

# **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<sub>x</sub>

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

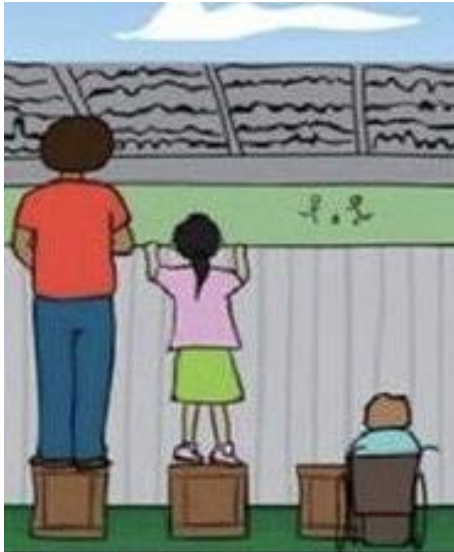
Variété et mixité des  
profils humains.



## 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

**MOZAÏK**  
FONDATION

Le plaidoyer de  
l'inclusion  
économique

**MOZAÏK RH**

La transformation  
des entreprises

**MOZAÏK**  
CAMPUS

L'accompagnement  
des talents vers  
l'emploi

**MOZAÏK**  
TALENTS

La plateforme de  
recrutement inclusif

**MOZAÏK**  
FONDATION



# 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, ...*

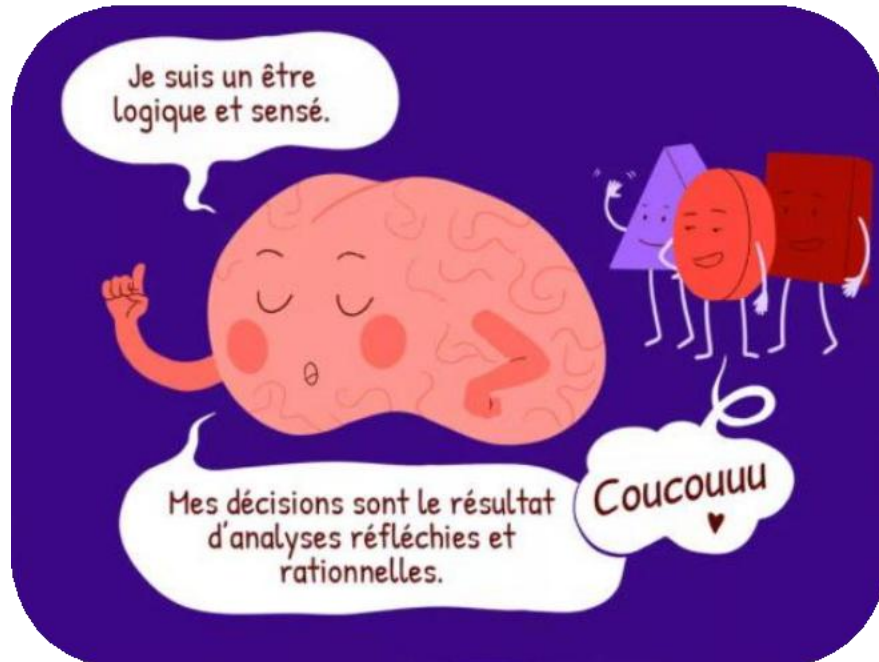
# Comprendre le fonctionnement des stéréotypes

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



Âge



Perte  
d'autonomie



Etat de  
santé



Handicap



Caractéristiques  
génétiques



Apparence  
physique



Grossesse



Situation de  
famille



Domiciliation  
bancaire



Vulnérabilité liée  
à la situation  
économique



Opinions  
politiques



Activités  
syndicales



Lanceur  
d'alerte



Opinions  
philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de  
résidence



Sexe



Identité de  
genre



Orientation  
sexuelle



Appartenance  
ou non à une  
ethnie



Appartenance  
ou non à une  
nation



Origine



Appartenance  
ou non à une  
prétendue race



Capacité à  
s'exprimer dans  
une langue  
étrangère



Mœurs

# 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

Introduction de critères  
directement ou indirectement  
discriminants dans le profil de  
poste

Sélection sur des critères  
non liés aux compétences :  
lieu d'habitation, situation  
de famille, origine sociale,  
âge, etc.

Acceptation de critères  
discriminants demandés par  
le manager : âge, sexe, etc.

Définition du besoin

Sourcing

Présélection  
téléphonique

Shortlist  
au manager

1

2

3

4

5

6

7

8

Rédaction de la fiche  
de poste

Tri des candidatures

Entretien

Intégration

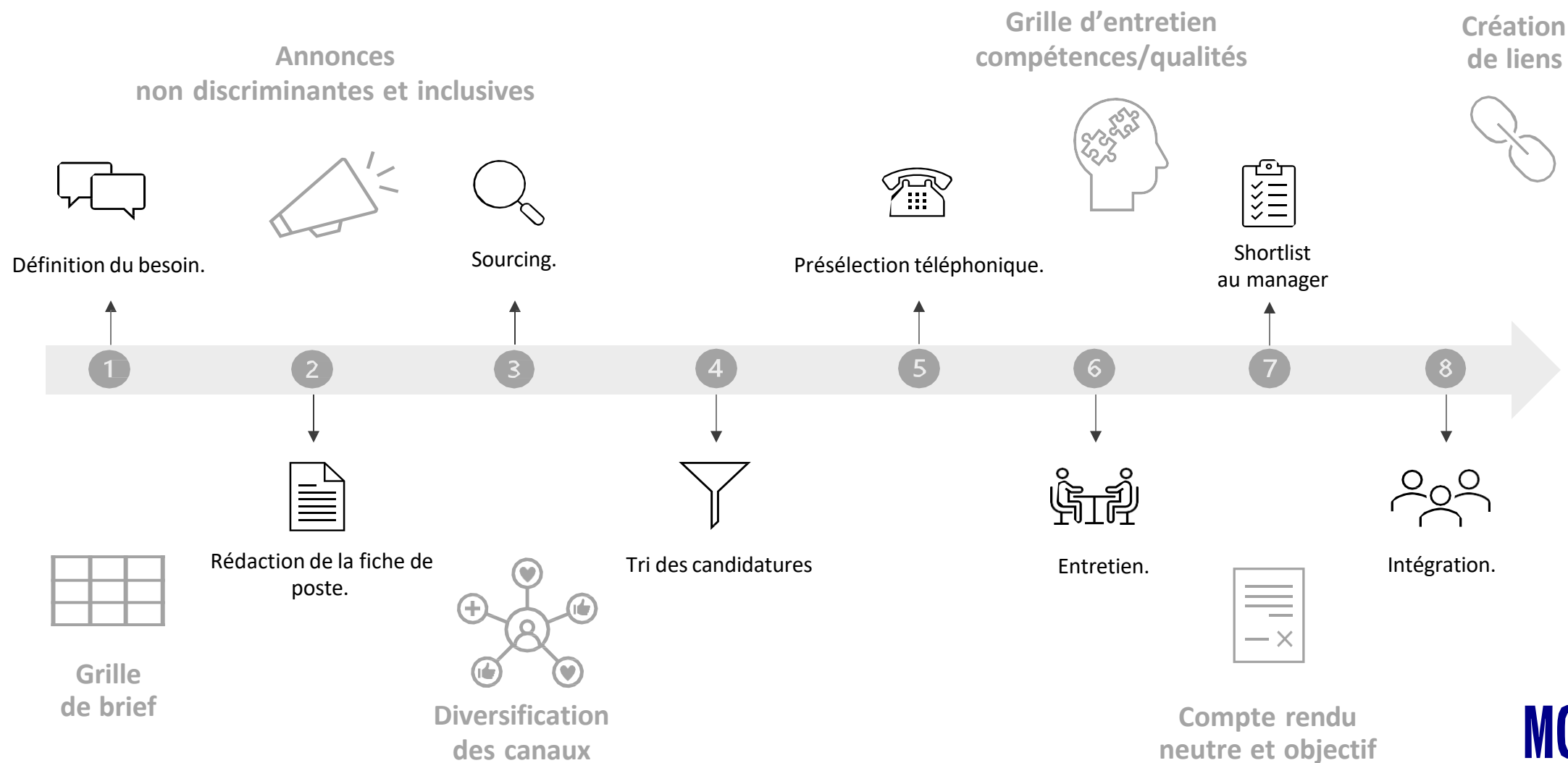
Orientation  
sur des critères  
discriminants

Orientation  
de la communication  
ciblée vers certains canaux  
uniquement

Questions interdites  
Exemples : lieu d'habitation,  
situation de famille

Manque  
d'accompagnement dans  
l'intégration des codes et la  
culture de l'entreprise

# 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



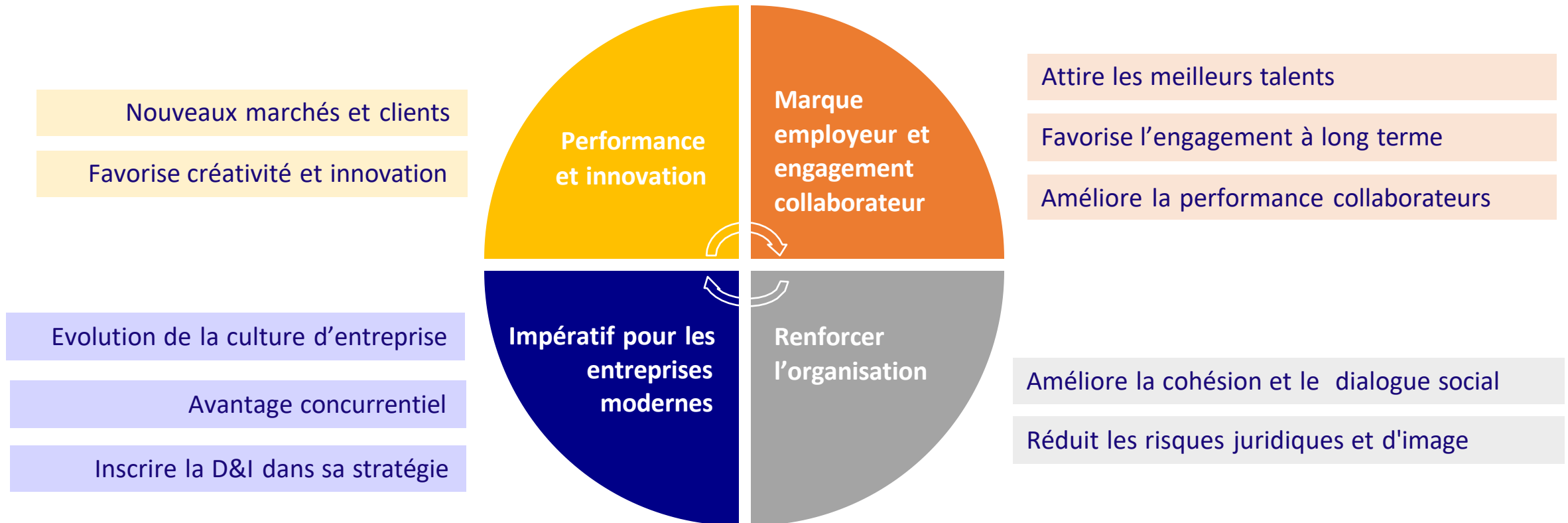
**YAGGO**

# Agir au niveau individuel

Être vigilant(e) par rapport aux facteurs de risques

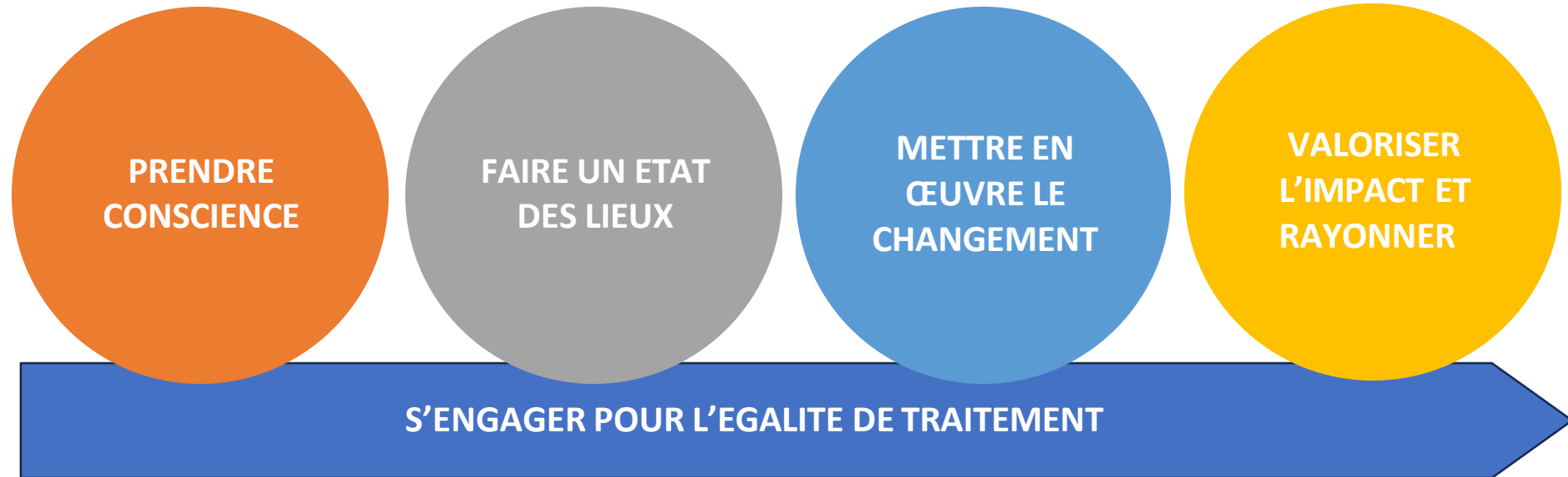


# Pour plus de performance économique et sociale



# Devenir une organisation inclusive

UNE STRATEGIE 360





# VOTRE CONTACT PAYS DE LOIRE/BRETAGNE

**Michel Virassamy**

**Responsable antenne**

**[Michel.virassamy@fondation-mozaik.org](mailto:Michel.virassamy@fondation-mozaik.org)**

**07 83 06 54 70**