



# Octave

LA REVUE QUI PENSE AUTREMENT  
TOME 3 – SEPTEMBRE 2023

## VERS L'ÉQUITÉ ET AU-DELÀ

Il est temps de prendre  
en compte les singularités

## NOUVEAU MONDE

L'entreprise face aux évolutions  
sociétales

## À L'ÉCOUTE

Quand employeur et employé·e·s  
se mobilisent pour faire  
bouger les lignes



# Avant-propos



Ô

temps suspends ton vol, que nous prenions les instants nécessaires à contempler, à questionner ce monde. Parce que notre entreprise dépasse bien largement l'offre que nous proposons, parce que quotidiennement nous faisons à notre échelle bouger les lignes, que nous transformons la société en même temps qu'elle nous transforme, il nous est indispensable de prendre le temps de faire ce pas de côté pour voir autrement.

C'est toute ma vocation que de vous servir de tabouret, de marche-pied, de bureau sur lequel monter pour ne pas oublier qu'on doit s'obliger sans cesse à tout regarder sous un angle différent. C'est toute ma vocation que d'aider à poser un regard neuf sur notre travail, sur notre action, parce que cette multiplicité des points de vue nous nourrit, nous fait grandir et nous permet de mieux appréhender notre monde.

Ce troisième opus est ainsi consacré à notre rôle en tant qu'entreprise, en tant que collaborateurs, au sein de ce monde mouvant, de ce changement d'époque que nous vivons. J'espère qu'il vous plaira, et que vous finirez sa lecture avec des réponses mais surtout des questions nouvelles.

**Octave**



## Tribune ..... 06

# L'entreprise sauvera-t-elle le monde ?

par Michaël V. Dandrieux



# O1

## À l'aube d'un nouveau monde ? ..... 11

Bienvenue à Dataland ..... 12

L'entreprise face aux évolutions sociétales ..... 15



# O2

## Que révèlent nos habitudes de consommation ? ..... 21

Et si on regardait la société autrement ? ..... 22

Les neuf microcosmes ..... 24

Prendre ou perdre son temps ? ..... 26



# O3

## Innover Quand l'entreprise se met à l'écoute des collaborateurs ..... 28

L'entreprise, première de cordée ! ..... 30

Et concrètement, chez nous ? ..... 32

Des accords et des chartes ..... 34

La diversité des équipes est-elle un « plus » pour les entreprises ? ..... 37

## 7 mots qui parlent de nous... ..... 40

# SOMMAIRE



## **Vers l'équité et au-delà .....**

« Il est temps que nous soyons considéré·e·s comme des sportif·ve·s avant tout » ..... 44

## **(Re)faire du cinéma un art accessible à tous .....**

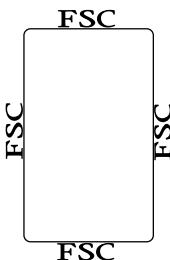
Emploi des femmes, des initiatives pour faire reculer les inégalités ..... 49

L'INSA Rouen, une formation d'ingénieur·e·s engagée pour l'inclusion ..... 52

## **Sobriété, où en êtes-vous ? .....**

À picorer ..... 54

**OCTAVE N° 3 • La revue interne éditée par la Matmut – 66, rue de Sotteville 76000 ROUEN • DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Nicolas Gomart • DIRECTRICE DE LA RÉDACTION : Stéphanie Boutin • RÉDACTRICE EN CHEF : Mathilde Roy-Dhalluin • CONSEIL ÉDITORIAL : Agence Bergamote • CONTRIBUTEUR·TRICE·S : Sophie C. L., Salomé T., Stéphanie E., Chloé M., Leslie A., Guillaume E., Brice J., SAMI • ILLUSTRATIONS : Mathilde Rives, Oriana Fenwick • CRÉDITS PHOTOS : Shutterstock / AdobeStock / Groupe IFOP, Mozaïk RH, Matmut, Géraldine Aresteau, Antoine Evora, Quentin Salinier, You Event Prod • CRÉATION ET MISE EN PAGE : Agence Bergamote : contact@agencebergamote.com**



# L'entreprise

## sauvera-t-elle le monde ?

La tribune de Michaël V. Dandrieux





**Michaël V. Dandrieux**  
est sociologue, cofondateur et président d'Eranos, cabinet de conseil en stratégie qui accompagne les entreprises dans leur transition vers de nouveaux modèles de prospérités.  
À Sciences Po Paris, au sein de l'École de management et d'impact, il mène un séminaire éthique et critique sur la transformation de la production des entreprises, et un sur les leviers d'accélération des transitions.

**es modèles sur lesquels nous opérons rendent le monde de moins en moins habitable. Si ce constat unanimement partagé peut sembler particulièrement sombre, la résilience de notre espèce semble nous montrer qu'il est possible de faire jaillir de nouvelles sources de lumière.**

Notre modèle actuel de production se base sur la croissance par le volume dans un monde à ressources limitées. Notre modèle économique, lui, se base sur une clef de redistribution des bénéfices qui ne prend pas en compte la confiscation de valeur faite aux stocks naturels, à l'attention ou à la confiance des gens. Notre modèle épocal, la modernité, privilégie les relations de domination, de conquête du « méconnaissable », d'appropriation du disponible, de réduction du sauvage.

En conséquence, 56 % des jeunes de 16 à 25 ans considèrent que, face au dérèglement climatique, « le monde est perdu »; 75 % pensent que « l'avenir est effrayant »; 44 % se déclarent « désespérés »<sup>1</sup>. Notre espèce semble avancer dans son Histoire en se rendant de plus en plus incompatible avec son milieu. L'espoir est en train de devenir une ressource rare, et pourtant...

#### Nouveaux modèles

La réaction est visible de toutes parts et une compétition féroce, fertile, se joue déjà aujourd'hui pour rendre visibles les alternatives. Les nouveaux modèles de production : croissance par la valeur, capitalisme des parties prenantes, prospérité, mutualisme, entreprises régénératives... Les modèles économiques : coordination négociée, économie de communauté... On cherche même à mettre un nom sur le nouveau modèle épocal dans lequel nous entrons : postmodernité, modernité liquide, anthropocène...

Malgré leurs différences notables, tous ces modèles ont en commun la place importante qu'ils donnent à l'entreprise, que ce soit pour la réglementer, la réencastrer dans la société, la mettre au service du vivant ou lui octroyer la charge de trouver des solutions technologiques à nos craintes.

<sup>1</sup> - Caroline Hickman, Elizabeth Marks et al., *Climate anxiety in children and young people and their beliefs about government responses to climate change*, Lancet Planet Health 2021; 5: e863–73.

**Tous ces modèles ont en commun la place importante qu'ils donnent à l'entreprise. Que ce soit pour la réglementer, la réencastrer dans la société, la mettre au service du vivant ou lui octroyer la charge de trouver des solutions technologiques à nos craintes.**

#### **Industrie de la vie**

Depuis la révolution industrielle, l'entreprise a progressivement joué des coudes pour se retrouver au cœur de notre vie quotidienne grâce au lien que nous entretenons à elle en tant que consommateurs : nous achetons ses produits et ses services (le GPS, l'iPhone, le vaccin contre le Covid...). Nous vivons aussi au rythme de la culture qu'elle fabrique, de ses modes, de son horizon technologique. Mais aussi grâce à ce lien que nous entretenons avec elle en tant que collaborateurs : le temps que nous passons dans l'entreprise est occupé par l'absorption de sa culture, de ses permissions, ce qui y est autorisé ou pas (code vestimentaire, idées sur l'inclusion, politiques comportementales, valeur que nous accordons au travail...). En effet, environ trois quarts des Français-e-s sont en poste dans le secteur privé, et voient leurs normes façonnées par lui.

Si la vie quotidienne trouve traditionnellement ses sources dans de multiples institutions : la famille, l'éducation et la pratique religieuse, l'engagement citoyen ou politique, la production de l'art, etc., elle fait désormais face à une uniformisation de ces sources, toutes touchées par l'esthétique de l'entreprise. Par les grandes campagnes marketing de l'après-guerre jusqu'à leur omniprésence dans le paysage visuel de la ville et des écrans, les organisations lucratives se sont installées dans le moteur de la culture humaine. L'entreprise ne produit donc pas que des biens et des services, elle manufacture de la vie en société. Que ce soit par le biais de ses biens, de ses services ou de sa culture. C'est une industrie de la vie, un acteur de la civilisation, une force créatrice de l'Histoire.





### Privatisation du salut

D'un côté, l'entreprise s'est hissée à cette place centrale ! De l'autre, en réussissant à se mettre au milieu de notre vie, l'entreprise est aussi le premier organe, l'organe le plus visible, vers lequel nous nous tournons lorsque rien ne va plus. Puisqu'on ne voit plus qu'elle, c'est aussi à elle que nous préférons remettre le fardeau de résoudre nos problèmes. Ainsi, assez logiquement, pour changer la société, les Français·e·s font plus confiance aux entreprises qu'à l'exécutif local et à l'exécutif national.

Bien malgré elle, l'entreprise se retrouve donc à porter un nouveau produit : le salut. Bien sûr, elle ne le voit pas encore comme ça. Ce qu'elle voit, c'est la situation de polycrise dans laquelle elle se trouve. Crises managériales (nouvelles attentes des collaborateurs, attrition, rétention des talents, télétravail, burn-out / brown-out, nouvelles formes du leadership...), crises environnementales (complexité des réglementations, reporting extra-financier, raréfaction des matières premières, hausses des coûts, fragilité de la supply chain...) ou crise de valuation (nouvelles attentes des acheteurs, risques réputationnels...). Pourquoi tant de pressions ? Parce que nous attendons des entreprises qu'elles participent à nous « sauver ». Qu'elles jouent pleinement le rôle qu'elles se sont donné.

### Faire société

Lyotard, en 1979, affirmait que le fait qu'une entreprise soit possible est une chose, qu'elle soit juste en est une autre. Cela vaut pour les entreprises au sens de « company », mais aussi de tout ce qui est entrepris, de toute aventure collective. Nous devons nous demander ce qu'est cette action de « justesse ». Non pas parce que nous devons nous « moraliser », mais du fait de la fragilité croissante du monde dans lequel nous opérons, et de notre responsabilité envers lui. Nous ne pouvons plus faire « tout ce qui est possible ». C'est pourquoi l'entreprise n'a ni le droit ni le devoir de s'engager. Elle est engagée. Elle est déjà engagée, du fait de son existence, de sa production, de ses réussites et de leurs conséquences. La question n'est finalement pas « dans quoi puis-je m'engager ? » mais bien « qu'est-ce qui m'engage déjà ? » (A. Mahé). La place que nous pouvons occuper, en tant que collaborateurs, dirigeants, sociétaires, investisseurs, clients ou conseils, c'est d'être à la hauteur de cet engagement. Ce qui engage l'entreprise, c'est le soutien à tout ce qui rend habitable le monde dont elle a besoin pour vivre et se développer. C'est ce qui permettra, pour les humains et en incluant tout le vivant, de « faire société ». ◀



**La société française est en pleine mutation. De nouveaux défis émergent, propulsés par la révolution technologique et la pleine considération des enjeux environnementaux.** L'économie se transforme, les mentalités évoluent, la parole se libère, les citoyens aspirent à plus d'inclusion et de considération.

Dans l'entreprise, les nouvelles générations secouent de plus en plus les ritournelles pourtant ancrées de longue date. Oui, partout, les vieux modèles structurant notre société vacillent et s'effritent. S'effondrent. Au milieu de ces bouleversements pourtant, la France et les Français·e·s semblent s'adapter, se réinventer, pour façonner, à la fois seul et ensemble, un avenir désirable pour tous et pour chacun.

---

À l'aube  
d'un  
nouveau  
monde ?

---

# BIENVENUE À DATALAND

Alors que l'actualité continuellement saturée nous accapare, la société française change indéniablement sans attendre qu'on la regarde. Petite pause pour prendre de la hauteur et redessiner ensemble les contours de notre pays tel qu'il est aujourd'hui, à l'aide de chiffres.

**En 2022, la population était de  
67 813 000 habitants**

Les 25-64 ans représentent

**49,5 %**

de la population, soit environ 1 personne sur 2 est en âge d'être active.

La tendance est plutôt, chaque année, à la baisse de la population et au vieillissement de celle-ci.

**4,4 millions d'entreprises**

Source : Insee

**440 grandes entreprises** comptent plus de 5 000 salariés (soit 0,01 %)

**8 800 entreprises intermédiaires (ETI)** comptent 250 à 4 999 salariés (soit 0,2 %)

**176 000 petites et moyennes entreprises (PME)** comptent entre 10 et 249 salariés (soit 4 %)

**4 180 000**

de micro-entreprises de moins de 10 salariés (65 % d'entre elles ne comptent aucun salarié)



### Secteurs d'activité<sup>3</sup>

Services : 554 entreprises (soit 76,3 %)  
Commerce : 79 entreprises (soit 10,9 %)  
Industrie : 88 entreprises (soit 12,1 %)  
Agriculture : 6 entreprises (soit 0,7 %)

**305** d'entre elles ont été créées en 2020  
**327** sont en Île-de-France (soit 45 %)  
**385** d'entre elles sont des micro-entreprises (soit 53 %)

1 - Les entreprises à mission désignent les formes d'entreprise qui se donnent statutairement une finalité d'ordre social ou environnemental en plus du but lucratif.

2/3 - Carenews « Le nombre de sociétés à mission a presque doublé en un an » (février 2023).

## Féminisation du monde du travail

La France compte

**29,6 millions**

d'actifs **dont 14,5 millions** de femmes.

Source : Chiffres clés - Édition 2022 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

On compte

**42 %**

de femmes cadres,  
soit **6 fois plus** qu'en 1982.

Source : Insee

**32 %**

des entrepreneurs sont des femmes<sup>4</sup>.

**70 %**

des femmes estiment que  
l'entrepreneuriat est une véritable  
opportunité de carrière<sup>5</sup>.

4/5 - Source : Les Échos Solutions « Entrepreneuriat au féminin : 6 chiffres à découvrir sur la place des femmes dans l'économie française » (mars 2023).

# 3,75 %

des 80 postes de président et/ou DG des entreprises du **CAC40** sont occupés par **des femmes** (2022).

**0** femme P.-D. G.

**2** femmes présidentes du conseil d'administration

**1** femme directrice générale

En mars 2022, les comités exécutifs et de direction du CAC40 comptaient 565 membres, dont 133 femmes (23,5 %) et 432 hommes (76,5 %).

Source : Observatoire Skema de la féminisation des entreprises - Diversité et inclusion au sein du CAC40 (2023).

## Le handicap face à l'emploi et aux études

À la rentrée 2021,

# 51 000

**étudiants en situation de handicap** (ESH) sont recensés dans les établissements d'enseignement supérieur publics, soit **2,2 % des effectifs étudiants**. Cette population a été **multipliée par 6,6 depuis 2002**, et par 1,5 depuis 2018.

Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
« Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur ».

# 8 %

des emplois occupés par **les personnes reconnues handicapées** sont des postes de **niveau cadre**.

# 15 %

**des personnes actives reconnues handicapées sont au chômage** en 2021, contre 8 % dans l'ensemble de la population.

Source : DREES « Le handicap en chiffres » (2023)

Parmi les 27,3 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi,

# 1,1

## million (soit 4 %)

disposent d'une **reconnaissance administrative de leur handicap**.

Source : Insee

# L'ENTREPRISE FACE AUX ÉVOLUTIONS « SOCIÉTALES »



Par Emmanuelle Bruneel  
socio-sémioticienne, chercheuse  
en sciences de l'information et  
de la communication

## ENTRE TRADUCTION DES PRÉOCCUPATIONS ET MÉTAMORPHOSSES

**L**a société française est aujourd'hui traversée par une tendance de fond qui consiste à prioriser les enjeux écologiques et les problématiques sociales. Si par le passé, ces préoccupations étaient loin d'être à l'ordre du jour, en 2023, il semble qu'il n'est plus possible de ne pas en tenir compte. Notamment dans la mesure où les dérèglements climatiques et les phénomènes d'inégalité affectent directement la vie de tous et toutes, lorsque ce n'est pas directement la survie des plus vulnérables.

Nos contemporains sont de plus en plus sensibilisés à ces sujets et souhaitent s'engager pour la planète, la diversité et l'inclusion. En particulier, les collaboratrices et les collaborateurs issus des générations Y (dits aussi millenials<sup>1</sup>) et Z (nés après 1995) qui ont des aspirations communes vis-à-vis du travail : ils et elles souhaitent voir advenir des changements dans l'ordre social non seulement en matière de mixité des métiers et d'égalité professionnelle pour tous et toutes, mais aussi en matière de renouvellement des modes de production et de consommation. La lutte contre les discriminations ne manque pas de se répercuter en entreprise notamment par la remise en cause des anciens modèles d'organisation, de management et de comportement. Le développement d'un intérêt collectif pour les enjeux dits « sociétaux » s'ancre dans le débat public au moment où la génération Y devient adulte (au milieu des années 2000), puis infuse ensuite dans les organisations, sous des formes de plus en plus saillantes, avec la génération Z. Plus connectée

<sup>1</sup> - Aussi appelés *digital natives*, les millenials sont nés entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990.

mais aussi plus préoccupée par ces enjeux, cette dernière contribue à la solidification des démarches RSE, notamment dans le cadre de stratégie de « marque employeur » visant à les attirer.

Tous ces changements de perspective et ces évolutions affectent forcément les entreprises qui, placées au cœur du jeu social et de ses restructurations successives, sont parfois considérées comme une « société miniature » reflétant, à une moindre échelle, l'état du monde. Dès lors, quels sont les effets de ces transformations sur l'entreprise ?

### **L'entreprise, caisse de résonance des débats de société**

La prise de conscience de la nécessité collective de prendre bien davantage soin des environnements et des êtres réoriente peu à peu les décisions stratégiques et les pratiques de management. Souvent retraduites en « questions sociétales », ces problématiques ont une forte dimension à la fois éthique et citoyenne, et donc une portée politique. Elles relèvent des choix à effectuer quant à l'organisation du « vivre ensemble » et aux règles qui le permettent. Or, dans l'espace public, les groupes sociaux cherchent à modeler les formes de la vie collective à l'image de leurs visions du monde, de leurs croyances et de leurs idéologies. Cela suscite, en démocratie, des désaccords, des confrontations, des négociations et des compromis. Aujourd'hui, les débats autour des enjeux écologiques portent non plus sur l'existence des risques climatiques mais sur les méthodes qui permettraient d'effectuer des changements significatifs. Si un certain consensus existe en France concernant l'urgence climatique et environnementale, c'est moins le cas quant à l'importance d'envisager les effets néfastes du sexism, du racisme, de la xénophobie, de l'homophobie, du validisme ou encore du jeunisme.

Les travaux menés en sociologie des organisations se penchent sur l'évolution des inégalités<sup>2</sup> et indiquent que l'incidence des changements sociaux sur les stratégies organisationnelles et les comportements des salariés a été très progressive. Et ce, jusqu'au début du xxie siècle où les prises de position se sont faites de plus en plus marquées. Les entreprises tiennent aujourd'hui de plus en plus compte de ces préoccupations citoyennes et ont développé, pour y répondre, de multiples dispositifs de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il y a déjà une vingtaine d'années, les premiers dispositifs ont été, le plus souvent, impulsés de l'extérieur. Par exemple, au niveau international, le protocole de Kyoto de 1997 et ses suites (Grenelle de l'environnement et COP) ou au niveau national, la « Charte de la diversité en entreprise<sup>3</sup> », une initiative de Claude Bébéar (président d'honneur d'Axa) déployée



**Si un certain consensus existe en France quant à l'urgence climatique et environnementale, c'est moins le cas quant à l'importance d'endiguer les effets néfastes du sexisme, du racisme, de la xénophobie, de l'homophobie, du validisme ou encore du jeunisme.**

en France à partir de 2004 par le réseau d'IMS-entreprendre pour la Cité<sup>4</sup>. Depuis leur émergence en France, les dispositifs « diversité » renommés progressivement « diversité et inclusion » n'ont eu de cesse de se transformer au gré des réflexions des entreprises sur leurs pratiques sociales et sur l'importance d'y faire attention. Dans ce contexte, les questions de handicap et surtout d'égalité hommes-femmes<sup>5</sup> ont d'abord pris une place prédominante, avant que d'autres problématiques soient, une à une, abordées : personnes racisées<sup>6</sup>, LGBTQIA+, religion, etc. Cela se traduit par des groupes de travail internes ou externes, parfois menés en lien avec des associations telles que FACE-Fondation Agir contre l'exclusion ou l'Association française des managers de la diversité (AFMD<sup>7</sup>) ou encore par des actions de sensibilisation aux stéréotypes dans le cadre de formations à « la diversité » ou au « management inclusif ».

Ainsi, les enjeux de discrimination au travail se retrouvent pris en charge par différents dispositifs qui entendent à la fois normaliser et valoriser les « bonnes pratiques » dans le cadre professionnel. En effet, une entreprise peut chercher à montrer son exemplarité sur un sujet par l'affiliation à des labels Afnor (divers labels écologiques, le label égalité homme-femme<sup>8</sup>, le label diversité) ou par le biais des certifications délivrées par d'autres acteurs externes. Par exemple Great Place To Work qui propose aux entreprises de se faire certifier en « mesurant » l'état de la qualité de vie au travail en leur sein.

L'organisme certificateur présente cette démarche comme ayant pour objectif d'attirer et de retenir « les talents » et de maintenir une bonne réputation. Il insiste sur la nécessité de porter une attention accrue à sa « marque employeur » de façon à conserver des avantages concurrentiels, notamment sur le plan symbolique. Par ailleurs, la démarche RSE consiste aussi à soutenir financièrement des actions extérieures, souvent à destination du grand public : événements, actions associatives, projets divers (culturels, éducatifs, sanitaires, etc.) ; en passant, pour les grands groupes, par leurs fondations d'entreprise.

Le déploiement massif des dispositifs de RSE dans les organisations fait dire à Nicole D'Almeida, chercheuse spécialiste des questions environnementales, que les entreprises seraient entrées dans une redéfinition de leurs missions les conduisant à avoir une « responsabilité illimitée »<sup>9</sup>. Cela signifie que les multiples problèmes que les entreprises peuvent désormais s'engager à résoudre redéfinissent les frontières entre espace privé et espace public tout en les rendant toujours plus poreuses. Dès lors, comme par effet retour, ces évolutions notables et la sensibilisation accrue des citoyen.ne.s à cette responsabilité écologique et sociale se répercute sur la vie ordinaire des entreprises dont les salarié·es sont de plus en plus informé·es et désireux·ses de changements vertueux.

# DES TRANSFORMATIONS EFFECTIVES EN ÉCHO AUX PRÉOCCUPATIONS CITOYENNES

Ces prises de conscience, qui, de nos jours, sont de plus en plus saillantes, génèrent régulièrement des réclamations – souvent formulées en termes de « justice sociale » et de « justice climatique » –, notamment auprès des pouvoirs publics. Il s'agit de demander des modifications juridiques visant, par exemple, à faire inscrire dans la loi les principes contraignants de sauvegarde de la biodiversité ou des règles strictes de non-discrimination, voire de management inclusif. Ces revendications visent aussi à provoquer des changements au sein des organisations : dans les modalités de recrutement (testing, CV anonyme) comme dans les gestes de préservation de l'environnement (limitation de l'impact carbone et réduction des émissions de gaz à effet de serre). Ces transformations du « monde du travail » sont appelées par des attentes sociales renouvelées à l'endroit des activités économiques. Celles-ci doivent désormais être portées par des valeurs et avoir du sens. En effet, les entreprises ne seraient plus seulement vouées à produire des richesses mais joueraient dorénavant le rôle d'espace d'épanouissement professionnel et de creuset d'une quête de sens personnel.

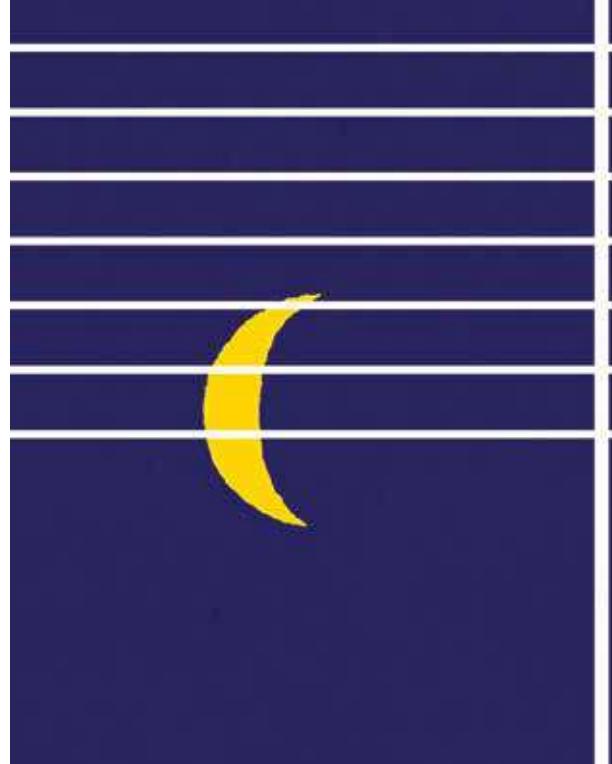
Les personnes salariées semblent être d'aujourd'hui devenues plus attentives aux valeurs portées par les entreprises (responsabilité, développement durable, transparence, équité), à leur politique d'embauche (non discriminante) et de management (inclusif et bienveillant) ou encore aux types de processus de production (écologiques). Ces thématiques d'engagement sont devenues incontournables. Aujourd'hui, la lutte contre les discriminations porte sur 25 critères<sup>10</sup> tels que le genre, l'origine sociale ou géographique, la classe, la situation de handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, etc. Dans les entreprises, la démarche antidiscriminatoire est souvent retraduite en « gestion de la diversité<sup>11</sup> » conçue comme une richesse pour l'entreprise<sup>12</sup> et en « politique d'inclusion » qui vise à accueillir la « pluralité sociale » de façon égalitaire. L'arrivée de stratégies de diversification reconfigure la façon dont toute personne, quelles que soient ses caractéristiques, est traitée et intégrée au collectif de l'entreprise. Depuis le milieu des années 2000, « diversité et inclusion » font d'ailleurs l'objet de nombreux discours institutionnels<sup>13</sup>. En effet, l'engagement des entreprises se joue autant sur le plan des imaginaires et des représentations que sur celui des pratiques professionnelles et des modes de vie au travail. Aujourd'hui, une entreprise ne peut plus ne pas s'engager à transformer son fonctionnement en vue de répondre aux attentes sociales en termes d'écologie et de justice sociale. Dès lors, qu'en est-il de la perception de la valeur des engagements à caractère éthique pris par les entreprises ?

**Ces évolutions notables et la sensibilisation accrue des citoyen·ne·s à cette responsabilité écologique et sociale se répercutent sur la vie ordinaire des entreprises.**

## Entre injonctions à l'engagement et éthique du care

Désormais, des mesures internes traduisent l'obligation éthique pour toute entreprise de « prendre soin<sup>14</sup> » des espaces où ses activités se déroulent et de ses salariés. Pour l'économiste Emmanuel Petit<sup>15</sup>, « manager » serait aujourd'hui synonyme de veiller au bien-être de son équipe et de soi-même et reposeraient sur le développement d'une certaine éthique managériale. Par ailleurs, les solutions élaborées pour répondre aux « problématiques sociétales » visent, en arrière-plan, à faire des organisations des acteurs exemplaires et vertueux, mettant leur énergie au service de la société.

Pourtant, si elles relèvent d'une certaine injonction morale, les mesures dites « sociétales » de RSE ne sont pas toutes contraignantes sur le plan juridique et continuent de reposer sur la bonne volonté des organisations qui y placent le sens et les valeurs qu'elles souhaitent. En effet, les engagements des entreprises concernent le niveau collectif et non les pratiques individuelles qui se déroulent à l'extérieur. Ainsi, si une entreprise fait des choix en vue de modifier sa politique d'embauche pour se montrer moins discriminante ou en vue de réduire son impact carbone (en faisant des économies d'électricité et de chauffage, en limitant les impressions papier, en offrant des gobelets en carton recyclable, des gourdes ou des mugs, en réduisant la présence de viande à la cantine, ou encore en limitant le plastique), ces choix vont avoir une incidence concrète dans le quotidien des salariés et la vie dans l'organisation. Néanmoins, cela n'implique pas forcément de changement dans les pratiques personnelles des employés, ni n'enclenche automatiquement une prise de conscience des injustices et des problématiques politiques en jeu. Enfin, la perception de ces sujets attenants à la RSE est conditionnée par d'autres facteurs sociaux (éducation, sensibilisation, âge, formation, conscientisation) que les seuls modes de sociabilisation interindividuels, collectifs voire corporate qui règnent dans les organisations.



**Finalement, l'important n'est alors pas tant de savoir si les entreprises sont ou non le reflet de la société à une plus large échelle** mais plutôt d'établir précisément quels effets concrets ont leurs engagements et leurs actions sur la préservation des espaces naturels, sur le recul des discriminations, ou encore, sur la réduction des inégalités. Par ailleurs, on peut également se demander en quoi elles participent à une certaine force d'inertie, à rebours des besoins et des urgences collectives. Demain, il faudrait que les entreprises traduisent ces enjeux « sociétaux » en métamorphoses structurelles qui consisteraient, par exemple, à désamorcer les effets croisés des discriminations et des gestes écocides. Cela conduirait les petits mondes sociaux que sont les entreprises à réviser leurs perspectives afin de, peut-être *in fine*, permettre à toute la société d'évoluer vers un mieux-être collectif et de plus belles perspectives d'avenir.

2 - Biland Émilie et Demazière Didier, « Chapitre 17. Les organisations, matrices des inégalités », in Olivier Borraz (dir.), *La Société des organisations*, Presses de Sciences Po, Paris, 2022, pp. 277-290.

3 - Chartre de la diversité | (charte-diversite.com).

4 - Accompagnement et mise en réseau des entreprises (imsentreprendre.com). Organisme qui a changé de nom en 2017 et s'appelle aujourd'hui Les Entreprises pour la Cité (reseau-lepc.fr).

5 - Pochic Sophie et Blanchard Soline (dir.), *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques, enjeux scientifiques*, 2021, Presses Universitaires de Rennes.

6 - Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à l'un des groupes ayant subi un processus de racisation.

7 - AFMD | Association française des managers de la diversité - Association diversité - Association contre la discrimination au travail.

8 - Égalité homme-femme : Label Égalité professionnelle – Afnor Certification.

9 - D'Almeida Nicole, *L'Entreprise à responsabilité illimitée : la Citoyenneté d'entreprise en questions*, éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 1996.

10 - Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité | Défenseur des droits (defenseurdesdroits.fr).

11 - Frimousse Soufyane et Peretti Jean-Marie, « La diversité : premier bilan », *Management & Avenir*, 2009/8 (n° 28), pp. 246-249.

12 - Bereni Laure, « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise », la transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, 2009, n° 35, pp. 87-105.

13 - Bruneel Emmanuelle, « L'altérisation de la pluralité sociale via la rhétorique de "la diversité" dans le discours d'organisations françaises : une analyse sémiotico-communicationnelle », *Sociétés Plurielles*, 2018, (n° 2).

14 - Ici la notion de « soin » est entendue au sens du concept de « care » qui ne constitue pas seulement une injonction comportementale mais aussi une quête d'équilibre entre souci des autres et souci de soi. Elles participent aux métamorphoses des façons de produire et de travailler.

15 - Petit Emmanuel, *L'Economie du care*, Presses Universitaires de France, coll. « Care studies », 2013.



# Que révèlent nos habitudes

**Nos comportements parlent pour nous, révèlent nos valeurs et nos priorités.** Comment nous interagissons avec autrui dépeint notre niveau d'empathie, notre ouverture d'esprit. Notre manière de gérer le temps va venir exposer nos aspirations, nos contraintes mais aussi nos contradictions.

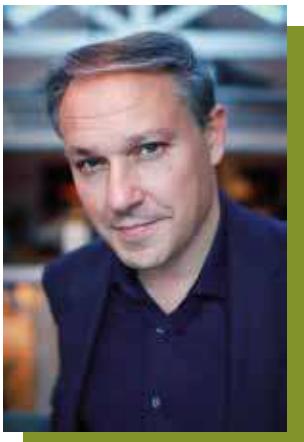
Nos comportements, sans faire de bruit, sans grammaire définie, nous expriment. Tels des miroirs, ils reflètent et révèlent qui nous sommes et comment nous envisageons notre place au sein de la société. Comment nous espérons habiter le monde. Nos comportements sont des miroirs et libre à nous de les faire évoluer selon notre bon vouloir, comme l'écrivait l'autrice américaine Edith Wharton : « On peut répandre la lumière de deux façons : être la bougie, ou le miroir qui la reflète. »

## Quelle consommation ?

# Et si on regardait la société autrement?

**Depuis que les études de consommation existent**, les critères utilisés n'ont pas vraiment changé. Les analystes prennent en compte l'âge, le genre, la catégorie socioprofessionnelle (CSP)... Sociovision, filiale de l'Ifop, a choisi d'ajouter une nouvelle donnée pour alimenter les réflexions économico-sociales : les sociotypes. D'après l'étude Microcosmes, ils seraient neuf à constituer notre société moderne. Découverte avec Rémy Oudghiri, sociologue et directeur général de Sociovision, et Lise Brunet, directrice d'expertise chez Sociovision.

## Pourquoi avoir voulu ajouter une nouvelle segmentation dans vos études?



**Rémy Oudghiri :** Dans le groupe Ifop, nous réalisons chaque semaine des dizaines d'études sur tous les sujets possibles dans lesquelles nous regardons le genre, l'âge, et parfois les CSP. Tous ces indicateurs sont intéressants et importants, mais il nous semblait qu'il manquait une vision plus qualitative que quantitative pour déchiffrer les évolutions de la société de consommation. Nous voulions appréhender la population en fonction de ses ressentis, de ses sentiments profonds, de ses attentes et surtout des prises de position face aux grandes valeurs que peuvent être la place de la laïcité, l'importance à accorder à la protection de l'environnement ou à celle de l'identité, à l'identité nationale, au patrimoine, etc. Au-delà des clivages générationnels ou de classes sociales. Nous nous sommes donc donné les moyens, grâce à une étude appelée Microcosmes et grâce à notre expertise construite depuis 1938, de créer des segments de population, des sociotypes. Neuf ont émergé (voir pages 24-25).

Notre ambition est de les intégrer dans d'autres enquêtes et de connaître leurs avis, leurs interprétations, leurs sentiments sur différents sujets. Une façon d'obtenir une véritable grille de lecture sociétale qui va offrir à nos clients, dont la Matmut, de comprendre plus finement les attentes des consommateurs.



**Nous voulions appréhender**  
**la population en fonction de ses ressentis,**  
**de ses sentiments profonds, de ses attentes**  
**et surtout de ses prises de position.**

### En quoi la division des populations en sociotypes concourt-elle à mieux comprendre la société actuelle ?



**Lise Brunet :** Au long des quinze dernières années, les populations ont évolué d'une façon tout à fait nouvelle. Le point de démarrage de ce changement de fond est sans aucun doute la crise économique de 2008 qui a déclenché la crise du pouvoir d'achat que nous connaissons encore actuellement. À cela s'ajoutent le réchauffement climatique et la crise écologique annoncés comme une fin de la vie comme nous la connaissons inévitable. En conséquence, certains, notamment dans les fonctions d'encadrement, ont commencé à se poser la question de l'utilité de leur travail. « Mon secteur va-t-il vraiment dans le sens de l'histoire ? » Dans le même temps, un grand nombre de Français·e·s se sont posé la même question du sens... mais du côté économique : « Mon travail a-t-il un sens si je ne suis pas reconnu et si je ne gagne pas assez ? » La notion de déclassement a d'ailleurs pris de l'ampleur ces dernières années. Il y a quinze ans, 70 % des Français·e·s se disaient appartenir à la classe moyenne. Ils ne sont plus que 56 %. La différence est représentée par une population qui s'est appauvrie et qui considère que ses perspectives d'amélioration sont faibles. Le tout se ressent fortement sur l'importance donnée à l'organisation du travail, à la souplesse des horaires, à la place laissée à la vie privée et au rapport à l'autorité hiérarchique. Travailler oui, mais plus dans n'importe quelles conditions. Tous ces phénomènes sont trop fondamentaux désormais pour que nous les laissions de côté et ne les prenions pas en compte dans une analyse plus fine et plus efficace des tendances actuelles. De cette prise en compte sont nés les sociotypes.

### Avec ces neuf sociotypes, considérez-vous que la société de consommation, dans toute sa complexité, est bien représentée ?

**Rémy Oudghiri :** Je pense en effet que nous sommes exhaustifs sans pour autant mettre la population dans « des cases », cela grâce à la finesse de la prise en compte croisée de leurs particularités. Nous arrivons à couvrir les « extrêmes » comme avec les Tradi nationalistes ou les Précaires. Mais aussi les Fonceurs – plus animés par l'esprit start-up et qui sont prêts, pendant une certaine période, à valoriser le travail aux dépens de la vie personnelle. Ou, de l'autre côté du spectre, les Hédonistes green ou les Partisans de la sobriété. Ces deux catégories sont d'ailleurs, *a priori*, plus représentées parmi les équipes des entreprises mutualistes, soutiens de l'économie sociale et solidaire. Notre étude nous a permis de diviser schématiquement la population en trois parts : la France qui va bien (32 %) avec les Pragmatiques optimistes, les Hédonistes green et les Partisans de la sobriété; la France qui se replie (31 %) qui comprend les Tradi nationalistes, les Prudents et les Bourgeois patriotes; la France qui décroche (37 %) où on retrouve les Classes moyennes décrochées, les Précaires et les Fonceurs. Ces notions vont désormais être appliquées à nos études dans le monde car le même phénomène se retrouve dans l'ensemble des pays industrialisés. Nous pensons vraiment que ce nouvel axe d'étude va devenir rapidement indispensable.

#### Qui est Sociovision ?

Sociovision est l'entité du groupe Ifop dédiée au suivi des tendances et à la prospective. Ses équipes décryptent les évolutions des sociétés et des consommateurs, anticipent les tendances et accompagnent ses clients dans la prise en compte de ces informations. Sociovision s'appuie sur les différents observatoires de l'Ifop.

# Les neuf microcosmes

## Les études qualitatives nous offrent une nouvelle clé de lecture

pour appréhender notre société. Elles peuvent nous aider à envisager l'autre à travers un prisme nouveau, à lire différemment les attentes, les freins et les motivations de ceux qui nous entourent, avec qui nous vivons, avec qui nous faisons société. Petite cartographie de la population française avec les sociotypes définis par Sociovision.

## LA FRANCE QUI VA BIEN (32 %)

### LES PARTISANS DE LA SOBRIÉTÉ (11 %)

« L'ESSENTIEL SUFFIT À RENDRE MA VIE AGRÉABLE ».

- N'ont besoin de pas grand-chose pour vivre heureux.
- Aspirent à un mode de vie sobre, non matérialiste.
- Souhaitent agir pour une société plus tolérante, multiculturelle et féministe.
- Leur vie perso est plus importante que leur vie pro.

### LES PRAGMATIQUES OPTIMISTES (11 %)

« LE MONDE ACTUEL EST PLEIN D'OPPORTUNITÉS ».

- Ont une vie confortable.
- Privilégient la qualité avant tout.
- Pour eux, le progrès est une valeur (sociétal et technologique).

### LES HÉDONISTES GREEN (10 %)

« VOULOIR CHANGER LE MONDE NE M'EMPÈCHE PAS DE PROFITER DE LA VIE ».

- Sont partisans de la sobriété.
- N'ont pas de problèmes d'argent et sont plutôt dépensiers.
- L'écologie est importante dans leur vie.
- Soutiennent les causes liées aux droits des femmes et des minorités.

# LA FRANCE QUI SE REPLIE (31 %)

## LES BOURGEOIS PATRIOTES (12 %)

« LE TEMPS EST VENU DE RETROUVER LES VALEURS ET LA GRANDEUR DE LA FRANCE ».

- Se sentent menacés par les étrangers.
- Ont un fort sentiment d'insécurité.
- Se sentent appartenir à la classe moyenne malgré leur aisance financière.
- Sont attachés aux valeurs traditionnelles (patriarcat, discipline).

## LES TRADITIONNALISTES (7 %)

« IL EST ESSENTIEL DE PRÉSERVER LA CULTURE FRANÇAISE ».

- Sont de nature méfiante.
- Sont très sensibles à l'identité française et favorables au repli national.
- Ne pensent pas qu'ils peuvent influencer la société.

## LES PRUDENTS (12 %)

« ÇA VA BIEN COMME ÇA, MAIS RESTONS VIGILANTS ».

- Sont résignés et centrés sur eux-mêmes.
- Sont plutôt conservateurs et valorisent la tradition.
- N'apprécient guère les avancées féministes et celles sur le droit des minorités.
- Sont méfiants à l'égard du progrès scientifique.

## LES PRÉCAIRES (9 %)

« JE VOUDRAIS QUE LA VIE SOIT PLUS SIMPLE ET PLUS LÉGÈRE ».

- Se sentent impuissants face aux difficultés de la vie quotidienne.
- Les problèmes financiers sont omniprésents dans leur vie.
- Ont la fibre sociale mais moins environnementale.

## LES FONCEURS (10 %)

« JE SAIS QUE JE VAIS Y ARRIVER UN JOUR ».

- Sont extravertis et aiment se montrer et exposer ce qu'ils possèdent.
- Ont l'objectif de gagner plus d'argent.
- Aiment sentir qu'ils exercent un impact sur les autres.
- Plutôt progressistes, il leur arrive d'avoir des idées traditionnelles et communautaires.

## LES CLASSES MOYENNES DÉCROCHÉES (18 %)

« JE N'Y ARRIVE PAS, ALORS QUE JE FAIS TOUT POUR ».

- Aimeraient gagner plus d'argent.
- Ont l'impression que les bienfaits de la société contemporaine leur sont eux-mêmes interdits.
- Ont tendance à se replier sur eux.
- Sont sensibles au mouvement des gilets jaunes.

# Prendre ou perdre son temps ?



**Aujourd'hui tout va plus vite. Mais que faisons-nous donc de tout ce temps ?** Pourquoi nous hâtons-nous avec si peu de lenteur ?

Nous sommes-nous fait happer par cet engrenage infernal du rythme frénétique ? Assurément ; alors qu'en accélérant la production nous aurions dû nous dégager du temps, nous voici aujourd'hui à pratiquer le multitasking (faire un maximum de tâches en même temps), nous voici à préférer se faire livrer nos repas plutôt que de cuisiner, à consommer le plus de contenus possible en continu sur des chaînes qui ne s'arrêtent jamais sur des fils à scrolller à l'infini. Aurions-nous peur de perdre une seule minute de notre temps qu'il nous semble important de les optimiser, de les remplir à ras ? Alors, dans une société de l'urgence et de la simultanéité, pourrions-nous essayer de ralentir ? Une tâche pas si facile ! Car dans cette tyrannie de la vitesse, la lenteur n'a pas la cote...



I est 8 heures, Marie s'éveille, déjà fatiguée, les traits tirés, le téléphone débordant déjà de notifications. Hier, elle a regardé de nombreux épisodes d'une série – dont elle ne se souvient déjà plus – tout en scrollant sur son smartphone un thread Twitter, jusqu'à l'épuisement... Et ce matin, elle n'a pas une minute à perdre : après avoir allumé la radio, elle met en route sa machine à café, saute dans la douche, en sort rapidement, prépare en vitesse une tartine d'une main, parcourt Instagram de l'autre. Le café est prêt : elle l'avale d'une traite, tout en regardant de brèves vidéos sur TikTok et en répondant à des messages éphémères à mesure qu'elle les reçoit. C'est l'heure du départ : avant d'enfourcher son vélo, elle met en route un podcast sur son téléphone, qu'elle écoutera en vitesse accélérée. Sa nouvelle trouvaille pour avoir le temps d'en écouter plus.

## Éteindre son portable

Comme elle, nous sommes nombreux à tout faire (trop) vite. Et stressés, pressés par les impératifs, on pense qu'il est impossible de faire autrement... Mais, pas besoin d'adopter un mode de vie monacal pour vivre mieux ! On peut facilement ralentir le rythme, à notre niveau. Essayer de faire une chose à la fois et de savourer ces moments : prendre son petit déjeuner en silence, lire un livre, écouter avec attention une musique ou une émission. Si le moment semble plus vide, il est paradoxalement plus riche, plus qualitatif. Éteindre son portable, de temps en temps. Se promener, plutôt que de prendre un moyen de locomotion qui nous amène le plus vite possible d'un point A à un point B. Observer ce qui nous entoure, contempler son environnement lors d'un voyage en train... Et enfin, parfois, ne rien faire. Rien du tout. S'extraire du tumulte du quotidien et s'écouter. Se demander de quoi on a vraiment envie, au lieu d'enchaîner, voire de superposer, les activités. S'ancrez, se recentrez. Dans une société allergique à l'inactivité et dans laquelle tout doit avoir une utilité, là est peut-être le véritable luxe... Prendre des pauses, sentir le temps qui passe. En 2023, « perdre son temps » est peut-être la plus belle des occupations.◆

## Le saviez-vous ?

La lecture rapide connaît de plus en plus d'adeptes : elle consiste à parcourir le maximum de texte en un minimum de temps. Ces lecteurs tentent alors de passer d'environ 220 mots à la minute (la vitesse moyenne) à 250, 300, voire 400 mots à la minute ! C'est la vitesse maximale à laquelle on peut aborder un texte parlé ou écrit sans en altérer la compréhension, selon le neuropsychologue Stanislas Dehaene<sup>1</sup>. Plusieurs techniques et formations sont proposées, comme par exemple fredonner pour supprimer la subvocalisation, qui consiste à prononcer mentalement les mots lus lors d'une lecture silencieuse... Il existe d'ailleurs un championnat du monde de lecture rapide. Le Français Mohamed Koussa, qui a déjà gagné la compétition, est capable de lire 400 pages en 90 minutes<sup>2</sup>. Dans cette lignée, de plus en plus d'auditeurs augmentent la vitesse de lecture de leurs podcasts : ils la multiplient par 1,5 ou 2. Sur une émission de 50 minutes, cela leur permet de gagner un bon quart d'heure. Lors d'une étude<sup>3</sup>, le psychologue Emerson Foulke a remarqué que les étudiants préféraient les enregistrements qui avaient été accélérés d'environ 30 %, passant de 175 mots par minute à 222 mots par minute. Cela leur laissera donc le temps d'écouter encore plus de podcasts... Toujours plus !

1 - *Le Monde*, « La lecture rapide enfin crédible ? », août 2019.

2 - Voir le reportage BFM TV « Lire plus vite avec le champion du monde de lecture rapide » sur YouTube.

3 - *The Washington Post*, "I have found a new way to watch TV, and it changes everything", juin 2016.

# INNOVER

(verbe d'action) : *introduire des nouveautés*

## Quand l'entreprise se met à l'écoute des collaborateurs

---

**Que souhaite le salarié d'aujourd'hui ?** Un travail qui ait du sens, être reconnu à sa juste valeur et correctement rémunéré, le tout dans une entreprise qui partage ses valeurs, certainement. Face à ces attentes, les entreprises sont désormais de plus en plus nombreuses à proposer des solutions et à s'aligner sur ces attentes exprimées en toute transparence ou non. Le tout dans l'intérêt de l'entreprise, comme dans celui des collaborateurs. Le monde de l'entreprise semble désormais entré dans un cercle véritablement vertueux.

---



# L'entreprise, première de cordée !

---

**Un grand pouvoir n'implique-t-il pas de grandes responsabilités ?** Selon le Baromètre des territoires (Elabe), les Français·e·s croient que les entreprises ont – plus que toute autre entité – le pouvoir de faire évoluer le monde dans lequel on vit<sup>1</sup>. C'est dire la responsabilité qui pèse sur les épaules de l'entreprise.

---

Mais finalement, et les temps récents n'ont de cesse de le démontrer, les entreprises, ou du moins les plus vertueuses, innover, et jouent déjà pleinement leur rôle de défricheurs, de testeurs pour faire avancer notre société. Quand législation il y a, elles arrivent dans un second temps, plus dans un rôle de voiture-balai avec l'objectif de faire monter dans le train du changement ceux qui ont raté le coche.

L'émergence de la RSE illustre parfaitement ce rôle de constructeur social et d'innovateur de l'entreprise. En effet, si l'idée remonte en fait aux années 1950, les pratiques responsables ont longtemps résulté d'une démarche volontaire des entreprises, souvent motivées elles-mêmes par leurs salariés, comme en témoigne Jean-Dominique Senard, président du Groupe Renault dans son rapport « L'entreprise, object d'intérêt collectif<sup>2</sup> » : « Les chefs d'entreprise auditionnés ont expliqué être aiguillonnés par leurs salariés dans la politique de responsabilité sociale et environnementale de leur entreprise, en particulier par les plus jeunes. »

Encore aujourd'hui, la loi a tendance à encourager, à inciter mais ne contraint que peu quand les entreprises, elles, ouvrent la voie. L'initiative du Groupe Pierre Fabre de lancer un index écologique pour noter l'impact environnemental et sociétal des produits cosmétiques en est un parfait exemple. Dans le cadre de ce projet, le groupe s'est appuyé sur l'Afnor. « C'est une démarche auto-déclarative et volontaire, Pierre Fabre a donc souhaité faire évaluer sa méthodologie par un organisme indépendant pour démontrer sa pertinence », souligne dans *Les Échos* Erwan Chagnot, auditeur expert RSE Afnor<sup>3</sup>. Cette initiative librement engagée reste contraignante pour le groupe, mais deviendra, on peut l'imaginer, un jour, un standard du secteur à l'instar du Nutri-Score des produits alimentaires.

**Preuve en est que  
les initiatives ne manquent pas,  
et que l'entreprise  
et ses collaborateurs  
se doivent d'innover.**

1 - Source : Elabe, « Face aux crises, les Français comptent sur les entreprises », février 2023.

2 - <https://www.vie-publique.fr/rapport/37199-lentreprise-objet-dinteret-collectif>.

3 - *Les Échos*, « Cosmétiques : Pierre Fabre lance son indice écolo maison », juin 2021.

De la même manière, depuis des années, certaines entreprises expérimentent la semaine de 4 jours. Si un temps la loi l'avait permis (avec la semaine de 32 heures issue de la loi Robien<sup>4</sup>, abrogée depuis le passage aux 35 heures), ce n'est plus le cas aujourd'hui. Le rôle est laissé aux accords collectifs, donc aux partenaires sociaux. Sans accord, c'est l'entreprise seule qui doit user de stratagèmes pour innover. Ainsi, le président de l'entreprise informatique LDLC, Laurent de la Clergerie, racontait au *Figaro*<sup>5</sup> la manière dont il a pallié ce manque juridique. « Le contrat de 32 heures n'existe pas en France, il y avait un risque de réduire les retraites des employés, j'ai donc été contraint de mettre tout le monde à temps partiel en augmentant le taux horaire. » Alors preuve en est que les initiatives ne manquent pas, et que l'entreprise et ses collaborateurs se doivent d'innover, d'être créatifs pour façonner le monde du travail à venir. Son rôle dépassant dorénavant son ambition première, l'entreprise est devenue au fil du temps un laboratoire d'idées à taille humaine au sein de notre société, non plus pour répondre aux attentes de la société, mais bien pour la faire progresser. Collectivement bien entendu.

4 - En 1996, la loi Robien avait permis à 400 entreprises de passer de 39 à 32 heures sur quatre jours, à certaines conditions.

5 - *Le Figaro*, « LDLC : oser la semaine de 4 jours », avril 2023.



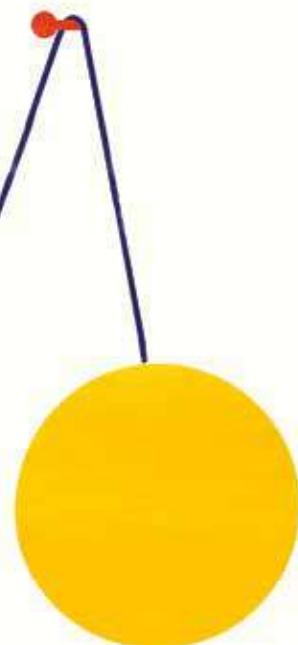
## Comment les employeurs perçoivent-ils les attentes de leurs salariés ?

Répondre aux attentes des collaborateurs est un enjeu crucial pour toute entreprise, tant pour les fidéliser que pour développer leur engagement, clef de voûte de la performance d'une organisation.

Si les nombreuses études empiriques démontrent que l'épanouissement des salariés est un prérequis aux succès à long terme pour l'entreprise, encore faut-il pour l'employeur bien saisir leurs attentes.

Dans son enquête "EY 2022 Work Reimagined", le cabinet Ernst & Young démontre, à travers l'analyse des réponses de plus de 17 000 salariés et 1 575 employeurs dans 22 pays et 26 secteurs, que tant les employeurs que les salariés reconnaissent qu'il est nécessaire de s'adapter pour introniser le travail hybride mais que les attentes sur les priorités divergent quelque peu. Ils s'accordent toutefois pour considérer que la rémunération globale, la diversité, l'équité et l'inclusion sont des domaines qui requièrent une attention et une action particulières.

L'étude démontre que la grande majorité des salariés et des employeurs se rejoignent pour dire que l'ancien monde du travail est derrière nous. La plupart des personnes interrogées conviennent que les conditions de travail hybrides sont destinées à rester, et que les salariés sont disposés à changer d'emploi s'ils ne trouvent pas ce qu'ils veulent. Dans ce contexte, il devient impératif pour l'entreprise de bien comprendre ce que les salariés recherchent le plus, pour les garder et les engager dans le projet commun.



# Et concrètement, chez nous ?

**À la Matmut, les salariés ont la possibilité de recevoir des jours de congés liés à leur situation personnelle et d'autres offrent leurs jours de congés à leurs collègues, depuis leur compte temps personnel ou via le fonds de solidarité abondé.**



Mon père est âgé, et depuis fin 2022 il est en situation de dépendance. Nous nous partageons les tâches avec ma sœur, mais, ces derniers mois, il a été hospitalisé à plusieurs reprises. Il faut également se rendre aux rendez-vous avec les divers spécialistes. Il était le seul à conduire dans le couple de mes parents donc nous devons désormais prendre le relais... sans parler de la gestion du quotidien. J'ai eu un accident au genou il y a une dizaine d'années et j'avais alors pris connaissance de l'accord Handicap de la Matmut. Mais je n'avais pas du tout conscience que, depuis, la notion de "jours des aidants d'un descendant" avait été ajoutée. Je suis donc allée voir l'ambassadrice handicap de ma direction pour en savoir plus. J'avoue que si l'on n'est pas vraiment concerné par le "problème", on ne cherche pas forcément les solutions ! Grâce au système issu de l'accord Handicap, j'ai pu prendre des demi-journées pour aller, par exemple, à des rendez-vous médicaux avec mon père. Je considère que ces jours aidants représentent un grand progrès. Savoir que des jours sont en quelque sorte disponibles ôte un peu un poids. Il ne faut pas oublier que la population vieillit et que nous serons de plus en plus nombreux à aider nos parents ou nos conjoints. »

**Annick\***,

aidante d'ascendant



« Quand Cyril est revenu s'installer en Lorraine, nous avons rapidement renoué le contact. Il m'a raconté sa vie de papa un peu compliquée, son épouse en charge de la gestion du quotidien et de l'éducation de leur troisième garçon. Très vite, je me suis demandé comment l'aider. Je savais que le don de congés, en application de la loi Mathys, existait à la Matmut. J'avais deux jours de vacances inutilisés et au lieu de les mettre sur le compte épargne temps, il m'a semblé naturel de les donner à mon collègue. Chacun de nous peut se retrouver en situation d'aidant ou de handicap. Il est donc juste d'aider lorsqu'on le peut. Même s'il s'agit "seulement" pour la Matmut de respecter la loi, je trouve que le process rend la démarche simple et facile. Et j'ai appris que la Matmut a créé en parallèle un fonds de solidarité alimenté par les collaborateurs qu'elle abonde à hauteur de 40 % – la distribution de ces jours restant à la discrétion des ressources humaines, en fonction des besoins. Je pense que cet état d'esprit fait partie de l'ADN de notre entreprise et c'est aussi pour cela que, vingt-neuf ans plus tard, j'y travaille toujours. »

**Marc\***,

« donneur » de congés



Papa de deux grands garçons de 22 et 18 ans en situation de handicap, je suis habitué à " jongler " entre les emplois du temps pour accompagner mes fils dans l'un ou l'autre des centres dans lesquels ils étaient ou sont encore accueillis aujourd'hui.

Après près de vingt ans à Rouen – où nous nous étions installés parce qu'il y avait à l'époque plus de lieux d'accueil pour nos enfants –, nous sommes revenus en Lorraine, car les établissements pour jeunes adultes en situation de handicap étaient *a priori* plus nombreux. Évidemment, le temps que des places se libèrent dans les lieux adéquats, il faut trouver des solutions intermédiaires. Depuis le mois de mars, je vais donc chercher en voiture mon aîné à Rouen chaque semaine afin de le déposer dans un lieu capable de le prendre en charge le week-end... à Nancy ! Et je le ramène ensuite pour son établissement de semaine. Un certain nombre de mes jours de congés ont été utilisés pour ces deux allers-retours hebdomadaires.

J'ai démarré ma carrière à la Matmut il y a vingt-huit ans, à Nancy. En revenant en Lorraine, j'ai retrouvé des collègues. Rapidement, l'un d'entre eux s'est rendu compte que j'avais besoin de faire une vraie coupure et m'a proposé de me donner deux de ses jours de congés (*voir témoignage précédent*) pour compenser ceux perdus sur la route. C'est un geste que j'apprécie énormément et qui a été rendu très simple grâce au process mis en place par la Matmut. De façon générale, je trouve que l'on attend souvent un secours de l'État, mais l'entreprise ne fonctionne que grâce aux individus qui la composent. Il est donc indispensable qu'elle aussi leur vienne en aide. Et la Matmut, dont le métier est la protection de l'autre, se doit d'être en pointe sur ces sujets. Ce qu'elle est. »

**Cyril\***, bénéficiaire de jours de congés donnés par un collègue



Nous avons accueilli notre premier enfant en 2021. À l'époque, il n'y avait que 14 jours " officiels " pour le congé

paternité. La maman n'était pas vraiment bien après la naissance, alors j'ai pris la totalité des jours proposés, auxquels j'ai ajouté des congés. J'ai été très soutenu à ce moment-là par mon manager qui a accepté que je reste un mois à la maison. C'était le premier, ma compagne se remettait difficilement... Je voulais passer ce temps avec les miens. Et je suis très content de l'avoir fait. Nous attendons notre deuxième enfant pour le 25 décembre prochain. Cette fois, la loi est passée à 25 jours, et je compte pleinement en profiter. Je sais que mon service va s'organiser en conséquence. Avec les jours " enfants malades ", les jours aidants ou ceux dédiés au soutien aux personnes en situation de handicap, je trouve que la Matmut fait beaucoup de choses. Les informations sont simples à obtenir et les démarches, rapides. Plus encore, je pense que, dans une entreprise, outre le cadre légal, c'est le N+1 ou le N+2 qui font la différence. Avoir des règles, des chartes, c'est bien ; mais si, au quotidien, le soutien du collaborateur n'est pas réel, tout ceci est inutile. Il faut donner aux salariés les moyens d'utiliser pleinement les aides proposées comme cela a été le cas pour moi. »

**Jean\***, bénéficiaire du congé paternité

# Des ACCORDS et des chartes

---

**Lorsqu'on parle de RSE en entreprise, désormais le « S » de sociétal prend toute sa place.** En effet, le rôle des entreprises dans les évolutions du monde du travail, dans la recherche d'un meilleur équilibre entre le monde professionnel et personnel, dans la prévention des salariés, est aujourd'hui rendu plus important. Que ce soit par la loi (Pacte<sup>1</sup>, congés enfants malades, Mathys...), les structures mises en place par les États (la communauté « Les entreprises s'engagent »...) ou directement par les entreprises elles-mêmes (chartes signées, Pacte mondial des Nations unies<sup>2</sup>...), les PME comme les grands groupes sont parties prenantes dans l'évolution de la société. Ainsi, sur le terrain, les signatures de chartes et d'accords de branches ou, plus encore, d'entreprises, se multiplient. Et certains prennent des engagements qui vont au-delà des règles imposées par la loi – une façon pour ces structures d'accompagner et d'impulser de l'innovation sociale, qui devient alors créatrice de valeur. Oui, l'entreprise des années 2020 fait bouger les lignes et bouge avec elles, tout en y trouvant un modèle économique performant.

---

1 - Loi Pacte : loi relative à la croissance et la transformation des entreprises de 2019, dite loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a, notamment, rendu obligatoire l'intégration dans les statuts de l'entreprise sa raison d'être qui est son projet de long terme dans lequel s'inscrit l'objet social de l'entreprise.

2 - Initiative de l'ONU incitant les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable.

## Quand les entreprises plébiscitent les accords et chartes

Alors que la loi Pacte a fait fleurir dans les médias nombre d'articles sur les notions de raison d'être ou d'entreprise à mission, sur le terrain, les expérimentations concrètes se multiplient et ont fait pleinement entrer l'entreprise dans le champ sociétal. Chaque structure entrepreneuriale prend à bras le corps des items qui avaient un peu disparu du dialogue social. Diversité, charte de soutien aux personnes en situation de handicap, qualité de vie au travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... autant de sujets qui ne sont plus tabous. Et les résultats ne tardent pas à suivre.

Au début de ce siècle, la préoccupation environnementale a quitté le cercle des scientifiques et des activistes pour atteindre le grand public. Les obligations réglementaires de mise en conformité des locaux comme des produits ont suivi. Les premiers rapports environnementaux ou de développement durable étaient alors plus remplis de bonnes intentions et de discours que d'expériences développées à grande échelle. L'installation d'un panneau photovoltaïque donnait lieu à moult articles et vidéos. Mais, rapidement, la notion de greenwashing a vu le jour. Les ONG, les premières, ont épingle les grands groupes et les autres... et elles continuent.

## « L'avancée » sociétale de la pandémie

Lorsque les premières revendications sur le bien-être au travail, les conditions de vie au travail, l'acceptation de la diversité ou l'égalité des salaires entre femmes et hommes ont sérieusement émergé, les entreprises ont là aussi dû réorienter leurs actions. Le « sociétal » de RSE a commencé à prendre toute sa place. Avant la pandémie, déjà, les textes imposant des négociations de branche ou d'entreprise se sont multipliés. Parmi eux, l'index Pénicaud et Égapro (sur la parité des salaires), la charte de la diversité, les accords sur le handicap... Beaucoup de bruit pour rien ? Certains auraient pu le croire. Mais la pandémie est arrivée avec ses confinements et ce temps donné à chacun pour réfléchir sur la place du travail, l'énergie déployée pour cette activité, le sens de sa vie professionnelle... Sans pour autant atteindre les niveaux de la Grande démission qui a touché les États-Unis, la France a connu son temps d'interrogation. Entre les postes de « premiers de cordée » qui n'attirent plus, les jeunes qui demandent quel sens l'entreprise donne à ses actions lors des entretiens d'embauche, les populations vieillissantes ayant besoin de soutien... Nul ne pouvait ignorer les questionnements des salariés.

**Sur le terrain,**  
**les expérimentations**  
**concrètes se multiplient**  
**et ont fait pleinement**  
**entrer l'entreprise**  
**dans le champ sociétal.**

### En quelques mots

Une charte a le même rôle qu'un accord. Cependant, une charte est une décision unilatérale de l'entreprise après présentation au Comité social et économique (CSE) pour information alors qu'un accord est un texte signé avec les partenaires sociaux (syndicats).

## De la théorie à la pratique

La conjonction entre les attentes des salariés, la concrétisation des propositions légales et le besoin des entreprises de suivre les évolutions de la société, le rythme de la signature des accords (signés avec les partenaires sociaux) et des chartes (lancé unilatéralement par l'entreprise) s'est accéléré. Dès 2019 – avant la pandémie donc –, le coût du désengagement ou du mal-être au travail (vs le bien-être au travail) avait déjà été calculé : 14 588 euros par an et par salarié pour les entreprises<sup>3</sup>. Ce désengagement peut être vu comme la baisse de l'implication d'un salarié vis-à-vis de son entreprise, mais surtout de son travail. Manque de reconnaissance ou absence de soutien, rémunération insuffisante, manque de confiance envers la direction sont autant de facteurs qui alimentent ce phénomène de plus en plus important. En 2022, ce coût aurait diminué, en passant à 10 070 euros ! Avec, à la clé, moins de turn-overs, des salariés plus productifs, une baisse majeure de l'absentéisme... Pas de "social washing" donc, mais des partenaires sociaux attentifs et concernés. Les accords dans les grands groupes sont amendés de clauses de Qualité de vie au travail (QVT) et de soutien aux aidants. Les entreprises, dans un premier temps, ont donc évolué grâce aux accords... avant d'y trouver un intérêt tel pour elles et pour leurs salariés, que le mouvement enclenché semble aujourd'hui inarrêtable.

3 - Étude Indice de bien-être au travail, Mozart Consulting, 2019.

## Et chez nous ?

La Matmut n'a pas attendu la naissance de sa raison d'être pour avoir un fort esprit social et sociétal. En tant que mutuelle, la protection et le partage sont dans ses gènes. Ainsi, son premier accord Handicap date de 2013. Elle est également signataire de la Charte de la diversité, référence reconnue au niveau européen en matière d'inclusion, de diversité et de lutte contre les discriminations. Cette charte implique la mesure des actions réalisées afin d'atteindre les différents objectifs annoncés par l'entreprise signataire. C'est donc un texte dit d'engagement.

La mutuelle possède également un solide accord, signé avec les partenaires sociaux, sur l'emploi des personnes en situation de handicap et des proches aidants. Outre le respect des dispositions légales, la Matmut a choisi d'abonder de 40 % les congés déposés par les salariés au sein du fonds de solidarité ouvert aux aidants.

Georges  
GAVAGNACH

Responsable de  
la Mission Handicap  
à la Matmut

**Il y a des chiffres qui parlent ! En ce qui concerne la Matmut et avant la signature du premier Accord Handicap, nous étions à un taux de 3 à 4 % de salariés en situation de handicap, sachant que la loi nous imposait 6 % minimum. Depuis la mise en place de l'Accord Handicap et au bénéfice de ses renouvellements, nous atteignons 8 %. Un taux parmi les meilleurs de la branche.**

Et ça, nous le devons notamment à la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et de maintien en emploi très incitatives contenues au sein des accords successifs, qu'elles soient dans le reclassement, la formation, l'équipement des collaborateurs, etc. Nous en sommes aujourd'hui au quatrième Accord Handicap depuis dix ans, le premier datant de 2013. Et il s'enrichit de mesures novatrices à chaque renégociation avec les partenaires sociaux. Par exemple, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'Accord a pris une tout autre dimension, en intégrant une partie aidant avec la prise en charge de ceux qui sont en bonne santé mais qui accompagnent des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap. On pourrait en soi, maintenant que nous sommes au-dessus des 6 % légaux, remettre en cause la pertinence de cet accord. Cela étant, il nous permet d'aller plus loin, d'avoir un cadre qui est la traduction de notre politique sociale, laquelle se matérialise par des mesures très concrètes, un cadre ambitieux qui nous engage et nous permet de dépasser le seuil des exigences légales.



# La DIVERSITÉ des équipes

**est-elle un « plus » pour les entreprises ?**

---

**Depuis plusieurs années maintenant, les études démontrent que la diversité est vectrice de performances** pour les entreprises. Ainsi, de nombreuses entreprises adoptent les bons réflexes, en récoltent les fruits et espèrent inspirer ceux qui tardent le plus à changer leurs habitudes. Échange entre Mariam Khattab, directrice générale de Mozaïk RH<sup>1</sup>, et Raphaëlle Martel, responsable du recrutement à la Matmut.

---



Mariam  
Khattab

**Comment la diversité a-t-elle pris sa place dans les recrutements depuis le lancement de Mozaïk RH il y a quinze ans ?**

**Mariam Khattab :** Dans les grands groupes ou dans les entreprises plus petites, une réelle prise de conscience s'est opérée sous l'effet de l'évolution de la société. Le droit à la différence est devenu une revendication forte. Cela dit, il reste beaucoup à faire. Notamment en matière de diversité liée aux origines sociales, culturelles, territoriales. Les mentalités évoluent lentement, et l'on constate que le taux de chômage au sein des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) est toujours 2,7 fois plus élevé qu'ailleurs.

**Les choses ne peuvent évoluer  
que si la politique d'entreprise  
que l'on met en place est soutenue  
à tous les niveaux.**



Raphaëlle  
Martel

**La diversité et l'inclusion peuvent-elle être considérées comme des leviers économiques pour les entreprises ?**

**Mariam Khattab :** De nombreuses études démontrent désormais que des équipes ouvertes et diversifiées apportent un « bonus » économique pour l'entreprise. Et qu'à l'inverse la reproduction de typologies de salariés à l'identique, notamment au sommet de l'entreprise, appauvrit l'organisation et limite ses capacités d'adaptation tant en matière de créativité, d'innovation que d'ouverture à de nouveaux marchés... et évidemment d'engagement. À l'heure où le sens au travail est devenu un enjeu, une bonne stratégie, « Diversité et Inclusion » est un levier supplémentaire pour attirer et fidéliser les collaborateurs. Aujourd'hui, l'enjeu est d'aller au-delà des engagements écrits et d'aligner la parole avec les actes. C'est ce qu'attendent les collaborateurs et les candidats à l'emploi.

**Raphaëlle Martel :** Personnellement, je ne vois pas l'inclusion comme un outil ou un levier. C'est simplement à prendre en compte naturellement. Cela se traduit et se développe par un état d'esprit, une posture, un mode de communication et de management... La culture et les actes de l'entreprise doivent en toute logique nourrir et porter ce terrain inclusif. Nos indicateurs sur le sujet évoluent sans que nous ayons des quotas ou des KPI's à animer au quotidien ; par exemple, les personnes en situation de handicap aujourd'hui représentent 7 % des effectifs à la Matmut.

### Le recrutement inclusif est-il aujourd’hui une réalité ?

**Mariam Khattab :** Des efforts ont été réalisés, notamment via des programmes nationaux. Ces dernières années, certaines grandes entreprises ont pris le problème à bras-le-corps, en créant des directions diversité et en définissant des stratégies pour lutter contre les discriminations. Mais les TPE-PME restent souvent plus démunies face à ces questions par manque de moyens, de temps, et parce qu’elles doivent lutter sur d’autres fronts pour maintenir leur activité dans un contexte économique et géopolitique difficile.

### Comment pourrait-on assurer la prise en compte des notions de diversité ou d’intégration lors des recrutements ?

**Mariam Khattab :** La recette magique sur ce sujet n’existe pas ! La bonne pratique, c’est avant tout de considérer le recrutement inclusif comme un ensemble. Quand il s’agit de transformer une organisation et ses pratiques pour lui permettre d’être plus performante et plus juste, l’approche ne peut être que globale.

**Raphaëlle Martel :** Pas de recette magique en effet.

Si on se concentre sur les compétences, y compris et peut-être surtout celles appelées « douces », les soft skills que sont la créativité, l’intelligence émotionnelle et relationnelle, la gestion du temps, etc., le recrutement devient naturellement de plus en plus inclusif. Quels que soient l’origine, le genre, on ne prend pas du tout cela en compte. Ces soft skills sont aujourd’hui clés dans notre façon d’appréhender le « bien travailler » ensemble.

### Si la diversité doit-être considérée comme un ensemble, cela veut-il dire que, de même, l’entreprise doit globalement être impliquée ?

**Raphaëlle Martel :** En effet, les choses ne peuvent évoluer que si la politique d’entreprise que l’on met en place est soutenue à tous les niveaux. Les chartes et les accords peuvent éveiller les consciences, mais rien ne remplace une politique traduite concrètement, au quotidien. Et les engagements doivent impérativement être suivis car si l’entreprise ne les applique pas, cela se dira très vite sur les réseaux sociaux... Et nous perdrions alors en crédibilité vis-à-vis des candidats et collaborateurs, et donc en attractivité.

## En chiffres :

**30 %**

de chiffre d’affaires en plus par salarié pour les entreprises pratiquant une politique inclusive.

Source : Étude « Diversité et inclusion : faire de l’inclusion un levier de transformation des organisations », Deloitte, janvier 2020.

**19 %**

des entreprises dont les équipes dirigeantes affichent une diversité supérieure à la moyenne sont 19 % plus innovantes que les autres.

Source : Étude "Inclusive Cultures Have Healthier and Happier Workers", Boston consulting Group, septembre 2021.

1 - Mozaïk RH  
Depuis quinze ans, Mozaïk RH aide les diplômés d’origines sociales et culturelles diverses à obtenir des postes à la hauteur de leurs compétences. Ce cabinet de recrutement d’un nouveau type est devenu la grande référence en matière d’approche de la diversité et de l’inclusion dans le monde des ressources humaines. Sa fondation, créée en 2016, est à l’origine de deux grands événements : le top 10 de l’inclusion (2016-2019) et le Sommet de l’inclusion économique (2022).

# mots qui parlent de nous...

Ils résonnent à nos oreilles, sous nos yeux. On a l'impression qu'ils sont partout... Certains mots ont la cote. Mais que disent-ils de notre société, de notre époque ? Petit lexique des termes tendance.

## La glottophobie

À l'origine de ce mot aux airs barbares, il y a la glotta, la langue, et la phobie, la peur – soit : les préjugés que nous pouvons avoir face à des usages différents de notre langue. Accent, patois, tournures de phrases... Nous avons tendance à considérer – particulièrement en Île-de-France – que nos usages sont justes. Que le rose, par exemple, se prononce avec un o fermé, quand le Sud le fait chanter en l'ouvrant. Le fait de parler différemment peut entraîner du mépris et même une discrimination de la part de personnes qui se sentent « du bon côté de la langue ». Et vous, vous êtes plutôt « pain au chocolat » ou « chocolatine » ?

## UN FLEXITARIEN

Apparu dans les années 1990 aux États-Unis, le flexitarisme est une pratique alimentaire qui vise à ne manger de la viande qu'occasionnellement. Autrement dit, un flexitarien a une forte tendance à consommer des plats végétariens, et de temps en temps, pour faire plaisir à Mamie ou à l'occasion d'une plancha estivale, il s'autorise un croc de poulet. D'ailleurs, comme les végétariens, le flexitarien est motivé par le respect de la vie animale, la protection de la planète, et sa propre santé. Le flexitarisme est pratiqué par certains comme une transition vécue chacun à son rythme vers le végétarisme – d'où l'idée de « flexible ».

... (et qu'on a envie de mieux comprendre)

# SORORITÉ

Face à fraternité (du latin *confraternitas*, « relation entre frères ») s'est déployé le terme sororité (sur un modèle similaire, à partir de sœur). Au début des années 2000, la quatrième vague de féminisme prend son essor sur les réseaux sociaux. Les femmes prennent la parole sur les agressions qu'elles subissent au quotidien. #Metoo, popularisé en 2017, est ainsi un mouvement mondial qui sort de l'ombre les violences sexuelles vécues par de nombreuses femmes. À cette occasion, nombreuses sont les réactions sorores de compassion – de femme à femme. Comme le message du collage : « Unetelle, on te croit ».

## l'upcycling

Vous est-il déjà arrivé de récupérer des palettes pour en faire du mobilier de jardin ? Ou de créer une table d'appoint à partir d'une bobine de câble de chantier ? Sans peut-être le savoir, vous avez alors « upcyclé » – ou encore « surcyclé », en français : à partir de matériaux destinés à être jetés, vous avez créé des objets d'utilité supérieure. À la différence du simple recyclage, l'upcycling apporte à une démarche écologique standard l'idée de valeur ajoutée – parce qu'on a créé soi-même à partir de matériaux destinés à la benne. D'ailleurs, nombreux sont les artistes contemporains (Vik Muniz, Guerra de la Paz, etc.) qui subliment nos déchets en les upcyclant.

## L'INCLUSIVITÉ

Handicap, confession religieuse, couleur de peau, genre et orientation sexuelle... L'inclusivité est le fait d'accueillir toute personne d'égale à égale quelles que soient ses différences, et de faciliter son quotidien. Être inclusif est d'abord un positionnement individuel, dans notre rapport à l'autre : « Je t'accepte tel que tu es, je ne te juge pas. » Mais c'est aussi un choix que peuvent défendre les organisations en interne et en externe. Objectifs affichés : aller vers l'égalité, en finir avec les *a priori*, vivre ensemble avec nos différences.

## SOBRIÉTÉ

À l'origine, la sobriété implique une idée de modération. On peut ainsi parler d'une « élégance sobre » qui serait l'inverse d'une allure voyante. Ou encore, dans un portrait, de la « sobriété de gestes » d'une personne économique en mouvements. Mais avec la crise climatique, la sobriété s'invite dans les propos sur nos consommations : énergies, consommation de viande, vacances lointaines... Aujourd'hui, on peut être sobre parce qu'on n'a pas bu d'alcool durant tout un mois (*dry January*) ; on peut l'être aussi parce qu'on opte pour des emballages sans plastique ou qu'on priviliege les achats en circuit court.

## slow working

Imaginez un début d'après-midi chargé en réunions, en comptes-rendus, en notes et échanges avec vos collègues. Pas une minute pour souffler, vous poser et prendre le temps de la réflexion. Et comme dans un engrenage, vous vivez à vitesse accélérée. « Et si le problème est l'accélération, alors la résonance est peut-être la solution », écrivait le

philosophe allemand Hartmut Rosa. Le *slow working* vous offre donc une alternative pour trouver le bon rythme. Il ne s'agit pas de ralentir pour ralentir mais bien de vous accorder du temps. Le temps de vous concentrer plus longtemps sur une tâche afin de mieux l'accomplir, le temps de prendre une pause et de souffler pour vous reconcentrer,

le temps aussi de mieux prioriser les tâches à accomplir dans votre travail. Le mouvement slow vous invite donc à entrer en résonance avec vous-même, votre environnement, à faire un pas de côté pour être mieux à l'écoute de vos collègues et du monde extérieur. Loin de faire l'éloge de la lenteur, le *slow working* est plutôt l'allié de l'efficacité. À essayer ?



# Vers l'équité et au-delà

---

**Inscrite dans la devise de notre pays**, l'égalité implique que chacun·e soit traité·e avec justice et selon ses besoins. Mais au-delà d'une nécessité d'équité, n'est-ce pas la société dans sa globalité qui gagnerait à prendre en compte les singularités ?

---



Catherine Arbaud  
directrice de communication du LOU Rugby

Elhem Mekhaled  
boxeuse et collaboratrice Matmut

Ugo Didier  
nageur handisport et soutenu par Mgéf

« Il est temps que nous soyons considéré-e-s comme des sportif-ve-s avant tout »

---

**Vecteur de valeurs partagées, le sport est rassembleur.** Ses vertus multiples, et unanimement reconnues aujourd’hui, irriguent bénéfiquement notre société au quotidien. Il est un fabuleux transmetteur et facilitateur. Par essence éducatif, le sport arme, forge et aide ses pratiquants à s’adapter aux différentes situations de la vie, à s’ouvrir à l’autre, emmenant dans son sillage notre société vers plus d’inclusion et d’équité. Néanmoins, l’inclusion par le sport n’est pas automatique. Loin de là. Premier obstacle à celle-ci, l’inclusion au sein même du sport, étape indispensable et souvent compliquée.

Engagé-e-s dans le programme Le Sport TRÈS collectif de la Matmut, nos invité-e-s ont accepté de partager leur expérience, leur ressenti et leurs idées au cours d’une table ronde sur le thème de l’inclusion dans le sport : un moment d’échanges riches avec, en ligne de mire, toujours plus d’inclusion.

---



Alexis Hanquinquant  
paratriathlète

Lucile Cypriano  
pilote de course

Célia Lixon  
handipongiste et collaboratrice Matmut

### Où en est-on de l'inclusion dans le sport en France ?

**Ugo Didier :** D'un point de vue médiatique, je dirais que ça évolue dans le bon sens. Les Jeux de Tokyo, en 2020, ont pour la première fois donné un éclairage important au handisport avec des directs sur France Télévisions, par exemple. Cette visibilité est essentielle pour faire progresser l'inclusion. Personnellement, j'ai commencé la compétition en catégorie valide ; je croyais que les catégories handi étaient réservées aux personnes en fauteuil. Aujourd'hui, même si tout est loin d'être parfait, la visibilité handi s'est améliorée.

**Lucile Cypriano :** Quand j'ai débuté dans le sport automobile, en 2003, il n'y avait quasiment pas de femmes, je n'avais pas de modèles. J'ai le sentiment qu'il y a aujourd'hui beaucoup plus d'actions en faveur de l'inclusion. Avec ma partenaire, Gabriela Jílková, on est en mesure de répondre présentes au championnat de France GT4<sup>1</sup> grâce au Volant Matmut 100 % féminin. Et cinq femmes ont participé aux dernières 24 heures du Mans. Du jamais-vu !

**Catherine Arbaud :** Je vais dans le même sens que Lucile. Pour ma part, j'assure la communication de LOU Rugby (Lyon), classé au Top 14 depuis une vingtaine d'années. À titre personnel, il m'a fallu jouer des coudes pour m'imposer dans cet univers masculin. Côté club, si on fait le bilan, on a une équipe féminine Élite seniors, et aussi une association, Les Elles du Lou, qui soutient, grâce à l'appui de professionnel·le·s, le développement du rugby féminin. C'est plutôt pas mal, non ?

**« La visibilité est essentielle pour faire progresser l'inclusion. »**

Ugo Didier

**Mais comme le dit Ugo, il y a encore beaucoup à faire. Comment, selon vous, renforcer l'équité dans le traitement ?**

**Célia Lixon :** Le premier levier est de faciliter l'accès au sport. Il y a actuellement trop peu de personnels et un manque de structures. Pour les catégories handi, il est parfois très compliqué de savoir à qui s'adresser. J'ai pour ma part monté une section au sein de mon club valide – parce qu'il n'y en avait pas. J'ai dû tout faire seule, et la pêche aux infos a été un véritable parcours de la combattante !

**Ugo Didier :** Parler d'équité dans le handisport est primordial. En natation handisport, il y a quinze catégories. On est classifié selon des normes sportives et médicales. En fonction d'un bilan, on va intégrer telle ou telle catégorie. L'idée, à l'origine, c'est de rendre le sport le plus équitable pour tous. Mais ces classifications sont sujettes à débat et on constate des inégalités dans certaines catégories. Le problème, c'est le côté subjectif de la classification. Dans l'idéal, pour plus d'équité, il faudrait des données chiffrées avec des mesures de force, ce qui est techniquement possible. Mais qui, pour l'instant, n'est pas en place.

**Alexis Hanquinquant :** Certaines fédérations gèrent à la fois les catégories valides et les para. Mais pour certains sports, para et valides sont gérés par deux fédérations distinctes. Je suis convaincu que le développement du parasport viendra de la reconnaissance des valides. Qu'il faut avant tout accompagner les sportifs en tant que sportifs, qu'ils soient para ou valides. Quand il y a des stages où s'entraînent ensemble les para et les valides, il est évident que chacun y gagne. Partager autour du sport casse les barrières. On est là pile dans ce qu'est la logique d'inclusion.

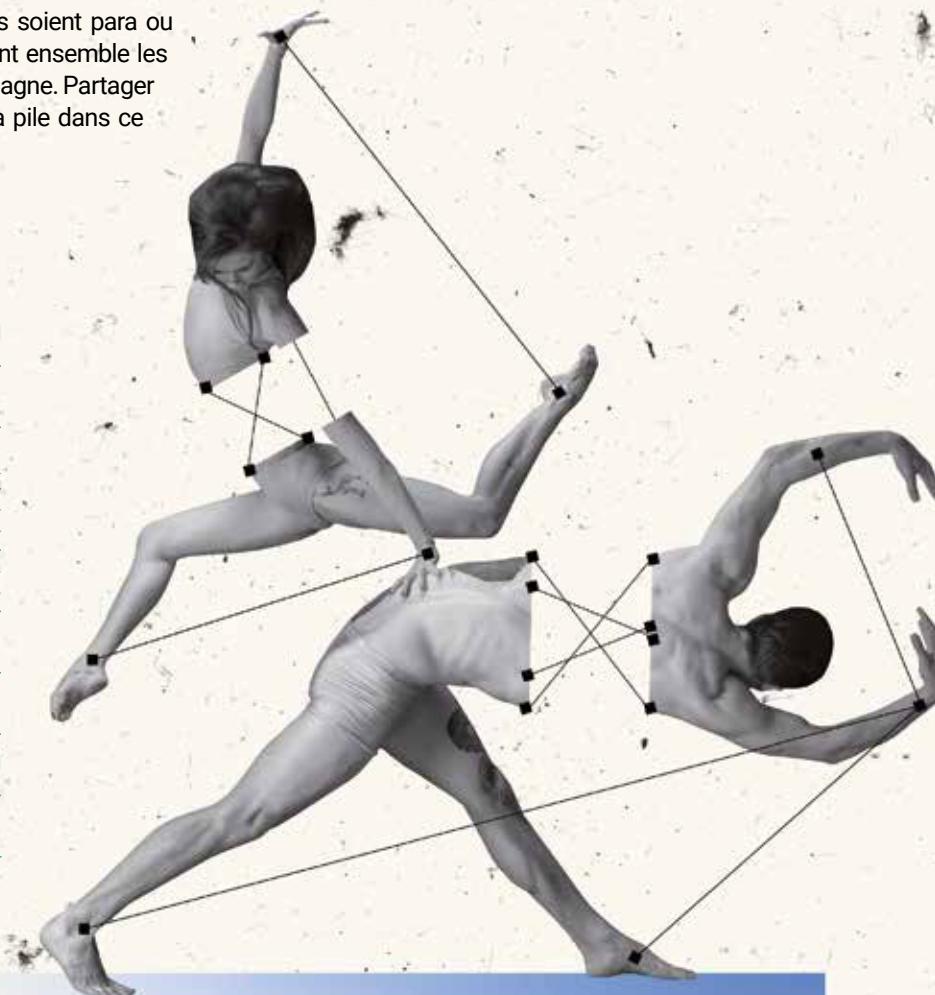
**Célia Lixon :** Je vais complètement dans le sens d'Alexis. Personnellement, ça me fait du bien de jouer avec des gens comme moi. Mais pour moi, jouer avec des valides, c'est aussi être dans le partage. Dans mon club, quand je me suis retrouvée en situation de handicap, tout le monde faisait attention. Maintenant, c'est passé : je suis une sportive, point. Il faut que toutes et tous puissent pratiquer ensemble.

**Elhem Mekhaled :** En sport comme dans la vie, les femmes doivent prendre conscience qu'elles sont capables, et n'écouter personne d'autre qu'elles-mêmes. Ne pas attendre qu'on vous cède la place mais la prendre. En ce qui concerne les femmes dans les sports dits masculins, ça doit d'abord venir de nous : on doit pouvoir suivre son envie et s'inscrire en club quel que soit le sport qui nous fait envie. Mais il y a aussi l'éducation. Mon père m'a encouragée à toujours mieux faire, à me dépasser – la question n'était pas de savoir si j'étais un gars ou une fille. Et c'est ce que je fais aujourd'hui. Voilà pourquoi je suis convaincue que l'éducation des garçons et des filles devrait se faire sans distinction, simplement via l'encouragement de ce que l'enfant a envie de faire.

**Catherine Arbaud :** Il y a un problème dans les structures mêmes des clubs qui sont la plupart du temps dirigés par des hommes. Et puis, quand on est une femme et qu'on a envie d'aller sur le terrain, de s'impliquer en tant que bénévole, c'est

**« Pour favoriser un traitement à égalité, l'éducation des filles et des garçons devrait se faire sans distinction, simplement par l'encouragement. »**

Elhem Mekhaled



parfois mal perçu dans l'entourage. Le regard doit changer pour que quiconque puisse s'impliquer à sa mesure dans le sport. À l'heure actuelle, les femmes et les hommes qui font du sport à haut niveau doivent en plus gérer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Et il n'est pas rare que ça pose des problèmes avec leur entourage.

### Quelles actions peut-on envisager pour rendre le sport accessible à tous·tes ?

**Catherine Arbaud :** Je suis convaincue qu'il faut miser sur plus de visibilité pour que les femmes puissent prendre leur place dans n'importe quel sport. Nous réalisons des opérations de communication via des éducateurs qui vont dans les quartiers. Pas question qu'ils ne s'adressent qu'aux garçons : on va chercher tout le monde, garçons, filles, quels que soient les milieux ! Et je suis certaine que pour représenter les femmes dans les univers sportifs masculins, il est essentiel de travailler main dans la main avec les hommes, et d'avancer ensemble.

**Alexis Hanquinquant :** Il faudrait qu'un maximum de clubs soient en mesure d'accueillir tous les sportifs. C'est loin d'être le cas.

**Célia Lixon :** Oui, on a réellement besoin de moyens. On le voit lors d'actions comme celles de la Matmut : les gens se mobilisent, il y a des prises de conscience, des engagements. Il faudrait plus d'organisations qui portent le message, qui sponsorisent le sport en catégories valides et para.

### Comment amener le grand public à la pratique sportive ?

**Ugo Didier :** On a parlé du rôle fondamental des médias, particulièrement pour le handisport. Mais pour nous qui sommes engagé·e·s dans la défense de valeurs inclusives, aller au contact du public dans les entreprises, les fédérations, les écoles, est très important. Quand on est en situation de handicap, ça permet de faire passer des messages sur le fait qu'on n'est pas pour autant limité. Et bien sûr, c'est une manière de dire à toutes les personnes en situation de handicap que oui, c'est possible.

**Elhem Mekhaled :** Trois points sont essentiels pour inciter à la pratique sportive : la visibilité, l'accessibilité et l'échange. Je me rends visible pour partager mes valeurs. Par exemple, en février, lors d'un combat au Madison Square Garden, je suis arrivée en robe de soirée. J'ai fait le show : je voulais montrer qu'on peut être une femme et faire de la boxe. Quand j'ai des messages sur les réseaux, je réponds – c'est l'accessibilité. Et je partage les vidéos de filles qui font du sport – c'est l'échange et la sororité.

## « Partager autour du sport casse les barrières. On est là pile dans ce qu'est la logique d'inclusion. »

Alexis Hanquinquant

**Alexis Hanquinquant :** On se sent mieux dans sa tête et dans son corps quand on fait du sport. Ça paraît simple, mais c'est un message essentiel qu'il faut dire et redire. Le sport permet de changer, d'aller vers le mieux. Alors oui, on peut ne pas se sentir légitime à faire du sport quand on est en situation de handicap ou autre à cause des critiques qu'on a peur de recevoir. Mais de toute façon, on n'évite jamais le regard des autres.

**Lucile Cypriano :** Nous, les filles dans des sports dits « masculins », on continue d'attirer l'attention quand on entre dans le paddock. Mais il y a vingt ans, on se moquait carrément de nous, on nous disait qu'on n'était pas à notre place. Alors qu'aujourd'hui il y a de l'admiration dans les regards. La course auto, comme tous les sports en fait, n'est pas réservée aux mecs. C'est un sport, un point c'est tout. Et le regard des gens change. Ce qui compte, c'est ce qu'on fait, pas comment les autres le perçoivent. C'est ce message que je voudrais transmettre pour que toutes les personnes qui veulent faire du sport ne s'arrêtent pas à ce qu'on pourrait penser d'elles.

**Alexis Hanquinquant :** Exactement. Et si je peux paraphraser un fast-food célèbre : faites du sport comme vous êtes ! ◆◆◆

# (Re)faire du cinéma un art accessible à tous



## Et si on se faisait un petit ciné, ce week-end ?

Loisir populaire par excellence, le cinéma fait d'autant plus parler de lui qu'il est à l'origine de nombreuses stars autour desquelles on se fédère, ainsi que de mythologies qui traversent la société. Pourquoi, alors, devrait-on encore tolérer que des personnes en soient exclues ? Que parmi les quelque 8,7 millions de personnes atteintes de handicap sensoriel en France, nombre d'entre elles ne puissent pas se faire « un petit ciné » ?

## En quoi consiste l'audiodescription ?

L'audiodescription est une technique de description destinée aux personnes aveugles ou malvoyantes. Elle consiste à décrire les éléments visuels d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle au public non voyant ou malvoyant pour lui donner les éléments essentiels à la compréhension de l'œuvre (décor, personnages, actions, gestuelle). Le texte enregistré est calé entre les dialogues et les bruitages et mixé avec le son original. Cette description visuelle permet au public en situation de handicap de se laisser porter par ses propres émotions et accéder à l'intention de l'œuvre cinématographique. L'audiodescription implique un savoir-faire professionnel de manière à équilibrer descriptions et dialogues - et ne pas submerger le public de mots. Pour recevoir l'agrément CNC permettant leur exploitation, les films français doivent, depuis 2020, être livrés avec leurs sous-titres pour personnes sourdes et malentendantes et leur audiodescription (une population qui compte 1,5 million de Français-e-s).

C'est de ce constat – de cette injustice – qu'est partie la Matmut pour élaborer son programme Ciné inclusif dans le cadre de son engagement pour les arts créé en 2022. Présente cet été, en Charente-Maritime, sur les festivals Soeurs Jumelles (Rochefort) et au Festival La Rochelle Cinéma, ainsi qu'en septembre au Festival Play it Again (partout en France), la Matmut contribue à des propositions de séances audiodécrivées pour personnes malvoyantes et sous-titrées pour personnes sourdes et malentendantes.

*« Ils souhaitent avoir un socle commun, des références à partager avec leurs proches. »*

**Marie Gaumy,**  
fondatrice et chargée de production des Yeux Dits

Un programme impulsé par la rencontre avec l'association Les Yeux Dits que la Matmut soutient depuis deux ans et dont la fondatrice, Marie Gaumy, ambitionne de « rendre 100 films du patrimoine français 100 % accessibles » via l'audiodescription et le sous-titrage. Autre initiative soutenue, l'application La Bavarde reconnaît les premiers sons d'un film, et lance alors l'audiodescription via le casque de la personne en situation de handicap. Avec un lancement prévu début 2024, La Bavarde prévoit de proposer l'accessibilité à une cinquantaine de films... pour commencer !

—  
[www.les-yeux-dits.fr](http://www.les-yeux-dits.fr)

# Emploi des femmes, des initiatives pour faire reculer les inégalités

---

**Selon le Forum économique mondial**, il faudrait 132 ans pour atteindre la parité femme-homme<sup>1</sup>. Malgré l'ambition de faire de cette question la grande cause du quinquennat présidentiel (2017-2022) et des actions variées vers la parité (UE, associations, fondations d'entreprise, etc.), les inégalités d'accès à l'emploi, de salaire, de représentation dans les sphères dirigeantes restent importantes.

---

Certains domaines, comme les sciences ou les filières numériques, accueillent toujours davantage d'hommes que de femmes. Mais les initiatives se multiplient pour, d'une part démanteler les *a priori* dès les plus jeunes âges, et d'autre part encourager concrètement les femmes à se saisir également de ces métiers.

Selon plusieurs études indépendantes, détaillées par le programme de recherche américain Women and Foreign Policy<sup>2</sup>, les pays qui progressent en parité augmentent leur croissance économique. De quoi se motiver !

Sur ces sujets, nous avons discuté avec deux représentantes d'associations soutenant les femmes dans l'emploi. Luzia Altayrac est responsable des partenariats de l'association Force Femmes qui soutient les femmes de plus de 45 ans dans leur retour à une activité. Quant à Peggy Vicomte, elle représente, en tant que déléguée générale, l'association Femmes@Numérique qui fait le lien entre différentes organisations pour faire une place aux femmes dans les métiers de la tech.

1 - Source : Economic Forum, Global Gender Gap Report 2022.  
2 - <https://www.cfr.org/>



## Luzia Altayrac

Responsable  
des partenariats de  
l'association Force Femmes

### Qu'est-ce que Force Femmes ?

**Luzia Altayrac :** Force Femmes est une association (loi 1901) qui, depuis 2005, accompagne les femmes de plus de 45 ans dans leur retour à l'emploi – en tant que salariée ou dans le cadre d'une création d'entreprise. Depuis la création de l'association, nous avons accompagné quelque 30 000 femmes.

### D'où vient l'idée de Force Femmes ?

**L. A. :** Au départ, des dirigeantes d'entreprise (Véronique Morali – notre directrice –, Françoise Holder ou encore Anne Méaux) constatent un besoin d'aide chez les femmes seniors en recherche d'emploi. L'idée de la mise en place d'une aide spécifique est née.

### Quelles sont les difficultés spécifiques aux femmes seniors ?

**L. A. :** Il existe clairement des freins à l'emploi de la femme senior, parce qu'elle est femme et senior – excès de compétence par rapport au poste, difficultés avec les outils numériques, ou à s'intégrer dans des équipes plus jeunes.

Sur le terrain familial, les femmes retardent leur retour à l'emploi pour aider leurs parents – quand elles n'ont pas en plus la charge des enfants dans le cadre d'une famille monoparentale. Enfin, à compétences égales, le retour à l'emploi de la femme senior demande deux à trois fois plus de temps (9 mois) que celui d'un senior (3 à 4 mois) !

**À compétences égales,  
le retour à l'emploi de la  
femme senior demande  
deux à trois fois plus de  
temps que celui d'un  
senior.**

### Comment intervenez-vous ?

**L. A. :** Nous mettons en contact la candidate avec l'un de nos 800 bénévoles référents via l'un de nos sept hub. Ensemble, le·la bénévole et la candidate élaborent un projet professionnel – sur mesure – pas seulement à partir du CV et des compétences, comme le font les conseillers conventionnels, mais en prenant en compte la personnalité de la candidate, ses savoir-faire spécifiques (soft skills). Nos bénévoles sont des expert·e·s (RH, responsables de recrutement, formateurs aux métiers du numérique, etc.) et des entrepreneur·euse·s qui accompagnent les créatrices d'entreprise.

### Votre accompagnement est donc très proche de celui proposé par l'Apec ou Pôle Emploi ?

**L. A. :** Sur le segment des femmes seniors très impacté par la baisse des recrutements, il est d'autant plus important de mobiliser les initiatives. Au-delà de l'accompagnement technique, nous mettons en place un suivi visant à rendre confiance aux candidates en les accueillant de manière individualisée et chaleureuse. Et nous œuvrons à la sensibilisation de l'emploi des femmes seniors au sein de nos entreprises partenaires.

### En quoi l'emploi des femmes, particulièrement les femmes seniors, est-il un enjeu pour l'entreprise ?

**L. A. :** Favoriser la diversité au sein des équipes, c'est assurer le renouvellement de la créativité. Selon une étude Deloitte datée de 2020, les entreprises pratiquant une politique inclusive génèrent jusqu'à 30 % de chiffre d'affaires supplémentaire<sup>3</sup>. Une personne senior apporte une vision plus aguerrie, plus posée. De plus, on le sait, la population vieillit. Favoriser le retour des femmes seniors est une démarche gagnante pour tou-te-s.

<sup>3</sup> - Étude Deloitte Diversité & Inclusion – Janvier 2020.



**Peggy Vicomte,**  
Déléguée générale de  
Femmes@Numérique

**« Il faut s'adresser à tou·te·s : les parents, les professeur·e·s mais aussi les employeur·se·s, les associatifs. Chacun·e d'entre nous est concerné·e »**

#### **Quelle est la mission de Femmes@Numérique ?**

**Peggy Vicomte :** Aujourd'hui encore les femmes n'occupent que 30 % des postes du numérique alors qu'il s'agit de filières en pleine expansion. Depuis sa création, en 2018, Femmes@Numérique œuvre pour la féminisation des filières et des métiers du numérique.

#### **Concrètement, comment procédez-vous ?**

**P. V. :** Les biais et stéréotypes de genre sont profondément ancrés dans notre société : les filles sont encore orientées vers les filières littéraires quand les garçons seraient forcément pressentis pour des carrières scientifiques. Il faut pouvoir s'adresser à tou·te·s depuis les parents, les professeur·e·s mais aussi les employeur·se·s, les associatifs. Chacun·e d'entre nous est concerné·e. Voilà pourquoi Femmes@Numérique a pour ambition d'orchestrer les forces vives et les initiatives au service de l'avancée des femmes dans les métiers du numérique. Nous avons créé une fondation qui rassemble 42 entreprises, et nous fédérons les actions des associations et des instances territoriales. Il s'agit d'une action globale au sein de laquelle nous jouons le rôle de coordinateur.

#### **Pouvez-vous nous donner un exemple ?**

**P. V. :** La Mélée est une organisation occitane que nous accompagnons. Elle organise des ateliers rencontres entre jeunes et professionnel·le·s qui ont un vif succès. À partir de ce constat, nous avons mobilisé l'implication des pouvoirs publics, créé une mise en lien avec d'autres acteurs d'autres territoires, ceci pour que ces ateliers puissent se déployer dans d'autres régions. Nous portons les actions légitimes et impactantes comme celles de La Mélée à un niveau supérieur de manière à mettre en place des systèmes solides (accompagnement financier, structure, etc.) favorables à l'intégration des filières du numérique par tout·e·s. On ne peut plus se contenter de simplement encourager les jeunes filles et les jeunes femmes vers ces filières quand on sait qu'elles risquent de se retrouver dans une impasse. Aujourd'hui, il y a une volonté politique. Mais il faut structurer au niveau national l'orchestration de tou·te·s les acteur·rice·s qui travaillent pour ces valeurs. C'est ce que Femmes@Numérique fait au quotidien.

## La Matmut agit aux côtés de ses partenaires

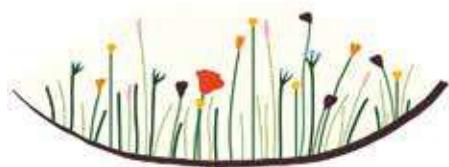
« Pourquoi se passer de 50 % des compétences ? » Ce slogan porté par la Fondation Femmes@Numérique résonne avec les engagements de la Matmut. Forte de ses valeurs mutualistes et consciente de l'importance d'accompagner les femmes à tout âge de la vie, la Matmut s'engage auprès des acteur·rice·s sur le terrain. En accompagnant Force Femmes et Femmes@Numérique, la mutuelle renforce son action portée par une politique RSE constituée de trois piliers fondamentaux : le développement durable, l'inclusion et la santé/le bien-être. L'inclusion par l'emploi est un combat essentiel qui redonne de la dignité et contribue à renforcer l'égalité femmes-hommes.

# L'INSA Rouen, une formation d'ingénieur·e·s engagée pour l'inclusion

---

**En France, 24 % des ingénieurs sont des femmes**, une non-parité logique puisque seulement 30 % des étudiants ingénieurs sont des étudiantes. Un chiffre qui stagne depuis presque dix ans selon les chiffres de l'association Femmes Ingénierues.

---



La Fondation INSA Rouen Normandie compte 40 % de femmes parmi ses 2 000 élèves étudiant·e·s et doctorant·e·s. Engagée sur les thématiques d'inclusion, la Fondation défend un modèle « Humaniste et Responsable » au sein de l'établissement public INSA Rouen Normandie formant des ingénieur·e·s.

Grâce à une convention de mécénat, la Matmut soutient notamment la « Mission égalité femmes-hommes » portée par la Fondation. Soutien aux élèves de collèges et de lycées dans leur choix d'orientation scientifique à travers le dispositif des Cordées de la réussite, projets de mentorat, actions de sensibilisation et de mobilisation des élèves-ingénieurs à l'égalité femmes-hommes dans le numérique... C'est une véritable démarche de lutte contre les stéréotypes qui est engagée conjointement par la Fondation et la Matmut, alors que les femmes sont notoirement sous-représentées dans les emplois de l'informatique et du numérique. À la rentrée 2020, seulement 29 % des étudiantes se tournaient vers des formations d'ingénieurs contre 86 % d'entre elles qui entraient en formations paramédicales et sociales<sup>1</sup>. Convaincue du rôle des entreprises dans la recherche d'égalité, et ce dès l'école, la Matmut soutient les acteurs de terrain pour faire bouger les lignes.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de la Fondation INSA Rouen Normandie [www.insa-rouen.fr](http://www.insa-rouen.fr)

1 - Chiffres clés - Édition 2022 "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" - Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances.

# Sobriété, où en êtes-vous ?

## BILAN CARBONE EXPRESS

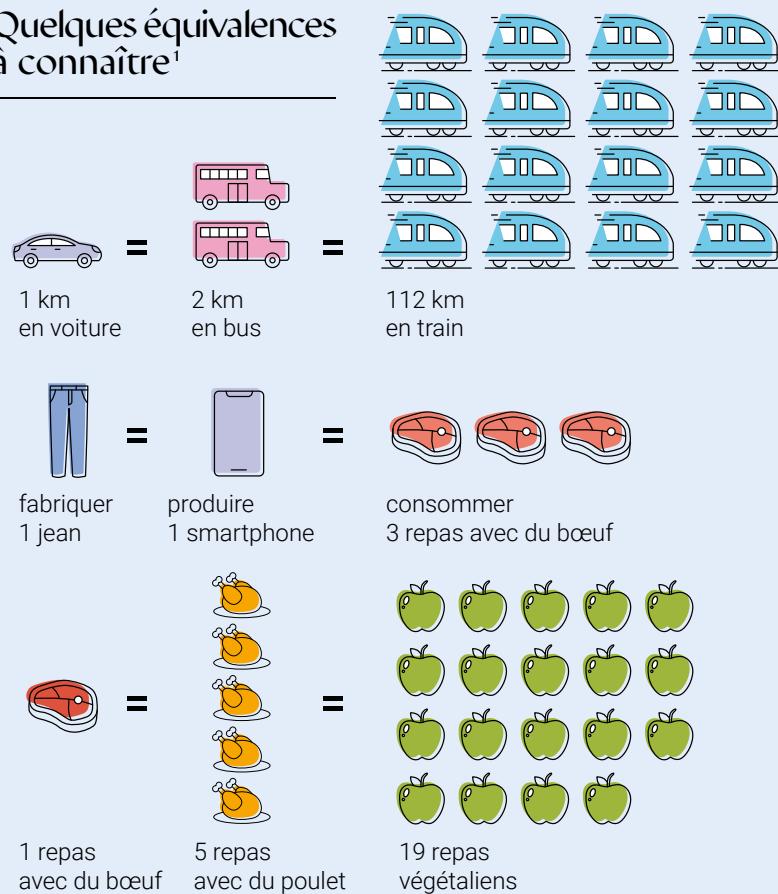
On le sait, nous devons désormais aller vers plus de sobriété (retrouvez la définition dans le lexique). Le consensus scientifique est catégorique : les activités humaines, et plus précisément les émissions de gaz à effet de serre induites par nos modes de vie, sont la cause du réchauffement climatique.

Exemple : en 2023, les scientifiques considèrent que la Terre s'est réchauffée d'environ 1,1 °C par rapport à l'ère pré-indus-

trielle. Pour rester sous la barre fatidique des fameux 1,5 °C de réchauffement global de l'Accord de Paris (2016), chaque être humain devrait limiter son bilan carbone individuel à 2 tonnes de CO<sub>2</sub>e par an d'ici à 2050.

Deux tonnes, ça peut paraître peu, surtout quand on sait qu'on émet en moyenne 10 tonnes de CO<sub>2</sub>e par personne en France (Carbone 4, 2022). Mais c'est plus que faisable !

### Quelques équivalences à connaître<sup>1</sup>



Vue sous cet angle, la transition n'est plus du tout une grande privation, plutôt une grande substitution. Et surtout, le passage à l'action a une autre grande vertu : il rend optimiste ! C'est la meilleure façon de surmonter les sentiments de peur et d'impuissance que ce vaste problème peut suggérer. On y gagne collectivement, mais aussi et surtout vous personnellement. C'est l'occasion de se débarrasser du superflu pour se concentrer sur l'essentiel et sur ce qui rend heureux !

### À VOTRE TOUR MAINTENANT

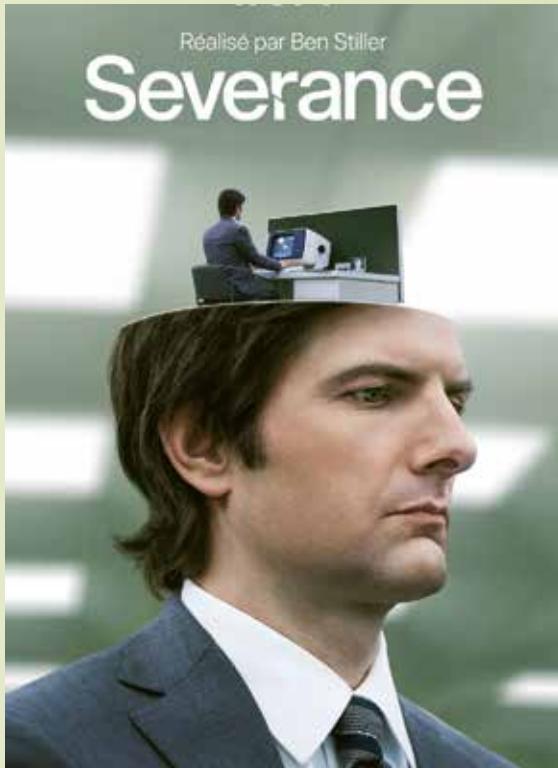
Comme nous ne gérons bien que ce que l'on mesure, nous vous proposons, avec le concours de la plateforme carbone pour entreprise Sami<sup>2</sup>, de prendre 10 minutes pour calculer votre empreinte carbone actuelle grâce à un test facile et pédagogique (scanner le QR Code).

Vous pourrez ainsi comparer vos résultats à ceux des autres lecteur·trice·s d'Octave (les résultats sont anonymes).



1 - Source : <https://impactco2.fr/>  
2 - <https://www.sami.eco/>

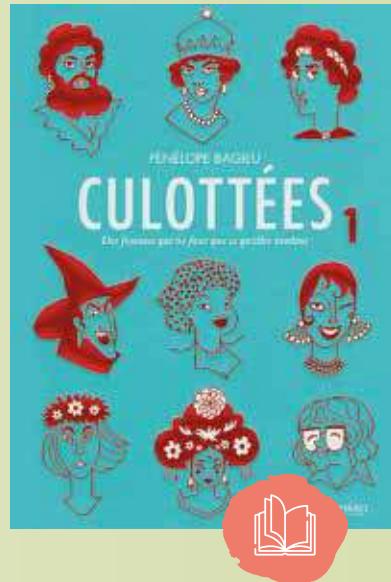
# À PILOTER



À voir

## Severance

Avez-vous déjà rêvé de laisser vos problèmes de la maison une fois arrivé-e au bureau et inversement oublier tous les tracas du bureau quand vous rentrez chez vous ? Seriez-vous vraiment plus heureux-euse ? C'est la question posée par la série Apple TV+ "Severance" réalisée par Ben Stiller. Le pitch : au sein de Lumon Industries, une puce est implantée dans le cerveau des collaborateur-trice-s pour leur permettre d'effacer tous leurs souvenirs personnels dès qu'ils arrivent au bureau. Enfin, la vraie séparation de la vie pro et perso, mais finalement, est-ce vraiment souhaitable ? En s'échinant à explorer le sujet, la série ne laisse pas indifférent-e et remet sur la table les questionnements liés au travail moderne émergent. Quelle personne sommes-nous au bureau et en dehors ? Serions-nous plus efficaces au travail si nous laissions toute identité sur le pas de la porte du bureau ? Évidemment, l'histoire dégénère et les héros tentent de comprendre qui ils sont. Une saison 2 pointe bientôt le bout de son nez...



À lire

## Culottées

de Pénélope Bagieu

Joséphine Baker (danseuse et résistante), Thérèse Clerc (militante féministe), The Shaggs (rock stars), Wu Zetian (impératrice chinoise du VII<sup>e</sup> siècle), Frances Glessner Lee (miniaturiste du crime), Agnodice (gynécologue de la Grèce antique)... Leur point commun ? « Des femmes qui ne font que ce qu'elles veulent » et elles apparaissent toutes dans les deux tomes de la BD "Culottées", créée par Pénélope Bagieu. Dans chaque album, vous retrouverez 15 histoires de vies incroyables de filles ou de femmes qui ont bravé les interdits ou les normes sociales de leur époque. Astronaute, journaliste, chanteuse, impératrice, activiste ou encore athlète, c'est l'Histoire avec un grand H racontée au travers de parcours exceptionnels. Les histoires ont été adaptées en 30 épisodes animés sur France Télévisions > à retrouver sur la chaîne YouTube @francetvslashstudio.

—

Éditions Gallimard, 144 pages.



À utiliser

## StreetCo

Marcher sans obstacle lorsque notre mobilité est réduite ? C'est le rêve de beaucoup de personnes en situation de handicap, et il est devenu réalité grâce à l'app StreetCo. Totalement gratuite, elle permet à chacun-e de calculer son itinéraire en ville en évitant les parcours non accessibles grâce aux signalements des autres utilisateurs. Collaborative à la manière de Waze, cette solution créée en 2016 par Arthur Alba permet aux personnes à mobilité réduite, aux familles avec des poussettes ou encore aux porteurs de valises de changer leur rapport à la marche en ville.





matmut