

# Diversité, équité et inclusion

## Tout commence par vous-même

Expert Academy

Johnny da Paixão



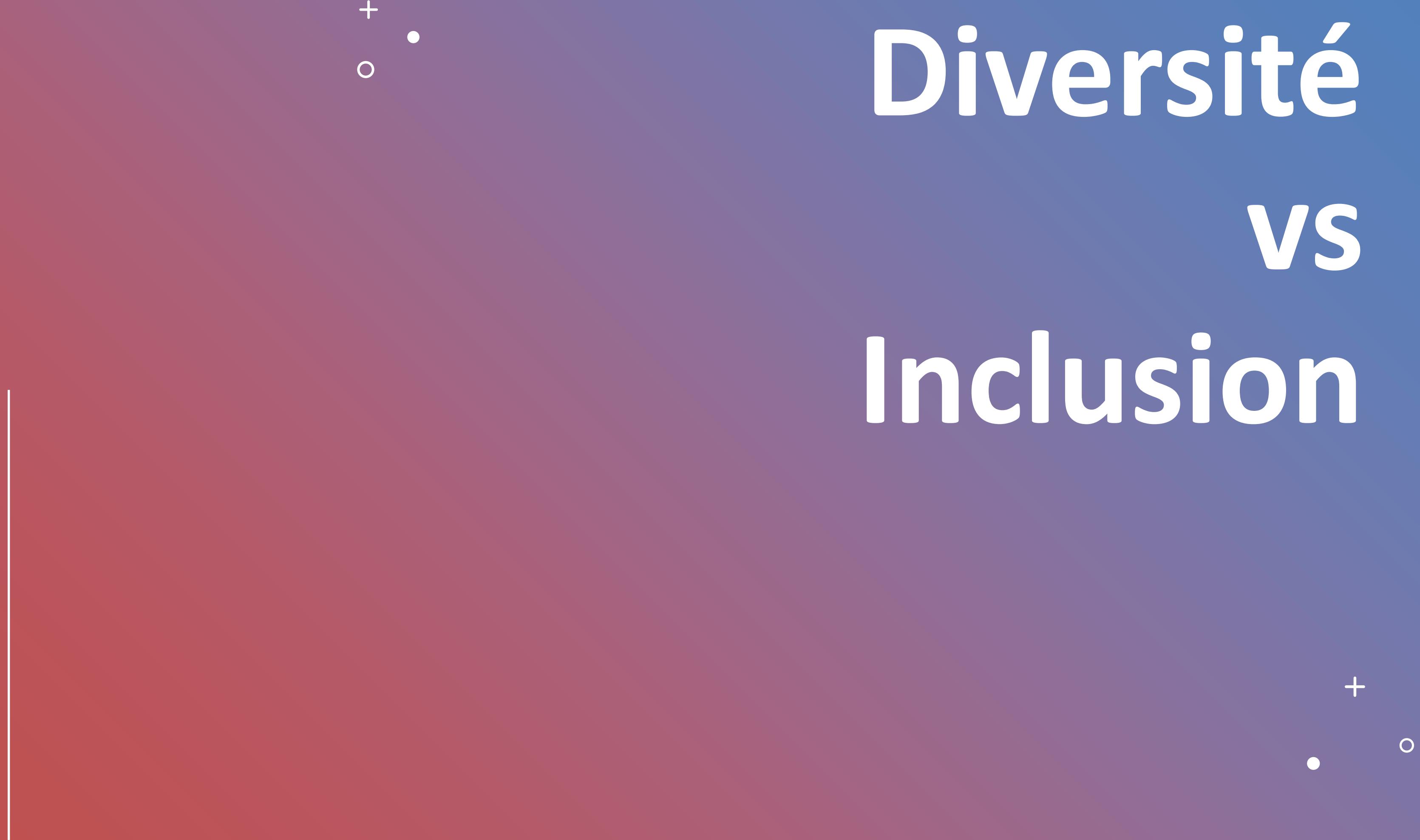


“

---

**QUAND** vous êtes-vous senti  
**exclu** pour la dernière fois ?

# Diversité vs Inclusion



“

Diversity is being invited to  
the party; inclusion is being  
asked to dance.

VERNA MYERS





*Come Together*



TRAVAILLER À UN CLIMAT SPORTIF  
VERS DES LIAISONS



proximus  
basecamp







**“Personne ne naît raciste.  
C'est l'ignorance et le manque d'éducation  
qui poussent dans cette voie.”**

*Romelu Lukaku, Belgian Red Devil*



cometogether.be

**'Je joue avec mes amis, c'est tout. La couleur de leur peau, je m'en fiche.'**

*Tsiresy Rakotonanahary, joueur U12*





# NO TO RACISM

Nos seules couleurs  
le **ROUGE** et le **BLANC**

DE OLYMPIAVRIE

ON TOUR SINCE 19



# Les bons termes



+

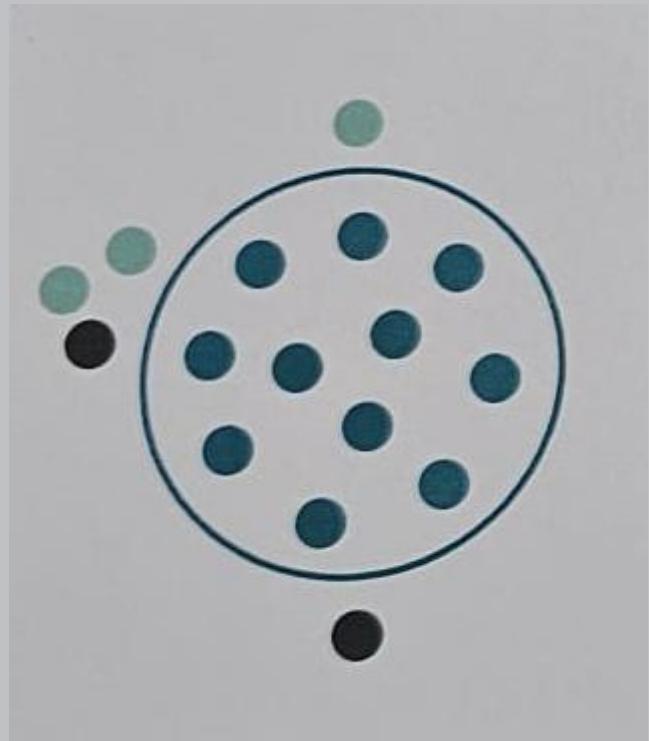
o

+

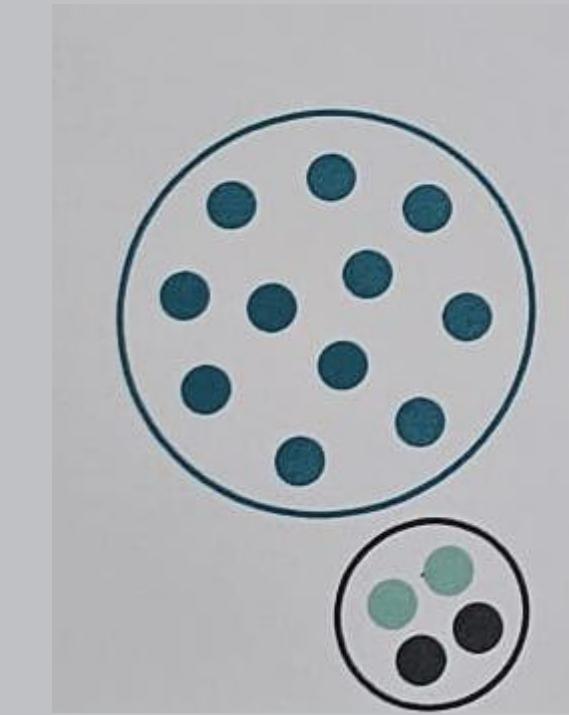
o

o

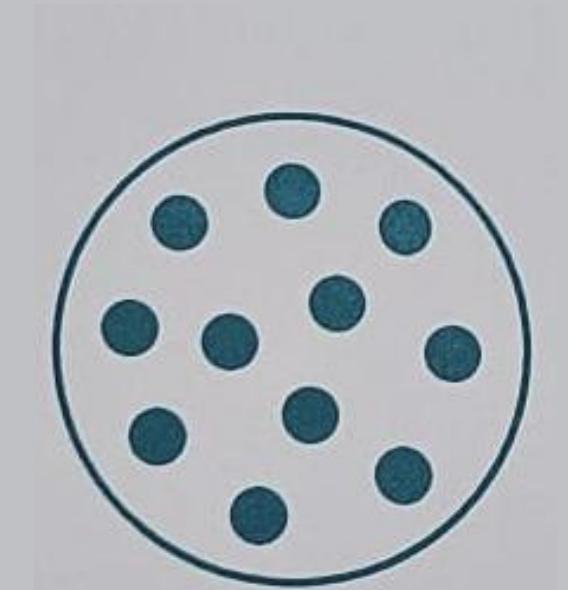




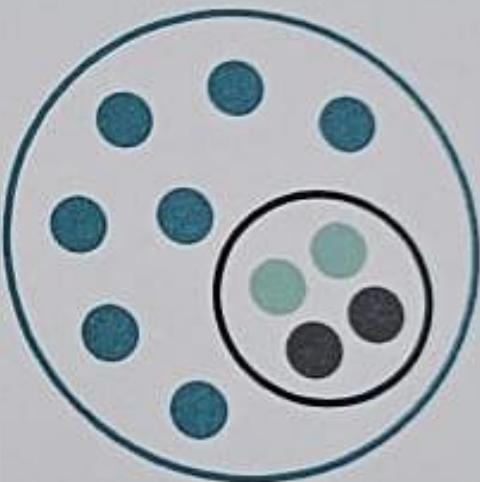
ASSIMILATION



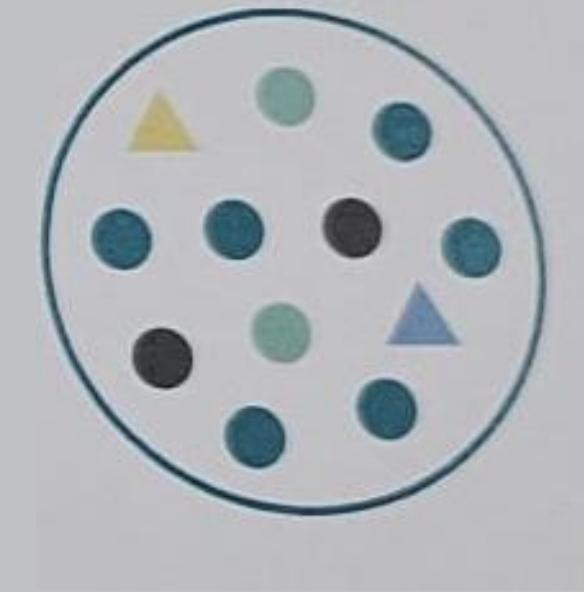
INTEGRATION



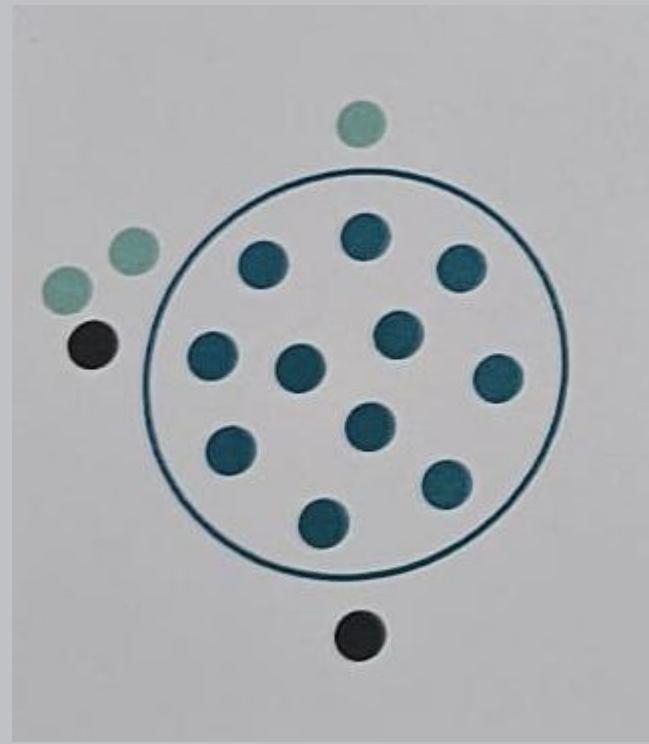
INCLUSION



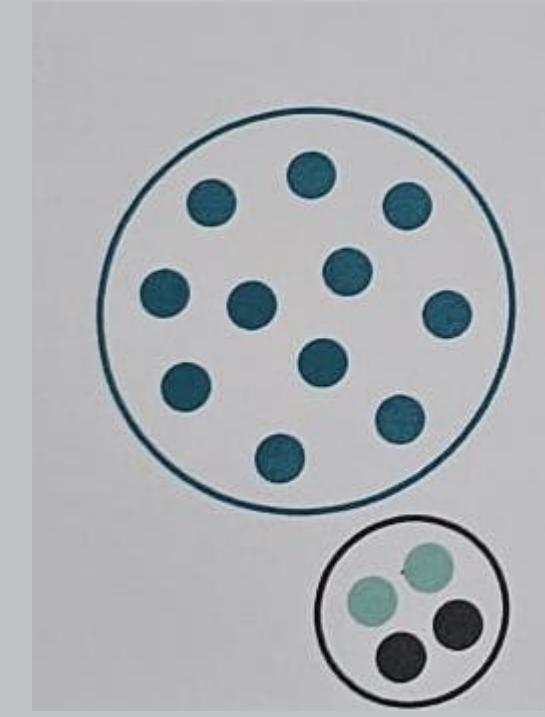
SEGREGATION



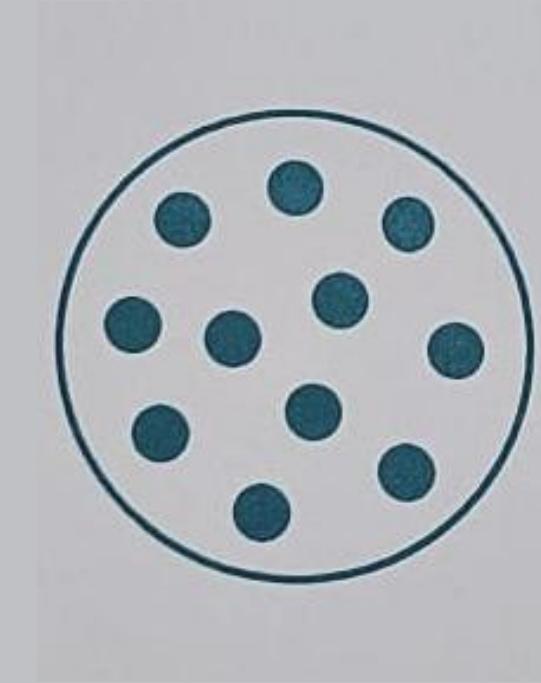
EXCLUSION



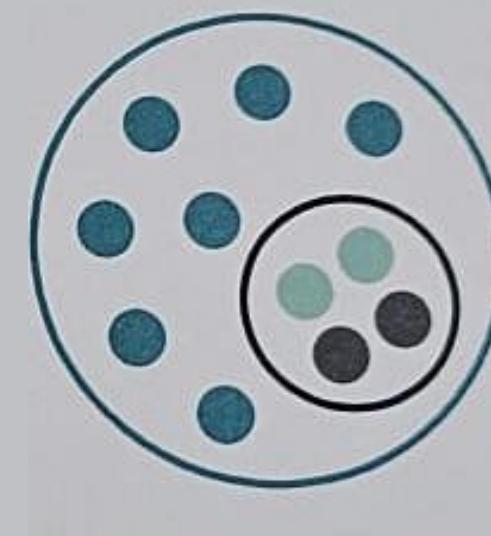
EXCLUSION



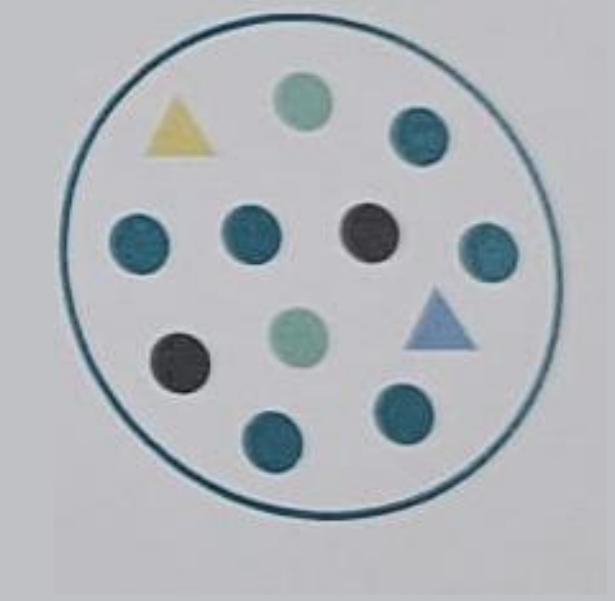
SEGREGATION



ASSIMILATION

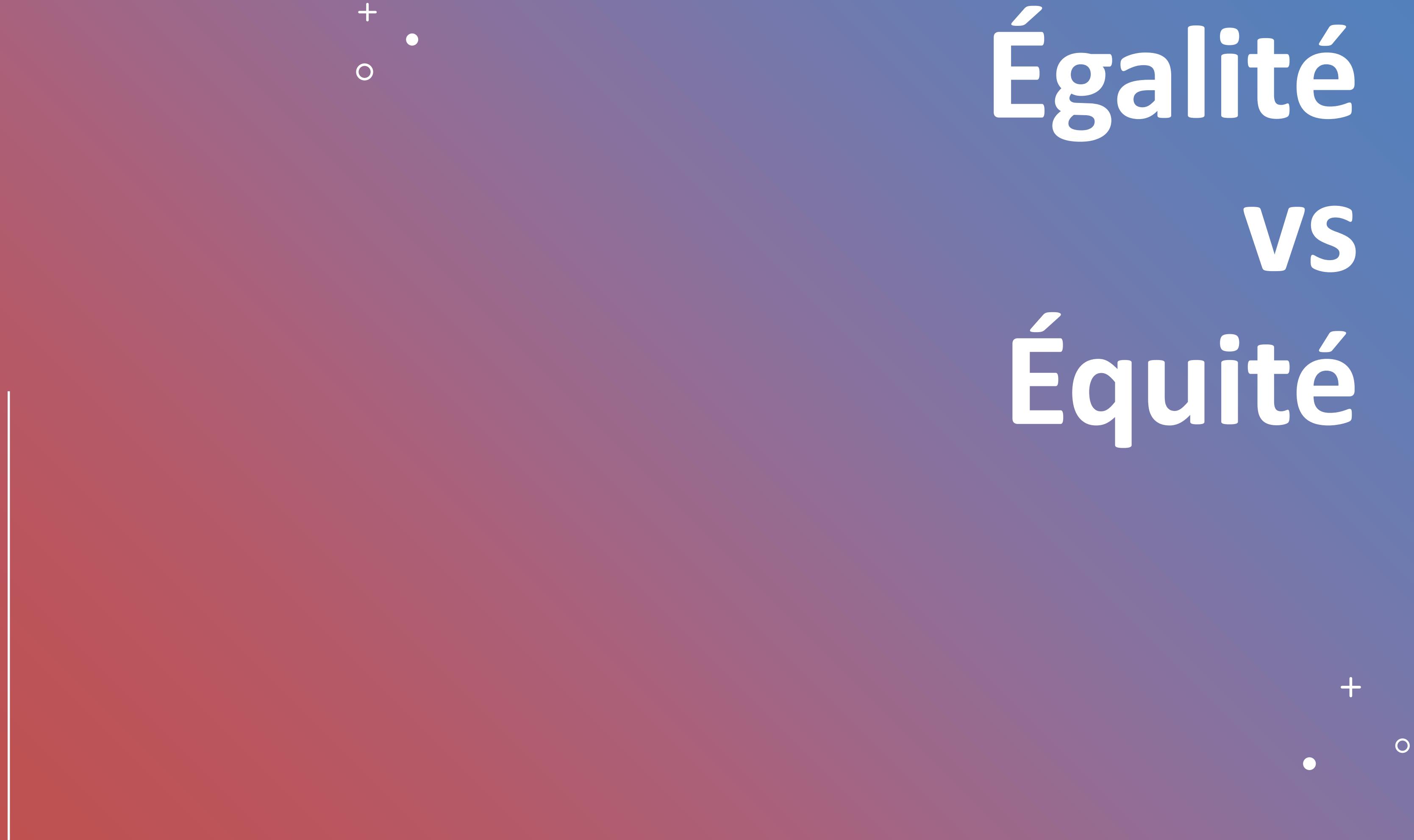


INTEGRATION



INCLUSION

# Égalité vs Équité





EGALITE

EQUITE



“

---

Égalité = la même chose pour  
tout le monde.

Équité = juste pour tout le  
monde.

# La diversité



+

•

○

+

•

○

# La diversité est l'ensemble des dimensions qui font de chaque personne un être unique.

Ethnicité  
Le sexe  
La religion  
L'âge  
Lieu de naissance  
Orientation sexuelle



Génération  
Handicaps  
Type de profil physique  
Expériences professionnelles  
Situation socio-économique  
Croyances et valeurs

Langue  
L'éducation  
Situation matérielle  
Statut parental  
Neurodiversité  
Situation géographique

## Discrimination

C'est le traitement inégal ou injuste d'une autre personne en fonction de ses caractéristiques personnelles. En vertu de la loi, la discrimination, le harcèlement, les discours et les crimes haineux à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de caractéristiques personnelles spécifiques sont punissables.

## La loi anti-discrimination

Définit non seulement les différentes formes de discrimination, mais aussi les caractéristiques personnelles qui sont impliquées. Nous parlons de "critères protégés".

### 19 critères protégés:

- **Loi “genre”** : sexe
- **Loi anti-racisme** : nationalité, origine nationale ou ethnique, ladite race, couleur de peau et origine (origine juive)
- **Loi anti-discrimination** : handicap, religion ou philosophie, orientation sexuelle, âge, fortune, état civil, conviction politique, conviction syndicale, état de santé, caractéristique physique ou génétique, naissance, origine sociale et langue

# POPULATION GLOBALE +65 ans

6% en 1990

9% en 2019

16% en 2050

*La diversité des âges sur le lieu de travail est plus importante que jamais.*

# L'inclusion



+

o

+

o

•

# Inclusion

AVANT TOUT, CHAQUE INDIVIDU SE SENT EN SÉCURITÉ ET VÉRITABLEMENT VALORISÉ, SANS PRÉJUGÉS.

ASSURER L'ÉGALITÉ DES POSSIBILITÉS, DES CHANCES ET DE L'ACCÈS.

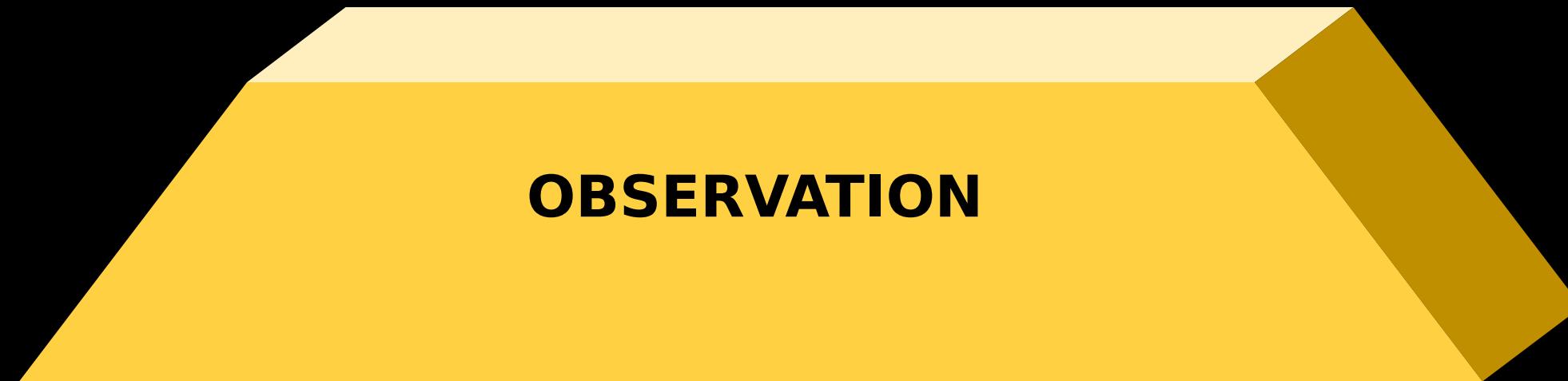
RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

ACCUEIL,  
RECONNAISSANCE,  
EXPÉRIENCE ET  
COMMUNAUTÉ.

Combien de  
pensées?



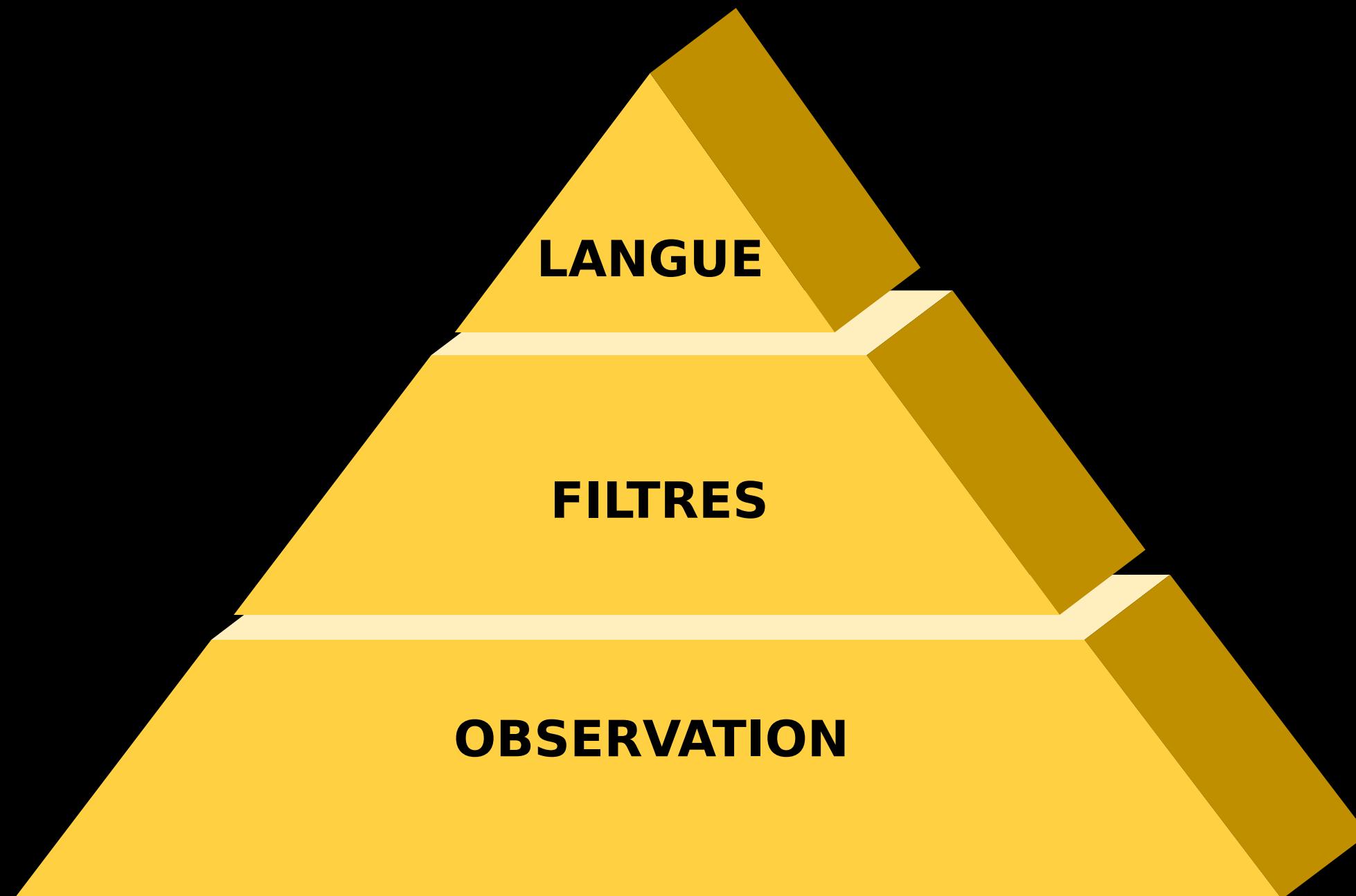
# Modèle de monde



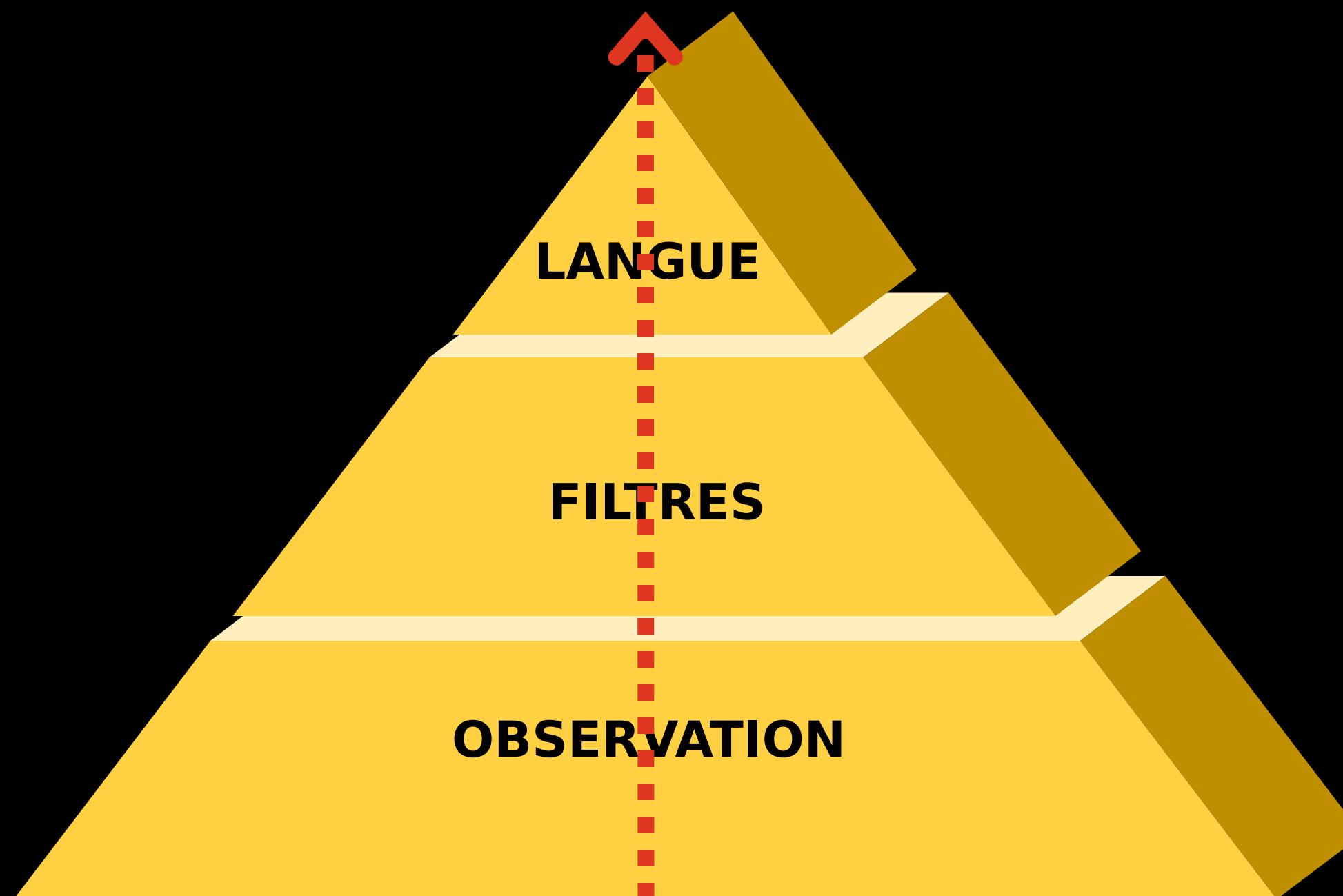
# Modèle de monde



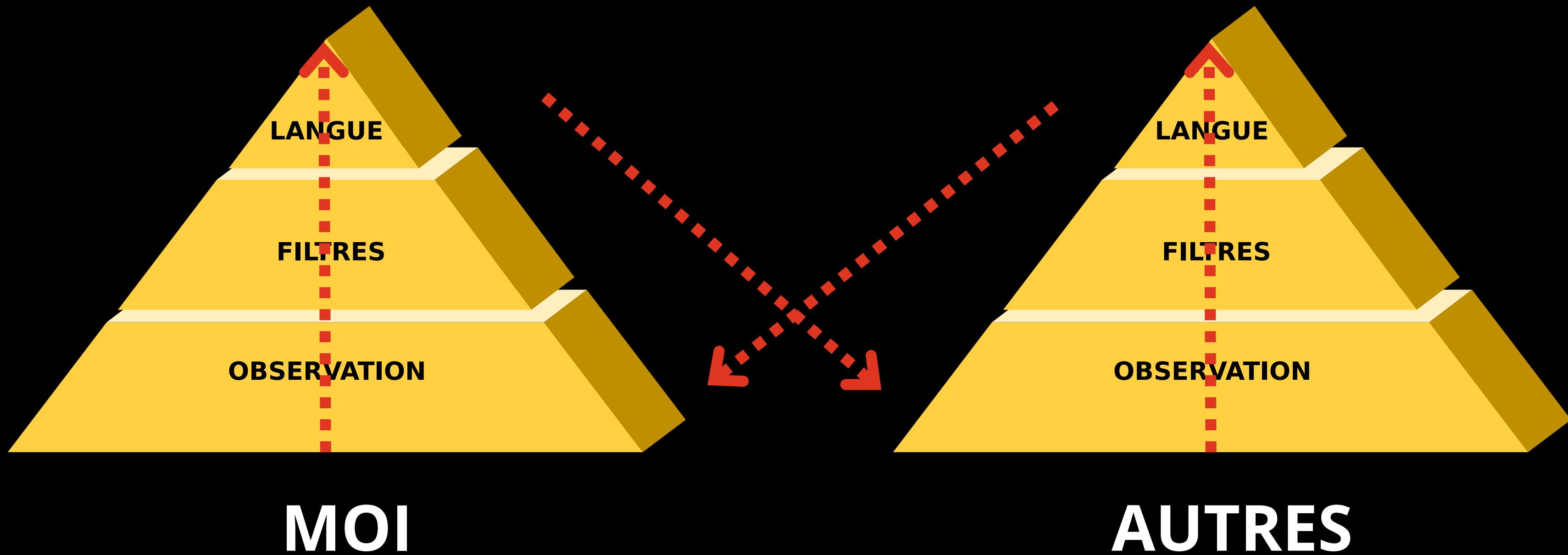
# Modèle de monde



# Modèle de monde



# Modèle de monde



# Modèle du monde



MOI  $\neq$  AUTRE

- Valeurs
- Convictions
- Expériences
- L'éducation

# Différences culturelles

Spécifique à un groupe:  
enseigné

Principes de  
base universels



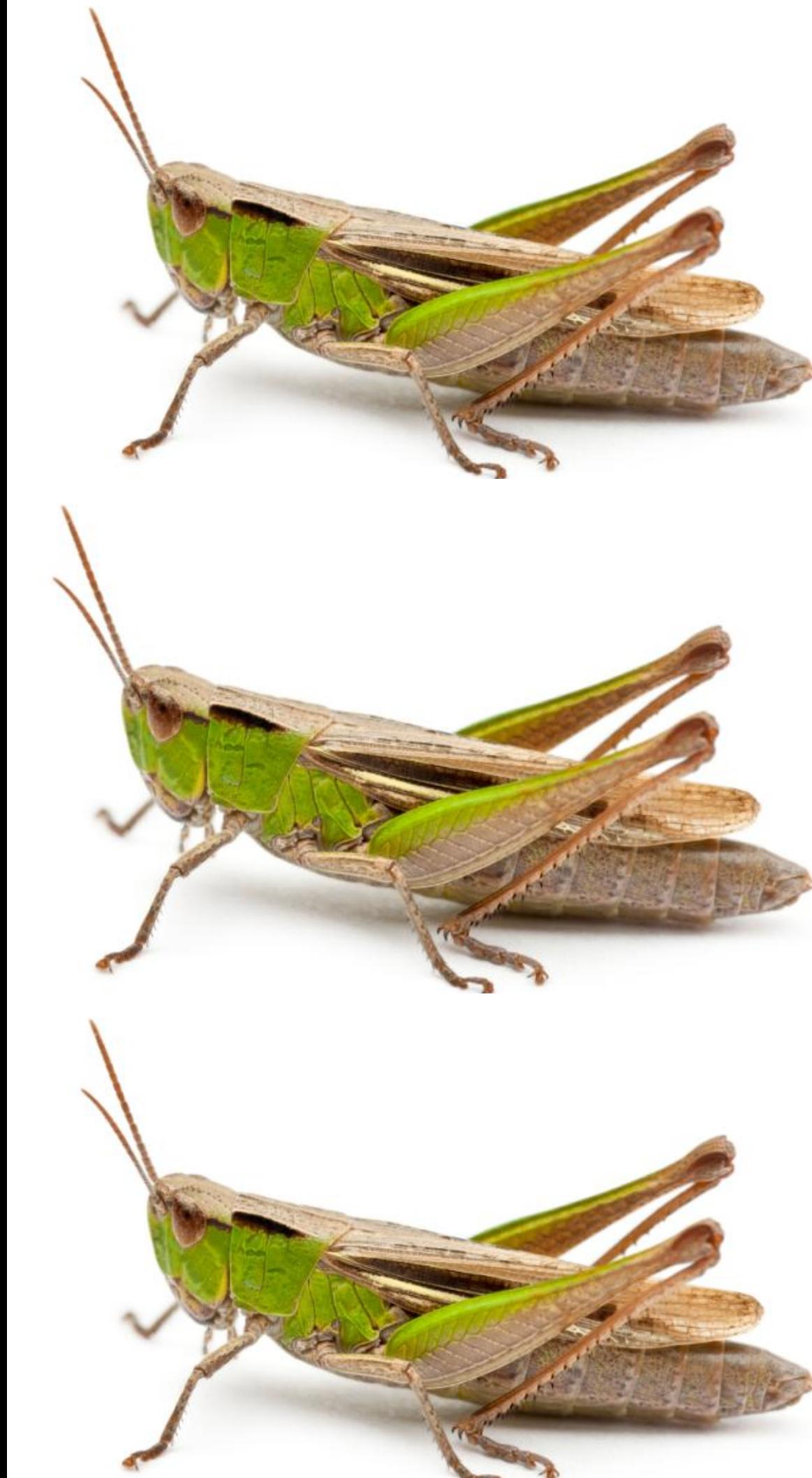
Spécifiquement  
au groupe:  
sauterelle

AFRICA

peste

CHINA  
animal  
domestique

THAILAND  
nourriture



# Différences culturelles

Spécifique à un individu

Spécifique à un groupe:  
enseigné

Principes de  
base universels









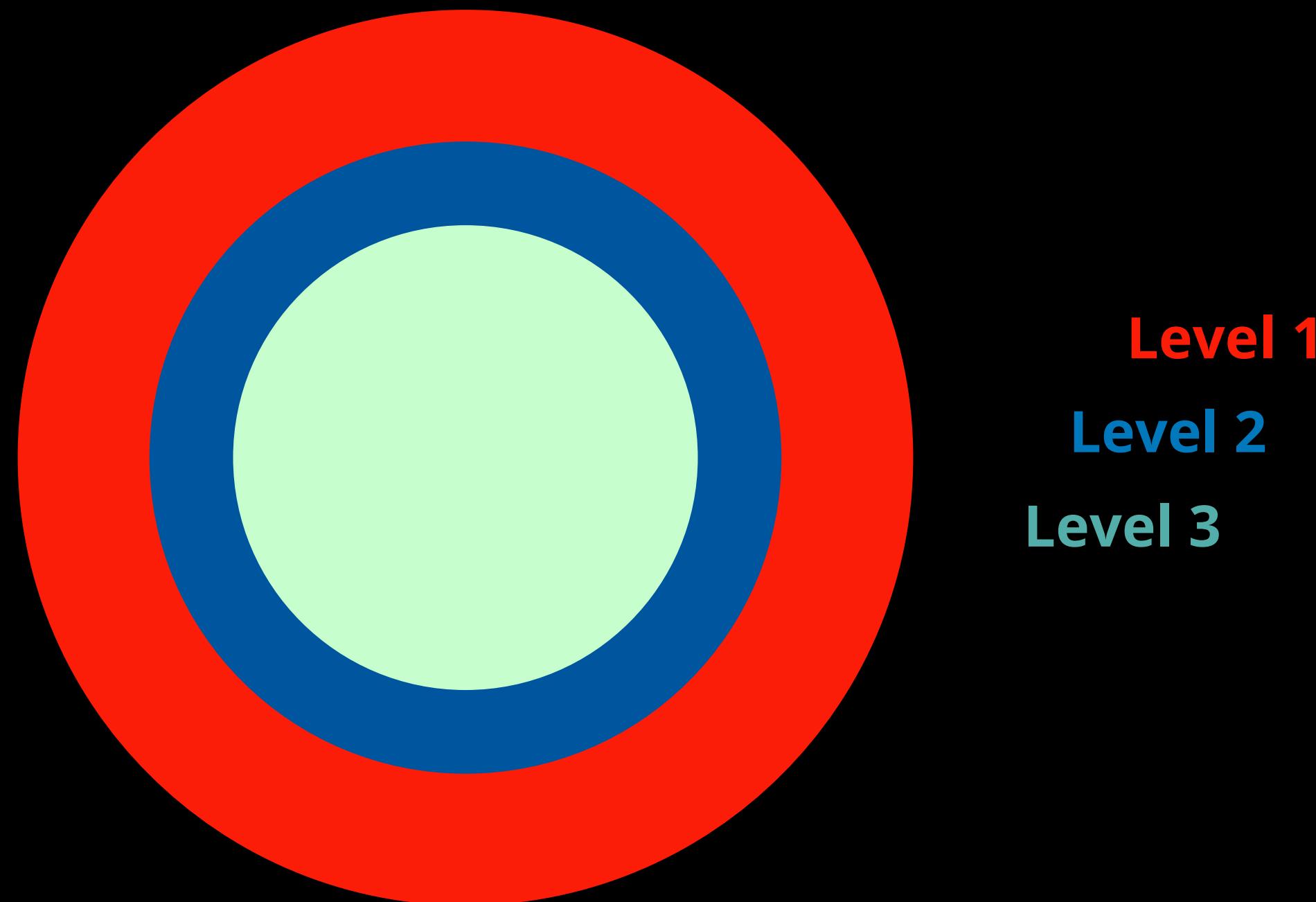
# Les biais inconscients



**NOM**



# Niveaux d'affinité

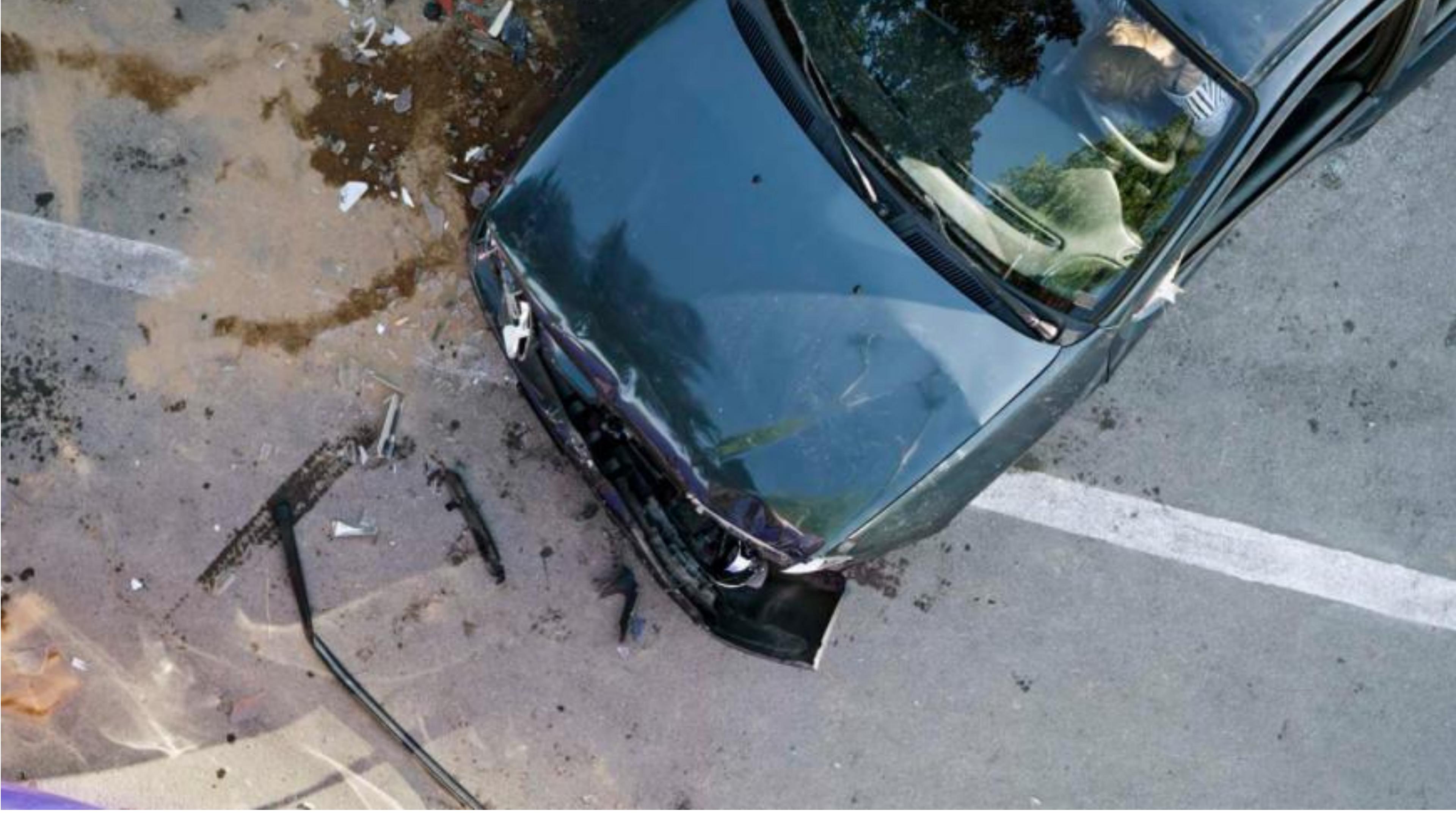


# Les préjugés d'affinité

La tendance à préférer les personnes qui ont les mêmes caractéristiques ou traits que soi, tels que le sexe, la race ou l'origine ethnique.

# Préjugés inconscients

Attitudes ou stéréotypes appris qui existent dans notre subconscient et peuvent involontairement influencer notre façon de penser et d'agir.



# 50%

**Envoyer 50% d'offres d'emploi en plus pour avoir les mêmes chances d'obtenir un entretien d'embauche.**



Lutter contre les préjugés inconscients  
et constituer des équipes  
multiculturelles.



# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



Attire des talents diversifiés

# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



Attire des talents diversifiés



Permet de prendre des décisions  
équitables

# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



Attire des talents diversifiés



Permet de prendre des décisions  
équitables



Encourage la créativité et  
l'innovation

# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



Attire des talents diversifiés



Permet de prendre des décisions  
équitables



Encourage la créativité et  
l'innovation



Améliore l'engagement des  
employés

# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



Attire des talents diversifiés



Permet de prendre des décisions  
équitables



Encourage la créativité et  
l'innovation



Améliore l'engagement des  
employés



Augmentation des niveaux de  
productivité

# Les avantages de la lutte contre les préjugés inconscients.



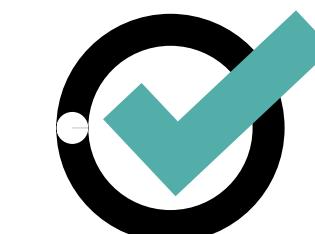
Attire des talents diversifiés



Permet de prendre des décisions équitables



Encourage la créativité et l'innovation



Améliore l'engagement des employés



Augmentation des niveaux de productivité



Augmentation du revenu d'exploitation





# Privilège



+

•

○

+

•

○

“

Le privilège, c'est quand vous pensez que quelque chose n'est pas un problème parce que cela ne vous concerne pas personnellement.

”

“

Le privilège n'est pas une question de culpabilité. Il s'agit d'être conscient et d'utiliser cette conscience pour créer l'égalité et la solidarité.

”

# Privilège des hommes

Le privilège masculin est le système d'avantages ou de droits dont bénéficient les hommes uniquement sur la base de leur sexe.

## Privilège hétérosexuel

Fait référence aux avantages et privilèges immérités dont bénéficient les personnes hétérosexuelles dans une société où l'hétérosexualité est considérée comme la norme.



# Escalier de privileges



+

o

+

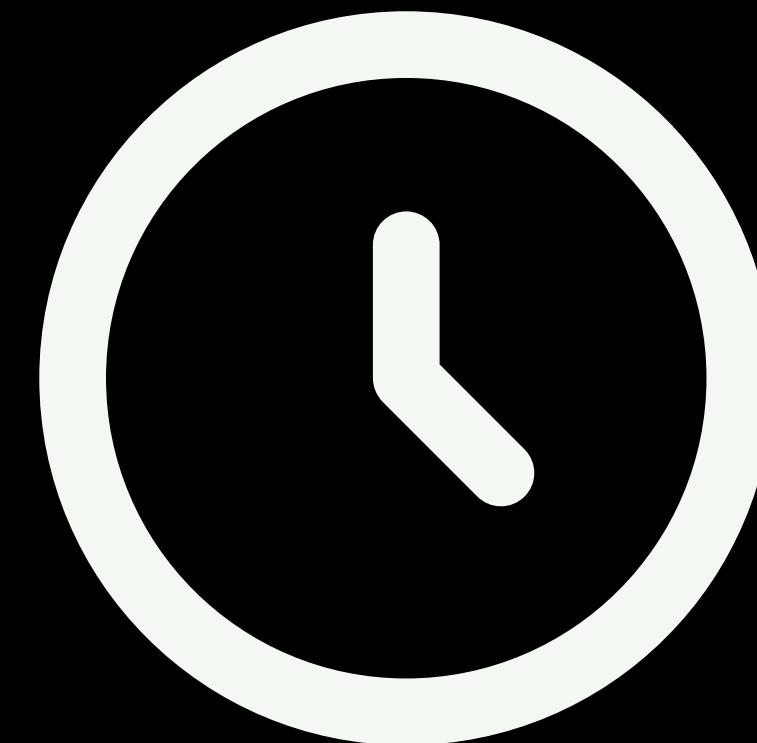
o



# Que pouvons nous faire?



*break the Bias*



# Les micro- aggressions



+

o

+

o

# Micro-agression

Les micro-agressions sont des comportements verbaux ou non verbaux subtils, souvent involontaires et inconscients, qui peuvent être blessants pour les autres.

# LES MICRO-AGRESSIONS: UN PROBLÈME SOUS-ESTIMÉ

# LES MICRO-AGRESSIONS: UN PROBLÈME SOUS-ESTIMÉ

93%

ne réagit pas

# LES MICRO-AGRESSIONS: UN PROBLÈME SOUS-ESTIMÉ

93%

ne réagit pas

85%

offensif

# LES MICRO-AGRESSIONS: UN PROBLÈME SOUS-ESTIMÉ

93%

ne réagit pas

85%

offensif

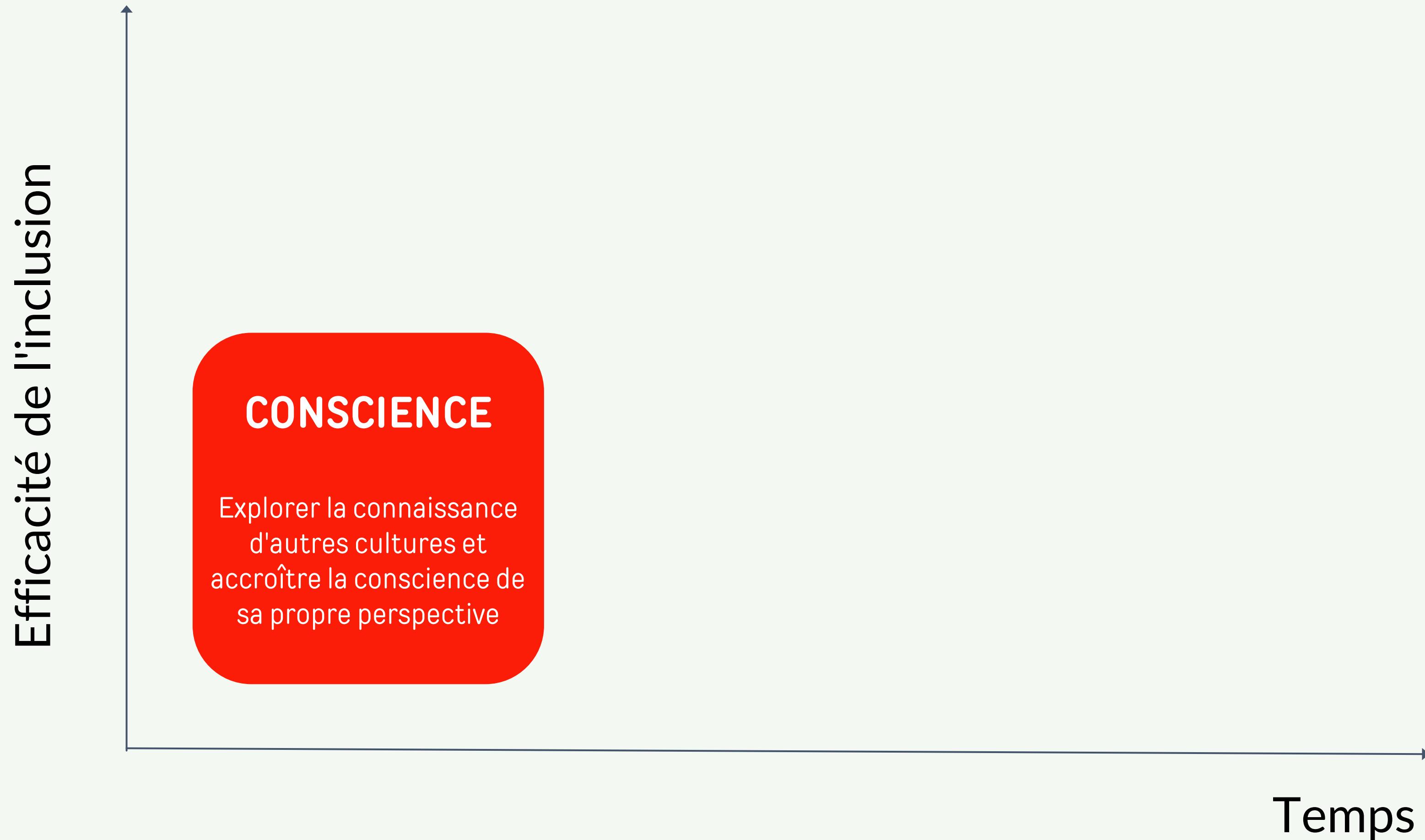
70%

quitte l'organisation

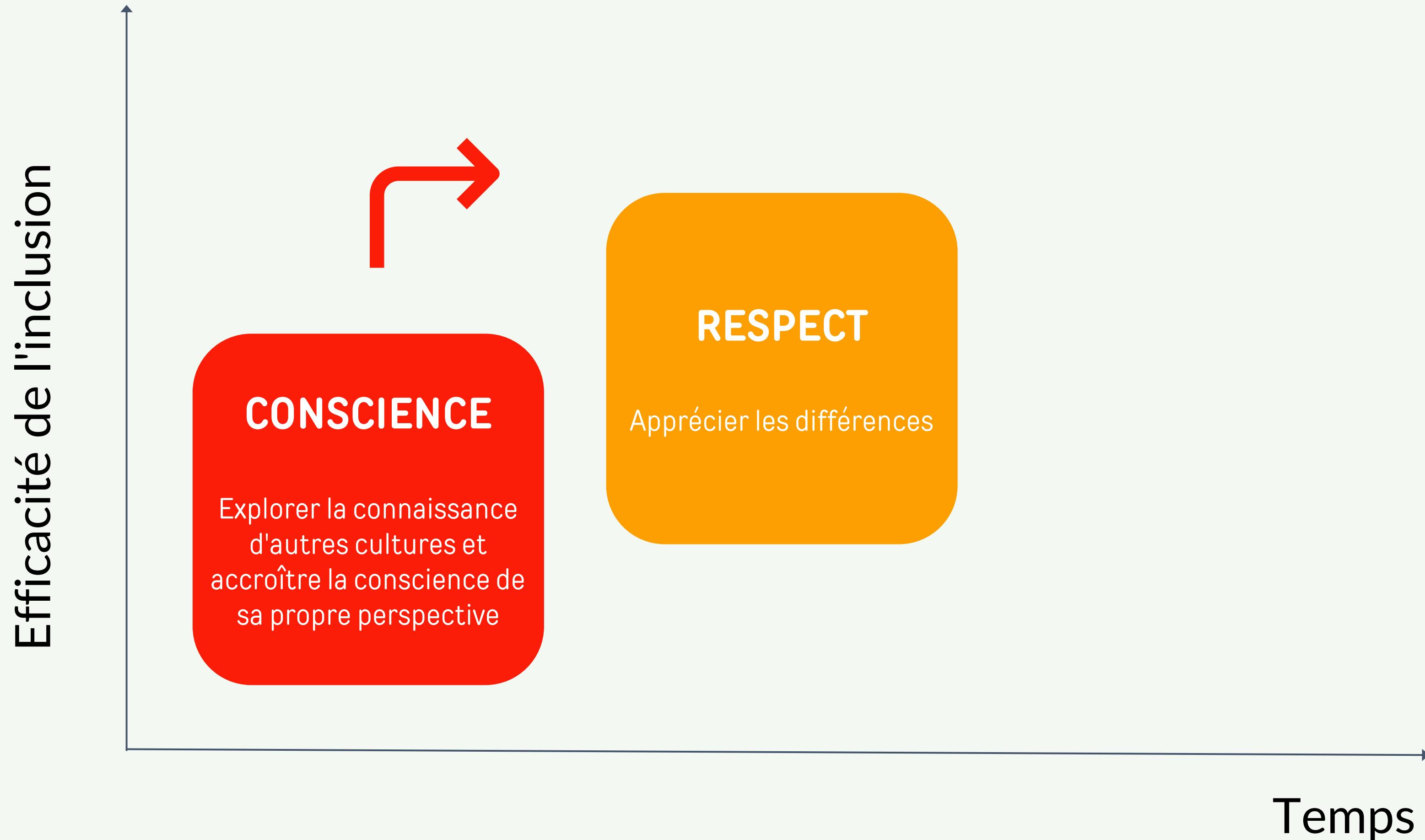
# Les 3 étapes de l'apprentissage



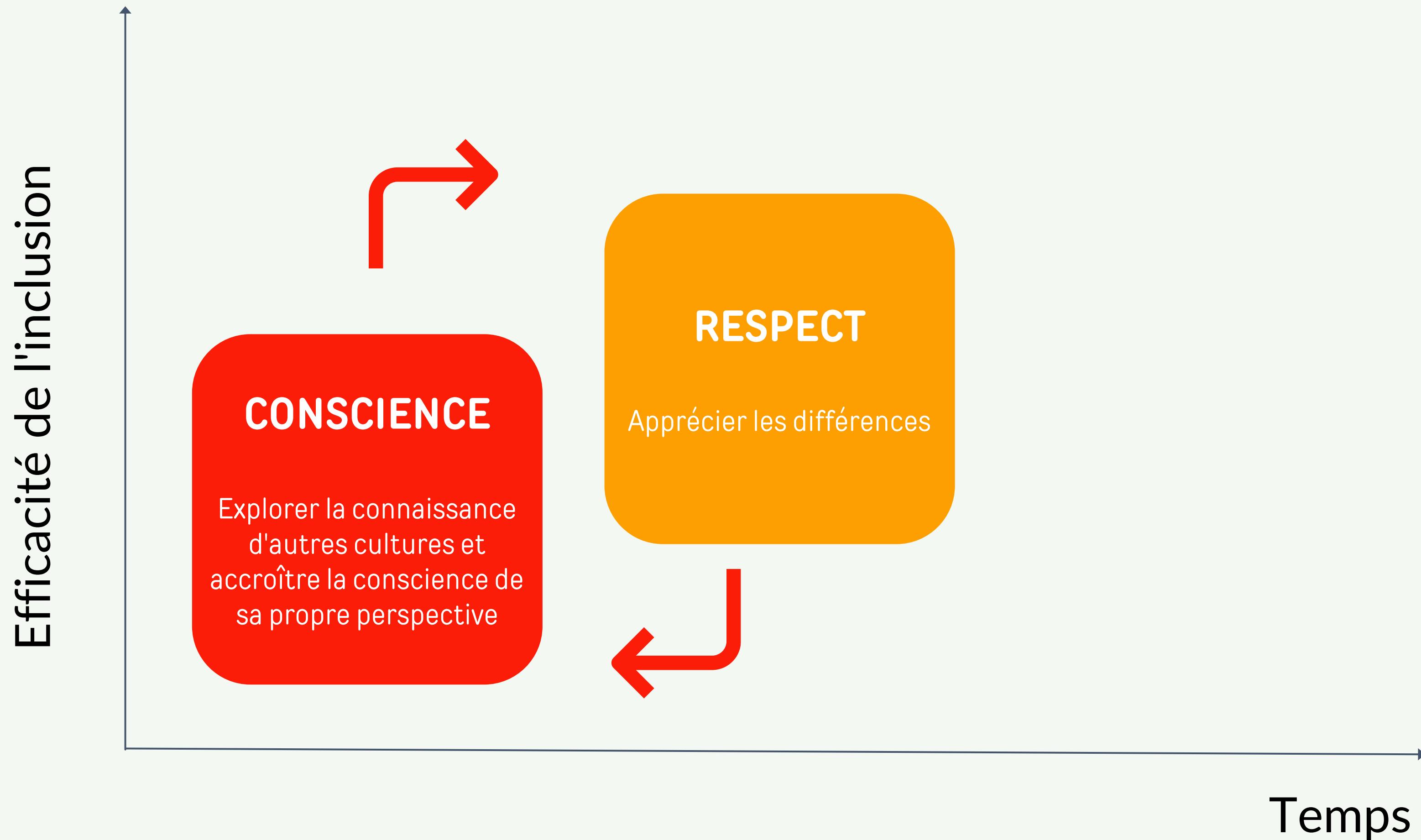
# Les 3 étapes de l'apprentissage



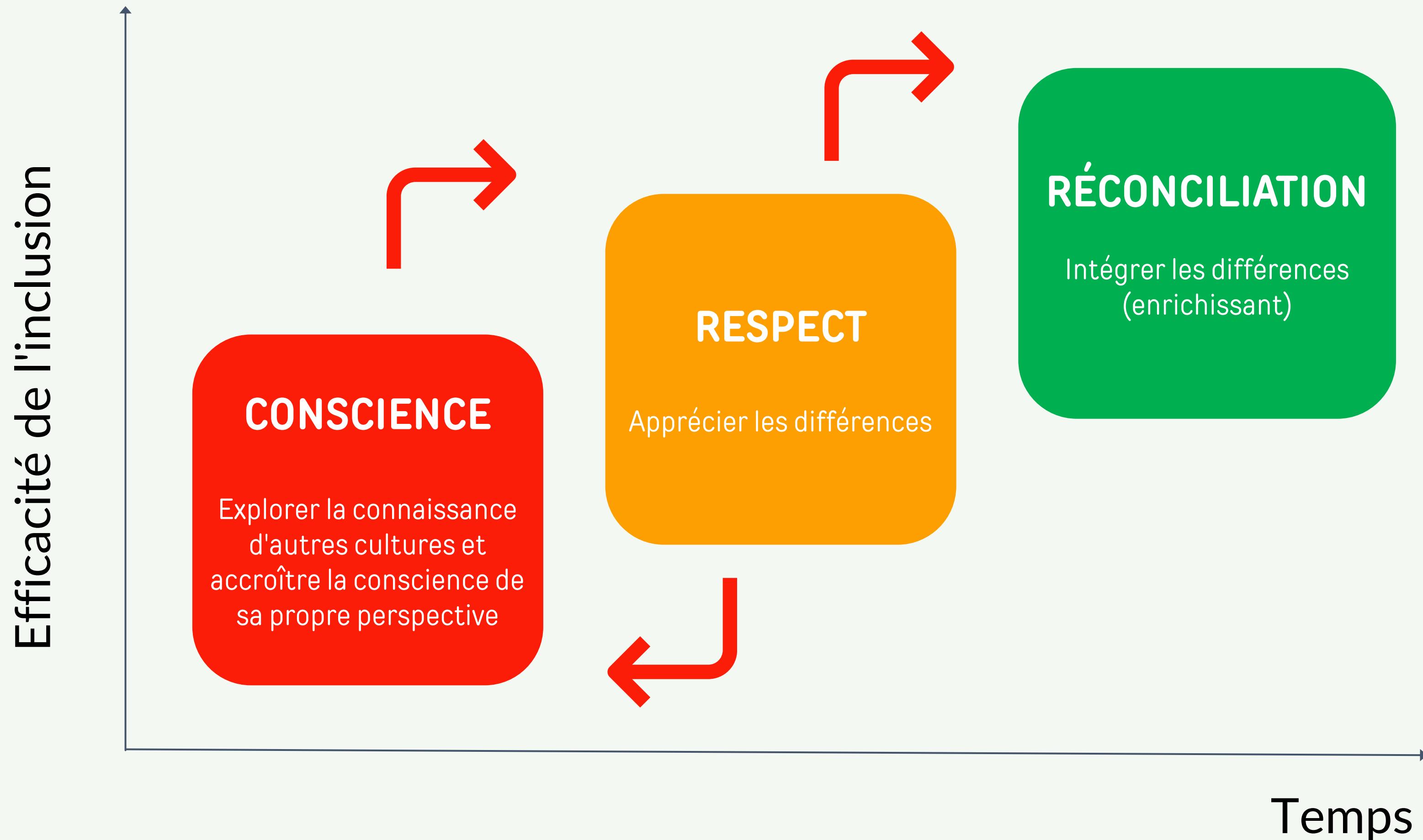
# Les 3 étapes de l'apprentissage



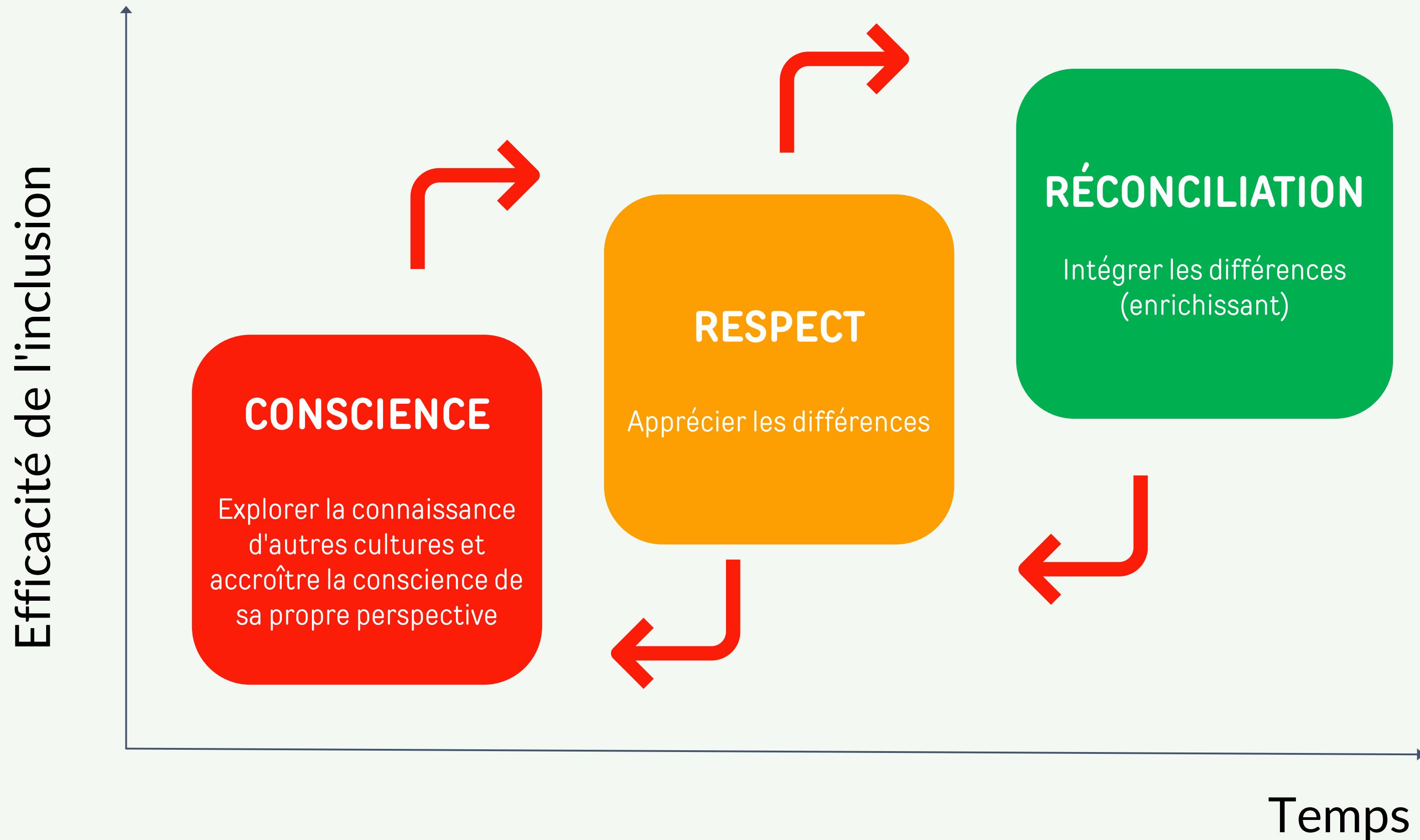
# Les 3 étapes de l'apprentissage



# Les 3 étapes de l'apprentissage

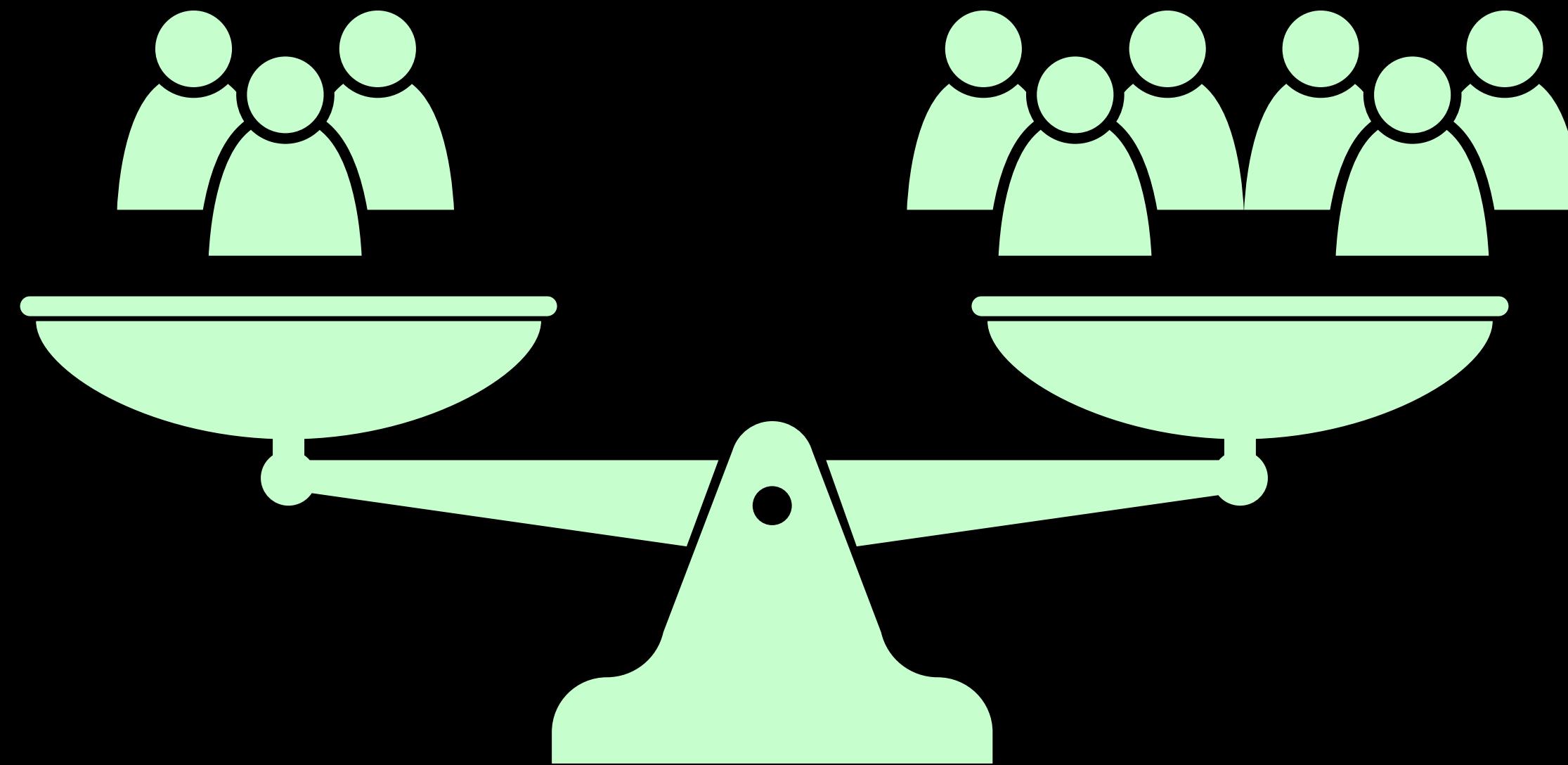


# Les 3 étapes de l'apprentissage





**Un allié est une personne qui promeut et poursuit activement la culture de l'inclusion par des efforts positifs et conscients qui profitent à l'ensemble de la population.**



# Arbre d'inclusion

État d'esprit  
Mentor  
Caisse de résonance  
Miroir

Écouter  
Empathie  
Feedback  
Questions ouvertes

Prendre soin  
Intégrer les différences  
Appartenir  
SCAN (Smile, Connect, Adapt, Needs)

*(personal)  
Leadership*

**Communication**

**Connection**

Politique  
Structure  
Gestion  
Vision  
Accès  
Changement

*Management &  
strategy*

**Positionnement**

**Sécurité  
psychologique**

*Attitude*

Prise de décision  
Assertif - Speak Up ?  
Entendre ou écouter ?  
Temps de parole égal ?  
Micro-agressions

Reconnaissance  
Respect  
Confiance  
Honnêteté  
Transparence

Pourquoi - Comment - Quoi  
Esprit ouvert  
Curiosité  
Positivité  
Développement/croissance personnels

**“Start where you  
are.  
Use what you have.  
Do what you can.”**

Arthur  
Ashe

*come Together*

TRAVAILLER À UN CLIMAT SPORTIF  
INCLUSIF DANS LE CLUB





[www.expertacademy.be](http://www.expertacademy.be)



Johnny da Paixão

Expert  
Academy