

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
UNISSE LES CLUBS*







**“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**

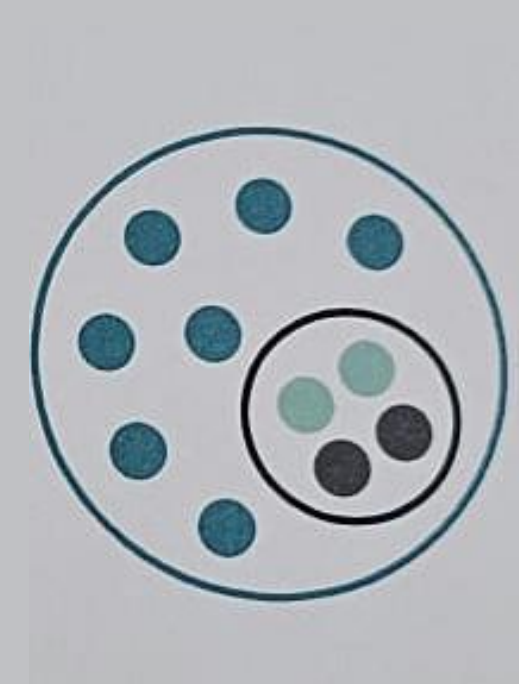
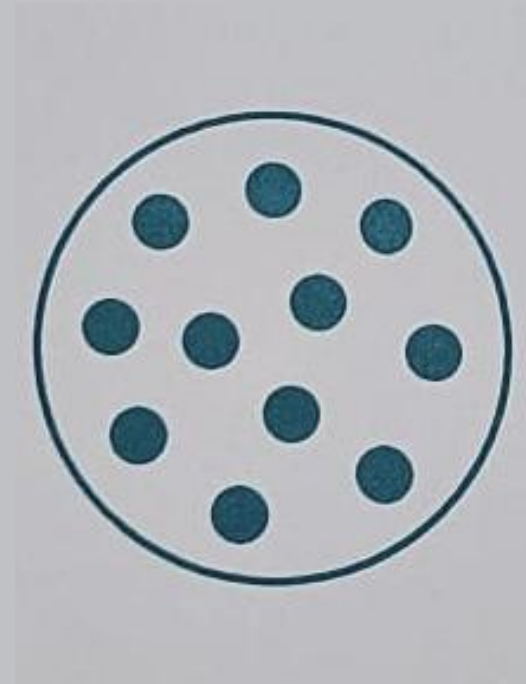
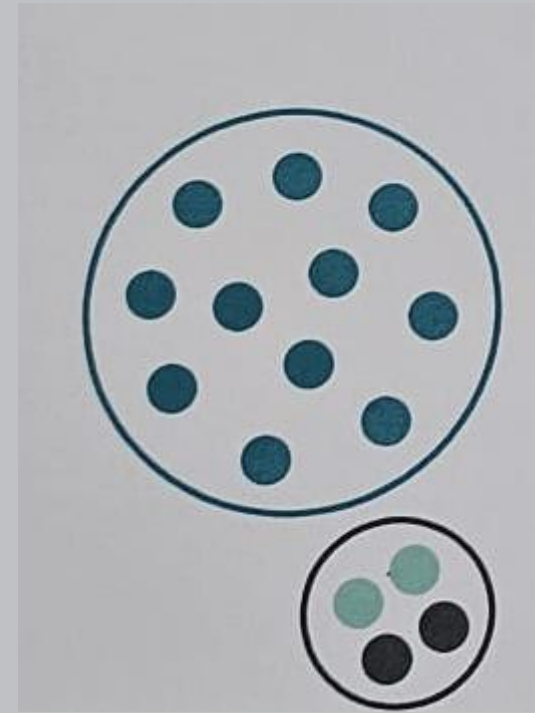
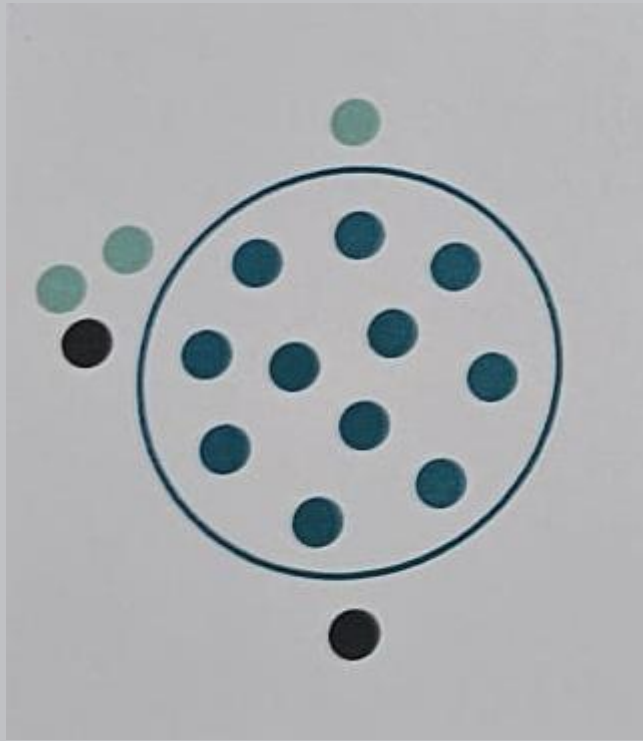
DE OLYMPIA VRIEN
ON TOUR SINCE 19



+ · Les bons termes







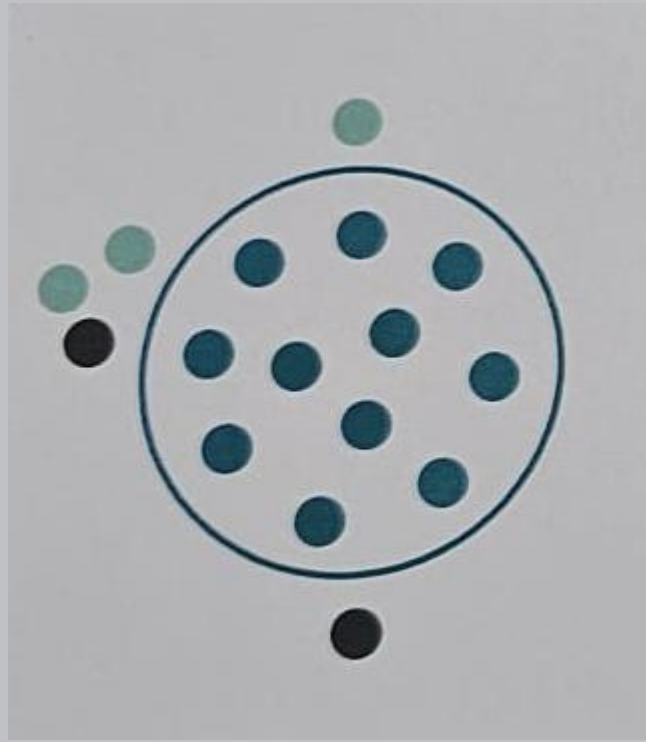
ASSIMILATION

INTEGRATION

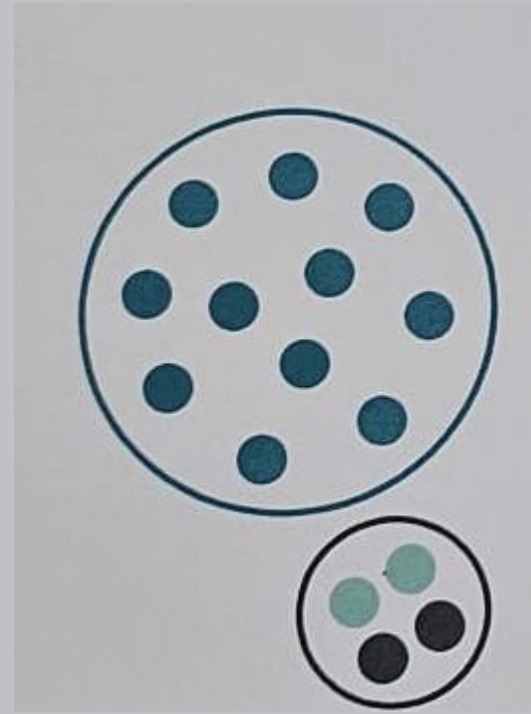
INCLUSION

SEGREGATION

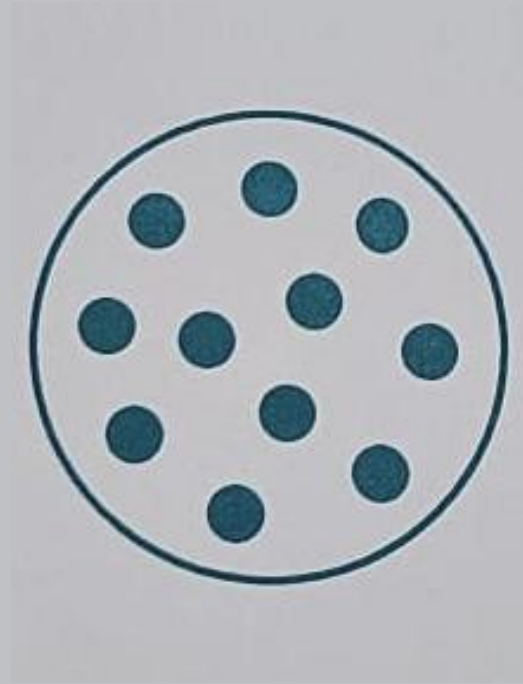
EXCLUSION



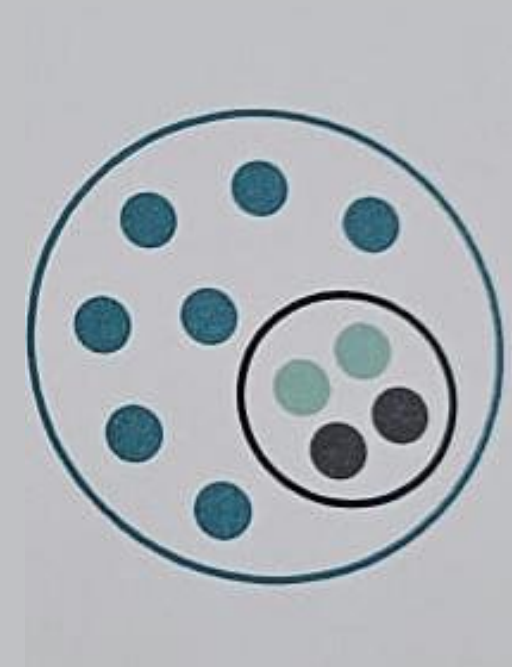
EXCLUSION



SEGREGATION



ASSIMILATION



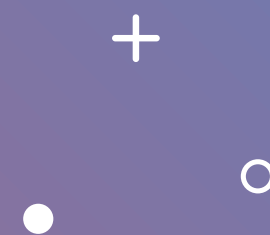
INTEGRATION



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

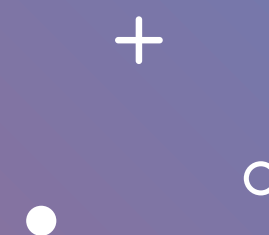
9% en 2019

16% en 2050

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



L'inclusion



Inclusion

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

RESPONSABILITÉ
INDIVIDUELLE

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

ACCUEIL,
RECONNAISSANCE,
EXPÉRIENCE ET
COMMUNAUTÉ.

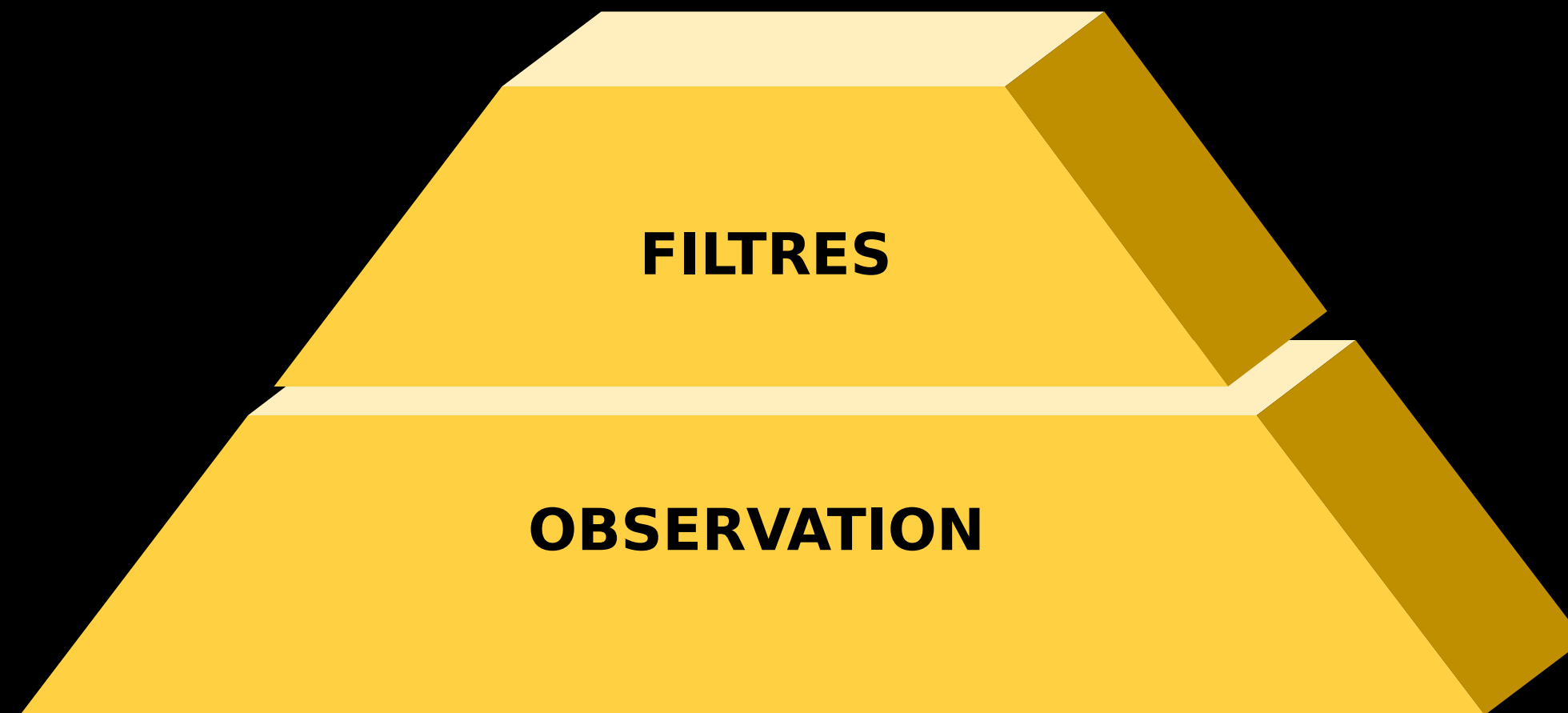
**Combien de
pensées?**



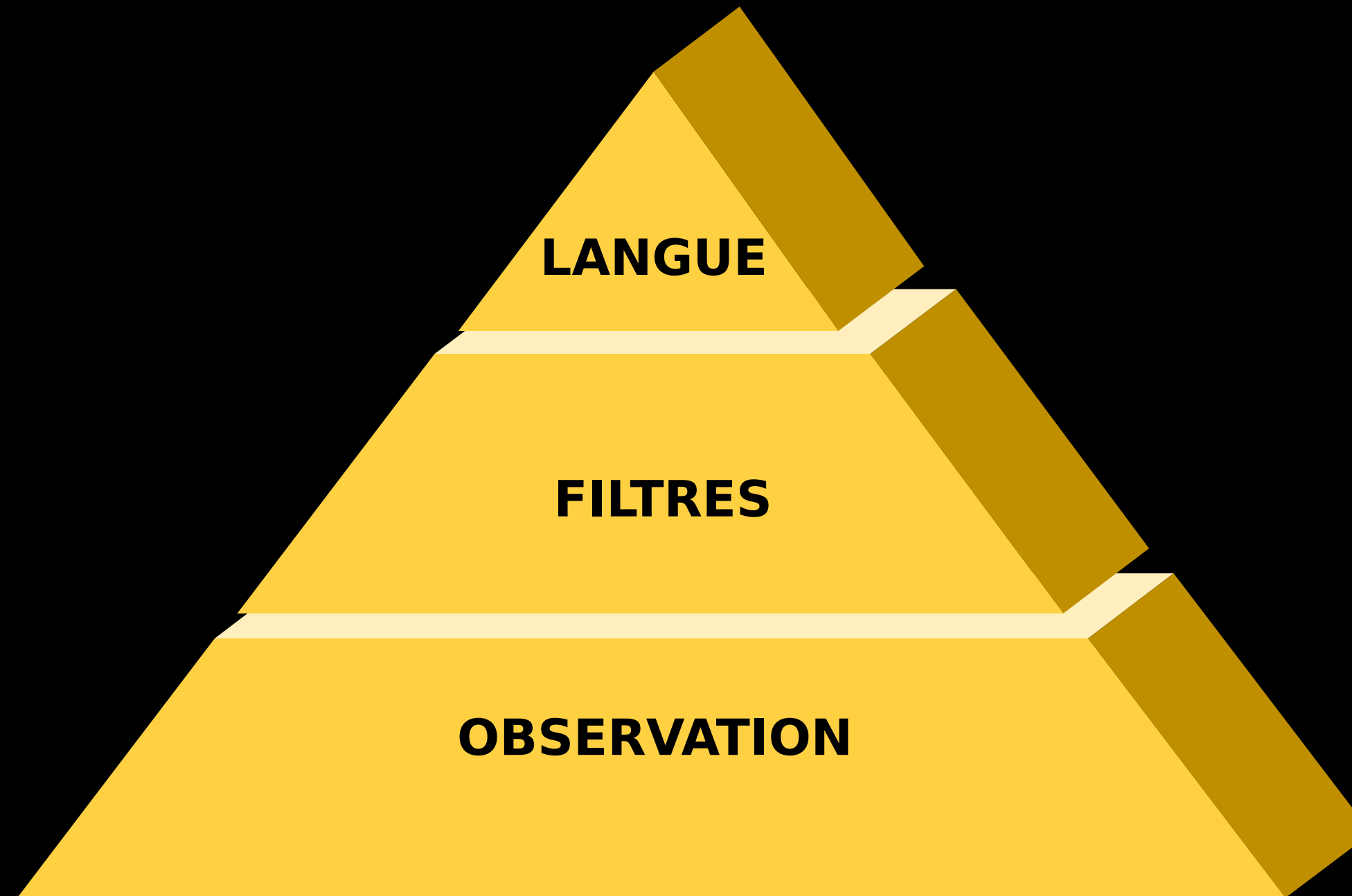
Modèle de monde



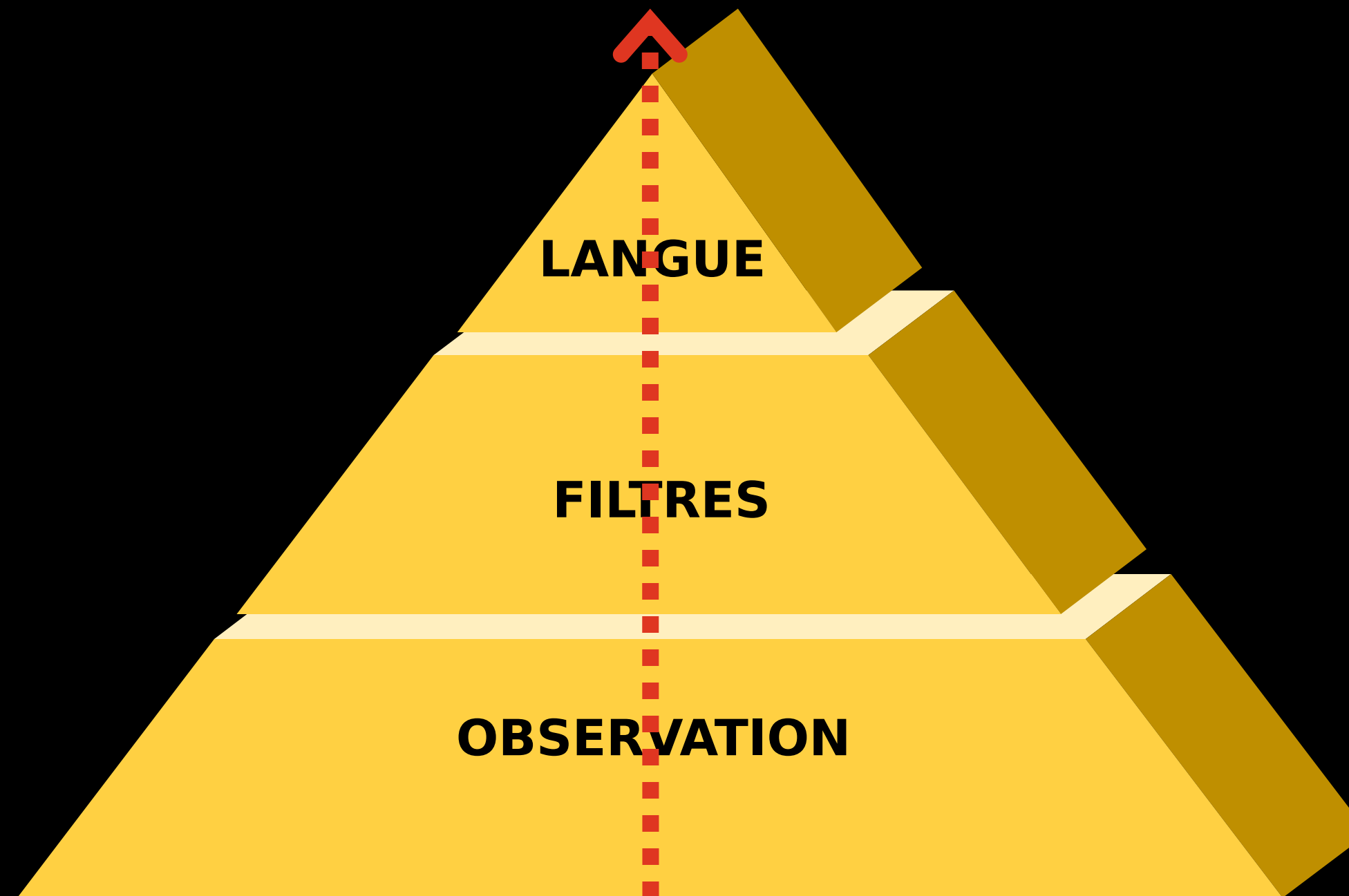
Modèle de monde



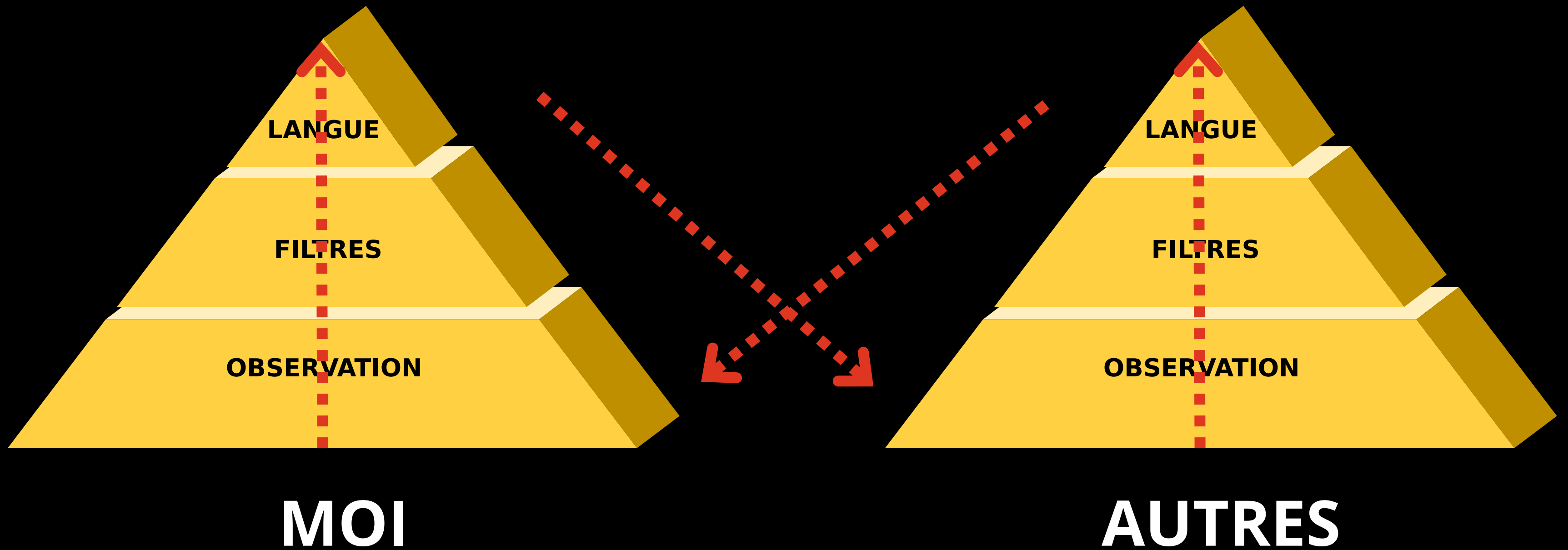
Modèle de monde



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

Personnalité

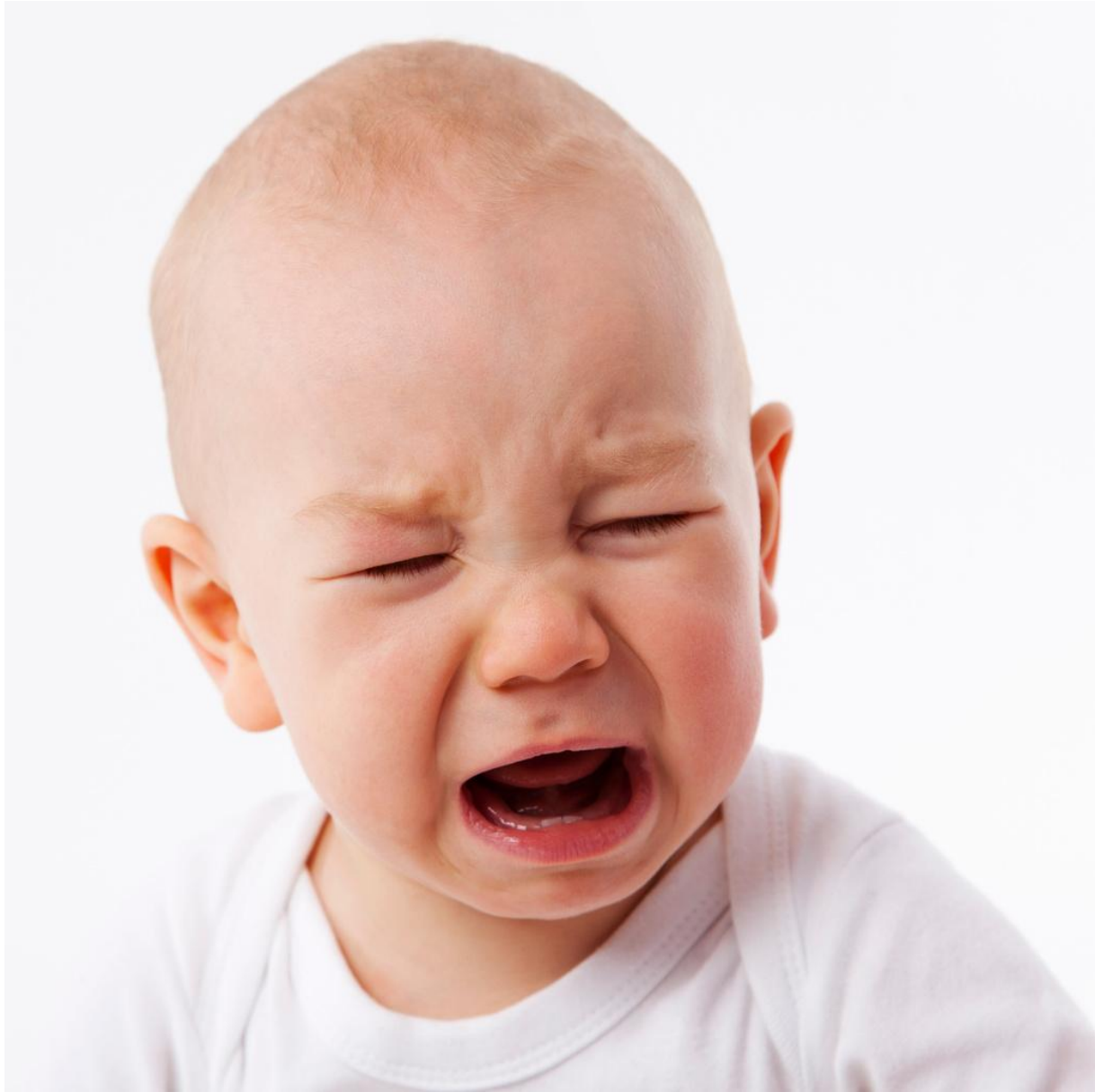
Spécifique à un groupe:
enseigné

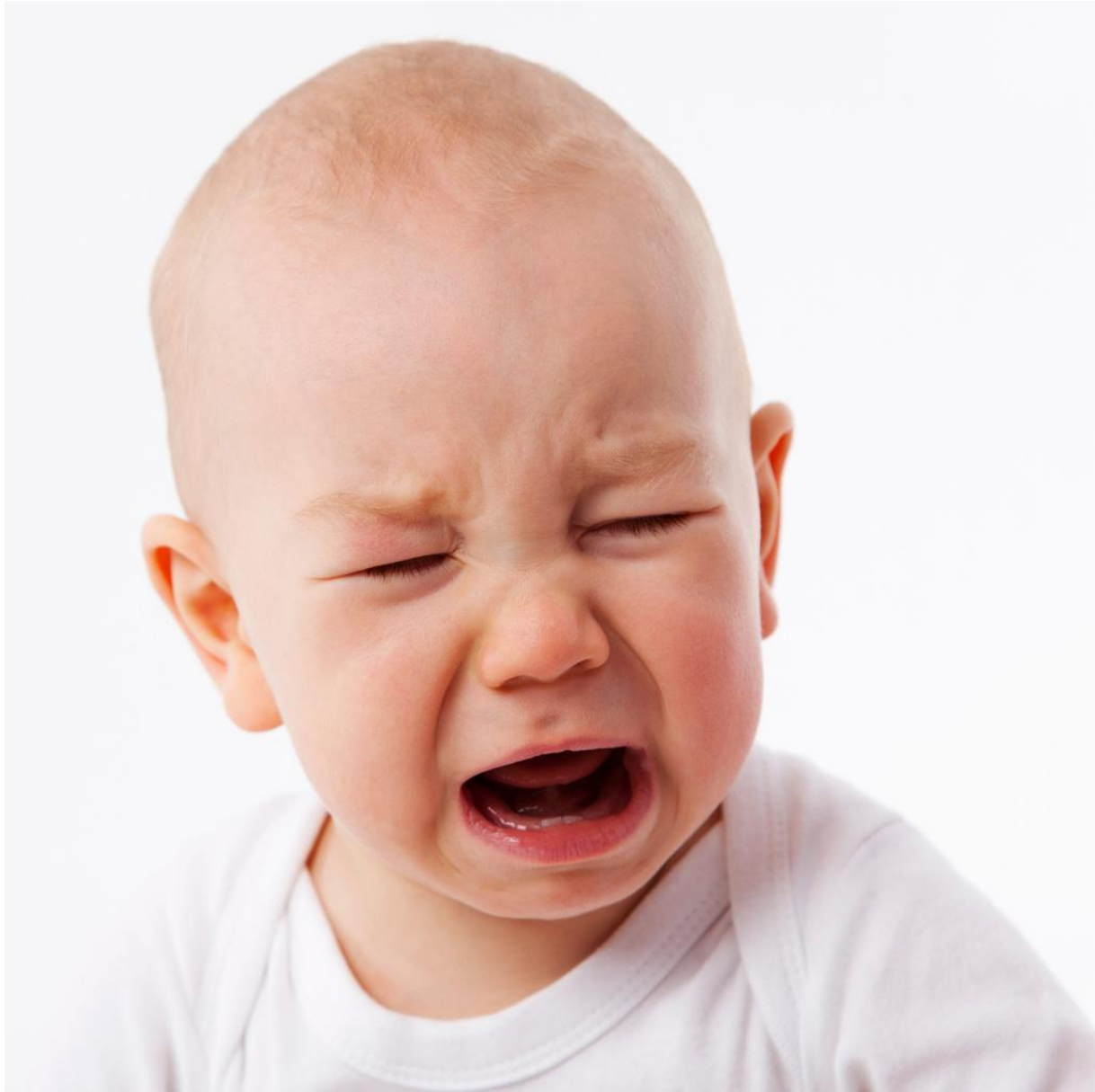
Collectif

Principes de
base universels

Commun à toutes les personnes











Les biais inconscients

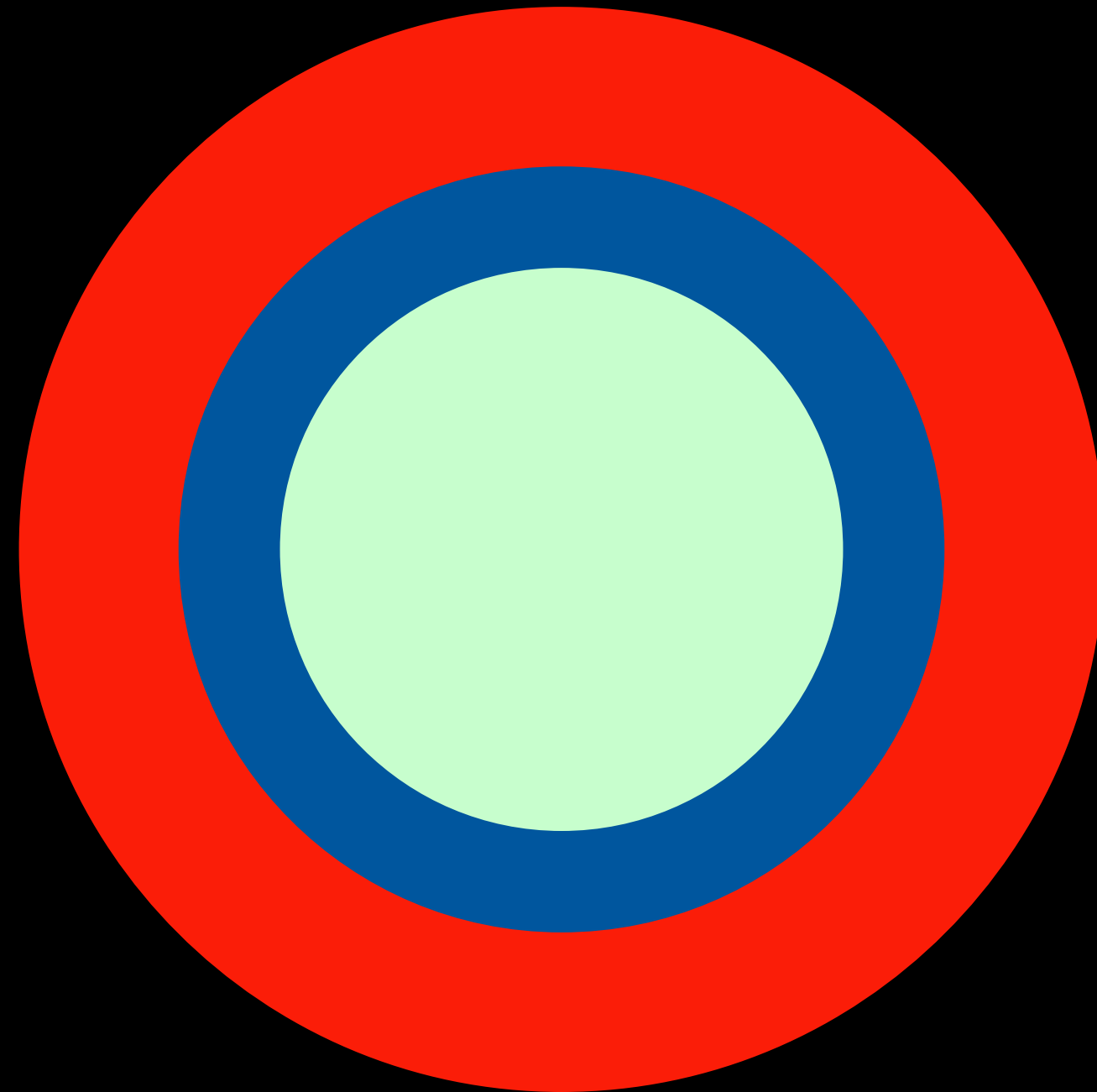




[illegible]

[illegible]

Niveaux d'affinité



Level 1

Level 2

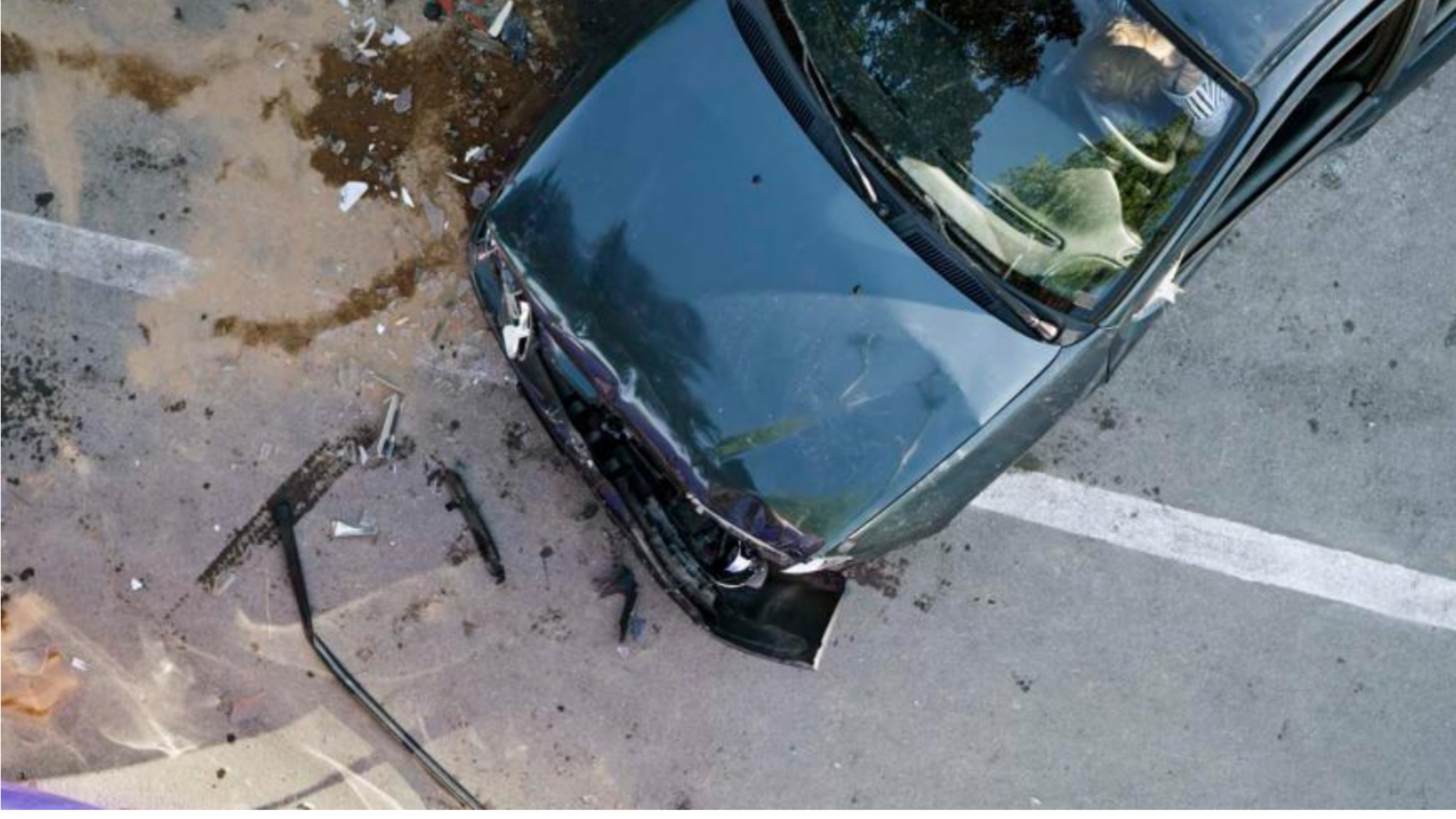
Level 3

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

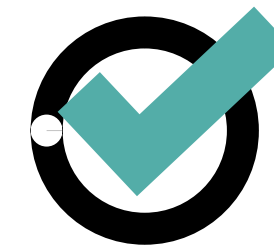


Encourage la créativité et l'innovation



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



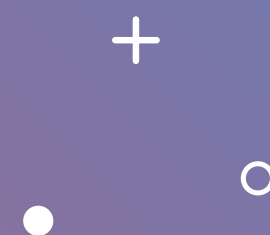
Augmentation du revenu d'exploitation







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 privilèges

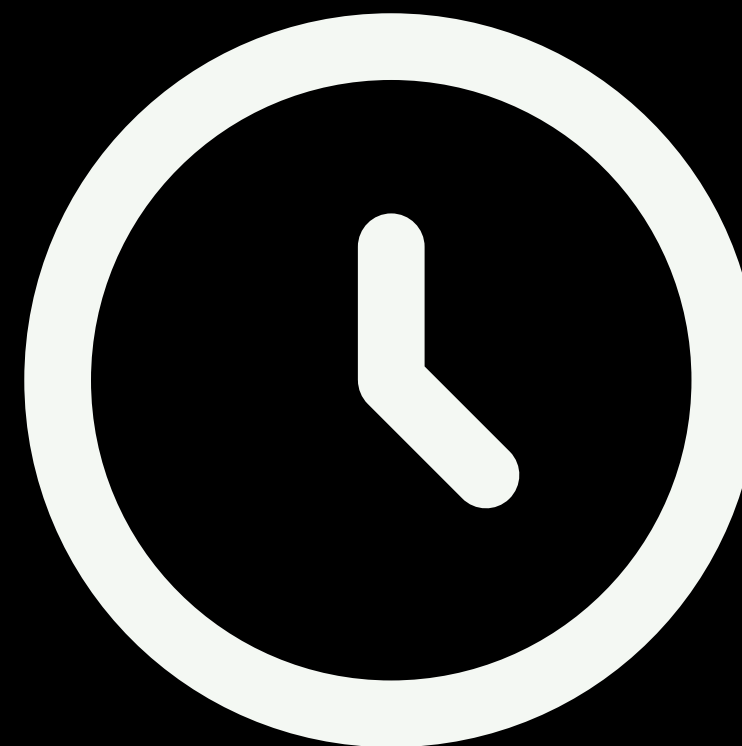




Que pouvons nous faire?

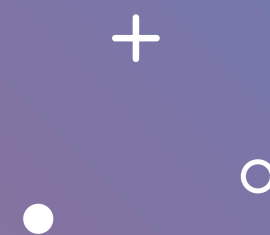


Break the BIAS





Les micro- aggressions



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

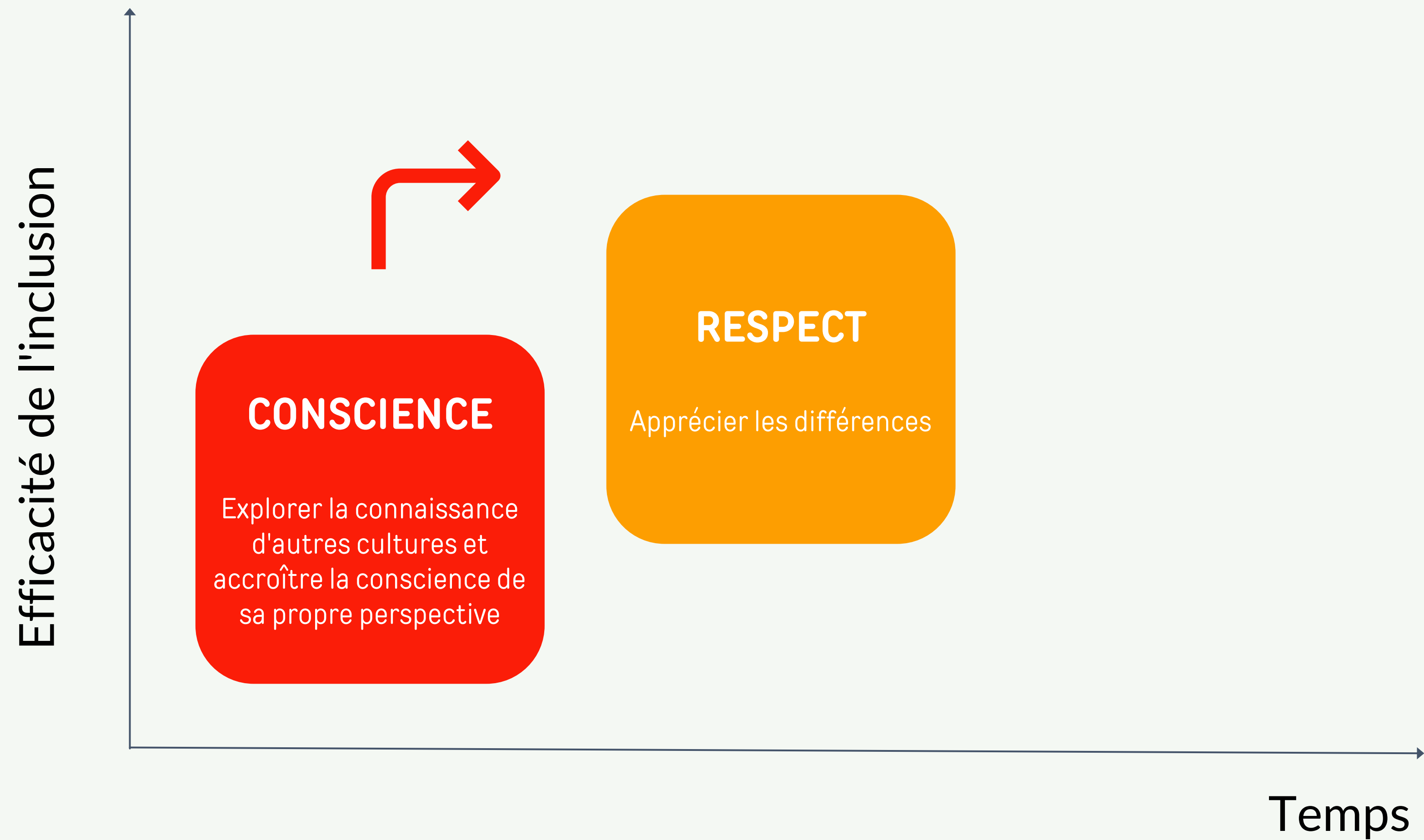
Les 3 étapes de l'apprentissage



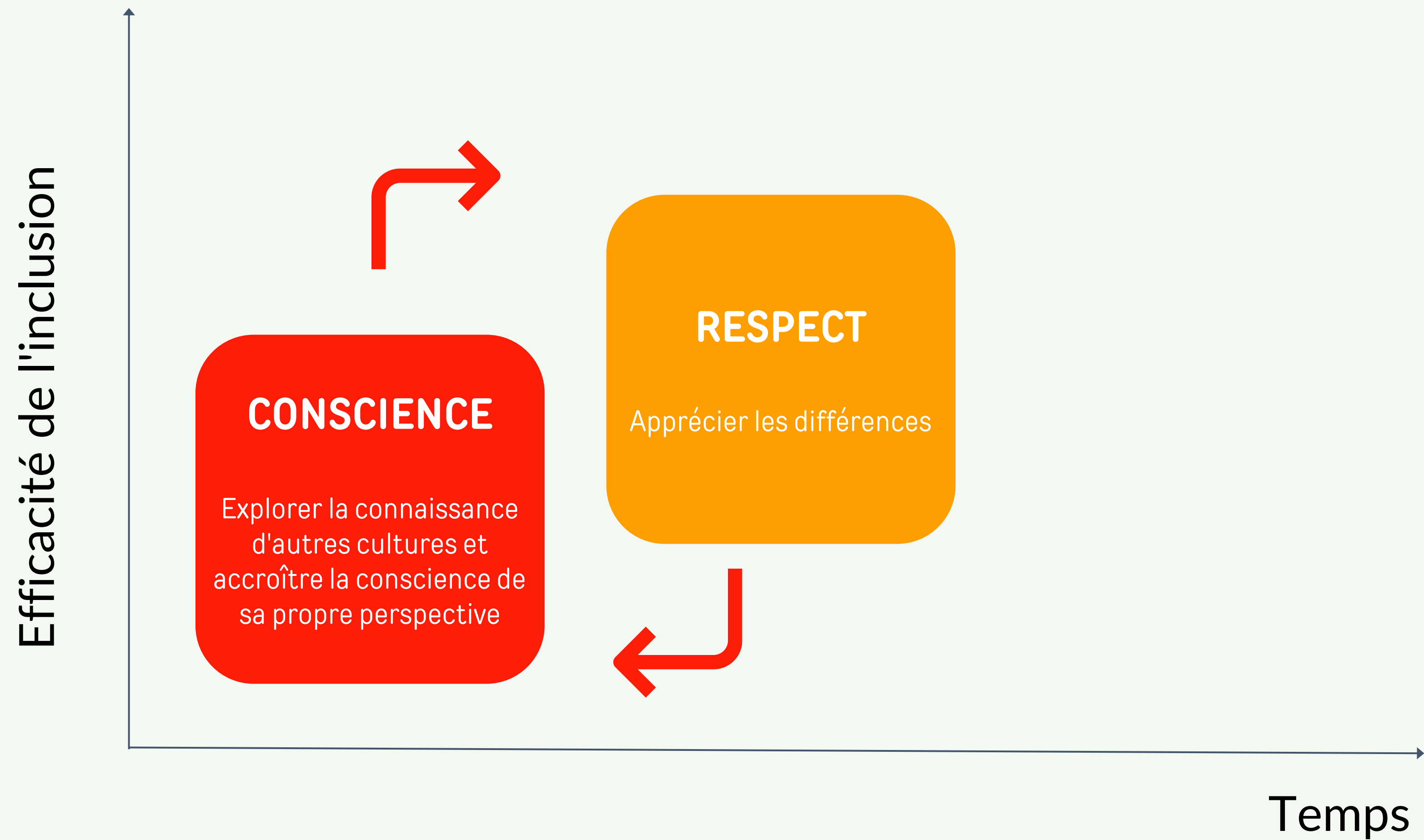
Les 3 étapes de l'apprentissage



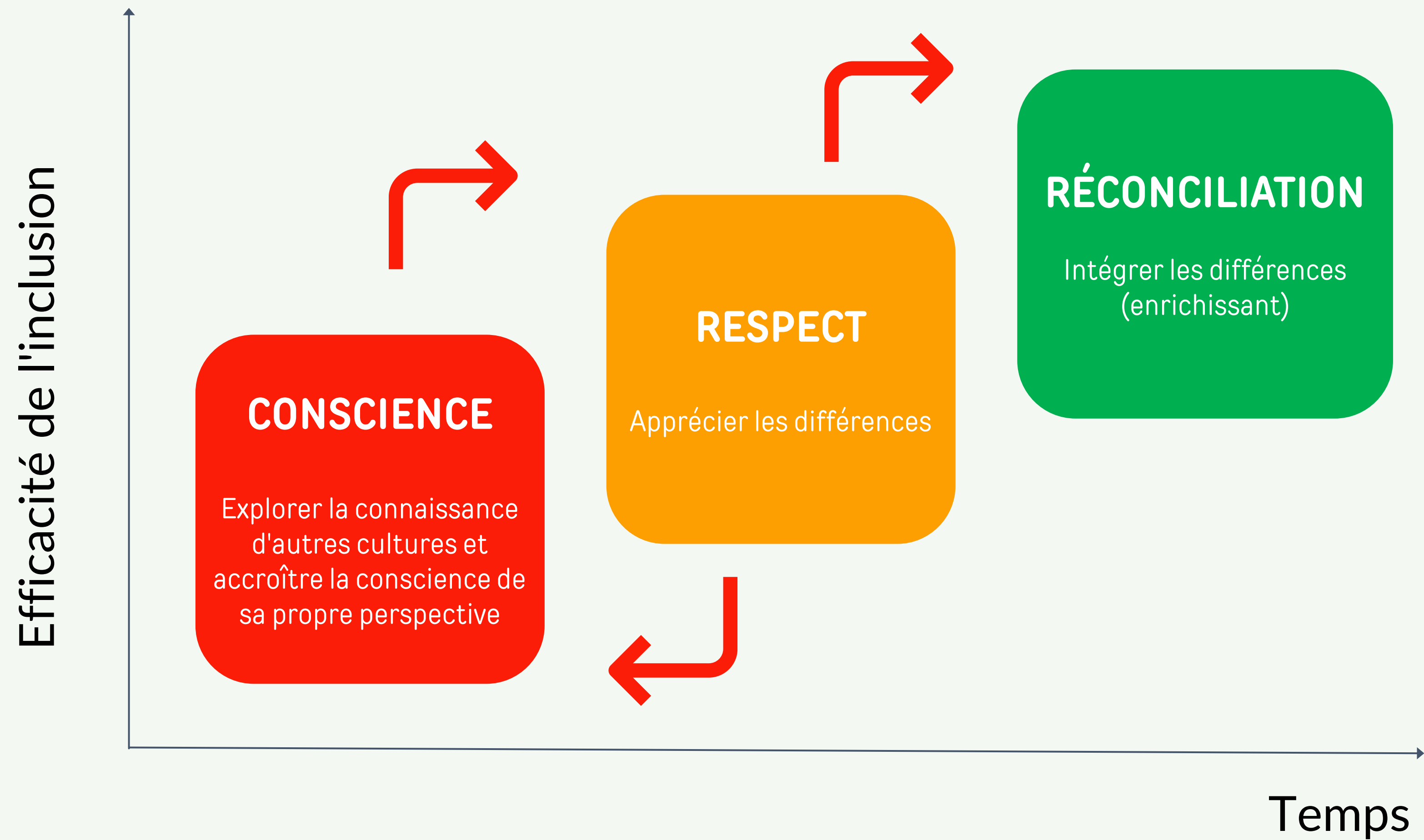
Les 3 étapes de l'apprentissage



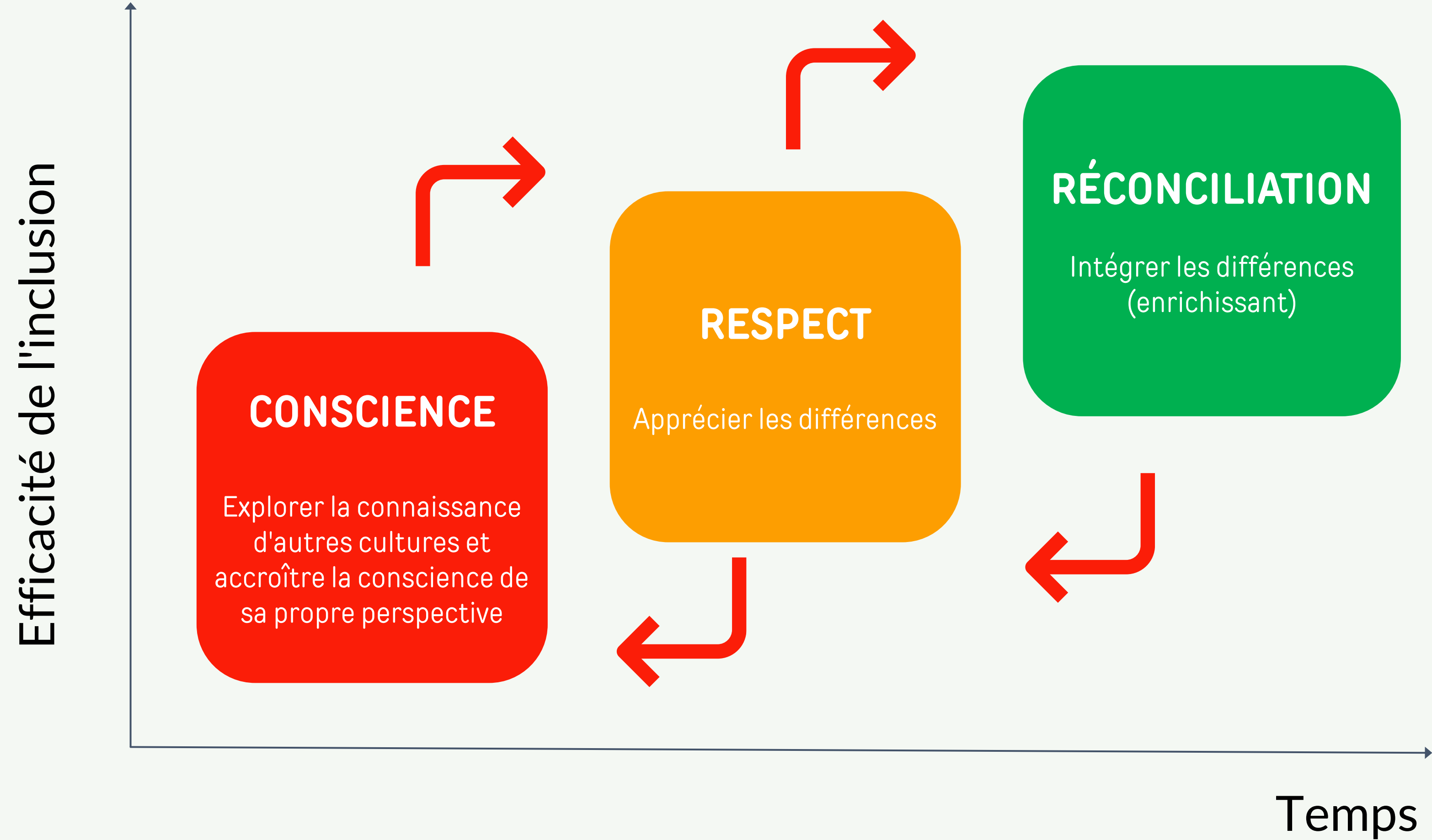
Les 3 étapes de l'apprentissage



Les 3 étapes de l'apprentissage

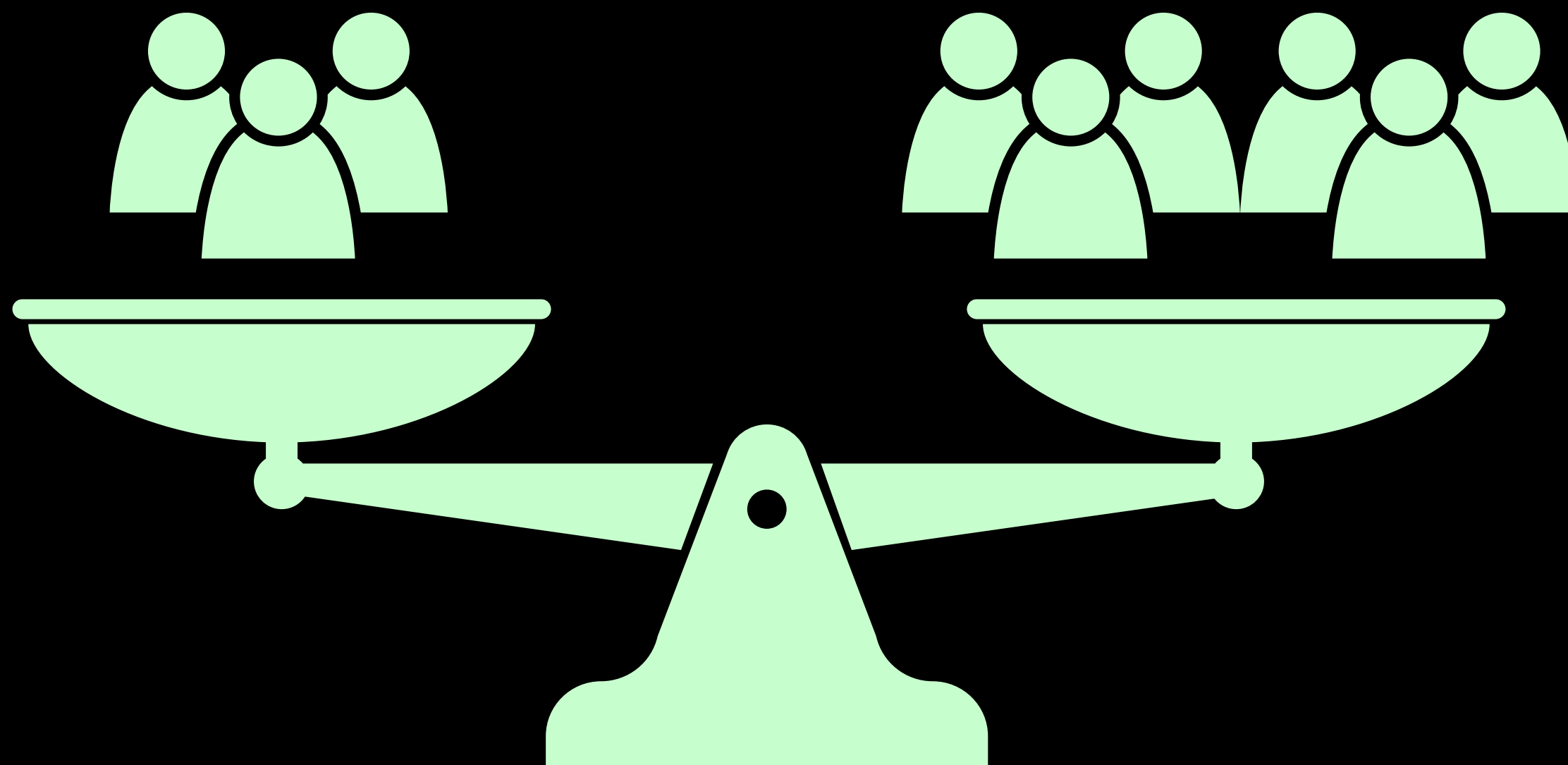


Les 3 étapes de l'apprentissage





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

(personal)
Leadership

Écouter
Empathie
Feedback
Questions ouvertes

Communication

Connection

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

Management &
strategy

Politique
Structure
Gestion
Vision
Accès
Changement

Positionnement

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

Sécurité
psychologique

Reconnaissance
Respect
Confiance
Honnêteté
Transparence

Attitude

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



Johnny da Paixão

**Expert
Academy**