



Guide pour l'inclusion et l'égalité au travail

Pour les étudiants

www.rush-school.com



Sommaire

Introduction

1. Comprendre la diversité des genres et des professions

- Définitions et contexte
- Role de la diversité
- Stratégie pour promouvoir la diversité

2. Valoriser la diversité

- Avantage de la diversité
- Pratiques conseillées

3. Anticiper et gérer les situations de harcèlement

- Cadre légal et définitions
- Mesures préventives

4. Égalité dans la carrière et égalité des opportunités

- L'importance de l'égalité
- Recommandations pour favoriser l'égalité

- **Conclusion**

- **Annexes**

- **FAQ**

Introduction

Vous qui êtes sur le point de faire vos premiers pas sur le marché du travail, il est essentiel de bien comprendre l'importance de concepts comme la diversité, la mixité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle. Ces éléments sont fondamentaux pour bâtir des environnements de travail modernes, inclusifs et dynamiques. Ils ne secontentent pas de répondre aux exigences légales et éthiques, mais contribuent aussi à créer des espaces où chaque personne peut exprimer tout son potentiel au service d'un objectif commun.

Ce guide s'adresse à celles et ceux qui débutent dans leur carrière et qui souhaitent intégrer ces principes dès leurs premiers postes. Il vous offre des conseils pratiques pour évoluer dans un milieu professionnel respectueux de la diversité et de l'égalité. En les appliquant, vous aurez les moyens non seulement de prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement, mais aussi de tirer parti des différentes perspectives qui enrichissent les équipes et les projets.

Le but de ce guide est de vous fournir les outils nécessaires pour comprendre et mettre en place des pratiques d'inclusion et d'égalité dès vos débuts. Grâce à des exemples concrets et des études de cas, ce document vous aidera à bâtir des environnements professionnels ouverts, où le mérite et les compétences sont valorisés, quelle que soit l'origine, le genre ou l'orientation de chacun.

Nous espérons que ce guide vous donnera l'envie de devenir des acteurs.trices du changement, en apportant dans vos futurs lieux de travail des pratiques qui célèbrent et renforcent la diversité comme un véritable atout et un levier d'innovation.

1 .Comprendre la diversité des genres et l'équilibre des métiers

Définitions et contexte

- **Diversité des genres** : Ce terme fait référence à la représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux au sein des organisations. Une répartition harmonieuse favorise une culture d'entreprise inclusive et enrichit le processus décisionnel en apportant une gamme variée de points de vue.
- **Équilibre des métiers** : Ce concept vise à atteindre une répartition équitable des genres dans différents secteurs professionnels, souvent dominés par un sexe particulier, comme l'ingénierie ou les soins de santé. Cela contribue à déconstruire les préjugés liés aux professions.

Une véritable diversité des genres dans le milieu professionnel permet de mieux comprendre les attentes du marché et d'adopter des décisions plus équilibrées. Cela garantit également que les produits et services offerts par une entreprise répondent aux besoins d'une clientèle variée.

Stratégie pour promouvoir la diversité

- **Encourager des stages variés** : Incitez les étudiant.e.s à chercher des stages dans des domaines où le genre est traditionnellement sous-représenté. Cela leur donnera l'occasion d'acquérir des expériences enrichissantes.

Exemple : Notre école pourrait nouer des partenariats avec des entreprises majeures dans la tech et la finance pour proposer des stages croisés. Des étudiant.e.s en commerce pourraient passer une partie de leur stage dans des départements techniques, tandis que ceux en technologie pourraient découvrir le fonctionnement des départements commerciaux. Cette initiative renforcerait la compréhension interdisciplinaire et aiderait à faire tomber les stéréotypes de genre.

- **Ateliers et conférences** : Organisez des événements qui mettent en avant l'importance de la diversité des genres dans les secteurs commerciaux, en fournissant des outils pour surmonter les barrières de genre.

Exemple : Mettez en place une série de webinaires animés par des experts issus de domaines tels que l'entrepreneuriat social, la finance responsable, et le marketing numérique. Ces événements pourraient présenter des parcours professionnels variés, tout en discutant de l'impact positif de la diversité sur les stratégies commerciales et la rentabilité.

- **Équité dans le parcours éducatif** : Veillez à garantir l'égalité dans toutes les activités d'apprentissage, y compris les projets de groupe et les compétitions, afin que tous les étudiant.e.s aient accès aux mêmes ressources, quel que soit leur genre.

Exemple : Établissez un programme de mentorat où des étudiant.e.s en fin de cycle accompagnent les nouvelles recrues en commerce, en mettant un accent particulier sur le soutien des étudiant.e.s issus de minorités ou ayant des parcours atypiques. Ce programme pourrait inclure des séances de coaching, des conseils sur le développement du réseau professionnel, et des stratégies pour naviguer dans le milieu académique et professionnel.

2. Mettre en valeur la diversité

Avantages de la diversité

- **Stimulation de la créativité et de l'innovation** : Les équipes composées de membres aux parcours variés sont plus enclines à produire des idées novatrices, qui sont cruciales dans le monde des affaires. La pluralité des points de vue enrichit le processus créatif, aboutissant à des solutions plus complètes et uniques.
- **Amélioration des performances collectives** : La diversité contribue à renforcer les performances en offrant une multitude de perspectives et de compétences, ce qui facilite la collaboration et la résolution de problèmes.

Pratiques suggérées

- **Programmes d'échanges internationaux** : Participez à des initiatives qui permettent d'accéder à différentes cultures professionnelles, enrichissant ainsi la compréhension globale et la sensibilité interculturelles.

Exemple : Lancez un programme d'échange semestriel avec des universités partenaires situées dans des régions économiquement et culturellement variées comme l'Amérique Latine, l'Asie du Sud-Est et l'Afrique. Cela offrirait à nos étudiant.e.s en commerce une expérience précieuse sur les pratiques commerciales internationales et une meilleure compréhension des marchés émergents.

- **Clubs et associations** : Fondez ou rejoignez des groupes qui promeuvent la diversité culturelle et professionnelle au sein de l'établissement, créant ainsi un réseau de soutien et d'échange entre étudiant.e.s aux profils divers.

Exemple : Établissez ou participez à des clubs axés sur la diversité au sein de l'établissement, tels que des associations d'étudiant.e.s internationaux, des groupes de femmes en affaires ou des réseaux pour les minorités ethniques. Ces organisations peuvent organiser des événements réguliers, comme des ateliers sur la diversité au travail, des séances de networking et des panels de discussion avec des diplômé.e.s d'horizons variés.

3. Prévenir et réagir face au harcèlement

Définition et cadre juridique

- **Harcèlement physique**

Utilisation de la force ou intimidation pour causer du mal ou menacer une personne. Exemple : Pousser quelqu'un contre un mur, donner des coups de pied, frapper ou toute autre forme de contact physique non consenti.

- **Harcèlement verbal**

Emploi de mots pour blesser ou humilier autrui. Cela peut inclure des insultes, menaces ou moqueries répétées.

Exemple : Rabaisser un collègue de travail en raison de son apparence ou de ses compétences, ou faire des commentaires dégradants de manière répétée.

- **Harcèlement psychologique ou émotionnel**

Comportements visant à infliger une détresse émotionnelle par des techniques d'intimidation, d'isolement ou d'autres stratégies psychologiques.

Exemple : Ignorer de façon systématique une personne, colporter des rumeurs malveillantes ou manipuler les émotions d'autrui pour engendrer un sentiment de culpabilité ou de peur.

- **Harcèlement sexuel**

Actes ou commentaires à connotation sexuelle non sollicités qui créent un climat de travail ou social hostile.

Exemple : Proposer des avances sexuelles non désirées, faire des remarques inappropriées sur l'apparence physique d'une personne, ou toucher quelqu'un sans son accord.

- **Cyber-harcèlement**

Exploitation des technologies numériques pour harceler, menacer ou humilier une personne.

Exemple : Envoyer des messages menaçants par e-mail ou sur les réseaux sociaux, créer un site ou un profil pour ridiculiser quelqu'un, ou partager des photos ou vidéos privées sans autorisation.

- **Harcèlement discriminatoire**

Harcèlement fondé sur des caractéristiques telles que la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, ou toute autre catégorie protégée.

Exemple : Faire des remarques désobligeantes sur les croyances religieuses d'une personne, ou utiliser des termes péjoratifs en lien avec la race ou l'orientation sexuelle.

Mesures préventives

- **Formation** : Participer à des sessions de formation sur la reconnaissance et la prévention du harcèlement pour mieux identifier les comportements inappropriés.

Exemple : Intégration d'un module obligatoire dans le programme des études supérieures sur la détection, la prévention et la gestion du harcèlement en entreprise. Ce module peut inclure des études de cas, des simulations et des ateliers pratiques pour préparer nos futur.e.s leaders à établir des environnements de travail respectueux et sécurisés.

- **Intervention sécurisée** : Apprendre et mettre en pratique des méthodes pour intervenir de manière sécurisée et efficace en tant que témoin afin de soutenir les collègues et de maintenir un cadre de travail respectueux.

Exemple : Participer aux permanences proposées par l'établissement et se familiariser avec les ressources fournies par les référent.e.s concernés.

4. Égalité professionnelle et égalité des opportunités

Importance de l'égalité

L'égalité est essentielle pour accéder à un large éventail de talents et améliorer les résultats commerciaux. Elle assure une utilisation efficace des compétences, sans discrimination.

Recommandations pour favoriser l'égalité

- **Discussions et projets collaboratifs** : Favoriser une participation équitable dans tous les projets de groupe et activités de réseautage, en veillant à ce que chacun.e ait l'opportunité de contribuer et de bénéficier des opportunités.
- **Évaluation objective** : Veiller à ce que l'évaluation des performances repose uniquement sur les compétences et les contributions réelles, sans biais inconscients qui pourraient avantager un groupe par rapport à un autre.

Exemple : Instaurer un système d'évaluation anonyme pour les présentations de groupe et les projets finaux, où les noms et identifiants personnels sont masqués lors de l'évaluation afin de minimiser les biais inconscients et garantir que l'évaluation repose strictement sur la qualité du travail présenté.

Conclusion

Ce guide a pour objectif d'inspirer et d'équiper les futur.e.s dirigeant.e.s du commerce international afin de favoriser des environnements de travail justes et inclusifs. En intégrant les recommandations présentées ici, vous vous engagez à bâtir des organisations où la diversité et l'équité sont profondément ancrées dans les stratégies et les valeurs fondamentales de l'entreprise, au-delà des simples déclarations. En prenant cette initiative, vous aurez la capacité de transformer non seulement votre milieu professionnel, mais également l'essence même de votre organisation, en attirant et en conservant les talents provenant de tous horizons.

En mettant en avant chaque individu, vous créez un cadre dynamique où l'innovation et les différentes perspectives peuvent s'épanouir, contribuant ainsi à la réussite globale et à la compétitivité sur le marché mondial. Ce guide vous fournit donc les ressources nécessaires pour devenir un.e acteur.rice du changement, en favorisant un avenir plus équitable et inclusif dans le monde des affaires.

En appliquant ces principes, vous jouerez un rôle essentiel dans l'établissement de pratiques commerciales éthiques qui encouragent la justice sociale et économique. En prenant les devants dès aujourd'hui, vous ouvrez la voie à une nouvelle génération de leaders responsables et conscients, prêts à relever les défis futurs avec intégrité et vision. L'adoption de ces pratiques dépasse la simple obligation éthique ; c'est une approche stratégique pour celles et ceux qui aspirent à l'excellence dans un monde global et diversifié.

Annexes

Ressources supplémentaires

Numéros d'urgence et de santé

- **SAMU (Service d'Aide Médicale Urgente) :**

Pour toute urgence médicale, composez le **15**.

- **Sapeurs-Pompiers :**

Pour les incendies et accidents, appelez le **18**.

- **Police Secours :**

En cas d'assistance policière, le numéro est le **17**.

- **Centre Antipoison :**

Pour Paris et Île-de-France, composez le **01 40 05 48 48**.

- **Numéro d'Urgence Européen :**

Pour toutes les situations d'urgence, le numéro à retenir est le **112**.

Assistance et conseils

- **SOS Amitié :**

Pour ceux qui se sentent en détresse, un écoute est disponible au **09 72 39 40 50**.

- **Fil Santé Jeunes :**

Pour des conseils santé destinés aux jeunes, appelez le **0 800 235 236** (service gratuit).

- **SOS Homophobie :**

En cas de discrimination ou de violence liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, le numéro est le **01 48 06 42 41**.

- **CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) :**

Pour des informations sur les droits des femmes et la lutte contre les discriminations, les numéros varient selon les départements (recherche nécessaire selon votre localisation).

Assistance juridique et sociale

- **Défenseur des droits :**

Pour signaler toute forme de discrimination ou violation de droits, le numéro à composer est le **09 69 39 00 00**.

- **Info droits étrangers :**

Pour des conseils juridiques pour les étrangers vivant en France, appelez le **01 42 76 52 00**.

- **Service public (administration française) :**

Pour des informations générales et de l'orientation dans l'administration, le numéro est le **3939**.

FAQ

Qu'entend-on par diversité et inclusion dans le cadre professionnel ?

La diversité désigne la présence d'une variété de différences parmi les individus au sein d'une organisation, incluant l'ethnicité, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, les compétences, etc. L'inclusion concerne les stratégies mises en place pour s'assurer que tous les membres se sentent valorisés, respectés et intégrés dans les activités professionnelles, sans barrières à leur participation.

Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-elles importantes pour les entreprises ?

Ces deux éléments apportent de nombreux bénéfices, tels qu'une performance accrue des équipes, plus d'innovation, une meilleure compréhension des clients, ainsi qu'une satisfaction et une fidélité des employés améliorées. Les entreprises qui intègrent la diversité sont mieux préparées à répondre aux besoins d'une clientèle mondiale et variée.

Comment puis-je encourager la diversité et l'inclusion en tant que futur.e leader ?

Vous pouvez promouvoir ces valeurs en veillant à un recrutement équitable, en soutenant des formations sur la diversité pour les employés, en établissant des politiques strictes contre la discrimination, et en créant des environnements de travail qui célèbrent la diversité culturelle. Le mentorat et les réseaux de soutien sont également essentiels pour renforcer l'inclusion.

Quels défis sont fréquemment rencontrés dans la gestion de la diversité et comment les surmonter ?

Parmi les défis, on trouve la résistance au changement, les préjugés inconscients, et les difficultés de communication interculturelle. Pour y faire face, il est crucial de s'engager dans une éducation continue, de favoriser l'écoute active, de réviser régulièrement les politiques internes, et de s'assurer que la gestion reflète les valeurs de diversité et d'inclusion.

Quel est le rôle des évaluations de performance dans la promotion de la diversité et de l'inclusion ?

Lorsqu'elles sont effectuées de manière juste, les évaluations de performance sont essentielles pour garantir que tous les employés sont évalués selon des critères objectifs. Elles doivent être conçues pour éviter les biais et encourager des retours constructifs, sans être influencés par des facteurs personnels ou culturels.

Comment gérer les conflits liés aux différences culturelles au travail ?

Pour gérer ces conflits, il est important de faire preuve de sensibilité et de compétences en communication interculturelle. Cela implique de reconnaître et de respecter les différences, de favoriser un dialogue ouvert et respectueux, et de rechercher des solutions qui tiennent compte des valeurs culturelles de toutes les parties concernées.

Quelles ressources existent pour approfondir ses connaissances sur la diversité et l'inclusion ?

Il existe de nombreuses ressources, telles que des livres, articles, cours en ligne, webinaires et conférences consacrés à la diversité et à l'inclusion. De plus, plusieurs organisations proposent des formations spécialisées, et des consultant.e.s en diversité peuvent offrir une expertise et un soutien personnalisés.



www.rush-school.com

0638036018

0786168400

contact@rush-school.com

15 Bis rue des Goulvents, 92000 NANTERRE