

AU TRAVAIL, DÉPASSONS NOS IDÉES REÇUES!

Les idées reçues, c'est-à-dire les stéréotypes et les préjugés, nous concernent tous, à tout moment de notre vie. Croyances, opinions sur des individus ou des catégories de personnes, **elles constituent des biais de perception qui peuvent se matérialiser dans nos décisions et conduire à modifier nos comportements, notamment au travail.** Nous avons demandé à des agents des MEF de nous en parler... De leurs témoignages sont nées ces tranches de vie, pour nous faire dialoguer.



AVANT-PROPOS

Nous en entendons régulièrement, et contribuons bien souvent à les véhiculer sans même nous en rendre compte : les **stéréotypes**, c'est-à-dire les **idées reçues**, sont des croyances toutes faites, acceptées sans être remises en question, à propos d'un groupe d'individus.

Si nos stéréotypes sont persistants, c'est parce qu'ils nous sont nécessaires pour appréhender le monde. Nous trions les objets, les situations et les gens... Ce tri donne naissance dans nos esprits à des catégories, auxquelles on associe des attributs.

Nos stéréotypes peuvent toutefois mener à des **préjugés**, c'est à dire juger a priori des personnes de manière positive ou négative. Ces **préjugés** nous conduisent à discriminer. La **discrimination** est un traitement inégal face à une même situation fondée sur l'un des 25 critères de discrimination reconnus par la loi. C'est une violation du principe d'égalité car elle dévalorise certaines personnes. Elle peut avoir de graves conséquences sur la vie personnelle et professionnelle de l'agent qui la subit.

Pour ne plus discriminer, l'important est de **prendre conscience** de **nos stéréotypes** et de leurs effets, pour les déconstruire et les dépasser, alors même que, parfois, l'intention se voulait bienveillante. À l'initiative de la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, ces tranches de vies, conçues par Jérôme Peyrat, illustrateur, et Adèle Tariel, autrice, avec l'appui des référents diversité et égalité professionnelle des ministères économiques et financiers, sont là pour vous en parler et vous faire dialoguer.




JÉRÔME PEYRAT, ILLUSTRATEUR ET ENSEIGNANT

Né en 1972 à Mulhouse, il crée sa première BD à l'âge de 7 ans. Tiré à un exemplaire, ce best – seller connaîtra un réel succès familial... Le bac en poche, il entre aux arts déco de Strasbourg (HEAR). Depuis 2000 il est illustrateur pour de très nombreuses maisons d'édition. Il a réalisé une soixantaine de livres jeunesse qui sont traduits dans une dizaine de langues.



ADÈLE TARIEL, AUTRICE ET JOURNALISTE

Journaliste depuis 20 ans et autrice de littérature jeunesse, Adèle Tariel s'intéresse au sujet de l'égalité femmes-hommes depuis sa première publication (La Révolte des cocottes, éditions Talents Hauts). Avec plusieurs ouvrages sur le sujet, elle a à cœur de lutter contre les discriminations et pour une meilleure représentation de toutes les minorités. Elle a publié une vingtaine d'albums jeunesse et romans adolescents chez différents éditeurs.



Elle a un bon cv !

Ah non ! Elle a pas le physique pour l'accueil

Apparence physique, sexe...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

40 %

**des personnes actives
déclarent avoir vécu une
discrimination en raison
de leur apparence physique***


Le saviez-vous ?

Saisi de nombreuses réclamations, le Défenseur des droits a rendu, le 2 octobre 2019, une décision-cadre dénonçant la **place préoccupante qu'occupe l'apparence physique des candidats à l'embauche et des salariés dans leur relation de travail.**

Il définit l'apparence physique comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité.

Le Défenseur des droits recommande notamment aux employeurs, pour prévenir les discriminations, de définir dans un document écrit toutes les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation qui sont justifiées par la nature de l'emploi occupé ou la tâche à accomplir en respectant le principe de proportionnalité.

*Source : 13^e baromètre des discriminations du Défenseur des droits (2020)



Bon Martine, je vous inscris pas à la visioconférence, ça va être trop compliqué pour vous !

Euh si ! J'ai suivi la même formation que vous

Des petits soucis de mémoire Gabriel ? Hi hi !

Âge, sexe...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

67%

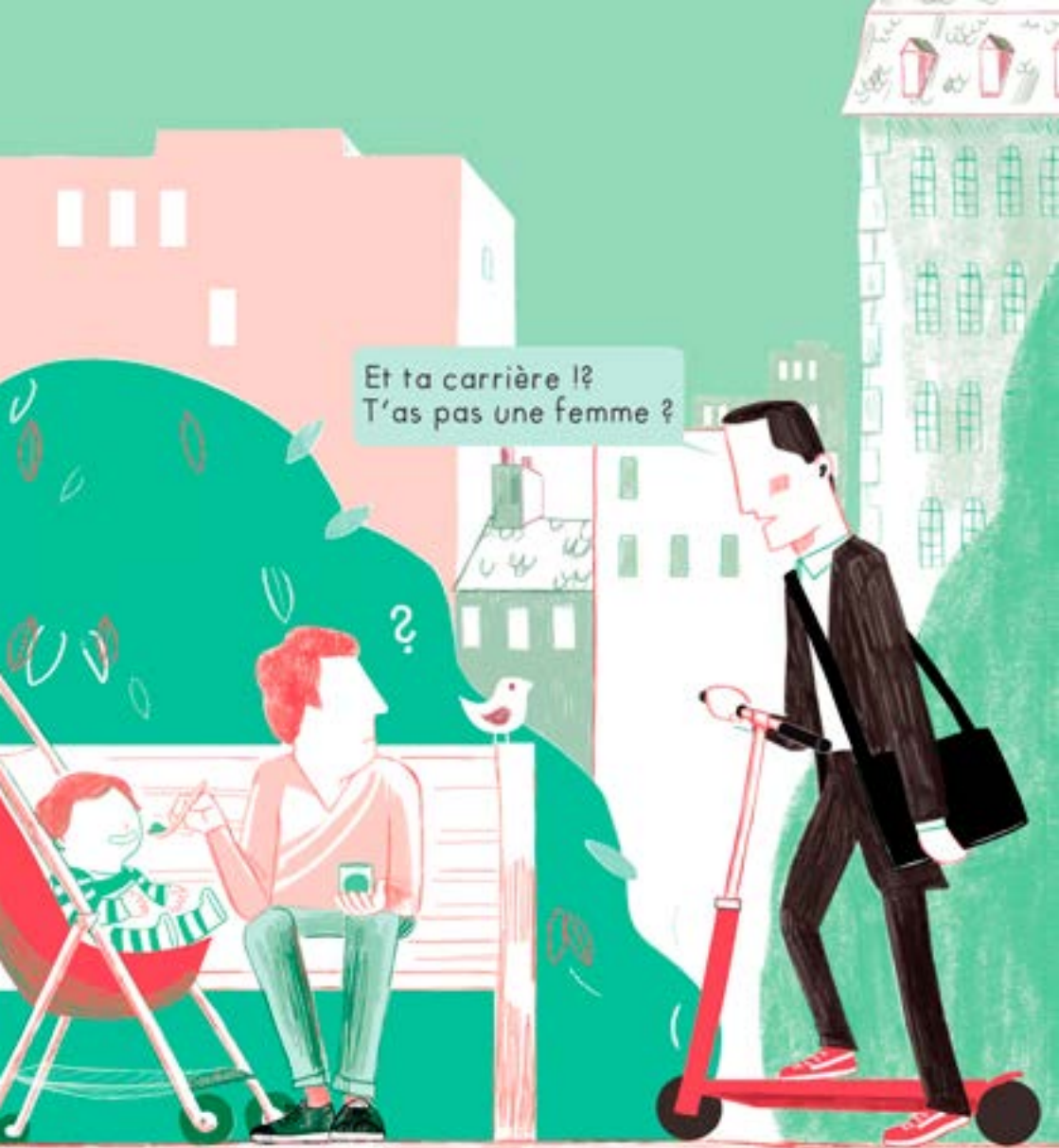
des agents n'ayant suivi aucune action de formation continue sont âgés de plus de 50 ans*

Le saviez-vous ?

La formation tout au long de la vie constitue un enjeu majeur nécessaire aux organisations pour répondre aux défis actuels et futurs, notamment technologiques.

De la formation dépend **l'inclusion** de tous, jeunes, moins jeunes mais aussi des actifs les plus âgés. **L'apprentissage tout au long de la vie** favorise la capacité des individus à gérer le changement et à construire l'avenir de leur choix. Pour accroître son employabilité, gagner en agilité et se créer de nouvelles opportunités de carrière ou même entreprendre, **acquérir de nouvelles compétences** et développer sa créativité par la formation sont essentielles.

*Dernière enquête RH portant sur les exclus de la formation au MEFSIN (2018).



Genre, situation de famille, orientation sexuelle...
Au travail, dépassons nos idées reçues !


82,5 % des agents à temps partiel sont des femmes au ministère *

Le saviez-vous ?

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée : elle est désormais de **28 jours, dont une semaine obligatoire**, contre 14 jours auparavant.

Ce congé a vocation à bénéficier au père de l'enfant ou à la personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale. L'un des objectifs de l'allongement du congé paternité est notamment d'augmenter l'implication des pères dans les tâches parentales et domestiques, aujourd'hui encore perçues comme féminines.

*Rapport social unique du MEFSIN (2021)



Au fond à droite
pour les colis !

Euh... bonjour, je suis
le nouveau directeur
des affaires financières.

Origine ethnique réelle ou supposée...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

47 %

**des personnes actives
déclarent avoir été témoins
de discriminations fondées
sur l'origine ethnique dans
le cadre professionnel***

Le saviez-vous ?

Le droit de ne pas être discriminé en raison de sa race, de son origine ethnique ou de sa couleur de peau est inscrit dans **l'article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme**.

La loi interdit et sanctionne par ailleurs le racisme sous toutes ses formes. Des propos racistes tenus dans le cadre professionnel pouvant atteindre la dignité d'une personne ou créer un environnement hostile peuvent être considérés comme du harcèlement. Son auteur encourt jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

Le racisme se distingue de la discrimination. Tout acte raciste n'est pas forcément discriminatoire, comme tout acte discriminatoire n'est pas nécessairement raciste.

*13^e baromètre des discriminations du Défenseur des droits (2020)



C'est Valérie,
elle est tout juste
guérie d'un cancer !

Valérie, je t'ai trouvé
un nouveau poste,
plus facile.

?!



Santé, âge...
Au travail, dépassons nos idées reçues !


20 %

**des agents du ministère
s'estimant victime
de discrimination,
le seraient en raison
de leur état de santé***

Le saviez-vous ?

Afin d'accompagner le retour des agents après une longue maladie, **favoriser la réintégration et le maintien dans l'emploi** et prévenir toutes formes de discriminations, le ministère a développé à partir de 2015, des guides et des fiches pour accompagner les managers et les personnels des ressources humaines. Ces guides sont **nécessaires à l'information et à un accompagnement personnalisé sur la base d'un dialogue entre l'agent et le médecin du travail d'une part, et le manager et l'agent d'autre part**. Ils tiennent compte de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et des décrets d'application.

*observatoire interne MEFSIN (2022)
(enquête conduite et réalisée par IPSOS)

An illustration of a woman with a hearing aid and a man with a cane in an office hallway. The woman, on the left, has her eyes closed and a distressed expression. She is wearing a red blazer and holding a white document. She is pointing her right hand towards a door with a red number '4' on it. The man, on the right, is wearing a blue jacket, a white shirt, and sunglasses. He has a black bag slung over his shoulder and is holding a black cane. He has a slightly annoyed or skeptical expression. The background shows a hallway with a window and a door.

Jérémy, je préfère ne pas vous confier le pilotage de ce projet....

Je vois... mais... il fallait conduire un avion ?

Handicap...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

20 %

**des saisines du Défenseur
des droits concerne
le handicap depuis
4 années consécutives***

Le saviez-vous ?

Conçue comme un corollaire du principe de non-discrimination, l'obligation d'aménagement de poste pour l'employeur prévoit de « prendre en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [en situation de handicap] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

L'employeur met en œuvre les mesures « nécessaires et appropriées » pour pallier les difficultés rencontrées. On parle ainsi d'obligation d'**aménagement raisonnable** de poste. Il s'agit d'essayer **autant qu'il est possible** à l'employeur de **pallier les désavantages subis par le travailleur du fait de son handicap** par rapport aux autres. L'obligation s'exerce **sous réserves que leur mise en œuvre n'entraîne pas de « charges disproportionnées »** pour l'organisation. La **loi du 11 février 2005** appelle les employeurs à évaluer les personnes handicapées en se fondant sur leurs performances **après mise en place de ces aménagements et non avant.**

*Source : Le Défenseur des droits (2020)

Désolé pour le retard !

Je t'avais dit de ne pas embaucher un banlieusard !

Euh , il habite à 2 rues d'ici lui...

Lieu de résidence...
Au travail, dépassons nos idées reçues !


20^e

**critère de discrimination :
Le lieu d'habitation
est devenu le critère
de discrimination le plus
récemment reconnu***

Le saviez-vous ?

L'image de certains quartiers participe à marginaliser leurs habitants en les associant à des représentations parfois erronées de leur lieu de résidence. Or, lors d'entretiens d'embauche, les candidats sont amenés à répondre parfois à des questions personnelles, voire indiscrètes, posées par les recruteurs et qui peuvent porter sur leur lieu de résidence. Une part importante des diplômés de quartiers sensibles considère encore qu'y demeurer représente un inconvénient dans leur recherche d'emploi. **Les questions relatives à la vie privée sont toutefois interdites.** En effet, les informations demandées lors d'un entretien d'embauche doivent présenter **un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.**

*Source : guide du Défenseur des droits (2017)

An illustration showing two women sitting at a table. The woman on the left has short grey hair and is wearing a blue patterned top. The woman on the right has long red hair and is wearing a white top. They are looking at a large tablet or screen on the table. In the background, there is a computer monitor on a stand and a printer. The scene is set in a room with light green walls and a dark green floor.

Mon bébé a été malade cette nuit.
Ma compagne le garde aujourd'hui,
j'aimerais poser un congé enfant
malade demain.

Mais...! On t'a pas vu enceinte?!

Orientation sexuelle, situation de famille...
Au travail, dépassons nos idées reçues!

39 %

**des personnes LGBT+
interrogées en France
déclarent avoir fait l'objet
de commentaires
ou d'attitudes négatives
au travail***

Le saviez-vous ?

D'après l'enquête IPSOS - L'autre Cercle (mai 2022), un nombre important de lesbiennes déclarent rester invisibles au travail pour fuir un cumul de discriminations en tant que femmes et lesbiennes et se protéger du sexisme qu'elles subissent au quotidien. Quand elles se rendent visibles, les chiffres sont beaucoup plus alarmants : plus de la moitié d'entre elles ont déjà subi une discrimination ou une agression lesbophobe au travail. Une réalité qui entraîne des pensées suicidaires chez 45 % des victimes. **Les mesures d'inclusion des personnels LGBT + sont donc fondamentales.**

*Source : guide du Défenseur des droits (2017)

Tu vas passer toute la journée
avec la stagiaire, autant qu'elle
soit mignonne !

Et bonne à faire
le café aussi ?



Sexe, vulnérabilité économique, apparence physique...
Au travail, dépassons nos idées reçues !


80 %

des femmes sont confrontées au sexisme au travail aujourd'hui en France *

Le saviez-vous ?

Le sexisme est une **attitude discriminatoire fondée sur le sexe** d'une personne. Il se manifeste sous des formes très variées : blagues à connotations sexuelles, ou normes sociales (virilité pour un homme, être jolie pour une femme... par exemple). Les stagiaires peuvent être plus exposé(e)s aux risques d'agissement sexistes, car leur statut les rend plus vulnérables. Créée en 2020, l'association « balancetonstage » s'est donnée pour mission de sensibiliser et former les stagiaires et alternants au sexisme au travail. Si toutes les manifestations du sexisme ne sont pas punies par la loi, **le seuil d'acceptabilité est aussi déterminé par la victime : si elle se sent mal quand une personne lui fait des réflexions, la regarde, passe à côté d'elle ou effleure son épaule**, c'est que ce malaise est peut-être révélateur d'un problème.

*Source : Baromètre BVA sur l'état du sexisme au travail
Étude réalisée sur la base de 110 organisations adhérentes
Collectif "StOpE" (2021)



Pardon pour le retard.
C'est compliqué aujourd'hui.
Je dois accueillir un handicapé.
En plus, c'est pas du tout adapté
pour un fauteuil ici !

C'est moi votre handicapé...

Handicapé...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap non visible


Le saviez-vous ?

Le handicap est dit invisible lorsqu'il n'est pas reconnu en tant que tel par les autres. Il ne se voit donc pas au premier abord, comme peut l'être le handicap moteur. C'est pourquoi la personne handicapée peut être considérée comme une personne avec toutes sortes de défauts.

La loi Handicap promulguée en 2005 donne une définition précise. Il s'agit de « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Mieux comprendre le handicap non visible permet de lever l'incompréhension et le rejet.

*Source : observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH (décembre 2021)

An illustration of an office environment. In the background, a white sign on a wall reads "Direction des systèmes d'information". In the foreground, several people are seated at desks with computers. A man in a white shirt is standing and speaking to a group. A woman in a green shirt is gesturing with her hand. A man in a grey shirt is leaning over a desk. A woman with glasses is pointing towards the man in the white shirt. The scene is set against a teal background.

Direction des systèmes
d'information

Félicitations pour
ta promotion Axel,
te voilà notre nouveau chef !

Ah non ! Notre nouvelle
cheffe, c'est l'autre
Axelle...

Sexe, genre...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

55 %

**des femmes sortent
de l'enseignement supérieur
en 2010 mais seulement
40 % sont des managers
en 2017***


Le saviez-vous ?

Alors que les femmes sont majoritaires dans les études supérieures, les femmes accèdent moins à des positions managériales. Lorsque c'est le cas, elles y arrivent plus tardivement.

La prépondérance des hommes aux postes de direction et la prégnance des réseaux et de la culture de l'entre-soi sont des causes citées comme pouvant être à l'origine du peu de présence des femmes managers.

Certains secteurs comme le numérique restent toujours très globalement masculins. **Moins exposées à des discours positifs sur les métiers informatiques, les jeunes filles seraient beaucoup plus nombreuses à les considérer comme trop techniques**, solitaires ou ennuyeux. L'une des raisons de ce manque d'engouement, selon les parents de jeunes filles interrogés par IPSOS dans le cadre de l'observatoire sur la féminisation des métiers du numérique, semble résider dans le caractère masculin et potentiellement moins accueillant de cet environnement pour les femmes.

*Étude CEREQ



Dis donc, t'as vu Emilie ?!
Elle a encore grossi !

À ta place, j'attendrais avant de lui
confier plus de responsabilités,
elle doit être enceinte.

?

Grossesse, situation de famille...
Au travail, dépassons nos idées reçues !

19%

**des fonctionnaires ayant
vécus une discrimination,
en 2020, dans l'emploi,
déclarent avoir été discriminés
en raison de leur grossesse***

Le saviez-vous ?

La protection de la maternité au travail est l'une des plus anciennes normes internationales (1919), protection qui se retrouve à la fois en matière civile, en matière pénale, mais aussi dans le droit européen. C'est parfois une méconnaissance à la fois des victimes, mais aussi des employeurs, de ce droit extrêmement protecteur qui conduit à la pérennisation des discriminations en raison de la grossesse. Un employeur ne peut rompre un contrat sur la base d'une potentielle future grossesse et ne peut rompre le contrat d'une agente publique avant au moins 4 semaines de son retour de grossesse.

*Étude: 13^e baromètre des discriminations
du Défenseur des droits (2020)

DU STÉRÉOTYPE À LA DISCRIMINATION:

Un exemple: la mécanique sexiste*

1 Focalisation

D'un individu, **on crée une catégorie**. Ici, la femme ou les femmes \neq des femmes.

2 Différenciation

À cette catégorie, **on assigne une place** dans la société très différente des hommes et on renforce le contraste. Exemple: les femmes sont coquettes, fragiles, et elles privilégient leurs enfants.

3 Péjoration

La différence devient une **marque d'infériorité** ou se traduit par une **spécialisation des rôles** masculins ou féminins. Ainsi les femmes sont moins disponibles pour travailler ou trop sensibles pour occuper des postes à responsabilité, ou elles sont plus qualifiées pour apporter des soins aux personnes.



*D'après l'animation vidéo de Marine Spaak (lauréate du concours «ton court pour l'égalité 2016»), inspirée de la typologie de Pierre Tevanian (essayiste, agrégé de philosophie).



4 Légitimation

Nos stéréotypes empêchent des femmes d'accéder à certains postes ou certaines fonctions. Elles sont donc moins représentées dans certains métiers ou fonctions, ce qui renforce la croyance qu'elles n'ont pas la même place et le même rôle.

Résultat

Les femmes sont toutes les mêmes, différentes des hommes, et surtout moins compétentes qu'eux.



La mécanique sexiste s'applique à tous les critères de discriminations. À vous de jouer en appliquant la mécanique à d'autres critères !



apparence physique



âge



état de santé



appartenance ou non à une prétendue race



appartenance ou non à une nation



sexe



identité de genre



orientation sexuelle



grossesse



situation de famille



handicap



caractéristiques génétiques



mœurs*



patronyme



activités syndicales



origine



lieu de résidence



appartenance ou non à une ethnie



opinions politiques



domiciliation bancaire



perte d'autonomie



capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français**



religion



vulnérabilité résultant de sa situation économique



opinions philosophiques

*Les mœurs sont les modes de vie, par exemple le fait de fumer et de se voir refuser la location d'un appartement pour ce motif.

**Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations : les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un des **25** critères^{*} interdits par la loi

Le saviez-vous ?

La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc.).

^{*}Loi du 27 mai 2008, code général de la Fonction publique, code pénal (hors code du travail)

VICTIMES OU TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS, COMMENT LE SIGNALER ?

Signaler les faits auprès de votre assistant de prévention

Votre assistant de prévention vous accompagnera dans votre procédure de signalement auprès de votre service RH via une fiche de signalement. Un représentant du personnel peut également vous accompagner dans vos démarches.

Signaler les faits auprès de la cellule externe d'écoute, de signalement et de traitement des discriminations

En complément du dispositif interne, les agents peuvent aussi avoir recours au dispositif externe Allodiscrim. Après une première prise de contact via une plateforme, il est proposé un RDV dans les 12 heures qui suivent la saisine de l'agent. La cellule d'écoute, de conseil et de traitement accompagne les agents dans leurs procédures de signalement auprès de leurs services.

www.allodiscrim.wethics.eu (code employeur : 1989)

Le Défenseur des droits

Saisir la plateforme de lutte contre les discriminations confiée au Défenseur des droits via :

- le numéro de téléphone : le 39 28 de 9 heures à 18 heures (prix d'un appel local), joignable par tchat de 9 heures à 18 heures et accessible aux personnes sourdes et malentendantes.
- la plateforme web et une web app via antidiscriminations.fr

Le Défenseur des droits **lutte contre les discriminations, et favorise un égal accès de tous et toutes aux droits** : www.defenseurdesdroits.fr

Une association de défense spécialisée

Selon la nature de la discrimination, l'association aura pour rôle d'aider, d'accompagner, de conseiller (l'association LGBT+ des MEF, par exemple, Comin-G).

Un représentant du personnel

Les représentants du personnel ou les représentants syndicaux sur votre lieu de travail, peuvent être informés des faits. Ils peuvent conseiller et accompagner sur d'éventuelles démarches.

SE FORMER POUR NE PLUS DISCRIMINER ET FAVORISER L'INCLUSION DE TOUS

L'IGPDE vous propose **17 formations pour mieux agir!**

Des formations dédiées aux stéréotypes et biais cognitifs, aux cadres juridiques des discriminations, à la prévention et la lutte contre les discriminations et aux agissements et violences sexistes et sexuelles au travail. Des formations pour favoriser l'intégration des agents en situation de handicap et enfin des dispositifs pour davantage d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Retrouvez toute l'offre disponible dans le **catalogue IGPDE, rubrique « diversité et égalité professionnelle »**.

POUR LEURS CONTRIBUTIONS À CE PROJET, UN GRAND MERCÌ À :

Jérôme, illustrateur

Adèle, autrice

Bulle, graphiste

Paul, responsable du studio graphique

Vincent, chef de projets

Samia,

Pauline,

Esther,

Benjamin,

Grégory,

Marielle,

Alexandre,

Audrey,

Françoise,

Céline,

Emilia,

Rania,

Anne-Solène,

Alexandra,

Jean-Philippe,

et à tous les agents qui par leurs témoignages ont nourri ces tranches de vie.

