

## Assises de la lutte contre les discriminations à l'emploi

### Compte-rendu des ateliers

Palais des Sports Jean Weille – Mercredi 4 juin 2025

→ **Quels enseignements tirer de l'expérimentation MELODI ?**

→ **Quelles actions mettre en œuvre ?**

*Entreprise et diversité : comment lutter contre les stéréotypes et les biais inconscients ?*

- **Partager les enseignements avec les organisations patronales (MEDEF)**
  - **Sensibiliser les Services de Ressources Humaines (neutralité dans le recrutement)**
  - Faire respecter les lois dans les entreprises
  - Déployer des campagnes de communication (pour convaincre)
  - Requestionner la stratégie à l'accompagnement et à la création d'entreprises = Plan Quartier 2030 / pour y intégrer un volet de sensibilisation au sujet
  - Développer de nouvelles chartes, labels (en lien avec les entreprises)
- 

→ **Handicap, santé, santé mentale : comment rendre l'entreprise toujours plus inclusive ?**

*Comment promouvoir les méthodes de compensation du handicap ?*

#### Constats/besoins

- Manque de communication
- Besoins de formations de bénévoles accompagnants demandeurs d'emplois
- 90% des handicaps sont invisibles
- Le candidat ne dit pas qu'il est en situation de handicap, ou qu'il a un problème de santé

#### Propositions

- **Communiquer en ciblant les forces/les atouts (et non les difficultés)**
- **Diffuser le Webdocumentaire produit par la MJC Lorraine auprès des employeurs**
- Déployer des actions de sensibilisation en direction :
  - Des employeurs
  - Managers
  - Employés/collaborateurs (équipe)
- Imaginer des actions d'accueil/d'intégration en entreprise pour instaurer un climat de confiance
  - Prévoir un temps d'échange avec le manager pour adapter le message auprès des collègues et identifier les besoins sur poste de travail.
  - Travailler en amont avec les futurs collègues
- « Inciter » les employeurs (hors obligation) à recruter des travailleurs en situation de handicap

- Développer les dispositifs de mise en relation entre les PME et les travailleurs en situation de handicap => valable pour l'accès et/ou le maintien dans l'emploi
  - Auprès des créateurs d'entreprises => systématiser les modules de formation (2 jours) sur l'inclusion/l'intégration des travailleurs en situation de handicap et/ou les personnes ayant des problématiques de santé
  - Travailler à la sensibilisation dès le plus jeune âge
    - Education dès l'école, déconstruction de préjugés
- 

→ **Egalité femme/homme – Ambition, évolution : comment briser le plafond de verre ?**  
*Prévention, éducation, actions en entreprise – quels leviers pour changer les choses ?*

Briser le plafond de verre c'est **travailler sur la charge mentale** :

- Aujourd'hui la thématique est peu abordée et une prise de conscience est nécessaire
- Comment faire bouger le curseur des mentalités ? Travailler sur la thématique dès le plus jeune âge. **L'éducation comme fondement à une meilleure représentation de l'image de la femme**

Freins à lever :

- **L'autocensure comme frein principal, il en découle :**
  - Un sentiment de devoir faire la preuve de sa valeur au sein de l'entreprise
  - Des difficultés à se mettre en valeur face à son employeur
- **Freins secondaires :**
  - Equilibre vie de famille – vie pro
  - Famille monoparentale

Levier :

- Politique RSE des entreprises : jouer sur la marque employeur / les sensibiliser à l'image que l'entreprise renvoie.

Propositions : Travailler sur des actions ponctuelles, à moindre échelle, au plus près des employés et employeurs.

- **Former les chefs d'entreprises/ managers à l'égalité Femme/Homme**
- **Faire témoigner des femmes ayant réussi ainsi que des hommes qui ont fait le choix de réduire leur temps de travail au profit de leur famille**
- Faciliter l'accès à la formation pour les profils féminins
- **Multiplier les ateliers d'estime de soi/confiance en soi**
- Développer le marrainage
- Imaginer un jeu grandeur nature pour se mettre à la place de l'autre – « Vie ma vie »

➤ **Lutter contre les ruptures de parcours : le cas des seniors demandeurs d'emploi**

Comment faire évoluer les représentations/stéréotypes du côté employeur/demandeur ?

➔ **Freins à lever :**

- Les seniors sont souvent décrits comme « Surqualifiés » ou ayant des prétentions salariales « trop exigeante »

➔ **Expériences inspirantes :**

- Agence d'intérim spécifique sénior (accompagnement sur les derniers trimestres avant la retraite)
- Kit de com' ou guide des bonnes pratiques. Une version est disponible sur [emploi.50+.gouv.fr](http://emploi.50+.gouv.fr) à destination des « 50 ans et + ».
- Coaching pour booster la confiance

➔ **Perspectives à développer → Auprès des employeurs et des demandeurs**

- **Communication positive sur les profils : “stabilité” – “fiabilité”**
    - **A partir de témoignages employeurs/demandeurs/collègues**
  - **Valorisation des savoir-être qu'ont les seniors**
  - Lever des « freins psychologiques » côté demandeurs -> accompagnement des transitions – coaching pour booster la confiance
  - **Développer et promouvoir davantage la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) avec France Travail → permet d'adapter/optimiser les postes de travail**
  - Valoriser l'intergénérationnel/la mixité dans les équipes
  - Mettre en avant des éléments favorables aux seniors dans les offres, notamment concernant la politique RH de l'entreprise si elle existe envers les seniors
  - Revoir la formulation de certaines offres (langage/jeunisme) : « Tu es motivé ... alors rejoins-nous ! » avec forme de tutoiement, ambiance/style start-up
- 

➤ **Comment inclure toutes les identités de genre en entreprises ?**

Un sujet émergent à travailler pour l'avenir dans le cadre du plan de lutte

Le sexe biologique et le ressenti ne sont pas la même chose.

*De quoi parle-t-on ?*

- Sexe biologique (anatomique)
- Identité de genre (ressenti intérieur)
- Expression de genre (comment on se présente, on s'habille)
- Orientation sexuelle (attirance)

**Propositions et pistes de réflexion :**

➔ **Volet RH et recrutement :**

- Suppression de l'information liée au genre ?
- Prévoir des formulaires adaptés (Contrat, fiche de paie)

- **Développer de la sensibilisation/information auprès des employeurs/employés**
- Adapter les règlements intérieurs

➔ Communication interne

- **Sensibiliser/informer**
- Développer des canaux de signalement de comportements/propos inadaptés

➔ Vie interne

- **Lutter contre les violences verbales sous prétexte de « blaguer »**

➔ Management et posture

- Accompagner les salariés
- Former à la gestion des conflits
- Télétravail