

MOBILISONS-NOUS MAINTENANT  
**# Parlons  
Égalité des  
Chances**

POUR L'INCLUSION ÉCONOMIQUE

# Consultation # Parlons Égalité des Chances

## Les enseignements

Du 29.10 au 29.11.2022

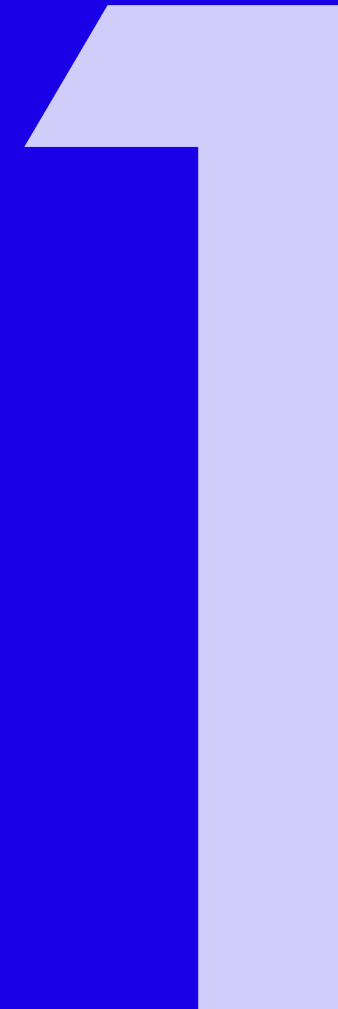
mozaïk  
FOUNDATION

bluenove  
opening organizations: EPOKA

# Sommaire

- 1 L'essentiel en un clin d'oeil
- 2 L'égalité des chances aujourd'hui
- 4 Les solutions à mettre en place
- 3 Retour vers le futur

# L'essentiel en un clin d'œil



# Chiffres clés de la consultation

1139

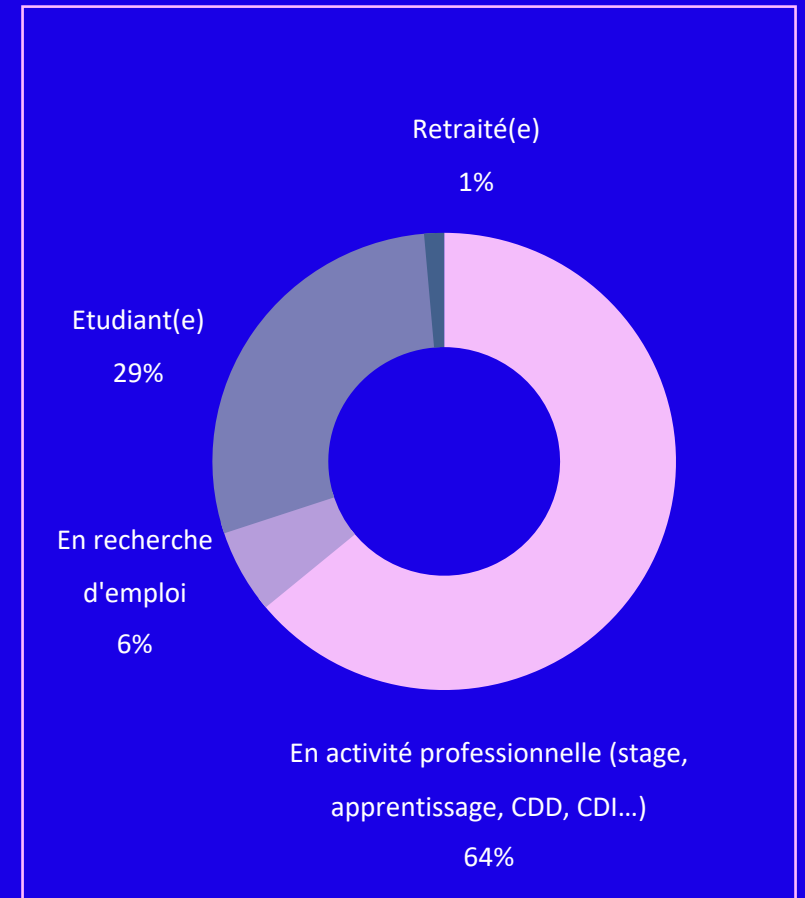
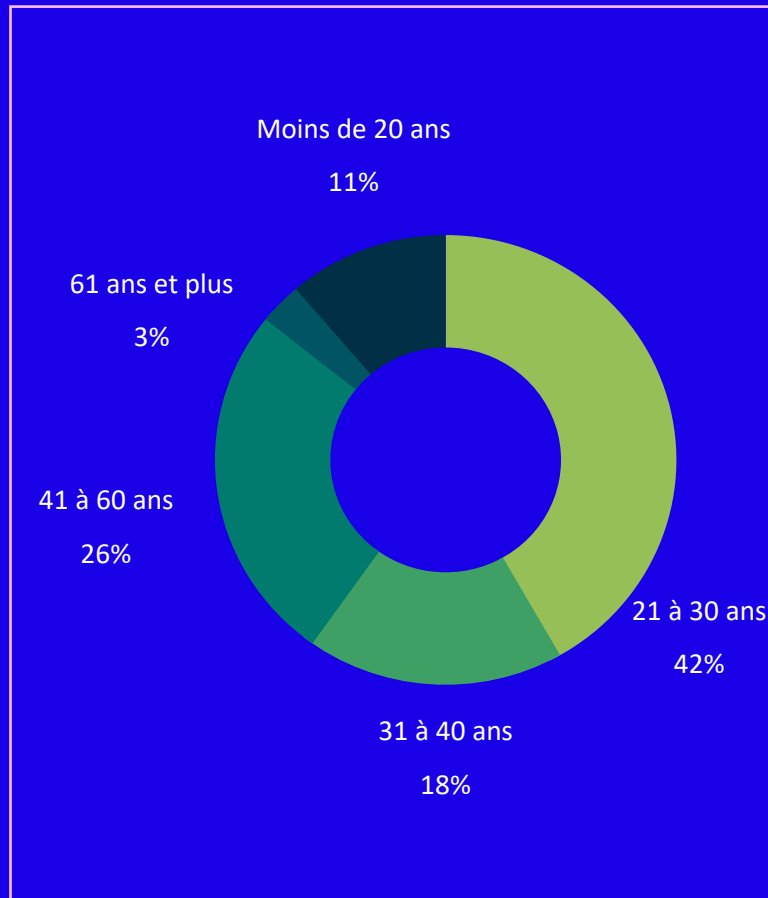
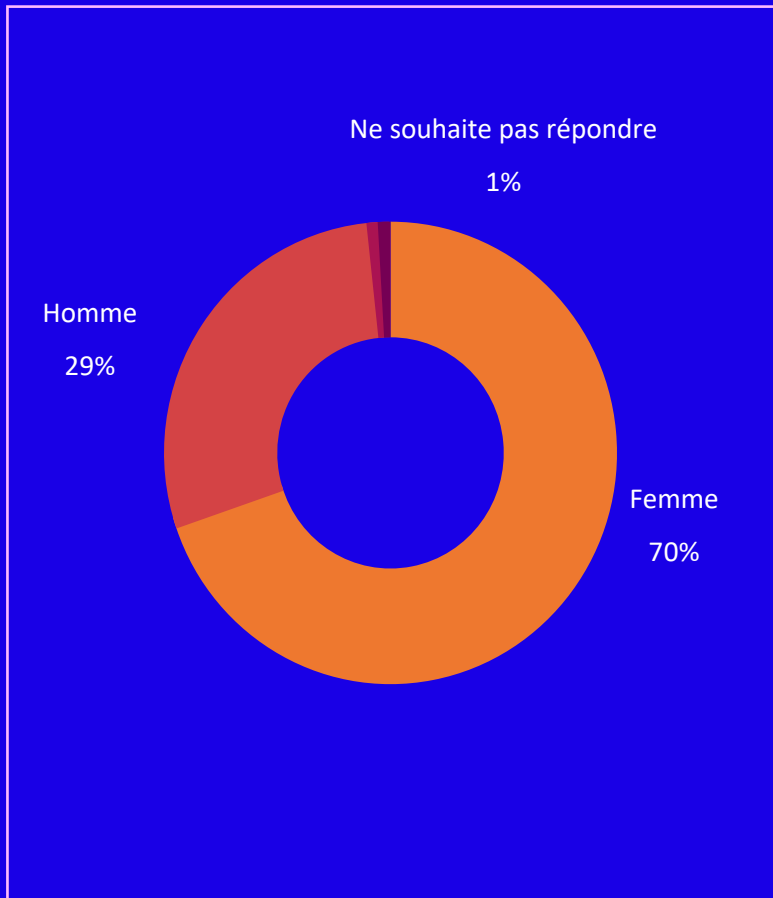
Participants

16 766

Contributions



# Le profil des répondants



Répartition par genre

Répartition par âge

Répartition par situation professionnelle

# La dynamique de la consultation

**#POSITIF**

**#CHANGEMENT**

**#CONSTRUCTIF**

**#SOLUTIONS**

**#APPROPRIATION**

**#ENGAGEMENT**

# Les grands enseignements

**1. L'égalité des chances n'est pas encore considérée comme un enjeu prioritaire pour notre société.**

Plus de 50% des participants que le sujet n'est pas ou pas du tout considéré comme prioritaire.

**2. L'égalité des chances en matière d'emploi est d'abord liée au sujet de l'examen des candidatures.**

C'est le cas pour 60% des répondants à la consultation. L'égalité des chances est donc moins liée à la possibilité d'être informé(e) et postuler à une offre ou à l'accès aux responsabilités internes

**3. L'engagement d'une entreprise en faveur de l'égalité des chances est vu comme un critère de choix lorsque l'on postule dans un emploi.**

Seuls 12% des répondants considèrent que ce n'est pas un critère de choix particulier et 30% considèrent que c'est une dimension indispensable.

**4. Les entreprises sont perçues comme ayant un rôle important dans la lutte contre les discriminations.**

C'est la vision de 7 répondants sur 10 (réponses : oui tout à fait, oui partiellement)

**5. De nombreuses initiatives et solutions existent pour favoriser l'égalité des chances dans l'emploi.**

C'est notamment le cas du recrutement sans CV ou avec CV anonymes, l'instauration de quotas, les partenariats avec les associations et missions locales ou encore des actions de sensibilisation des collaborateurs et des systèmes de mentorat et d'accompagnement des jeunes.



*Il existe des associations accompagnant les personnes d'un point de vue pro, culturel et des associations de parrainage de jeunes défavorisés.*

*Mélanger les populations sur des événements à échelle humaine : rencontres sportives, diversidays, salon de l'inclusion, rencontres jeunes et entreprises.*

# Les grands enseignements

Au-delà des grandes tendances, la consultation a donné à voir des signaux faibles à ne pas ignorer. Les participants rappellent que lorsqu'on parle d'égalité des chances, il ne faut pas oublier :

## 1. les publics séniors

Les participants rappellent que les jeunes ne sont pas les seuls à souffrir de discrimination. Les mesures favorisant l'inclusion doivent aussi cibler les publics adultes et séniors.

« Il n'y a pas que les jeunes qui sont touchés, les mères célibataires (quel que soit leur milieu) le sont aussi. »

## 2. les personnes en situation de handicap

Certaines contributions ciblent en particulier les personnes en situation de handicap que les participants appellent à ne pas oublier.

Plus encore, ils insistent sur la nécessité de « Considérer toutes les diversités et ne pas se concentrer sur le visible »

## 3. l'accès à l'entrepreneuriat

Au-delà du recrutement des talents, les répondants souhaitent que les initiatives en faveur de l'inclusion favorisent l'entrepreneuriat des jeunes. Pour ce faire, ils espèrent notamment se voir développer des dispositifs de mentorat et de coaching ».



« Il n'y a pas que les jeunes qui sont touchés, les mères célibataires (quel que soit leur milieu) le sont aussi. »

« Les personnes RQTH n'ont pas été mises au placard et on a su s'appuyer justement sur leur parcours (longue maladie, handicap...) pour en faire des leviers, des forces vives de l'entreprise »

« On est passés de la French Tech à l'inclusion Tech ».



# L'égalité des chances aujourd'hui



**#1 L'égalité des chances n'est pas encore un sujet pris prioritairement par notre société**

**50%**

**Estiment que le sujet n'est pas ou pas du tout considéré comme prioritaire.**

# #2 Un problème à prendre à la racine

# 34% \*

Considèrent que l'éradication des discriminations ne pourra passer que par un changement de mentalités.

Il passe d'abord par un travail de formation, d'éducation et de sensibilisation à toutes les échelles.

\* Une proportion qui atteint 55% chez les moins de 20 ans

# Éduquer et sensibiliser à toutes les échelles

## Sensibiliser le plus grand nombre

L'égalité des chances ne pourra être effective sans sensibiliser les parties-prenantes à toutes les échelles.

Les participants plaident en faveur d'une campagne nationale de communication, sur les réseaux-sociaux et via de la publicité. L'initiative Un jeune une Solution est parfois citée en exemple.

Il s'agit pour eux de la Responsabilité de l'Etat.

La consultation révèle également l'appel à une communication positive, qui mette en avant des modèles de réussites et des initiatives fructueuses (parcours de talents, engagements fructueux d'entreprises...).

## Former les collaborateurs et les RH

Le poids du corps doit être mis sur la sensibilisation et la formation des collaborateurs (19%), en poursuivant « l'objectif 0 biais chez les RH ».

L'enjeu de ces formations est double :

- « Changer l'état d'esprit des dirigeants pour intégrer les salariés sur la base des compétences et non pas des origines »
- « Démontrer factuellement les intérêts d'un recrutement diversifié et plus inclusif » pour les entreprises

## Investir sur l'éducation des jeunes

Les pouvoirs publics (et de manière plus marginale les entreprises) ont un rôle central dans la formation et l'accompagnement des jeunes. Celle-ci doit commencer dès l'École ; près de 10% des répondants, appellent en ce sens une refonte profonde du système éducatif.

L'éducation des jeunes passe donc par :

- La mise en place de conditions d'apprentissage plus égalitaires, dès le Primaire
- L'accompagnement collégiens et lycéens dans leurs choix d'orientation
- Un accès aux études supérieures facilité
- La formation des élèves et des étudiants à la recherche d'emploi (construction du CV, entretiens...), la transmission des codes de l'entreprise et l'accès à un réseau.

## Vos rêves pour 2030

“ Ce changement a pu se produire grâce aux nouvelles générations qui ont été éduquées avec des valeurs de partage, de tolérance et de paix.

”

# Les solutions à mettre en place

# 3

**#3 Des solutions  
existent, l'enjeu  
est le passage à  
l'échelle**

**17%**

Considèrent que le poids du corps doit être mis sur la modification des politiques de recrutement :

Anonymat des candidatures, recrutement sur les compétences et non sur le CV...

# Des solutions à généraliser

Il est intéressant de noter que les participants ont eu des réponses sensiblement similaires aux questions « les initiatives existantes que je connais » et « les solutions nouvelles qui pourraient être mises en place ».

## Faire évoluer les pratiques en entreprises

- Modification des process et des critères de recrutement
- Sensibilisation et formation des collaborateurs
- Reporting et publication des résultats
- Mise en place de plans d'action diversité

Pour demain, les participants appellent à nommer des référents discrimination au sein des entreprises.

## Mettre en place des initiatives réglementaires ou législatives

- Mise en place de quotas
- Politiques incitatives à destination des entreprises
- Réglementation des appels d'offres

Pour demain, les participants appellent à intensifier les contrôles et les sanctions des entreprises.

## Programmes de formation et d'accompagnement des jeunes dès l'École

- Mentorat et coaching
- Opportunités de stages et d'apprentissages

Pour demain, les participants appellent à former davantage les jeunes et ce dès l'école à la création d'un CV et à la recherche d'emploi. Ils insistent également sur la nécessité de transmettre les softs skills nécessaires à la réussite dans le monde professionnel (codes de l'entreprise, confiance, habiletés sociales...)

## Conclure des partenariats et assurer la mise en réseau

- Créer un réseau d'entreprises inclusives, voire une charte, un label
- Créer des partenariats entre entreprises et acteurs de terrains engagés sur l'insertion professionnelle (associations, Pôle emploi...)

Parmi les actions qui devraient être mises en place demain mais qui ne sont pas encore citées parmi les initiatives existantes : l'aménagement du temps et du lieu de travail (télétravail, temps partiel...) et la mise en avant des initiatives vertueuses (« organiser des trophées pour valoriser certains parcours », « Organiser un concours entre entreprises pour récompenser les entreprises qui font preuve de diversité dans leur politique de recrutements»...)



# Quelques exemples solutions concrètes

« Créer des **podcasts intra entreprise** ou des personnes issues de la diversité racontent leur expérience et vécu (femmes, personnes non valides, personnes LGBT+) »

« Création d'un **index / d'un "CAC 40"** des entreprises inclusives »

« Diffuser les offres par des **personnes écoutées dans les quartiers** »

« Modèle association Decoll'Ton Job : des **offres d'emploi affichées au coeur des territoires** »

« Faire émerger des **bus de l'APEC itinérants** sur le modèle des bibliobus pour aller directement les conseiller in situ »

« Infographier l'état des lieux (isobudget) par le trombinoscope des directions de chaque ministère qui serait la **photographie de l'égalité et de la diversité au sein de la fonction publique** »

« Créer des **associations ou groupes** qui permettraient à ces jeunes de **se retrouver et chercher ensemble un emploi** »

« En France nous sommes encore très attaché au diplôme, **créer une sorte d'évaluation certifiante** (au même titre que voltaire ou Toeic) **sur des aptitudes/savoirs-être recherchés** en entreprise : agilité, rigueur, autonomie, motivation, par exemple »

« Mettre en place des **matches de foot entre dirigeants, collaborateurs et jeunes** pour mieux se connaître et donner à ces jeunes de rejoindre leurs entreprises »



« L'inclusion ne doit pas être un critère parmi d'autres, mais une démarche globale de détection et d'accompagnement des talents, typiques ou atypiques, avec une égalité de traitement fondée sur une meilleure détection du potentiel et de la motivation »

**#4 L'Etat est au cœur  
du changement :  
ambitions politiques  
et actions concrètes**

# 3 axes

**L'Etat doit incarner une volonté politique forte et mettre en place des actions concrètes pour la mettre en œuvre :**

**Mettre en place un cadre légal et réglementaire**

**Agir sur le système éducatif**

**Sensibiliser aux enjeux liés aux discriminations**

# Le rôle des pouvoirs publics

Les répondants mettent en avant le double rôle de l'Etat, d'employeur et de législateur. Les répondants attendent de l'Etat, en tant que premier employeur, qu'il soit exemplaire. Pour les plus de 40 ans, la mise en place d'une politique RH inclusive constitue même son principal levier d'action.

Les pouvoirs publics sont également attendus sur 3 volets : la mise en d'un cadre légal contraignant, la formation des jeunes et la sensibilisation par la mise en place de campagnes de communication.

## Imposer des obligations aux entreprises

Si la nécessité d'imposer des quotas ne fait pas consensus, les participants s'expriment majoritairement en faveur d'un cadre contraignant pour les entreprises (21%) contre 8% favorables à la mise en place de mesures incitatives. Les jeunes ont tendance à privilégier la contrainte et la sanction, quand les plus âgés préfèrent l'incitation.

Notons toutefois que de vives critiques sont formulées vis-à-vis des quotas et des mesures de discrimination positives.

## Former et accompagner les jeunes dès le plus jeune âge

Il s'agit ici de « donner les clés de la réussite à tous ». Pour ce faire, les pouvoirs publics doivent :

- avant tout réduire les inégalités scolaires, en intervenant sur le système éducatif
- Faciliter l'accès aux études supérieures
- Encourager l'immersion en entreprises et les emplois jeunes
- Et plus largement accompagner les jeunes à la recherche d'emploi

## Communiquer

- Mener une campagne de sensibilisation massive (publicités, réseaux sociaux...).
- « Etablir un classement et le rendre public ». À ce sujet, les avis divergent : faut-il mettre en lumière les entreprises qui s'engagent ou celles qui sont en retard ?
- Communiquer sur ce qui fonctionne

## Vos rêves pour 2030

“ **Ceux qui nous gouvernent ont fait de la non-discrimination un enjeu prioritaire de la société.** ”

# #5 Les entreprises doivent faire évoluer leurs pratiques et compétences

# 70%

Considèrent que les entreprises ont aujourd'hui déjà un rôle important dans la lutte contre les discriminations.

Mais elles doivent aller plus loin : diversification des profils recrutés, formation des collaborateurs et collaboratrices, transformation et évaluation de la fonction RH.

# Le rôle des entreprises

Face à l'ampleur de l'enjeu, les participants attendent « Mobilisation concrète et collective de toutes les parties prenantes » : entreprises, pouvoirs publics, citoyens...

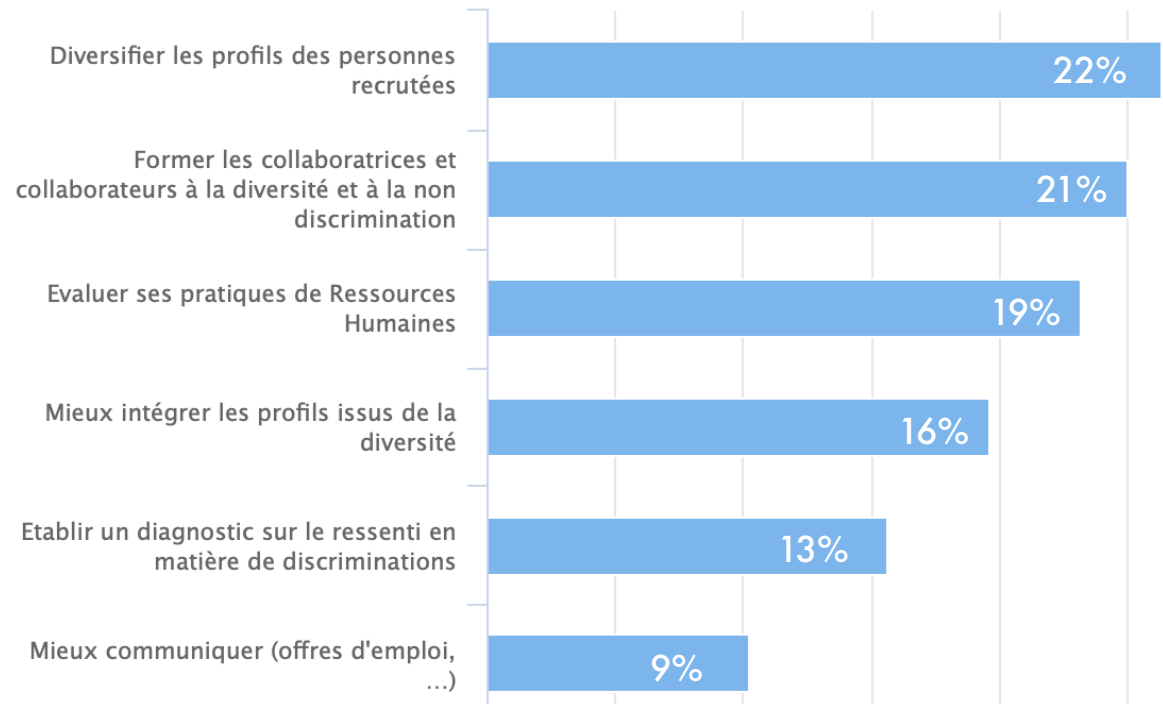
70% des répondant considèrent que les entreprises jouent aujourd'hui un rôle en matière dans la lutte contre les discriminations. Cependant, la consultation révèle la nécessité de généraliser ces pratiques et de procéder à un réel changement de paradigme.

## Actions prioritaires à mettre en place

C'est avant tout sur la diversification des profils recrutés et la formation des collaborateurs et collaboratrices que les entreprises doivent mettre le poids du corps.

Au contraire, la communication sur les offres d'emploi reste un enjeu plutôt marginal (sélectionné par 9% des répondants).

La consultation révèle donc que la priorité n'est pas seulement de « faire savoir » mais bien d'agir.



# Faire évoluer les pratiques en entreprise

Au-delà de la formation des collaborateurs aux enjeux liés à la lutte contre les discriminations, les répondants attendent des entreprises qu'elles s'engagent pour faire évoluer leurs politiques de recrutement et d'évolution interne des profils issus des territoires les moins privilégiés. Pour cela, elles doivent en premier lieu prendre conscience des atouts de la diversité.

## Repenser les process de recrutement

Parmi les initiatives à mettre en place en priorité, 17% des répondants citent spontanément la modification des process de recrutement.

- Anonymat des candidatures (CV anonyme; « recrutement type The Voice... »)
- Recrutement sur les compétences et non sur le CV
- La discrimination positive à l'embauche fait l'objet de vives controverses

## Accompagner l'évolution interne

Une fois recrutés, les salariés « issus de la diversité » doivent pouvoir accéder à des postes à responsabilité. Accompagner l'évolution interne de ces collaborateurs, est le 2<sup>ème</sup> enjeu auquel doivent faire face les entreprises.

*« Nous avons arrêté de demander des expériences professionnelles pour toutes les offres d'emploi. »*

## Engager des actions de reporting

Il se fait entendre un réel besoin de mesurer les actions et avancées en interne en matière de diversité, avec des métriques claires et suivies.

Ces reporting doivent faire l'objet de présentations à la direction et de communication en externe.

*« Imposer des rapports réguliers Diversité et Inclusion auprès de la direction, avec des KPIs et enjeux clairs »*

## Vos rêves pour 2030

“ **Les entreprises ont pris conscience qu'il y avait une solution à leurs problèmes de recrutement et de rétention de talents : la diversité et l'inclusion.** ”



## #6 Nouveaux modes de communication

# 70%

Considèrent que les entreprises ont aujourd'hui déjà un rôle important dans la lutte contre les discriminations.

Mais elles doivent aller plus loin : diversification des profils recrutés, formation des collaborateurs et collaboratrices, transformation et évaluation de la fonction RH.

# Adopter de nouveaux modes de communication et d'interaction

Un maître mot : « aller vers ». Les répondants attendent des employeurs qu'ils aillent à la rencontre des jeunes des territoires moins favorisés; virtuellement, en adoptant les canaux de communication qu'ils utilisent (40% des répondants), physiquement, en se rendant sur le terrain (11%).

## Investir les réseaux sociaux

Pour rendre visibles les offres d'emploi aux jeunes les moins favorisés, les entreprises doivent avant tout investir les réseaux sociaux, mais aussi les médias jeunes.

Cette communication ciblée a pour objectif à la fois d'informer les jeunes des opportunités d'emploi, et de lever l'auto-censure ("rassurer les personnes qui n'osent pas postuler »)

## Créer la rencontre, sur le terrain

« Aller directement dans les territoires pour recruter, parler, présenter les métiers ». Pour créer la rencontre, répondants appellent les entreprises à organiser des événements dédiés (speedjobing, forum, conférences...) et à s'appuyer sur les associations et acteurs locaux (Mission locales, Maison des habitants, Mairies, établissements scolaires...).

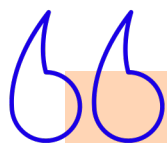
## Faciliter l'accès des offres en ligne

De manière plus marginale, certains participants ont évoqué la nécessité de mettre en place une plateforme en ligne « réservée à ces jeunes » qui soit unique, gratuite et ouverte à tous.

Cependant, à l'heure d'internet, un certain nombre de participants considèrent que le blocage principal ne se situe pas au niveau de l'accès aux offres en ligne.

« Les diffuser là où ils se trouvent : réseaux sociaux, stades, commerces de proximité »

« Communiquer là dessus régulièrement sur les réseaux sociaux pour rassurer les personnes qui n'osent pas postuler »



# Retour vers le futur



# Retour vers le futur

Imaginez que vous vous réveillez en novembre 2030, la société a changé. Il n'y a plus du tout de discrimination à l'emploi. Racontez-nous. Ce changement a pu se produire car...

Les mentalités ont changé (ouverture d'esprit...)	247 - 34%
Les entreprises ont pris des engagements forts	146 - 20%
Les pouvoirs publics ont incarné une volonté politique forte et ont pris des mesures concrètes	112 - 16%
Les citoyen·nes ont été formé·es	64 - 9%
Chaque acteur a pris ses responsabilités et participe au changement	41 - 6%

Lorsqu'ils citent le changement des mentalités, les répondants ne se contentent pas de citer la lutte contre les discriminations (de genre, d'origine...). Ils se projettent dans un monde où chacune et chacun a conscience de l'importance de la diversité, des atouts qu'elle représente (notamment pour les entreprises), et où elle est devenue la norme.

À noter que le ton adopté par les participants est positif et constructif; seuls 3% des répondants disent ne pas croire ce changement possible.

Il est également intéressant de constater que les répondants citent les entreprises comme les principaux acteurs de ce changement (20%), avant les pouvoirs publics (16%). Pour les plus de 30 ans, l'engagement des entreprises est même le premier facteur de changement.

Enfin, les répondants appellent à une forme d'union derrière un objectif commun. Ils souhaitent que l'ensemble des acteurs impliqués agissent ensemble et travaillent main dans la main (action conjointe public/privé). Ils attendent de leur part des engagements forts et la mobilisation de moyens dédiés

« Les recruteurs, les institutions de recrutement et les personnes en recherche d'emploi ont travaillé ensemble »

« Le gouvernement, les entreprises les acteurs locaux se sont mobilisés et mis les moyens »

« Tout le monde a pris et participé à ce changement »

“ **Les organisations  
gouvernementales, les  
entreprises et les  
citoyens se sont  
associés pour lutter  
contre ce fléau.** ”

