

Visez l'excellence

SUP
EXPERTISE

L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'EXPERTISE
COMPTABLE, DE L'AUDIT ET DU CONSEIL



Les essentiels de la diversité



Diversité : de quoi parle-t-on ?

Dans le cadre de l'entreprise, nous parlons de diversité et d'inclusion pour évoquer les questions d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations sur le lieu de travail. Le code pénal reconnaît aujourd'hui 24 motifs de discrimination parmi lesquels :

- L'origine,
- Le genre,
- L'orientation sexuelle,
- L'âge,
- La situation de famille,
- La grossesse,
- Les opinions politiques,
- Les convictions religieuses,
- Le handicap,
- L'apparence physique,
- L'appartenance ethnique,
- ...

L'ensemble des motifs est à retrouver sur <https://www.defenseurdesdroits.fr>



La diversité du personnel, de leur parcours, de leurs expériences et de leurs compétences est une richesse !

L'entreprise œuvre donc à concilier les individualités de quiconque tout en préservant son bon fonctionnement, dans le respect des différences et, plus largement, au « bien-vivre ensemble ».

La diversité est donc l'affaire de toutes et tous !



Stéréotypes

Ensemble de croyances concernant les attributs d'un groupe social donné



Préjugés

Ensemble des attitudes négatives ou réactions négatives envers certains groupes sociaux



Discrimination

Ensemble des comportements négatifs et non justifiables à l'égard des membres d'un groupe

Le saviez-vous ?

Les stéréotypes, c'est automatique ! L'apparition de stéréotypes engendre des comportements hostiles pouvant nuire à votre entourage professionnel.

Pourtant, vous n'en êtes pas responsables : ce phénomène est naturel. Les biais persistent malgré nous. L'important est d'en prendre conscience pour mieux les dépasser et ainsi lutter contre les discriminations !

Stéréotypes, préjugés, discriminations... de quoi parle-t-on ?

Inconscient, le passage des stéréotypes à la discrimination est pratiquement instantané.

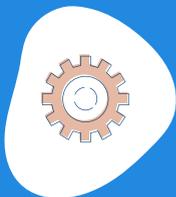
Agir de manière discriminatoire envers une personne est le signe que nous avons préalablement intégré des croyances négatives au sujet de son groupe social (genre, âge, ethnie, culture, appartenance syndicale...).



Origines



L'origine d'une personne peut faire référence à son origine géographique, à sa nationalité, à son lieu de résidence ou de naissance, à son appartenance à un groupe ethnique, ou à son milieu social.



D'après des chercheurs du Cepremap (2012), sur 3000 CV envoyés, les candidatures dont le nom avait une consonance étrangère avait 40 % de chances en moins d'obtenir un entretien.



L'ensemble du personnel, les personnes candidates à un poste, les prospects ou partenaires doivent être traités de la même manière, quelles que soient leurs nationalités ou origines, avérées ou supposées. Cela doit s'appliquer au sein de toutes les procédures et actions déployées au sein de l'entreprise.

Les entreprises qui affichent une plus grande diversité ethnique et culturelle ont une performance 35 % plus élevée que les autres.



Egalité professionnelle

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travail désigne, dans l'entreprise, l'égalité en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la progression de carrière (statut et rémunération).

Aucune attribution de tâches, de missions ou de projets, ne peut être fondée sur le genre, pas plus que l'organisation du travail de l'équipe. Seuls les critères objectifs de compétence, de disponibilité ou de charge de travail peuvent être pris en considération.



27 % des femmes ont été témoins de discriminations du fait de leur sexe (Source : Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes.)



Intergénérationnel

Babyboomers, générations X, Y, Z... plusieurs générations coexistent au sein du monde professionnel. Or, chacune d'entre elles est animée par des valeurs spécifiques, des visions du monde professionnel ainsi que des rapports au travail véritablement différents, pouvant rendre complexes leurs interactions.



37 % de la population française active est inquiète à l'idée de perdre des compétences et des connaissances lors du départ à la retraite d'une ou un collègue.

La transmission des savoirs et des compétences passe par l'insertion durable des jeunes, et le maintien du personnel plus âgé.



Orientation sexuelle et identité de genre

Au même titre que les caractéristiques qui nous définissent (couleur de cheveux, taille, caractère...), on ne choisit pas son orientation sexuelle et chaque personne en possède une.

71 % des personnes LGBTQ+ disent ne pas cacher leur orientation sexuelle au travail. (Source : Autre Cercle)

13 % des jeunes (18-30 ans) ne s'identifient pas comme hommes ou femmes ("non-binaires") (Source : OpinionWay)

LGBTQIA+ : lesbiennes, Gays, Bisexuel.le.s, Transgenres, Queer, Intersexes, Asexuel.le.s. Les personnes « transgenres » contrairement aux personnes cisgenres, ont une expression ou identité de genre s'éloignant des attentes traditionnelles reposant sur leur sexe assigné à la naissance. Les personnes transgenres ne se reconnaissent pas nécessairement dans le système binaire femme/homme.

« L'homosexualité » signifie l'attirance romantique et/ou sexuelle envers des personnes de son propre genre (Lesbiennes pour les femmes, gays pour les hommes), contrairement à l'hétérosexualité. Les personnes bisexuelles éprouvent de l'attirance romantique et/ou sexuelle envers les femmes et les hommes.

Plus de définitions sur Lexique de la Chambre de commerce LGBT du Québec

Terme « transsexuel » à proscrire, en effet ce mot a une connotation pathologisante associé autrefois à une maladie mentale.

Le terme « queer » est utilisé pour désigner l'ensemble des personnes ayant une identité de genre ou une orientation sexuelle différente de l'hétérosexualité ou de la cisidentité.



Orientation sexuelle et identité de genre

Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles (chromosomes, taux d'hormones, organes génitaux...) ne correspondant pas avec les définitions biologiques de « mâle » et « femelle ».



Les personnes asexuelles éprouvent généralement peu ou pas d'attraction sexuelle. Pour plus d'inclusion, l'ajout d'un « + » permet de désigner d'autres identités de genre, caractéristiques ou encore orientations sexuelles, comme : les personnes pansexuelles, agenre, non-binaires...

Les termes « non-binaire », « genderqueer », « gender fluid » ou encore « no gender » désignent les personnes dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire, c'est-à-dire qu'elles ne se reconnaissent ni comme homme, ni comme femme, estimant être entre les deux ou aucun des deux.





L'apparence physique



L'apparence physique désigne « l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs propres à une personne ».

On y retrouve des spécificités inaltérables, comme la corpulence, la couleur de peau, la taille ou les traits du visage et des caractéristiques dites « modifiables » : tenue vestimentaire, tatouages, piercings...

Dans l'entreprise, l'apparence physique est donc un enjeu à prendre en compte au quotidien, et plus particulièrement lors du recrutement.

Les discriminations liées à l'apparence physique sont interdites, notamment au travail, depuis le 16 novembre 2001. Les demandes relatives à l'apparence physique ou vestimentaire doivent être justifiées au regard de l'emploi occupé.

L'apparence physique est la 2ème cause de discrimination à l'embauche. (29% pour les femmes et 20% pour les hommes).

(Source : Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail)



Fait religieux

L'entreprise doit veiller à ce qu'aucune discrimination ne puisse survenir en raison des convictions religieuses du personnel et respecter les principes de non-discrimination liés aux convictions religieuses, tels que définis dans la loi.



La conciliation entre la liberté religieuse et le bon fonctionnement de l'entreprise doit être poursuivie. Lorsque cela est possible, certains aménagements peuvent être accordés dans la continuité du bien-vivre ensemble.

92 % des personnes affirment ne pas être gênées par la pratique religieuse de leurs collègues. (Source : Randstad - Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE))



Handicap

La situation de handicap au travail survient à partir du moment où les collaboratrices et collaborateurs sont concernés par un problème de santé qui affecte leur vie professionnelle, quelles que soient la cause ou la maladie.

Typologie des handicaps :

- Handicap sensoriel : troubles visuels (malvoyance, glaucome...), auditifs (surdité, acouphènes...), autres sens
- Handicap moteur : lombalgie, discopathie, scoliose...
- Handicap psychique : dépression, troubles bipolaires...
- Handicap cognitif : dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, trouble du déficit attentionnel avec ou sans hyperactivité (TDA/H)...
- Maladies invalidantes : diabète, cancer, fibromyalgie, asthme, maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques...
- Handicap mental : trisomie 21, X fragile, syndrome de Prader-Willi...
- Troubles du Spectre Autistique (TSA)

1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie : de manière permanente ou définitive.



85 % des handicaps surviennent au cours de la vie.

80 % des handicaps sont invisibles.



Et moi dans tout ça ?

En entreprise et au sein du CFA, je peux agir pour faire respecter et encourager la diversité ! Quelques conseils :

- Respecter la loi
- Respecter les engagements et les valeurs de l'entreprise et du CFA
- Remonter les situations de discrimination observées ou vécues
- Être actrice et acteur du bien vivre ensemble
- Être à l'écoute et faire preuve de bienveillance

Vous souhaitez devenir RH ?

- Adopter et promouvoir le CV anonyme
- Faire un partenariat avec des associations (Afrigora, etc.) pour avoir un sourcing plus diversifié



Vous souhaitez devenir manager ?

- Être équitable et exemplaire dans mon comportement, mes paroles et décisions
- Prendre le temps de revenir sur un problème
- Dans le cas d'un retour : formuler une demande claire, les faits, les conséquences et le changement attendu



A vous de jouer !

Reliez la bonne situation à la bonne représentation

Stéréotype



« Je ne recruterai jamais une femme pour un poste à responsabilités »

Préjugé



« Les femmes changent toujours d'avis »

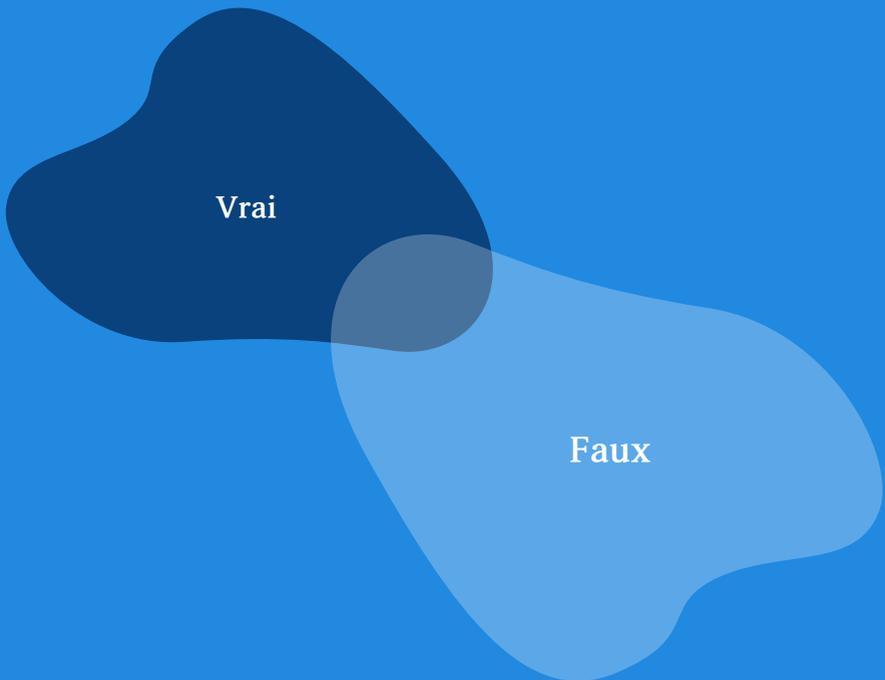
Discrimination



« Je ne peux pas recevoir d'ordres d'une femme »

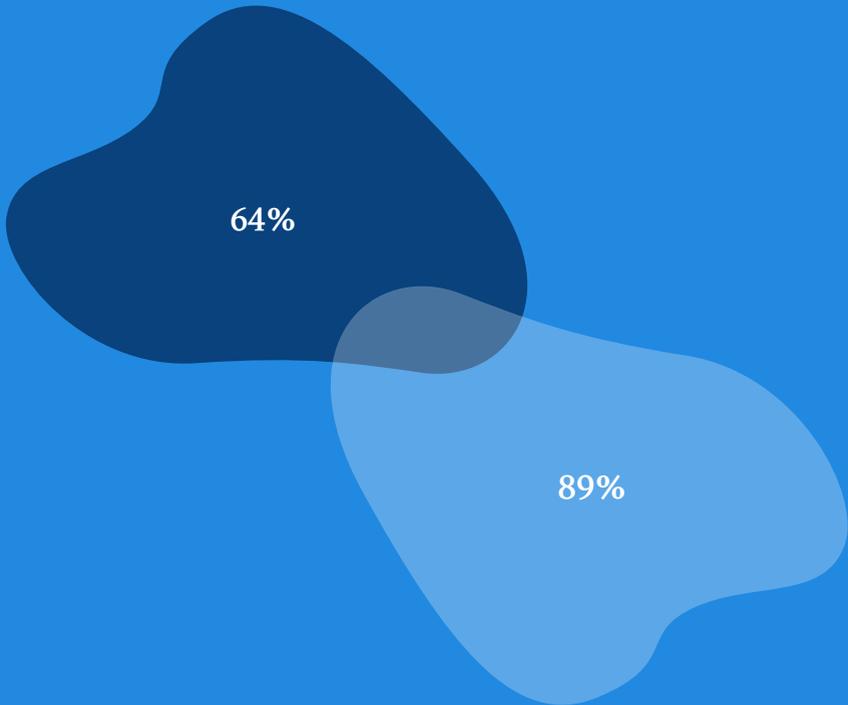


1. À poste équivalent et à temps de travail égal, les femmes touchent un salaire 9% moins élevé que les hommes.



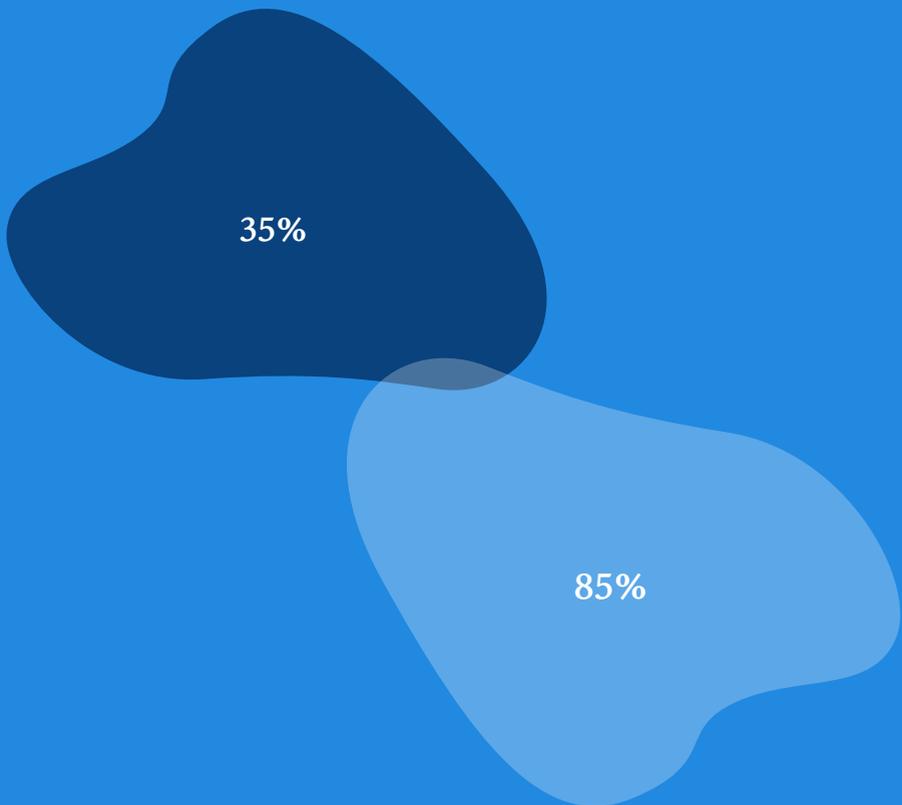


2. Parmi les personnes LGBTQ+, combien d'entre elles se sentent bien intégrées dans leur entreprise ?





3. Quelle est la part des emplois en 2030 qui n'existent aujourd'hui ?





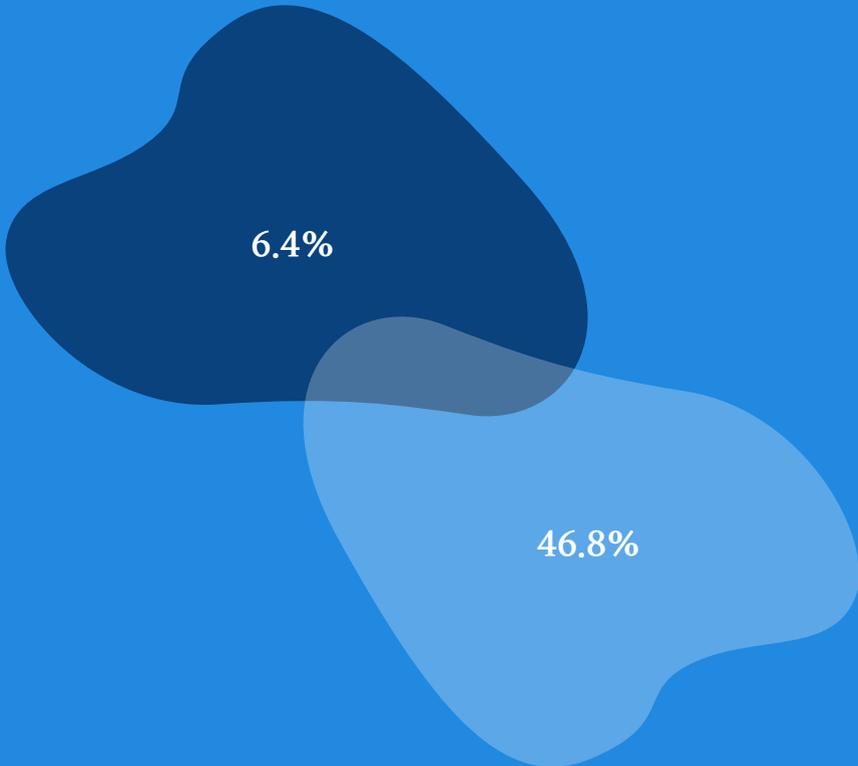
4. Parmi les personnes en situation de handicap, combien d'entre elles sont en fauteuil roulant ?

2 à 3%

15 à 20%

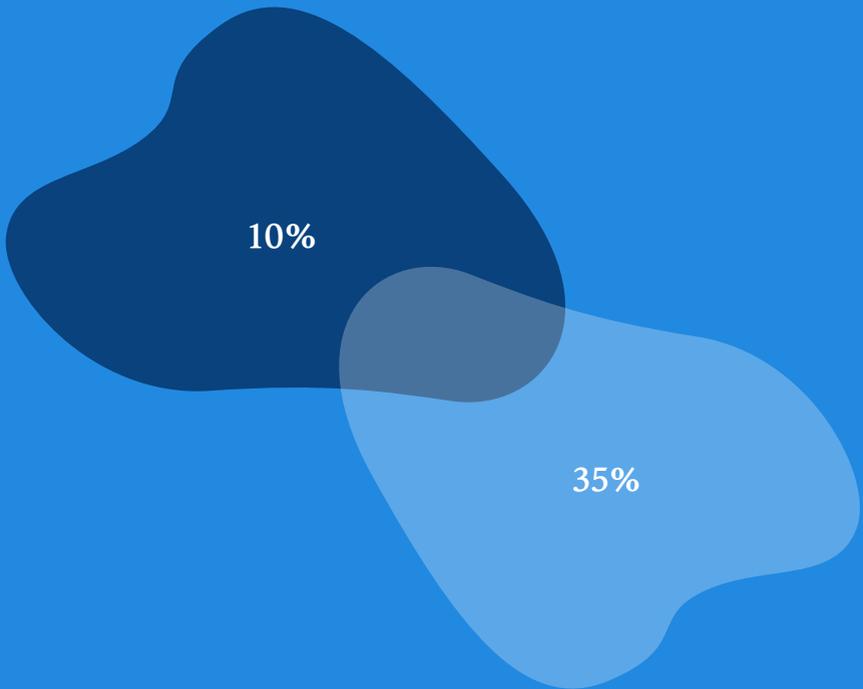


5. Quelle est la part d'enfants d'ouvriers dans les classes préparatoires ?





6. Quel pourcentage de managers et cadres affirment rencontrer régulièrement (à une fréquence journalière, hebdomadaire ou mensuelle) des situations relatives au fait religieux ?





Réponses aux questions

R1

VRAI. Néanmoins, l'écart injustifié de salaire entre les femmes et les hommes tend à se réduire ces dernières années. (Source : INSEE)

R2

89 %. Les personnes LGBTQIA+ se sentent de mieux en mieux intégrées dans leur vie professionnelle. Ce chiffre est similaire à celui des personnes hétérosexuelles. (Source: Autre Cercle)

R3

85% des emplois en 2030 n'existent pas aujourd'hui, du fait du développement croissant de la numérisation, de la robotisation et de l'intelligence artificielle. A l'avenir, il faudra donc être mobile, s'adapter et avoir la capacité à acquérir de nouveaux savoirs rapidement. Et ce quel que soit son âge !
Source : Dell/Institut du Futur



Réponses aux questions

R4

2 à 3 %. Les personnes ayant besoin d'un fauteuil roulant ne représentent qu'une minorité des personnes en situation de handicap. (Source : Agefiph)

R5

6.4 %. Les enfants d'ouvriers ne composent que 6.4 % de la population étudiante en classe préparatoire. Les enfants de cadres supérieurs représentent quant à eux 49.5 % de la population étudiante dans ce parcours. (Source : Observatoire des inégalités)

R6

35 %. Le fait religieux est fréquent dans les entreprises privées. Mais peu conflictuel : 92,5 % de ces situations ont été jugées comme non conflictuelles et/ou non bloquantes. (Source: Randstad et Observatoire du Fait Religieux en Entreprise (OFRE))



Des suggestions pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'école ?

Vanessa LIONNET

Conseillère Vie étudiante
Responsable Permanence Écoute
Référente Handicap et Inclusion

01 49 21 43 48 - 06 18 61 43 58

v.lionnet@supexpertise.fr

pointecoute@supexpertise.fr

missionhandicap@supexpertise.fr

