écriture ou le calcul freinent durablement l'autonomie et l'évolution des agents. Selon GSF, près d'un salarié sur cinq est concerné en France. GSF Mercure a choisi de traiter ce frein, souvent passé sous silence, en créant en 2019 CLOE (Calcul, Lecture, Outil numérique, Écriture). Ce parcours de 150 heures, à raison de 7 heures par semaine pendant six mois, part des situations concrètes du métier. Les agents y travaillent le français pour échanger avec les clients et les collègues, les mathématiques pour doser les produits, la gestion du temps pour respecter les cahiers des charges, ainsi que les outils numériques. Depuis 2019, 74 personnes ont été diplômées et 5 ont été promues en interne. Les diplômes sont remis sur les sites des clients, devant les équipes : c'est une reconnaissance publique pour des salariés dont le travail reste le plus souvent invisible. Le jury a distingué une démarche de long terme, dont les effets vont au-delà du poste occupé, puisque les compétences acquises suivront les agents tout au long de leur carrière. Maîtriser le français, le calcul et le numérique permet aussi de gagner en indépendance dans sa vie de citoyen, par exemple pour faire une démarche administrative en ligne ou suivre la scolarité de ses enfants. c'est aussi une démarche que d'autres entreprises peuvent facilement dupliquer pour leurs métiers de terrain.

Entreprise de plus de 5 000 salariés : SANOFI - Congé parentalité rémunéré de 14 semaines

Depuis 2022, Sanofi garantit à chaque salarié dans le monde, dès son premier jour de travail, un congé parental de 14 semaines rémunéré à 100 % du salaire de base, quel que soit son genre ou le mode d'accueil de l'enfant, PMA et GPA incluses. En France, 1 892 salariés en ont bénéficié depuis le lancement, avec une répartition quasi paritaire : 49 % de femmes et 51 % d'hommes. Quand les pères prennent ce congé au même titre que les mères, l'arrivée d'un enfant ne concerne plus seulement les carrières des femmes. Elle devient une étape de vie partagée, que l'entreprise anticipe de la même façon pour tous ses collaborateurs. C'est un levier concret pour lever un frein encore présent dans le recrutement et l'évolution professionnelle des femmes.

Entreprise de 1 000 à 5 000 salariés : VERISURE - Lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Verisure protège plus d'un million de foyers, et ses équipes entrent chaque jour dans 5 000 domiciles. L'entreprise s'est donc posé une question directement liée à son métier : comment protéger un foyer quand le danger se trouve à l'intérieur ? En France, 376 000 femmes subissent chaque année des violences conjugales, et 62 % des victimes ont un emploi. Créée en 2024, l'Association Verisure fait de l'entreprise un lieu de repérage, de répit et de protection. Chaque collaborateur suit une formation obligatoire de sept heures, sur son temps de travail, pour repérer les signaux d'alerte, accueillir la parole et orienter vers les bons dispositifs. Les victimes, collaboratrices ou clientes, bénéficient d'un soutien psychologique et juridique. Verisure prend aussi en charge un hébergement d'urgence pouvant aller jusqu'à trois semaines et, si nécessaire, une mobilité géographique. À ce jour, déjà 1 078 collaborateurs ont été formés et 29 victimes ont été accompagnées. En aidant les victimes à se mettre en sécurité sans renoncer à leur emploi, l'entreprise met son métier de protection au service de l'égalité professionnelle.

Entreprise de moins de 1 000 salariés : THERMES DE BALARUC-LES-BAINS - « Balaruc Impact »

Une entreprise qui soigne ne peut pas être une entreprise qui exclut. C'est autour de cette conviction que les Thermes de Balaruc-les-Bains ont construit, dès 2021, une démarche plaçant l'inclusion, l'écoute et l'égalité des chances au cœur de leur stratégie. À la sortie de la crise sanitaire, la direction a choisi d'associer ses 400 collaborateurs à cette transformation. Chaque trimestre, le directeur général et la DRH rencontrent les équipes en petits groupes lors des « Rencontres Thermales ». Plus de 110 rencontres ont ainsi été organisées, donnant lieu à des engagements concrets. Cette dynamique s'est progressivement étendue à l'ensemble du parcours collaborateur, du recrutement à l'intégration, jusqu'au maintien dans l'emploi et à l'adaptation des postes, avec l'appui de l'Agefiph et de Cap Emploi. En 2025, elle s'est structurée autour du programme « Balaruc Impact », coconstruit avec les équipes. Les résultats sont significatifs : 359 salariés formés à la lutte contre le sexisme ordinaire, un index d'égalité professionnelle de 99/100 et un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 19,4 %, soit plus de trois fois l'obligation légale. Sur la même période, l'absentéisme a été divisé par deux et l'établissement a enregistré des records de fréquentation. Une démarche qui démontre qu'engagement social et performance peuvent progresser ensemble.

Collectivité, Institution & Fédération professionnelle : VILLE DE SURESNES - « Objectif emploi »

Selon l'Insee, seules 16 % des personnes en situation de handicap âgées de 15 à 24 ans sont en emploi. En 2012, Suresnes est la seule collectivité à participer à une expérimentation européenne dans laquelle des salariés parrainent des étudiants en situation de handicap. Le dispositif devait s'arrêter là, mais la Ville choisit de le prolonger. En 2014, elle lance Objectif emploi avec l'INS HEA et l'université Paris Nanterre, une première pour une collectivité territoriale. Pendant une année universitaire, chaque étudiant en situation de handicap qui le souhaite, issu de l'une des onze universités franciliennes partenaires, forme un binôme avec un professionnel volontaire du privé, du public ou du monde associatif. Ce référent l'écoute, le conseille et lui ouvre son réseau. Il l'aide à bâtir un projet professionnel à la hauteur de ses envies, sans « rogner ses rêves ». En retour, les référents peuvent suivre une formation diplômante de référent handicap. En douze promotions, 607 binômes ont été constitués avec 42 entreprises d'Île-de-France. Ils ont débouché sur 266 stages et 86 contrats.

Prix spécial Association & Fondation : ELLES BOUGENT - « Elles bougent en primaire »

En France, les femmes ne représentent que 24 % des ingénieurs et 15 % des techniciens. Les freins sont avant tout culturels : stéréotypes de genre et manque de modèles féminins auxquels s'identifier. Comme ces stéréotypes s'installent très tôt, l'association Elles bougent, créée en 2005, a décidé d'agir dès l'école primaire, du CE2 au CM2. Chaque module se déroule en trois étapes. Les élèves rencontrent d'abord en classe des marraines ingénieures ou techniciennes, autour d'un jeu de cartes des métiers et d'une expérience scientifique. Ils visitent ensuite une entreprise ou une école d'ingénieurs partenaire, puis présentent leurs découvertes aux autres classes, parfois devant leurs parents. Testé à partir de 2021 et déployé dans toute la France en 2024, le programme a sensibilisé plus de 9 000 élèves de primaire, et 86 % des parents interrogés estiment que le dispositif a ouvert les horizons de leur enfant.

Plus qu'une cérémonie : un rendez-vous ouvert sur la société civile

Dès 16 heures, le hall de La Seine Musicale s'est transformé en espace de rencontres autour d'un Village associatif réunissant 13 associations et fondations engagées sur le handicap, l'égalité des chances, l'inclusion des personnes LGBTQIA+, l'emploi, la santé mentale ou encore la lutte contre les discriminations, Vivre et Travailler Autrement, Fondation Le Refuge, Les Audacieux, La Puissance du Lien, Fondation FIER, Autour des Williams, Yoon France, Fondation FACE - Agir contre l'exclusion, L'Autre Cercle, Elles bougent, APS et Clubhouse France.

Le public a également pu découvrir une exposition de l'artiste Djay Platel, une animation du Groupe TF1 sur le recrutement inclusif autour du fauteuil de The Voice et plusieurs animations inclusives. À l'issue de la cérémonie, les partenaires, lauréats et invités se sont retrouvés au Club de La Seine Musicale pour l'After Show anniversaire.

Cinq ans pour partager ce qui fonctionne

« En cinq ans, le Grand Prix AFL Diversity est devenu bien plus qu'une remise de trophées. Il est devenu un formidable révélateur d'initiatives qui font avancer concrètement la diversité et l'inclusion partout en France. Notre ambition est de les rendre visibles, de les partager et de donner envie à d'autres organisations de s'en inspirer. Car aujourd'hui, nous avons besoin de faire connaître les solutions qui fonctionnent et de leur donner les moyens d'essaimer. Cette édition anniversaire est aussi l'occasion de saluer l'engagement de toutes les organisations qui ont candidaté au fil des années et de mettre à l'honneur les 37 lauréats récompensés depuis la création du Grand Prix. Derrière chacune de ces initiatives, il y a des femmes et des hommes engagés qui démontrent, chaque jour, qu'il est possible de faire bouger concrètement les lignes dans le monde du travail. »

Adrien & Fabien FIGULA LETORT
Fondateurs d'AFL Diversity et du Grand Prix AFL Diversity

Un outil d'inspiration accessible à toutes les organisations

La vocation du Grand Prix reste inchangée depuis sa création : faire essaimer les initiatives ayant démontré leur impact, quels que soient la taille, le secteur ou le métier de l'organisation. Les projets finalistes et lauréats ont vocation à être partagés gratuitement sur le site internet d'AFL Diversity afin que les entreprises, institutions, collectivités et associations puissent s'en inspirer et les adapter à leur propre environnement.

Depuis sa création en 2022, le Grand Prix a reçu plus de 800 candidatures. Pour son cinquième anniversaire, 25 initiatives avaient été retenues comme finalistes avant les délibérations du jury.

Des partenaires engagés dans la durée

Cette 5e édition est rendue possible grâce au soutien de partenaires comme Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Partenaire Titre du Grand Prix AFL Diversity, et le Groupe TF1, partenaire historique du Grand Prix depuis sa création en 2022.

Pour la première fois cette année, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a également décliné la dynamique du Grand Prix en interne, afin de mettre en lumière et de valoriser les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion portées par ses équipes dans les différentes entités et régions du groupe. Le Grand Prix du Jury de cette première édition interne a été dévoilé et remis à La Seine Musicale : il récompense le projet Colibri, porté par Crédit Mutuel Nord Europe.

Bain & Company, Carrefour, Legrand ou encore le Groupe RATP figurent également parmi les partenaires fidèles de cet événement, contribuant à faire progresser et partager les pratiques de diversité et d'inclusion dans le monde du travail.

Les 5 ans du Grand Prix AFL Diversity

L'édition 2026 marque une étape symbolique : cinq années de candidatures, de jurys, de lauréats et de partage de bonnes pratiques. Depuis sa création en 2022, le Grand Prix AFL Diversity a reçu plus de 800 candidatures et récompensé 37 organisations pour leurs initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Pour célébrer cet anniversaire, les représentants des organisations distinguées depuis la création du Grand Prix ont été invités à se retrouver sur scène pour une grande photo de famille, avant une clôture artistique portée par Lucky Love.

GSF Mercure, Grand Prix du Jury 2026, rejoint ainsi les quatre précédents lauréats de cette distinction : la Gendarmerie nationale (2022), la Biscuiterie Handi-Gaspi (2023), la CPAM de Seine-Saint-Denis (2024) et Carrefour (2025).

AFL Diversity : Mesurer • Agir • Valoriser

Fondée en 2021 par Adrien et Fabien Figula Letort, forts d'une solide expérience acquise au sein des comités de direction de grands groupes, AFL Diversity accompagne les organisations dans la conception et la mise en œuvre de politiques de diversité et d'inclusion ambitieuses et concrètes.

Devenue un acteur de référence en France sur ces enjeux, l'entreprise structure son action autour de trois piliers : **MESURER**, pour objectiver la maturité des organisations et la perception des collaborateurs, **AGIR**, grâce au conseil, à la formation et à la co-construction d'ateliers, conférences et tables rondes, et **VALORISER**, en mettant en lumière les engagements et les initiatives qui font progresser l'inclusion.

Dans cette dynamique, AFL Diversity a créé en 2022 le Grand Prix AFL Diversity, qui récompense chaque année les initiatives les plus remarquables en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion dans le monde professionnel.

AFL Diversity lancera par ailleurs, le 17 novembre prochain à l'Hôtel de Ville de Lyon, le mouvement national Santé & Inclusion, à l'occasion des premières Rencontres Santé & Inclusion. Cette journée sera notamment marquée par la présentation des résultats d'un baromètre national inédit réalisé avec Ipsos BVA et Sanofi, ainsi que par le lancement du Pacte Santé & Inclusion, destiné à fédérer durablement acteurs de la santé, entreprises, institutions et associations autour d'engagements concrets pour une santé plus inclusive.

🔗 Retrouvez les meilleurs moments en vidéo en cliquant ici

🔗 Et le replay complet de l'événement à la Seine Musicale en cliquant ici

🔗 Tous les dossiers lauréats et finalistes sont accessibles gratuitement sur afldiversity.com en cliquant ici

plus d'informations sur afldiversity.com

Contact : Adrien & Fabien FIGULA LETORT
Adrien@afldiversity.com - 06 34 57 62 16
Fabien@afldiversity.com - 06 22 82 85 19