Osez tous les talents! Sexisme, racisme : Comment déjouer les discriminations croisées dans les entreprises

29 juin 2020









Mariam Khattab Directrice, Mozaïk RH

Claire Godding Experte Egalité, Diversité, Inclusion

Isabella Lenarduzzi Fondatrice JUMP



JUMP et Mozaïk RH sont des entreprise sociales leader en Europe et leur Fondatrice et Fondateur sont **Ashoka Fellow**



JUMP est l'entreprise sociale européenne qui travaille avec les organisations et les personnes pour plus de diversité, d'inclusion et d'égalité professionnelle, pour créer une société plus équitable et durable

CE QUI REND JUMP UNIQUE

UNE EXPERTISE RECONNUE



15 ans d'expérience



Egalité professionnelle



Diversité & Inclusion



Stéréotypes et Biais inconscients

UNE ENTREPRISE SOCIALE ET UNE COMMUNAUTE



Ashoka Fellow depuis 2013



Une communauté de plus de 100 000 personnes en Europe



Changer les mentalités et les organisations pour changer le monde

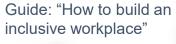


Dimension européenne Multilingue Basée à Bruxelles et à Paris mais agissant dans une dizaine de pays pour des organisations locales, multinationales et des institutions européennes

DE NOMBREUX **OUTILS GRATUITS** Exemples



Campagne d'affiches sur les discriminations





Guide pour dirigeant.es "Libérez votre entreprise du sexisme"



Etudes sociétales



Boites à outils & bonnes pratiques d'entreprises

FORMATION & CONSEIL POUR RENFORCER L'INCLUSION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Une offre unique et sur mesure pour renforcer l'inclusion dans votre organisation



Le soutien d'expert.e.s. pour accompagner votre organisation vers plus d'inclusion

Nos Solutions



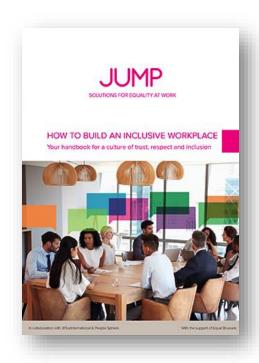
Une offre unique de conférences inspirantes pour sensibiliser vos équipes



Evénements et communication

Soutien professionnel pour organiser vos événements et communiquer efficacement vos initiatives

NOS OUTILS GRATUITS POUR "LIBÉRER VOS ENTREPRISES DU SEXISME"



Guide pratique (ENG): How to build an inclusive Workplace Disponible gratuitement en ligne! www.jump.eu.com/inclusion



Guide pratique pour managers et RH (FR, NL) Libérez votre entreprise du sexisme

Disponible gratuitement en ligne! www.jump.eu.com/sexism



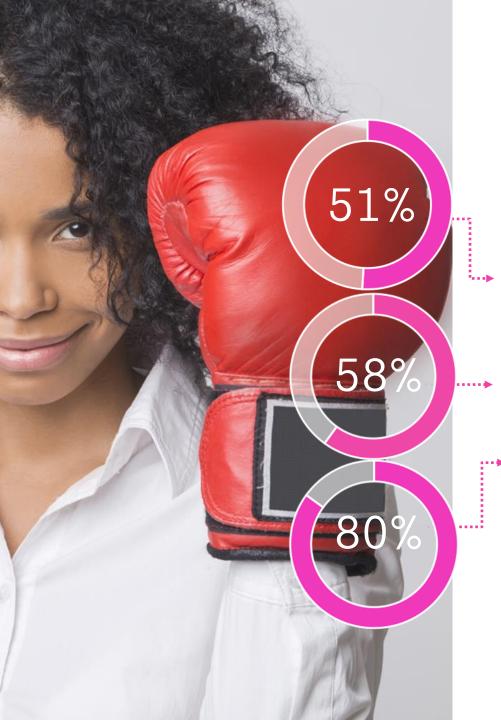
Campagne d'affiches gratuite que vous pouvez adapter

- + Site web stopausexisme.be
- + Vidéos tutorielles

stopausexisme.be/videos

- + Conférences et formations jump.eu.com/academy
- + Quiz anti-discrimination





Le pouvoir des femmes dans l'Union Européenne

de la population

---- de diplômé.e.s

--- des consommateur.rice.s

Augmentation continue du taux d'activité sur le marché du travail

EGALITÉ DES SEXES – UN POTENTIEL INEXPLOITÉ

Performance Micro

+36% **Rendement des** capitaux

Innovation

+60% **Nouvelles idées**

Talents

80% **Choisissent des** entreprises inclusives

Croissance Macro

+€2-3 Trillion Croissance du PIB

Défi démographique

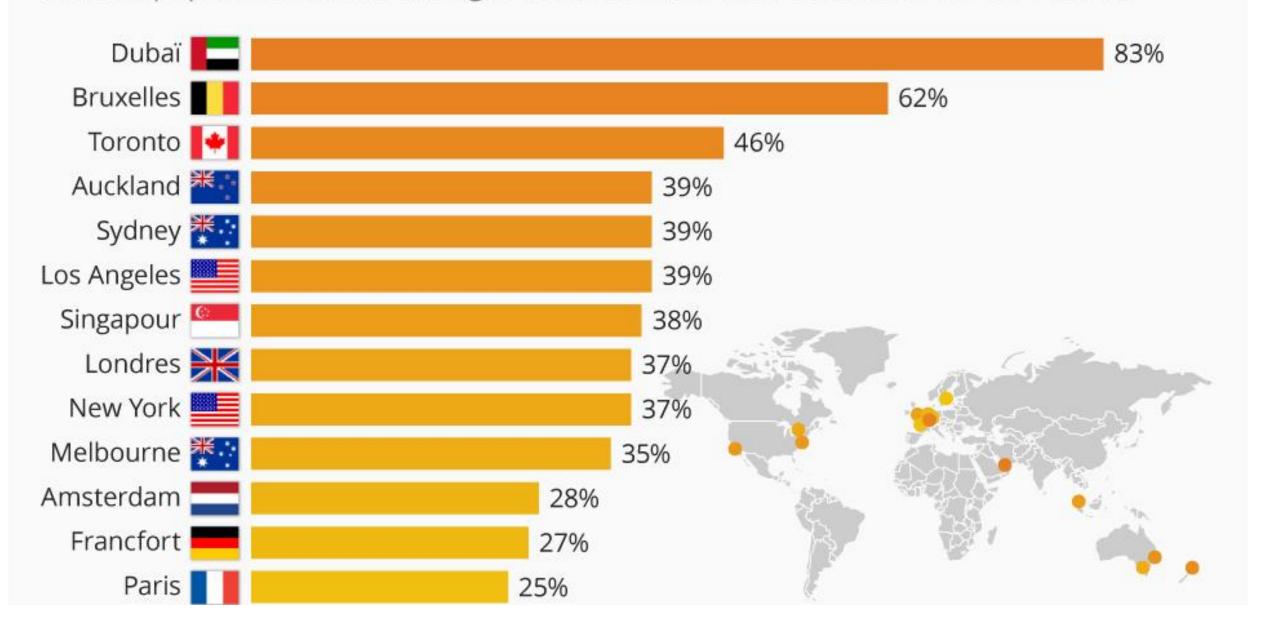
Taux de fertilité plus élevé

Marché

85% Des achats

Les villes les plus cosmopolites du monde

Taux de population née à l'étranger dans certaines villes mondiales en 2014 (en %)



LE POUVOIR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION



Attirer et retenir les meilleurs talents

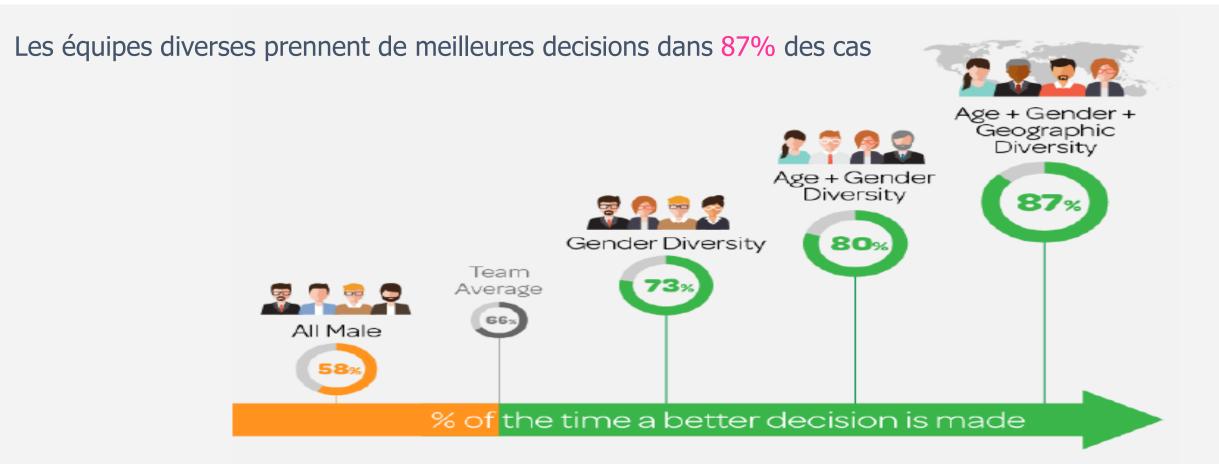


Assurer la responsabilité sociale de l'entreprise en reflétant la diversité de la société



Augmenter l'innovation et l'efficacité des équipes

AUGMENTE L'EFFICACITÉ DES ÉQUIPES





Alors que nul ne songe plus à contester l'importance de la diversité

Ni la société...

Ni les recruteurs...

86% des Français estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique est un atout pour le monde du travail

(Sondage Fondation Mozaïk / Elabe – nov. 2019)

97% des recruteurs considèrent que la diversité est importante pour le succès d'une entreprise 1 sur 2 pense que c'est crucial.

(Baromètre AssessFirst - Sept 2019)



les discriminations (croisées) persistent...



À diplôme et compétences équivalents, un candidat doit envoyer 4 fois plus de CVs pour obtenir un entretien d'embauche, en raison de ses origines sociale et/ou géographique (Institut Montaigne, 2015)

À CV identique, un candidat dont le nom est de consonance Nord Africaine a 25% moins de chance d'être convié à un entretien d'embauche que les candidats dont le nom est de consonance française.

(Testing du gouvernement français 2019 : « Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal, Janvier 2020 »)

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), le taux de chômage des diplômés (bac +2 et plus), est presque 3 fois supérieur à la moyenne nationale.

(Observatoire National de la politique de la ville – ONPV - Rapport 2019)



Des histoires incroyables...mais vraies

Un jour quelqu'un m'a dit

- « On veut bien recruter des jeunes des quartiers mais attention au sein de notre organisme, il faut bien savoir s'exprimer et ne pas s'habiller en jogging ». Recruteur secteur bancaire
- « Nous n'arrivons plus à trouver de bons créatifs pour nos agences, vous pourriez nous trouver des jeunes blacks qui savent rapper, qui ont une belle plume ? Il y en a plein qui font du trafic de shit dans les quartiers. » Recruteur agence de communication
- « Les candidats issus des quartiers ne vont pas avoir de sujet de conversation, Ils n'auront pas les mêmes références socio-culturelles. Qu'est ce qu'on va sa raconter à la machine à café le matin ? » Recruteur secteur conseil



Une situation paradoxale du marché du travail

- D'un côté, des talents disponibles
 - 150 000 diplômés de niveau bac + 2 ou plus et ayant achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage dans les territoires moins privilégiés.

(Observatoire National de la Politique de la Ville - 2019)

16

- De l'autre, des postes non pourvus
 - Selon le MEDEF, en 2017, **400 000** abandons de recrutements étaient imputés à une pénurie de candidats





SEXISME, SACHEZ LE DÉBUSQUER

Toute croyance, attitude, propos, geste ou comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, inférioriser les personnes en raison de leur sexe, et qui entrainent des conséquences préjudiciables. Ses manifestations sont diverses et prennent la forme d'un continuum, des formes à l'apparence anodine jusqu'aux plus graves.

(Définition du CSEP)

UN PHÉNOÈNE MASSIF ET SYSTEMIQUE

LARGEMENT IMPUNI

Qu'est-ce que le racisme ?

Toute croyance, attitude, propos, geste ou comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, inférioriser les personnes en raison de leur origine, de leur religion ou de leur couleur de peau, et qui entrainent des conséquences préjudiciables. Ses manifestations sont diverses et prennent la forme d'un continuum, des formes à l'apparence anodine jusqu'aux plus graves.



A L'ORIGINE : LES STÉRÉOTYPES ET BIAIS INCONSCIENTS

Stéréotypes

Croyances et représentations rigides et simplificatrices partagées par un groupe voire une société entière.

Les stéréotypes sont nécessaires au fonctionnement de notre cerveau et à nos apprentissages : créer des catégories, des images collectives, pour lire le monde.

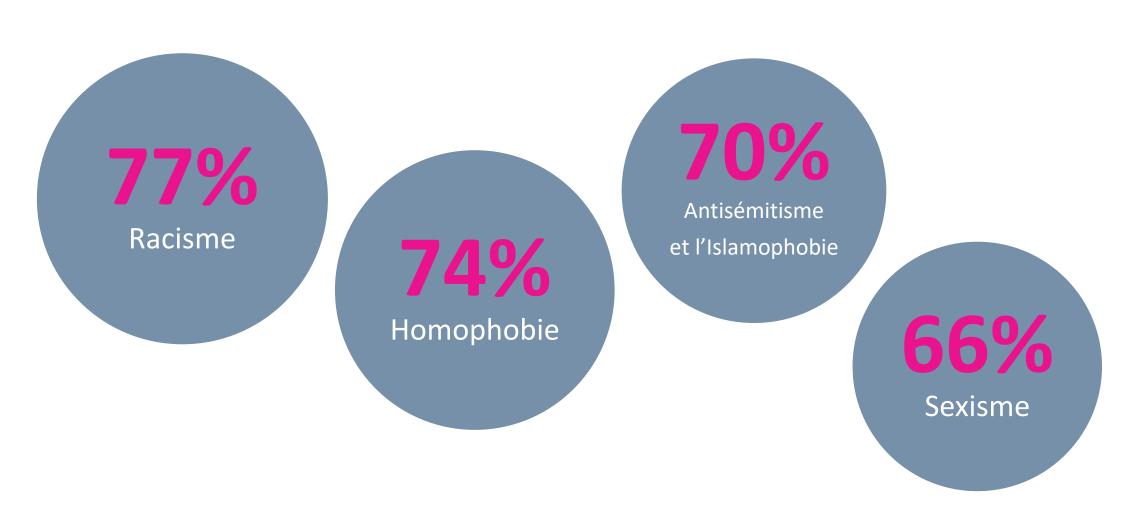
Le problème

A partir d'une catégorie, notre cerveau associe des croyances et des jugements.

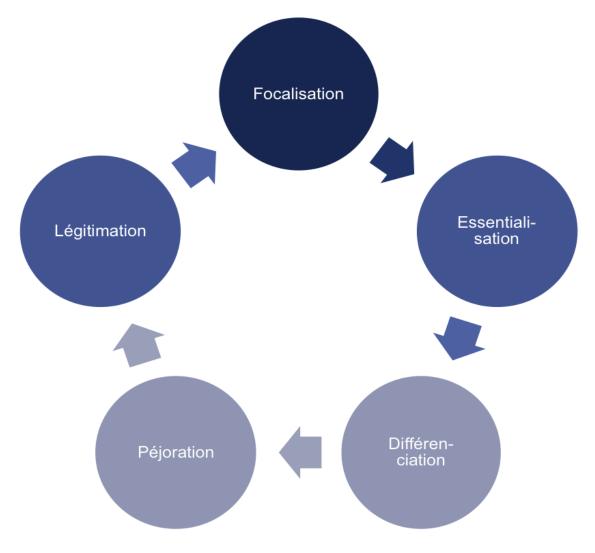
Nous développons des **stéréotypes de sexe** : des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont les filles et les garçons, les hommes et les femmes

Et ces stéréotypes déclenchent un fonctionnement individuel non-conscient : les biais de jugement

Classement des phénomènes considérés comme « extrêmement graves » - enquête JUMP 2016



LA MÉCANIQUE SEXISTE/RACISTE



Le continuum du sexisme/racisme

Sexisme/ Racisme ordinaire

Sexisme/ Racisme discriminant Violences sexistes/ racistes

Continuum

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe (...) qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. »

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

LE SEXISME ORDINAIRE: « L'INFINIMENT PETIT DE LA DOMINATION »

LE SEXISME HOSTILE

Injures sexistes

Propos irrespectueux Comportements discriminants

LE SEXISME BIENVEILLANT (Peter Glick et Susan Fiscke)

« Ma cocotte, Miss, Ma belle... » Normes de féminité

Galanterie

Vision essentialiste

LE SEXISME MASQUE/SUBTIL

Humour

Répartition tâches

Mansplaining

Manterrupting

Bropropriating

Effet Matilda



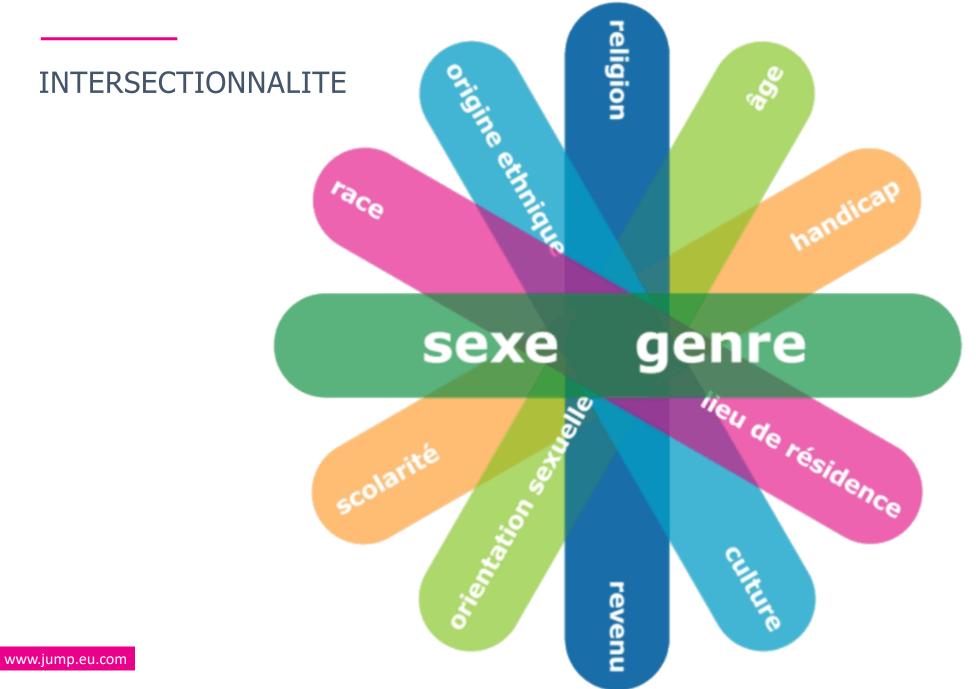
Le deuxième sexe

99

« Être femme, ce n'est pas simplement être sexuée d'une certaine façon, c'est être classée d'une certaine manière dans la société. »



Simone de Beauvoir Le Deuxième sexe, 1949





LES VISAGES BLANCS ET MASCULINS

SONT PERÇUS COMME ÉTANT PLUS COMPÉTENTS OF THE PERÇUS COMPÉTENTS OF THE PERÇUS COMME ÉTANT PLUS COMPÉTENTS OF THE PERÇUS COMPÉTENTS OF THE PERÇUS COMME ÉTANT PLUS COMPÉTENTS OF THE PERÇUS COMPÉTENTS OF TH

The main components of competence impressions are race, attractiveness, confidence, and masculinity.

DongWon Oh, Lead Author Revealing Hidden Gender Biases in Competence Impressions of Faces







MOMAR NGUER, PRESIDENT MARKETING & SERVICES, TOTAL

« La charge mentale et la pression est beaucoup plus importante pour les Noirs dans l'entreprise : ils doivent tout le temps faire attention à ce qu'ils disent, à la façon dont ils se tiennent car ils se sentent tout le temps jugés et représentent à eux tous seuls, la compétence de tous les noirs. » **JUMP Forum Paris**



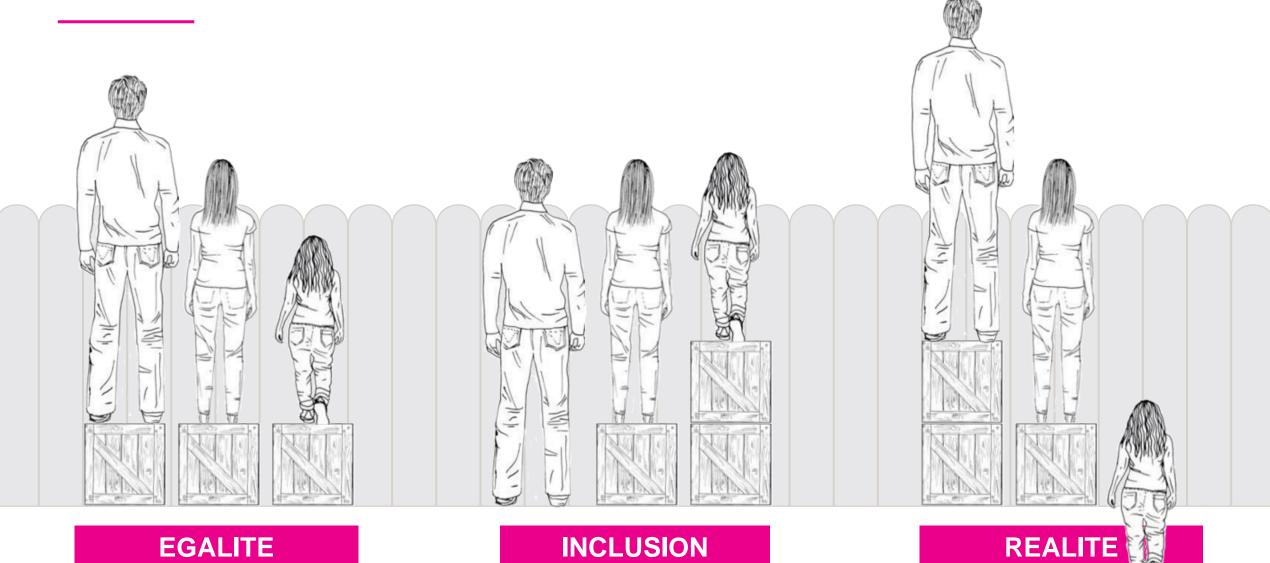
La diversité

c'est une juxtaposition d'éléments différents

L'inclusion

c'est l'art de les allier pour un meilleur résultat









Comment agir dans l'entreprise pour prévenir le sexisme et le racisme au travail ?



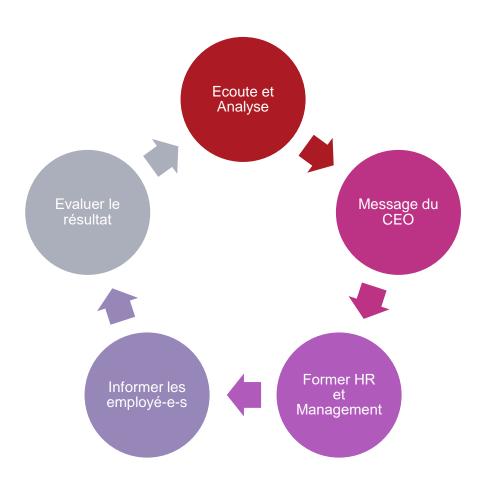
Ce que chacun-e de nous peut faire

- Décider que nous voulons devenir des acteurs-trices de l'inclusion
 - ► Parce que la diversité développe notre intelligence (collective et individuelle)
 - L'expérience de la diversité réduit nos peurs, élargit notre zone de confort
- Etendre notre réseau
 - ► A quel point mon réseau est-il divers ?
 - Langues ?
 - Origines ?
 - Couleurs de peau ?
 - Religions?
 - Orientations sexuelles?
 - Handicaps ?
 - Soyons "respectueusement curieux"
- Oser parler lorsque vous êtes témoin de racisme ou de sexisme
 - Parler en VOTRE nom (je suis mal à l'aise quand j'entends…)

34



Le Plan d'action



WWW.JUMP.EU.COM 35



- 1. Ecouter les employé-e-s, dans un cadre sécurisé
- Engagement public du CEO contre racisme et sexisme (zero tolerance)
- 3. Lancer une communication forte et visuelle, co-créée avec les employé-e-s. Campagne visant chacun-e comme témoin.
- 4. Inclure la problématique de l'humour au travail
- 5. HR doit être partenaire de ce plan
- 6. Les partenaires sociaux et les personnes de confiance également
- 7. Initier des conversations avec le management, en illustrant la situation par des cas concrets vécus (anonymisés)
- 8. Renouveler la campagne annuellement.

WWW.JUMP.EU.COM 36



Faciliter la décision avec un arbre pour chaque rôle : le témoin

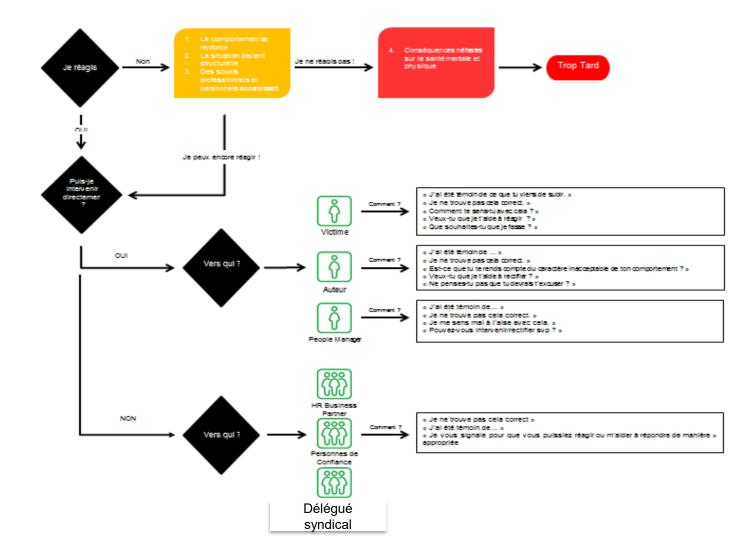


SI la réponse à au moins une de ces questions est « OUI » Réagissez le plus rapidement possible !

WWW.JUMP.EU.COM 37



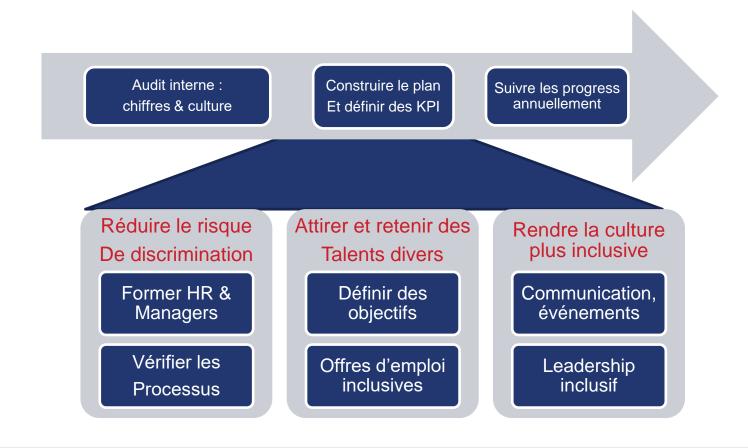
Je suis témoin direct d'un comportement inacceptable







A quoi peut ressembler un plan d'action "Diversité & Inclusion" ?



MOZAIK RIT





Mozaïk RH

Webinaire Regards sur les discriminations croisés – 29 juin

La raison d'être du groupe Mozaïk est de lutter contre les discriminations croisées

Notre vision : une société dans laquelle chacune

et chacun, quels que soient son origine

ou son territoire, trouve sa juste place,

au regard de ses compétences.



L'approche systémique de Mozaïk RH



2

3

Etablir un état des lieux

Déployer le plan d'actions et définir des objectifs

Evaluer les résultats et communiquer sur les bonnes pratiques

Comprendre le contexte :

- Identifier les freins et leviers des processus recrutement
- Identifier les enjeux majeurs
- Poser des constats avec l'équipe dirigeante

Revoir les processus:

- ► recrutement
- ► Intégration
- Evolution de carrière
- management

Recruter et intégrer des candidats de la diversité :

- Canaux de sourcing
- Stratégie d'attractivité
- Techniques de sélection

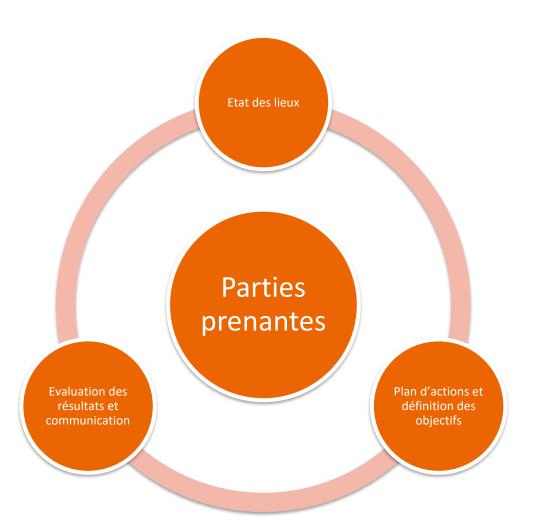
Embarquer les parties prenantes de l'organisation

- Former les RH
- Former les managers
- ➤ Créer des ambassadeurs de la diversité parmi les collaborateurs

- Tester / Mesurer les résultats
- Pérenniser
- Promouvoir les pratiques en interne et en externe



L'approche systémique de Mozaïk RH



3 phases pour embarquer toutes les parties prenantes de l'organisation et obtenir un impact durable



Business Case: PwC



La problématique :

Aujourd'hui en France, par manque d'information, par défaut d'orientation ou pour des raisons financières, les jeunes issus de milieux populaires n'ont généralement pas accès aux grandes écoles. Or ce sont ces filières qui constituent les viviers de recrutement des futurs collaborateurs de PwC, devenant ainsi indirectement un facteur d'exclusion.

L'ambition du projet expérimental :

Favoriser la mixité des profils au sein de PwC France avec pour objectif de recruter, intégrer et faire évoluer au sein de PwC France des jeunes diplômés Bac + 5 issus de territoires moins privilégiés, pour faire évoluer les mentalités et les pratiques au quotidien et créer un environnement de travail inclusif.



Les phases du projet



Mini audit interne

Définition du plan d'actions et des objectifs

Evaluer les résultats et communiquer sur les bonnes pratiques

- Analyse du process de recrutement existant :
 - Pratiques de diffusion
 - Canaux de sourcing
 - Critères de selection
 - Tests ...
- Analyse des perceptions
 - Discussions avec des managers/recruteurs pour identifier les freins et leviers
- Cadrage des enjeux avec
 l'équipe dirigeante et le sponsor du projet

Adaptation du processus de recrutement

- Communication dédiée
- Révisions des critères
- Statégie de sourcing dédiée

Recruter et intégrer des candidats de la diversité :

- Canaux de sourcing
- Stratégie d'attractivité
- Techniques de sélection

Mobilisation des parties prenantes de l'organisation

- Formation des managers
- Formation des recruteurs opérationnels
- ► Formation des dirigeants
- implication des collaborateurs volontaires

- Evaluation de l'impact
 - ► Mise en place d'une gouvernance du projet
 - ► Mise en place de Copil
 - Définition et suivi d'indicateurs de performance et de satisfaction
- Promotion du projet en interne



Les chiffres clés







9 CANDIDATURES VALIDÉES A DATE



46 COLLABORATEURS VOLONTAIRES



100% DE SATISFACTION PARMI LES ACTEURS DU PROJET



69% DES CANDIDATS N'AVAIENT JAMAIS POSTULÉ CHEZ PWC



Les principes clés pour assurer le succès de la démarche





03 **Coconstruire** le projet de manière collaborative: des ressources internes mobilisées pour travailler avec les acteurs externes





KIMBERLEY CRENSHAW

Lorsque le féminisme ne s'oppose pas explicitement au racisme et que l'antiracisme n'inclut pas le combat contre le patriarcat, les dynamiques finissent par s'opposer et les deux y perdent. »

Guide JUMP à destination des dirigeant.e.s et des RH sur www.jump.eu.com/resources/sexisme





SOMMAIRE LIVRET **COMPRENDRE AGIR** 3 DIRIGEANT.E.S ET RH, VOTRE CHECK-CONVAINCRE VOTRE DIRECTION D'AGIR LIST POUR IMPULSER UN PLAN DE REPÈRES ET DÉFINITIONS P.9 P.33 SACHEZ IDENTIFIER LE SEXISME RINGARDISEZ LE SEXISME : LE RÔLE ORDINAIRE AU TRAVAIL P.15 DÉTERMINANT DES MANAGERS DE **PROXIMITÉ** P.41 V DÉBUSQUEZ VOTRE ENNEMI : LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS LES PARTENAIRES SOCIAUX: VOS P.20 **INCONSCIENTS ALLIÉS** P.45 AFFIRMEZ VOTRE SOUTIEN AUX VICTIMES ET AUX TÉMOINS P.47 APPRENEZ À CONNAÎTRE LES LOIS QUI QUICK SCAN À DESTINATION DES COMBATTENT LE SEXISME P.51 DIRIGEANT.E.S ET DES RH P.27 QUICK SCAN À DESTINATION DES DÉCOUVREZ LES BONNES PRATIQUES P.55 MANAGERS DE PROXIMITÉ P.31 **EN ENTREPRISE**



QUICK SCAN À DESTINATION DES DIRIGEANT.E.S ET DES RH

(Guide Jump "Libérez votre entreprise du Sexism" téléchargeable gratuitement sur www.jump.eu.com/resources/sexism)

- Testez-vous
- Evaluez votre marge de progression





Cet outil a vocation à vous aider à évaluer le niveau d'action de votre organisation en matière de lutte contre le sexisme. À chaque question, vous répondez par OUI ou NON. La somme finale des OUI et des NON vous permet de vous <u>évaluer</u>. Le mot « entreprise » englobe tout type d'organisation de travail publique ou privée.

Ces résultats ont une valeur plus indicative que scientifique, et sont destinés à vous aider et à vous accompagner dans votre prise de conscience.

ALLEZ, PASSEZ AU SCANNER!



Le ou la PDG s'est-il ou s'est-elle déjà exprimé.e spécifiquement et publiquement sur la question du sexisme? A-t-il ou a-t-elle cité le mot « sexisme »?





2 Une charte /un code de conduite mentionnant explicitement les propos et attitudes prohibés dans l'entreprise a-t-il été édicté ?

OUI NOI



La direction et les RH ont-ils été formés spécifiquement à la lutte

OUI NON

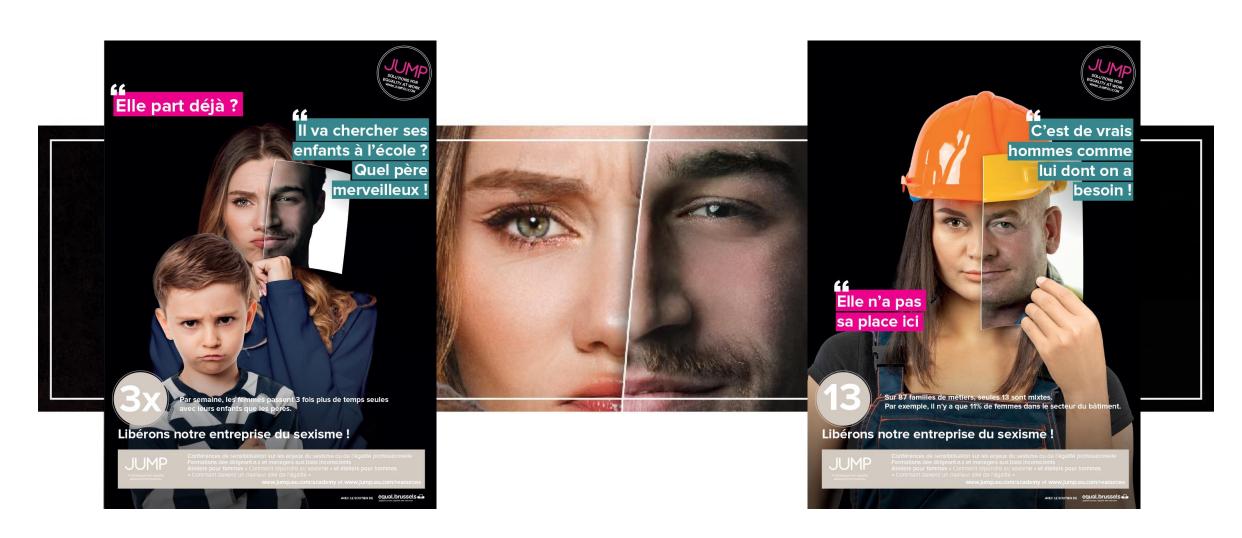


Les managers de proximité ont-ils.elles été sensibilisé.e.s à la lutte contre le sexisme par des formations, conférences, rencontres...?

OUI NON



15 affiches personnalisables



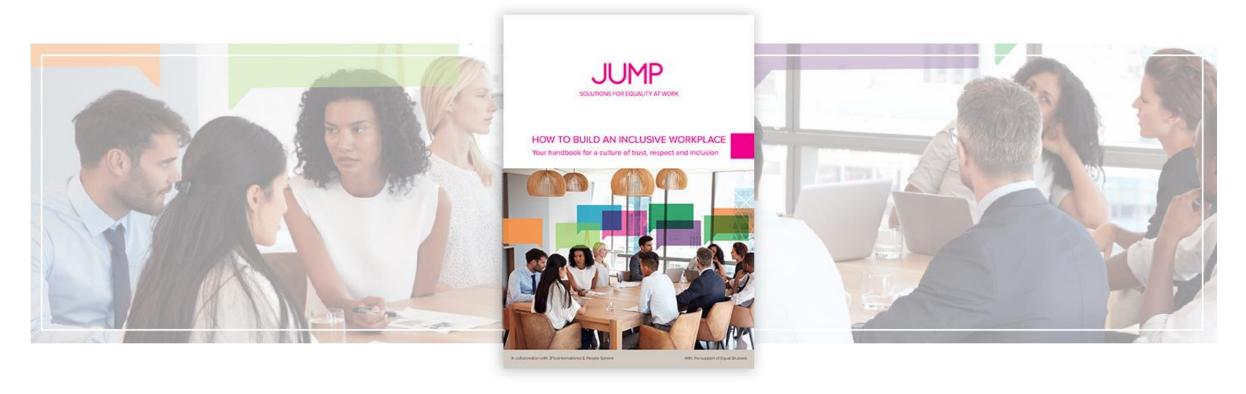


How to build an inclusive workplace

Definitions, The Business Case, The role of unconscious bias,

The notion of dominant culture, Key steps, Test yourself and your organisation.

A brochure of 34 pages downloadable for free on www.jump.eu.com/resources/inclusion



Diagnostic et accompagnement



Enquête JUMP

L'enquête JUMP analyse le degré d'inclusion de votre organisation pour vous aider à construire un plan d'action adapté donc efficace.

- · Une étude en ligne, personnalisée et anonyme
- Pour connaître la perception de vos employé.e.s sur leurs opportunités de carrière, l'égalité et la diversité
- Pour asseoir la légitimité de votre stratégie et de vos actions par des données factuelles

Notre approche







TIRER LES BÉNÉFICES

Conseil

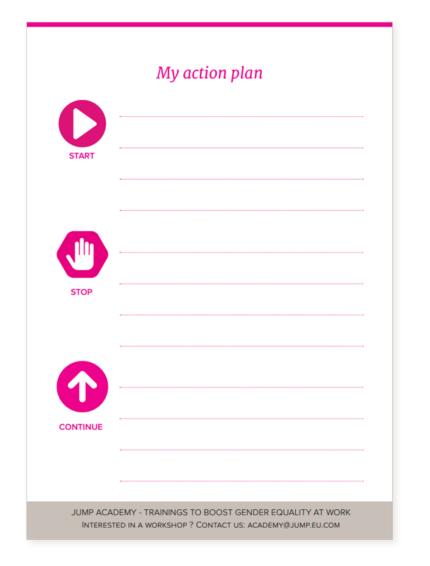
Le soutien d'expert.e.s pour accompagner votre organisation vers plus d'égalité professionnelle.

JUMP peut vous aider à initier ou à renforcer vos stratégies et programmes de diversité et d'inclusion.



VOS NOTES ET PLAN D'ACTION







Merci pour votre participation!

Pour poursuivre la conversation inscrivez-vous à la Newsletter JUMP sur

www.jump.eu.com