

La lettre de la

**mozaïk**  
FOUNDATION

## #INCLUSION

### Objectif 2023 : 100 000 recrutements inclusifs !

Le bilan de l'année écoulée est très encourageant : les entreprises et institutions partenaires de la Fondation totalisent 50 000 recrutements inclusifs. C'est une belle étape dans notre combat contre les discriminations à l'embauche, même si cela reste encore une goutte d'eau relativement au niveau du chômage dans les territoires moins privilégiés.

Objectif 2023 : doubler ce nombre et viser 100 000 recrutements inclusifs. Pour cela, nous allons renforcer la dynamique de nos actions : continuer à mobiliser un plus grand nombre d'entreprises privées et publiques, accompagner un plus grand nombre de candidats, multiplier les rencontres recruteurs/candidats dans toute la France, créer des coalitions avec des associations, inciter de nouveaux acteurs à rejoindre le Mouvement de l'Inclusion Economique, le lieu d'échanges et de partage des bonnes pratiques. Bref, notre énergie reste intacte !

Oui, nous restons animés par le rêve que demain, le recrutement inclusif deviendra la norme. Que, quelle que soit son origine, quel que soit son genre, un candidat pourra être reconnu sur une seule valeur : la compétence.

En attendant, je souhaite à chacune et chacun d'entre vous une belle fin d'année et vous donne rendez-vous à l'année prochaine.



**Saïd Hammouche**, *Fondateur et Président de la Fondation Mozaïk*

## À LA UNE

### Sommet de l'Inclusion Economique : la preuve de l'impact.

« C'est la France de demain que l'on construit. »  
« C'est impressionnant de voir une telle mobilisation sur le sujet »  
« C'est un cocktail d'inventivité et d'énergie ! »  
« Ce Sommet nous rappelle qu'il faut vraiment poser le sujet de l'Inclusion économique au cœur de nos politiques d'entreprises. »

10 000 décideurs mobilisés depuis plusieurs mois, 3 200 présents à Bercy le 29 novembre dernier, plus de 500 talents venus rencontrer les CEOs et managers des groupes partenaires de la journée : ce second Sommet de l'Inclusion Economique, organisé par la Fondation Mozaïk avec le concours de l'agence Epoka, s'est affirmé comme un véritable booster en faveur de l'égalité des chances.

### Solutions RH concrètes pour 62% des entreprises !

« L'impact » était cette année le thème de cette journée de travail et de rencontres. Il semble que cet enjeu ait été partagé, puisque 100% des parties prenantes souhaitent renouveler leur participation l'an prochain, 62% des

entreprises et organisations participantes y ont trouvé des solutions concrètes pour améliorer leurs politiques RH et 57% considèrent déjà que le Sommet a permis de faire évoluer les actions et mentalités en interne.

L'entrepreneuriat a également été mis en valeur. Plusieurs projets ont été sélectionnés pour l'obtention d'un prêt à taux zéro par le fonds Sens, porté par l'association Time2Start et la Fondation Mozaïk et financé par 7 entreprises.

[Retrouvez photos, vidéos, verbatims du Sommet 2022](#)



## #INCLUSION EN DÉBAT

### « L'entreprise doit faire œuvre d'éducation »

Pascal Blanchard est historien, chercheur, spécialiste du « fait colonial » et des immigrations



### Comment expliquez-vous la difficulté qu'ont les entreprises à s'ouvrir aux diversités ?

**Pascal Blanchard.** Généralement quand on parle de diversité avec les entreprises, il y a une prise de conscience. Elles peuvent agir sous le coup de la nécessité morale, parfois des obligations légales, parfois même de l'impératif d'efficacité. Mais tous ces arguments ne suffisent pas. Les blocages persistent. Ces blocages trouvent leur origine dans l'Histoire...

### L'Histoire peut-elle être à l'origine des stéréotypes qui alimentent les discriminations ?

Oui. S'il y a de la diversité dans notre pays, c'est qu'il s'y est passé quelque chose à travers les âges : les processus migratoires. Sans l'Histoire, nous ne parlerions pas de diversité puisque nous serions tous pareils ! Il y a donc eu des chocs qui provoquent par définition des réactions dans le présent, des stéréotypes, des regards compliqués, une difficulté à penser que l'autre est son égal, une difficulté à le recruter et une difficulté parce ce qu'il nous "fait peur".

### Comment surmonter cette difficulté ?

Ce n'est ni la "bonne morale", ni l'obligation légale, ni la nécessité du business qui font que cela change durablement. L'important, c'est l'éducation : si nous ne sommes pas éduqués, si nous n'avons pas la connaissance, nous ne pouvons pas avoir la reconnaissance de l'autre. Nous savons que nous avons des stéréotypes mais il est compliqué de les déconstruire et de mettre cette déconstruction en pratique dans les entreprises. Ce travail nous l'avons commencé avec [Portraits de France](#). Aux entreprises d'entamer le même travail d'éducation auprès de leurs salariés, de leurs recruteurs même si cela est compliqué.

## EN BREF

« **Les employées cumulent les facteurs discriminants** » : c'est l'un des enseignements du [15<sup>ème</sup> baromètre sur les discriminations dans l'emploi](#) du Défenseur des droits et de l'OIT publié le 8 novembre et consacré aux services à la personne.

« **Face aux Anglo-Saxons**, les Européens ont une approche plus normative et régulatoire des sujets de diversité et d'inclusion ». Une des conclusions de [l'étude menée par le cabinet Heidrick Consulting](#) pour qui « *le top management doit être moteur* »

**Une proposition de loi contre les discriminations ?** Selon l'Agence France Presse, le député Renaissance Marc Ferracci prépare [un texte contre les discriminations à l'embauche en raison des origines](#) en passant notamment par un recours « massif » aux testings.

## #INCLUSION EN ACTES

### Fonction publique : mieux informer, mieux recruter



« Une fonction publique qui ne ressemble pas à la société qu'elle est censée servir est absolument désarmée ». Tel est le constat dressé par Stanislas Guérini. A l'occasion du Sommet de l'Inclusion Economique organisé le 29 novembre dernier à Bercy, le ministre de la Fonction et de la Transformation publiques s'est voulu lucide sur « les processus de recrutement dans la fonction publique qui ne sont pas exempts de discriminations ». Le ministère et la Fondation Mozaïk ont donc signé une convention de partenariat « *afin de favoriser le recrutement inclusif* ».

Concrètement, à partir de la plateforme [mozaiktalents.com](#), les candidats pourront être mieux informés des offres d'emplois publics et candidater plus facilement. Par ailleurs, un job dating sera organisé une fois par an et les formations favorisant l'inclusion de la diversité et la lutte contre les discriminations seront renforcées. Le tout afin d'éviter le constat établi par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans une enquête publiée le 9 novembre dernier : le taux de succès pour l'accès à un

entretien d'embauche dans le secteur public est de 27% pour un candidat d'origine maghrébine contre 39% pour un candidat dit de référence.

[Le communiqué de presse](#)

## EN BREF

**La Journée Mondiale de l'Égalité des Chances**, initiée il y a 8 ans par le collectif Different Leaders d'Article 1, a compté cette année, le 5 décembre, [plus de 250 évènements dans plus de 20 pays](#). Un mouvement désormais animé par des dizaines d'associations qui œuvrent pour que chaque jeune puisse choisir et non subir son avenir.

**Meet'Up IDF Emploi Formation** spécial « sécurité » le jeudi 15 décembre dernier avec la Région Ile-de-France et des associations partenaires : 400 offres d'emploi et de formation proposées même sans diplôme et plus de 100 candidats au rendez-vous !

**1<sup>er</sup> octobre, 31 octobre, 7 novembre** : [premières actions pour Tech Your Job](#) en partenariat avec Konexio et Diversidays, un nouveau programme permettant l'accès de tous à l'emploi et aux formations grâce au numérique en Ile-de-France et les Hauts-de-France.

**Les 4 lauréats retenus par le fonds SENS**, à l'initiative de l'association [Time2Start](#), ont été révélés lors du Sommet de l'Inclusion Economique : Buci , Paris Speakeasy Tour, N'Art Henna, et le Burger suspendu.

## #INCLUSION VUE DES RÉGIONS

### Vinci recrute dans plusieurs territoires

Vinci s'appuie sur Mozaïk RH, dans le cadre du programme « Give me five » du groupe. Objet : le recrutement de stagiaires sur ses 7 régions d'implantation. Plus de 550 candidats seront présentés à Vinci par le cabinet d'ici à mars 2023. Près de 250 candidats ont déjà été présentés pour des stages de fin d'études / pré-embauche à l'occasion de 7 jobs dating spécifiques.

-----

#### AURA

Mozaïk AURA poursuit **l'accompagnement de talents diplômés, bénéficiaires du RSA**, avec le soutien de la Métropole de Lyon. La démarche compte déjà plus de 50% de sorties positives pour les personnes ayant intégré le programme Impulsion (webinaire animé par un.e expert.e du recrutement inclusif) et découvert la plateforme d'emploi [www.mozaiktalents.com](http://www.mozaiktalents.com).

## AGENDA

**9 janvier.** « La question LGBT+ en entreprises : pourquoi et comment en parler ? », le thème du prochain webinar du cabinet Meeandyoutoo animé par Inès Dauvergne. Inscriptions <https://bit.ly/3Y9WWUt>

**15 février.** Troisième édition du [Meet'Up IDF Emploi Formation](#) en partenariat avec la Région Ile-de-France et plusieurs associations franciliennes. Spécial « métiers transport et logistique » !

## VU / LU / ENTENDU

« Face aux difficultés de recrutement, il devient crucial de faciliter et de fluidifier la rencontre entre entreprises et talents de la diversité », **Saïd Hammouche, président de la Fondation Mozaïk,**



les Echos, 15 novembre.



« Vous devez recruter de manière plus diversifiée. C'est votre devoir. C'est notre devoir à tous ! Je compte sur vous », **Bruno Le Maire, ministre de l'Economie, des Finances, de la Souveraineté industrielle et numérique, le 29 novembre.**



« L'inclusion ce n'est pas un traitement de faveur, c'est un choix : celui de l'égalité des chances grâce à l'éducation et au parrainage », **Gianmarco Monsellato, CEO de Deloitte, LinkedIn.**



« Le chômage des jeunes des quartiers prioritaires reste près de 3 fois plus élevé qu'ailleurs », **Géraldine Plenier, directrice générale de la Fondation Mozaïk, Vivre FM, le 17 novembre.**

« La diversité ethnique mais aussi sociale peut être un muscle pour les entreprises », **Joey Starr rappeur, acteur, producteur, entrepreneur : interview avec Saïd Hammouche, LinkedIn.**



**mozaïk**  
FOUNDATION

POUR L'INCLUSION  
ÉCONOMIQUE DE  
TOUS LES TALENTS

“ Nous encourageons toute entreprise à tester, innover, co-construire avec nous des solutions RH inclusives, afin d'explorer toute la richesse des territoires moins privilégiés et faire évoluer les mentalités. ”

Saïd Hammouche, Président Fondateur



---

L'Ascenseur : 29, bd Bourdon - 75004 Paris • Tél. 01 80 05 96 50

[Se désinscrire](#)