

POUR L'INCLUSION ECONOMIQUE DE TOUS LES TALENTS

Document de synthèse

Engagez-vous à nos côtés

L'inclusion économique

LE CONSTAT

26

Critères de discrimination officiels

37 %

18-34 ans rapportent avoir vécu une situation de discrimination dans le cadre de leur recherche d'emploi ou de leur carrière

Défenseur des droits, décembre 2021

2,5_x

Le taux de chômage des Bac+2 dans les QPV

Défenseur des droits, décembre 2021

+30 %

de chiffre d'affaires généré en plus pour les entreprises pratiquant une politique inclusive.

Etude Deloitte, janvier 2020

QUELQUES DEFINITIONS

La diversité est une réalité, l'inclusion est un choix



Diversité

Variété et mixité des profils humains.



Inclusion

Ensemble de process garantissant un traitement **équitable** des personnes, le respect de leurs différences et leur accès aux mêmes possibilités.

Egalité # Equité



Egalité
Implique le respect du
principe de non-
discrimination.



Equité (ou action positive)
Mesures correctives visant à garantir une
égalité réelle, imposées par la loi ou mises en
place volontairement par les organisations.

La reconnaissance de la nécessité d'agir

Quels enjeux pour les organisations ?



Se conformer au cadre légal

Loi du 27 mai 2008, Lois handicap, égalité professionnelle femmes-hommes,

...



Accroître son impact positif

Un pilier stratégique de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)



Amplifier sa performance

Les entreprises à composition fortement diversifiée sont **45%** plus susceptibles d'afficher une **croissance** de leur part de marché par rapport à l'année précédente

Harvard Business Review, 2023



Attirer et retenir les talents

84 % des candidats et candidates à l'embauche considèrent l'inclusion comme un **critère déterminant** dans le choix de leur entreprise.

Cegos, 2022



Diversifier et fidéliser sa clientèle

78% des consommateur·ices favorisent les marques qui soutiennent l'inclusion et la diversité

Diversidays, 2022

MOZAÏK: UN GROUPE AU SERVICE DE L'INCLUSION ÉCONOMIQUE



NOTRE VISION

Une société dans laquelle chacune et chacun, quelle que soit son origine, trouve sa juste place au regard de ses compétences.

NOTRE MISSION

Faire émerger un nouveau modèle de marché de l'emploi, totalement inclusif pour toutes les catégories de populations discriminées, en favorisant :

- l'évolution des mentalités
- l'évolution des pratiques en faveur du recrutement inclusif
- l'innovation sociale

NOTRE ORGANISATION

5 antennes (Paris, Lille, Lyon, Nantes, Toulouse)

64 collaborateurs

NOS LEVIERS D'ACTION



Le plaidoyer de
l'inclusion
économique



La transformation
des entreprises



L'accompagnement
des talents vers
l'emploi



La plateforme de
recrutement inclusif

Notre impact

DEPUIS 2008

17 000

Candidats placés
en emploi
durablement

+2000

dont 80% du CAC 40
Entreprises
et institutions
engagées à nos côtés
chaque année

+400

Mises en
relation
candidats-
entreprises

LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS COGNITIFS



Définitions

Les **STÉRÉOTYPES** nous permettent de **catégoriser** notre environnement et les personnes qui nous entourent.

Définitions

STÉRÉOTYPES :

Ensemble de **croyances partagées** sur les **caractéristiques typiques** des membres d'un **groupe social**, quel qu'il soit.

Exemples : stéréotypes liés au genre, à l'âge, au handicap, à une origine, à un métier, à un centre d'intérêt, ...

Comprendre le fonctionnement des stéréotypes

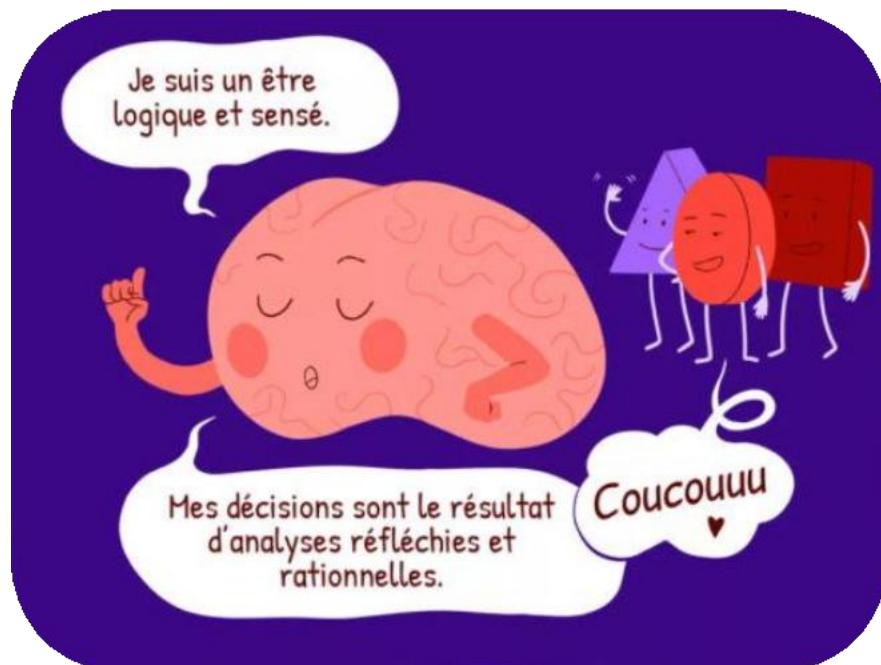
Les stéréotypes fonctionnent de pair avec les **biais cognitifs**, présents dans le cerveau de chaque individu.

→ Notre cerveau déforme les informations reçues !

→ Il existe plus 250 biais cognitifs ! Pas évident de tous les contrôler

Définitions

Nous avons toutes et tous des biais !



- Les biais cognitifs sont des **raccourcis mentaux**
- Les biais cognitifs influencent **nos pensées et nos choix**

Exemples de biais

BIAIS D'ANCRAGE

Il désigne la difficulté à se départir de sa première impression

Exemple : un candidat arrive en retard à l'entretien et le recruteur a du mal à se départir de cette première mauvaise impression donnée par son retard.

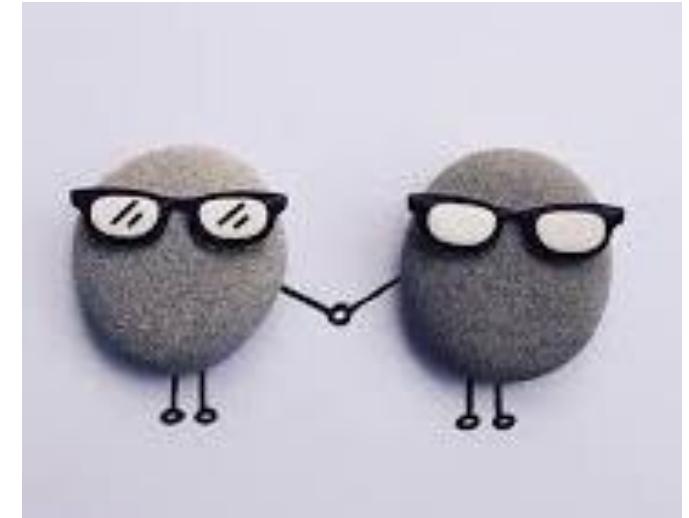


Exemples de biais

BIAIS D'AFFINITÉ

Tendance à évaluer de manière plus favorable un individu qui nous ressemble, qui a les mêmes caractéristiques que nous.

Exemple : lorsque qu'un recruteur favorise les candidats dans lesquels il se retrouve – que ce soit un hobby, un parcours d'études ou professionnel, des valeurs communes.



Conséquences des biais et des stéréotypes

Discriminations

Maladresses, erreurs de jugement,
mauvaises prises de décision

**Impact sur le comportement
des personnes concernées**

Exemple : autocensure

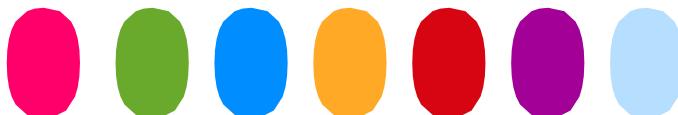
Renforcement des inégalités

*Freins socio-économiques,
surreprésentation de groupes sociaux
dans les emplois les plus précaires,
plafonds de verre...*

...Et donc privation
d'**opportunités** et
de **compétences** !



LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION



Qu'est-ce qu'une discrimination ?

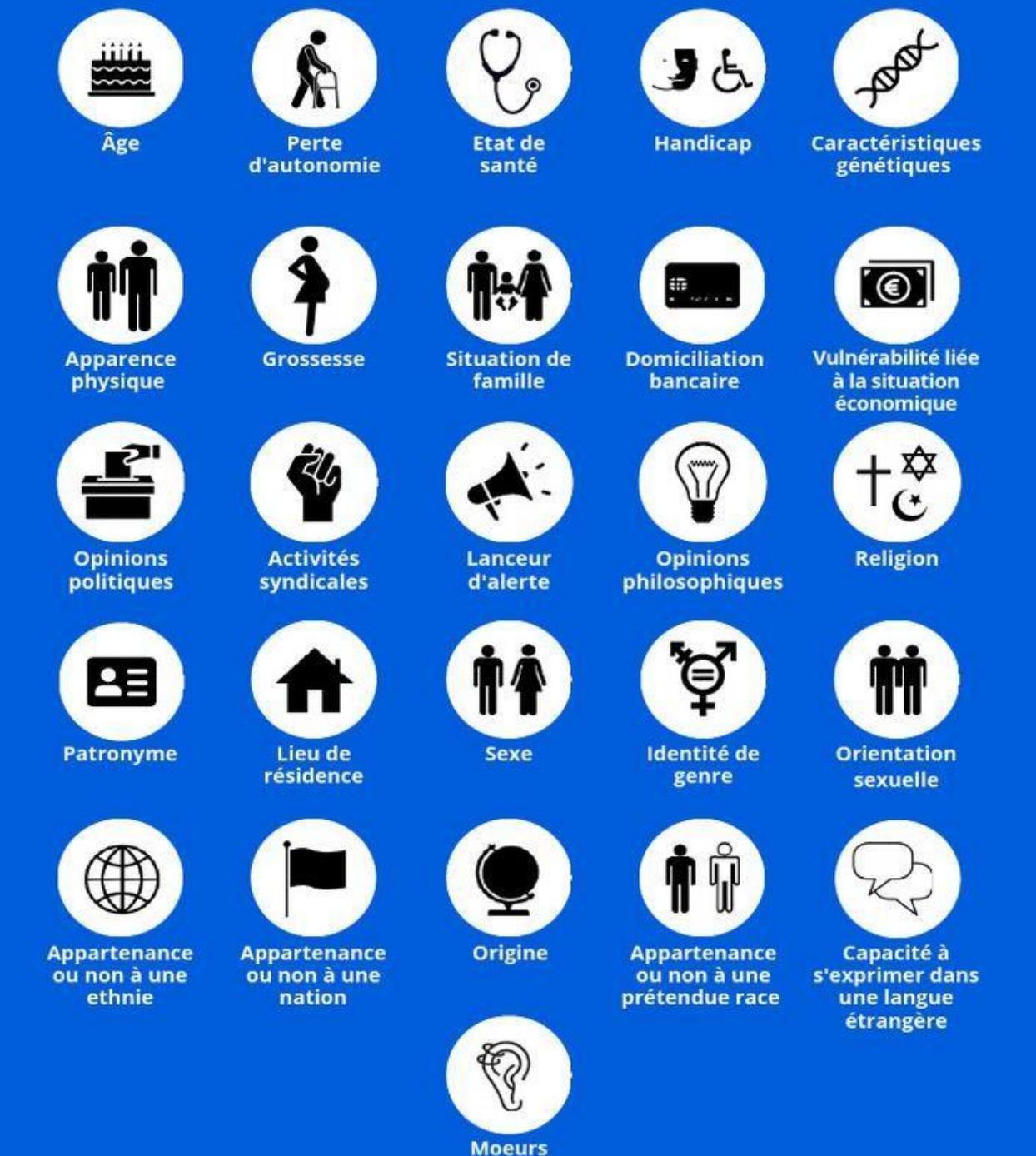
Un traitement différencié

Fondé sur un critère reconnu par la loi

Dans un domaine défini par la loi

- Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008
- Article L1132-1 du code du travail
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

Les 26 critères interdits par la loi



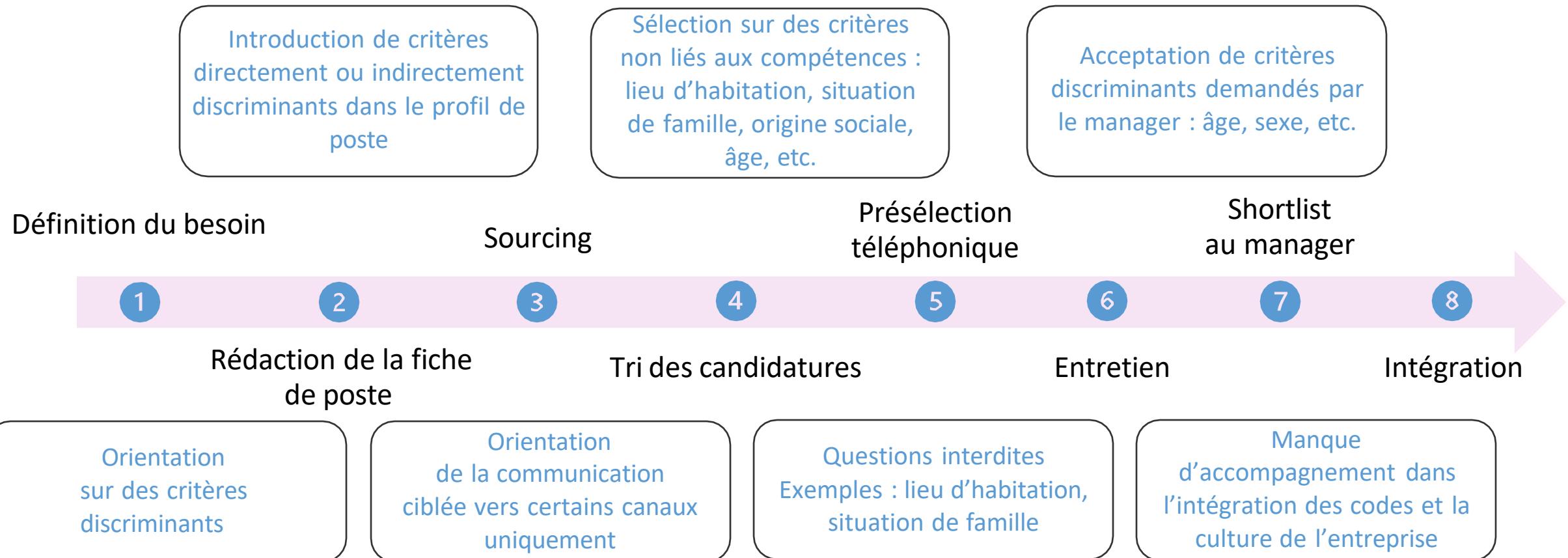
RECRUTEMENT INCLUSIF

Le recrutement inclusif

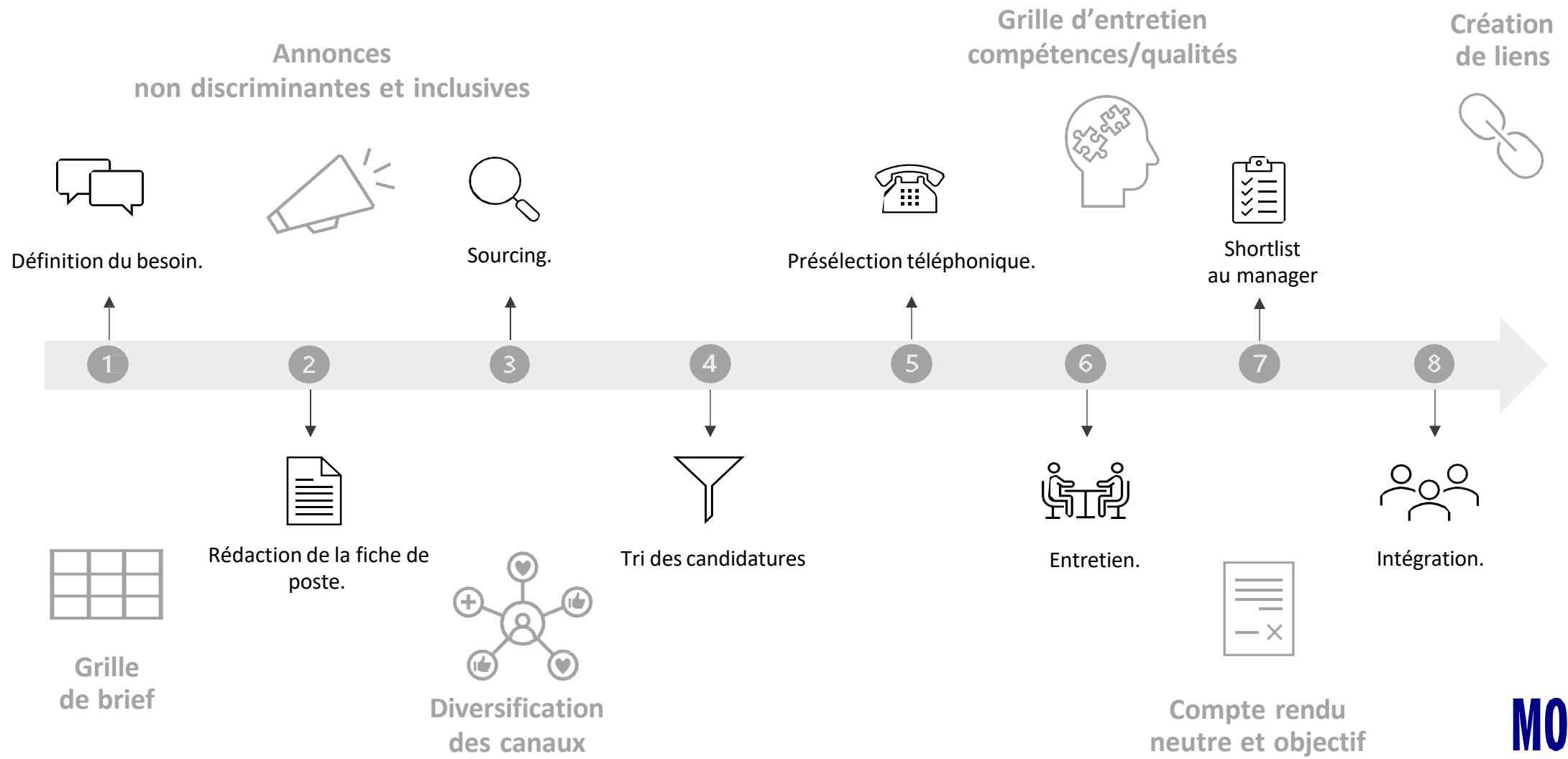
DÉFINITION

Désigne un **recrutement non-discriminant**, défini par l'égalité des chances et de traitement entre tous les candidats, quelle que soit leur origine géographique, sociale ou économique

Les risques de pratiques discriminantes



Les actions d'un process de recrutement inclusif



LE PASSAGE À L'ACTION

Agir au niveau individuel

Prendre conscience de ses biais et apprendre à les connaître

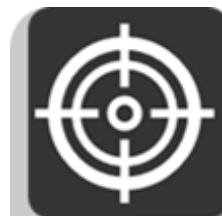
Exemples d'outils d'auto-analyse :

- Les Tests d'association implicite d'Harvard
- Un questionnaire pour tester ses biais en situation de recrutement



Agir au niveau individuel

Être vigilant(e) par rapport aux facteurs de risques



Le manque
de temps

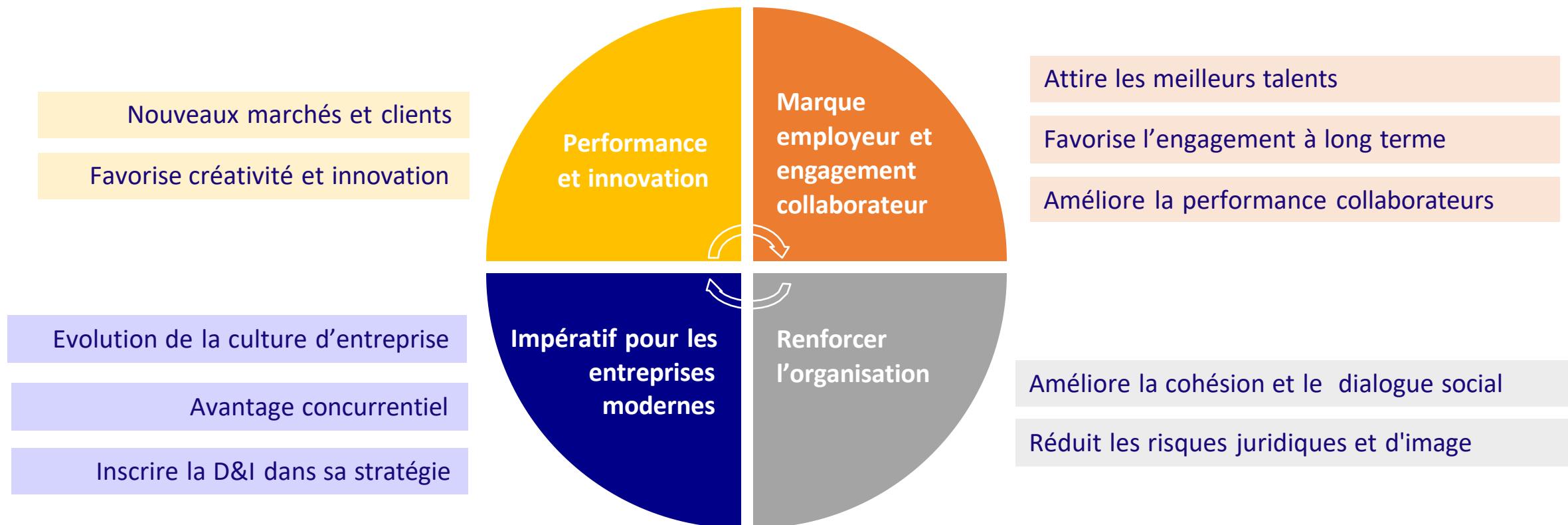


Le stress



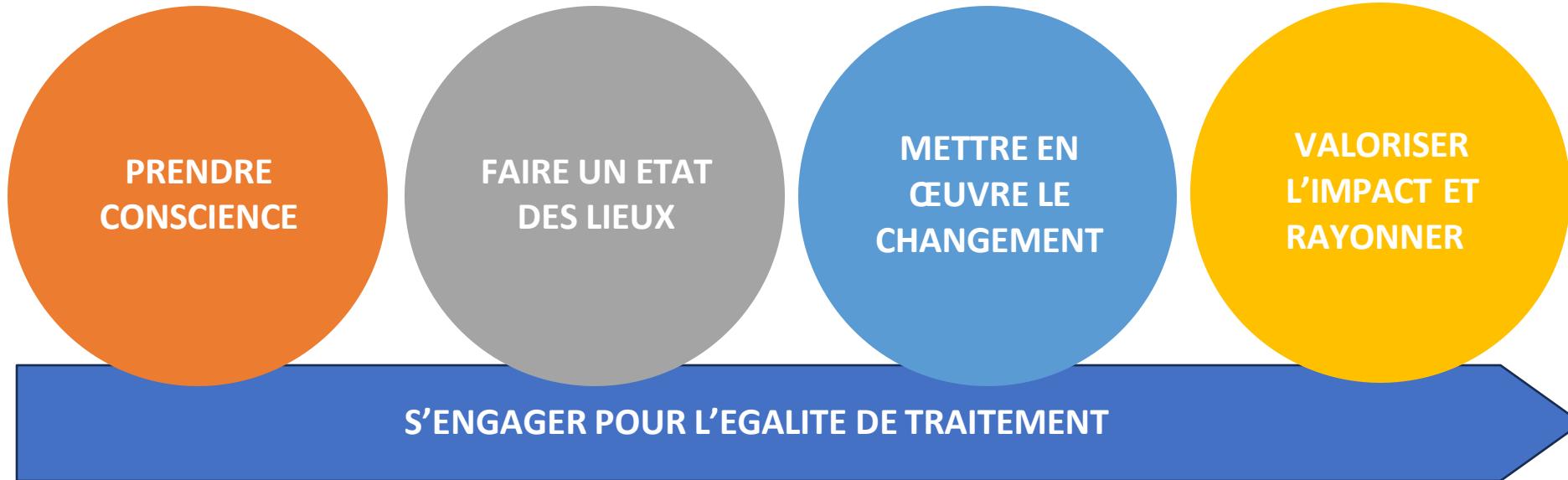
La fatigue
L'humeur

Pour plus de performance économique et sociale



Devenir une organisation inclusive

UNE STRATEGIE 360



VOTRE CONTACT PAYS DE LOIRE/BRETAGNE

Michel Virassamy

Responsable antenne

Michel.virassamy@fondation-mozaik.org

07 83 06 54 70