

FICHES PRATIQUES

Faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation d'obésité

6 fiches pour agir concrètement



LE PROJET INTERREG ASPIRE

Le projet **Interreg ASPIRE** (Adding to Social capital and individual Potential In disadvantaged REgions) est un projet européen dont le budget est de 10,2 millions d'euros, financé par le FEDER*. Il se déroule sur 4 ans, de 2019 à 2023, entre les territoires du nord de la France et du sud de l'Angleterre. Il réunit 14 partenaires du secteur public, associatif et privé.

Par le biais de l'**innovation sociale**, ASPIRE s'adresse aux personnes en situation de surpoids ou d'obésité et/ou au chômage. Il permettra aux personnes menacées d'exclusion économique de reparticiper activement à l'économie, en redonnant aux bénéficiaires des compétences, des savoir-faire et des savoir-être à propos de l'alimentation, l'activité physique adaptée et le bien-être.

*FEDER : Fonds européen de développement régional

LE PROGRAMME VIVONS EN FORME

Le programme « **Vivons en Forme** » VIF®, porté par l'association FLVS, est engagé de longue date dans la lutte contre l'obésité, le surpoids et les inégalités sociales.

Dans le cadre du projet Interreg ASPIRE, VIF® transfère son expertise en promotion de la santé basée sur les changements de comportements, pour accompagner les personnes en situation d'obésité et au chômage.

Ainsi, VIF® propose le livre blanc : « **Faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation d'obésité** » à destination des employeurs. Ce livre blanc donnera des leviers aux collectivités et institutions pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi, et sera également une ressource précieuse à destination des entreprises pour l'embauche et pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'obésité.

LE PRINCIPE DES FICHES PRATIQUES

L'objectif des fiches proposées dans ce livre blanc est d'apporter des solutions concrètes pour lutter durablement contre les préjugés qui subsistent à l'embauche et en entreprise envers les personnes en situation d'obésité :

→ en donnant des clefs pour faire évoluer les représentations.

→ en plaçant l'entreprise comme acteur majeur **pour une société plus inclusive**, tirant le meilleur de la diversité de ses collaborateurs.

FICHES PRATIQUES

6 thématiques autour de la discrimination en lien avec l'emploi :

03

Défaut de personnalité, un préjugé installé à combattre.

04

Favoriser la diversité des profils au sein des équipes : un atout majeur pour l'entreprise.

01

Obésité et santé : prenons garde aux généralités.

02

L'obésité : un frein à la forme physique ?

05

Les personnes en situation d'obésité : exclues des postes à responsabilités ?

06

Victime ou témoin de discrimination : comment agir ?

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

La discrimination est un traitement défavorable envers une personne et qui remplit 2 conditions cumulatives :

- Être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...);
- Relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

La discrimination est illégale et sanctionnée dans toutes les situations.

EN FRANCE, 12 CRITÈRES PRINCIPAUX ONT ÉTÉ DÉFINIS :



Origine géographique, nom de famille, lieu de résidence



Appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race



Langue parlée (autre que le français)



Sexe ou identité de genre



Situation de famille, grossesse ou maternité



Orientation sexuelle ou mœurs



Apparence physique



Âge



État de santé, handicap, perte d'autonomie



Caractéristiques génétiques



Religion, convictions politiques ou activités syndicales



Précarité de la situation économique, domiciliation bancaire

Toute distinction ou traitement inégal fondés sur ces critères sont interdits, que la discrimination soit :

- **directe** : nettement visible, voire affichée ou revendiquée,
- **indirecte** : des mesures apparemment neutres défavorisant, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

Dans ce livre blanc, nous allons particulièrement nous intéresser à celle de l'apparence physique, notamment l'obésité.



INTRODUCTION
Personnes en situation
d'obésité sur le marché
de l'emploi

⇒ Un phénomène d'ampleur et multifactoriel



L'obésité touche une part
importante de la population
française



Près
d'1 adulte sur 5
est en situation d'obésité²

soit
+ de 8 millions
de personnes concernées²

La prise de poids dépend de multiples facteurs

**Elle ne peut pas et ne doit pas être réduite
à un manque de volonté personnelle.**

Le **terrain génétique** rend les individus inégaux
vis-à-vis de la prise de poids : certains prennent plus
de poids que d'autres, plus ou moins rapidement,
alors qu'ils ont les mêmes modes de vie.



Un individu a
2 à 8 fois
plus de risques d'être en situation
d'obésité si des membres de sa
famille le sont eux-mêmes³.

L'alimentation a un impact **plus
complexe** qu'un simple apport
de calories en excès :
**la composition du microbiote
intestinal, le rapport à
l'alimentation ou encore les
changements alimentaires** ont
un impact sur la prise de poids.



Il est faux de présumer que des comportements
alimentaires sains entraîneront, seuls,
une perte de poids.



Le **rôle de l'environnement** est
également important : **troubles
du sommeil, stress, horaires
décalés...** sont autant de facteurs
de risques de l'obésité.

RÉFLÉCHISSONS AUTOUR DE NOUS

Avons-nous tous le même
fonctionnement corporel en termes
d'immunité, d'endurance, de besoins
en sommeil... ?

**Non, nous avons tous
des fonctionnements différents,**
fortement impactés par notre patrimoine
génétique, nos habitudes de vie et notre
environnement.

Obésité et inclusion à l'embauche : quelle réalité ?



Un constat de discrimination
avéré entraînant une perte
de chance

33 % des chômeurs en situation
d'obésité déclarent avoir été confrontés
à des questionnements en lien avec
leur corpulence⁴.

Une femme en situation d'obésité a
**8 fois moins
de chances d'être
embauchée**
qu'une femme qui ne l'est pas⁴.
**C'est 3 fois moins de chances
pour un homme en situation
d'obésité⁴.**



Une discrimination installée
dans les représentations,
voire qui semble être tolérée

45 % ?!!

des demandeurs d'emploi estiment
qu'il est acceptable de refuser un emploi
à quelqu'un du fait de sa corpulence⁴.

Un constat inacceptable qui doit tous
nous pousser à agir !

QUE DIT LA LOI ?



UNE DISCRIMINATION POURTANT CONDAMNÉE

**L'apparence physique fait partie
des critères de discrimination
fixés par la loi :** « Les informations
demandées, sous quelque forme que
ce soit, au candidat à un emploi ne
peuvent avoir comme finalité que
d'apprécier sa capacité à occuper
l'emploi proposé ou ses aptitudes
professionnelles. »

(Article L1221-6 du Code du travail)



Obésité et santé : prenons garde aux généralités



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

D'après une étude américaine,
≥ **près d'1/3 des personnes en situation d'obésité ont un métabolisme qualifié de « normal »⁶.**

Si les indicateurs considérés pour définir cette notion varient, plusieurs études ont confirmé **qu'une partie des adultes en situation d'obésité pouvait en effet présenter une « normalité métabolique »** : absence de syndrome métabolique, bonne régulation et taux d'insuline à jeun dans les normes, etc...

Des données qui vont à l'encontre de l'idée reçue selon laquelle l'obésité est obligatoirement associée à un état de santé invalidant.

« Le risque n'est pas une certitude, c'est-à-dire qu'une personne exposée à un certain risque ne développera pas nécessairement la maladie ».

D'après Hanvey, L. Risque, vulnérabilité, résilience – Implications pour les systèmes de santé. (1997).
Ottawa : Publications Santé Canada.



LES CLEFS POUR COMPRENDRE

L'obésité prédispose à certains risques, c'est indéniable.

En France

1/3 des personnes en situation d'obésité sont diabétiques⁷ et 1/3 sont atteintes d'hypertension⁸. ⇐

Mais si l'obésité accroît le risque de diabète de type 2 ou d'hypertension, **cela ne signifie pas que toutes les personnes en situation d'obésité présentent nécessairement ces complications.**

Le risque d'une maladie, en épidémiologie, correspond à sa fréquence de survenue dans une population donnée, pendant une période déterminée. C'est donc **une probabilité de survenue de la maladie, et non une conséquence de fait.**



L'état de santé est une donnée individuelle, on ne peut pas en tirer de généralités.

Diabète, hypertension... ces maladies chroniques se retrouvent aussi en population générale, et ne constituent pas nécessairement un signe de fragilité invalidant.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En population générale, la prévalence de l'hypertension artérielle atteint 30 %, elle augmente fortement avec l'âge, et touche plus les hommes que les femmes⁹.

L'obésité n'est pas le seul facteur de risque pour l'hypertension, et on estime que dans 90 % des cas, l'origine est inconnue¹⁰.

CE QUE L'ON RETIENT

Ainsi, ce n'est pas parce que l'obésité « se voit » que l'on peut se permettre d'y associer ce préjugé de mauvaise santé par défaut.

Être en situation d'obésité ne signifie pas être en incapacité de travailler, et l'état de santé des personnes concernées est, au même titre que pour les personnes normo-pondérées, une donnée individuelle.



CAS CONCRET

Un emploi refusé à une infirmière en raison de son poids.

Au Canada, une infirmière diplômée postulant dans un hôpital **s'est vu refuser un emploi en raison de son poids jugé « trop élevé »** ; la rendant plus à risque de développer une forme grave de la Covid-19. Après une vidéo devenue virale sur les réseaux sociaux, et un dépôt de plainte, l'avocate Marianne Plamondon rappelle que **l'employeur n'a pas le droit de discriminer sur ce critère et qu'il est hautement problématique que ces paramètres interfèrent dans le processus d'embauche.** Finalement, le centre hospitalier s'est ravisé et lui a proposé une affectation¹¹.

Un cas qui illustre la difficulté du parcours vers l'emploi des personnes en situation d'obésité malgré les qualifications et compétences, mais aussi la réactivité de la société civile sur ces questions.



TÉMOIGNAGE

Adil, conseiller en insertion professionnelle

« Les personnes en situation d'obésité que nous accompagnons ont souvent des parcours complexes marqués par la discrimination. Il en découle généralement une motivation décuplée, et moins de turnover une fois en poste, avec la satisfaction d'avoir enfin trouvé une stabilité et un emploi où ils se sentent bien ».

LES CLEFS POUR AGIR

1

Fermez la porte aux stéréotypes

Gardez toujours en tête que l'apparence d'une personne ne permet pas de présager de son état de santé, qui est une donnée individuelle propre à chacun.



2

N'oubliez pas la médecine du travail

Pour chaque salarié nouvellement embauché, la médecine du travail réalise un examen permettant d'évaluer l'aptitude (physique et psychologique) pour le poste concerné.

Tous les 2 ans, une consultation de rappel est effectuée.



L'obésité : un frein à la forme physique ?



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

≥ **40 % des hommes
en situation d'obésité
et 47 % des femmes en
situation d'obésité ont
un emploi souvent physique,**

contre 37 % des hommes
et 33 % des femmes normo-pondérés¹².

Des chiffres qui viennent questionner l'idée
reçue communément admise selon laquelle les
personnes en situation d'obésité seraient moins
en forme physiquement que la moyenne.

**« Votre corps peut presque
tout faire. C'est votre
tête qui a besoin d'en
être convaincue ».**

Anonyme



FICHE 02

L'obésité : un frein
à la forme physique ?

LES CLEFS POUR COMPRENDRE

La forme physique, une capacité qui diffère d'un individu à l'autre.

La forme physique n'est pas basée sur
la corpulence d'un individu.

Elle diffère chez chaque individu (facteurs
génétiques), et **peut être entretenue et
améliorée grâce à un entraînement personnel.**

Ainsi, un physique dit « sportif » ne présagera
pas nécessairement d'une bonne forme
physique.

**Une personne entraînée et qui s'en sent capable
peut exercer un métier qui demande une
certaine forme physique**, comme être debout
toute la journée par exemple (emplois dans la
sécurité, chefs cuisiniers, infirmières etc...).

Le candidat connaît ses capacités.

Une personne qui postule pour un emploi le fait
car elle **se connaît, connaît ses compétences
et s'en sent capable.** L'entretien d'embauche
est justement là pour questionner et permettre
d'évaluer l'adéquation de la personne au poste.



LE SAVIEZ-VOUS ?

**Les douleurs articulaires :
des maux généralisés à prévenir**

Certains métiers demandent une forme
physique importante, notamment du fait de
périodes de station debout prolongées ou
de gestes répétitifs, et exposent les salariés
à des risques articulaires plus importants.

On a tendance à penser que les personnes en
situation d'obésité sont plus à risque, et donc
à limiter leur recrutement sur certains postes.
Cependant, elles sont loin d'être les seules :

**93 % des Français déclarent souffrir
de douleurs articulaires !¹²**

CE QUE L'ON RETIENT

Plutôt que de limiter par défaut le
recrutement, **une solution durable et
inclusive est de bien intégrer la prévention**
des douleurs articulaires et troubles
musculo-squelettiques, a fortiori pour
les postes à risque, dans la politique santé
et bien-être au travail de l'entreprise,
afin qu'elle puisse bénéficier à tous.

De même, **la mise à disposition de matériel
adapté** (sièges, bureaux...) pour tous les
salariés est un prérequis afin que chacun
puisse se sentir à l'aise à son poste et
dans son environnement professionnel,
et travailler dans les meilleures conditions.

TÉMOIGNAGE

Marie, 25 ans, photographe

« À la fin de mes études, j'ai postulé pour un emploi
d'assistante photographe. J'ai passé plusieurs entretiens
et finalement j'ai eu un bon feeling avec un photographe
freelance qui, suite au développement de son activité, avait
besoin de renfort.

Il a été très honnête avec moi lors de l'entretien : **il m'a
demandé ouvertement si je me sentais capable de rester
debout de longues heures dans la journée et de porter des
cartons lors de la mise en place du matériel.** Je ne sais pas
si cette question était due à mon poids ou s'il la posait à
tout le monde. En tout cas **pour moi, d'un naturel endurant,
ce n'était pas un problème** et j'étais consciente de cette
facette du métier avant de postuler.

Après l'avoir rassuré, il m'a embauchée. Et cela fait
maintenant près de 2 ans que je l'assiste au quotidien
lors des shootings ! »



LES CLEFS POUR AGIR

Entretiens, période d'essai... laissez leur chance aux candidats !

1

Avant d'entrer dans l'entreprise :

l'échange avec le candidat lors de l'entretien
permet de se faire une première idée
de son adéquation au poste. Comme
pour tout candidat rencontré, si le poste
demande une capacité physique particulière,
n'hésitez pas à aborder le sujet.

2

À l'entrée dans l'entreprise :

faites confiance aux candidats dont
les compétences vous conviennent,
et n'oubliez pas que les périodes d'essai
permettent au début d'un contrat
de s'assurer des aptitudes du salarié
au poste pourvu.

3

Une fois dans l'entreprise :

d'une manière générale, il est important de
s'assurer que chaque salarié dispose d'un environnement adapté à ses besoins.
Parfois, de petits aménagements (sièges réglables, bureaux adaptés, double écran...) peuvent faire toute la différence. Et face à certains postes plus à risque, la clef, c'est la prévention, dont tous les salariés doivent bénéficier.



Défaut de personnalité, un préjugé installé à combattre



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

⇒ **67 % des Français pensent que perdre du poids est avant tout une question de volonté¹⁴.**

Une représentation erronée : on sait aujourd'hui que l'obésité est complexe et multifactorielle (patrimoine génétique, alimentation, dérèglements hormonaux, troubles du sommeil, impact du microbiote...) et que le poids ne se régule pas par la seule force du mental.

« Rien au monde, après l'espérance, n'est plus trompeur que l'apparence ».

Charles Perrault



FICHE 03

Défaut de personnalité, un préjugé installé à combattre



LES CLEFS POUR COMPRENDRE

Des préjugés forts et bien ancrés, qui peuvent interférer avec le recrutement.

Les jugements sont à l'origine de la discrimination. Ils sont souvent basés sur des rumeurs et des idées reçues contre lesquelles il faut lutter.

En ce qui concerne l'obésité, l'opinion publique lie à la forte corpulence un préjugé de manque de dynamisme, de motivation, de la passivité et un manque de productivité.

→ Des critères qui vont à l'encontre de ce que l'on recherche chez un candidat ou un membre de son équipe.



La personnalité est propre à chacun : détermination et force de caractère sont liées à des parcours de vie.

La personnalité est influencée par le cercle familial, l'école, les relations avec les pairs et l'expérience, tout au long de la vie. **On ne peut attribuer une personnalité en fonction d'une apparence physique.** Ce préjugé de défaut de personnalité n'a pas lieu d'être.



Quand j'ai commencé à chercher un emploi, j'ai très mal vécu qu'on doute de mes compétences."

Gabrielle Deydier, autrice

On ne naît pas grosse, Éditions Goutte d'Or (2017) - Extrait d'une interview parue sur lesechos.fr

Le partage des valeurs et la cohésion d'équipe sont les moteurs de l'entreprise.

Cela paraît évident, mais quel que soit leur poids, **les salariés d'une entreprise sont animés par des valeurs communes et partagent les mêmes objectifs : la fierté d'apporter sa pierre à l'édifice et d'aller dans une direction commune**, qui sont, pour toute entreprise, des moteurs forts. **Une entreprise qui porte des valeurs inclusives et alignées avec les valeurs des salariés et les attentes sociétales permet de générer un élan de motivation pour ses collaborateurs, investis dans la réussite de leur entreprise.**



CAS CONCRET

Steve Stievenart, un athlète que rien n'arrête



Steve Stievenart est le premier nageur français à avoir fait la traversée de la manche en aller/retour. Un article de France 3 régions évoquait son exploit en 2021 :

« Mesurant 1 m 85 pour 120 kilos, sa silhouette en impose. Il est surtout le premier nageur français à avoir réussi une double traversée de la Manche à la nage, avec pour seul équipement un simple slip de bain, un bonnet et ses lunettes. [...] Une santé de fer et un moral d'acier qui l'ont projeté vers un nouvel objectif : le lac Baïkal en juillet 2021¹⁵. »

Il ne viendrait à l'idée de personne de questionner la volonté, la motivation et les capacités de cet athlète au regard de son poids. C'est pourtant un préjugé que beaucoup de personnes en situation d'obésité subissent, en lien avec des parcours de vie beaucoup moins exigeants physiquement. **Alors, allons au-delà des apparences !**

LES CLEFS POUR AGIR

1 Admettre l'existence des biais liés à l'apparence lors du recrutement et les combattre

- N'ayant pas une connaissance parfaite des compétences des personnes qu'il souhaite embaucher, **tout recruteur est susceptible de se laisser influencer par des biais liés à l'apparence physique**, venant interférer avec la représentation qu'il se fait des capacités du candidat.
- Il est nécessaire de bien réfléchir à nos propres attitudes et croyances, et de **prendre du recul vis-à-vis de nos préjugés**. Ainsi, après tout entretien, prendre le temps de se poser est primordial pour faire un bilan objectif des compétences et se souvenir des échanges avec le candidat.
- Posons-nous la question de ce que l'on cherche via les entretiens. Une personne qualifiée, pouvant s'intégrer au sein d'une équipe... ? **Une personne en situation d'obésité a autant de chances qu'une autre de correspondre à ces critères !**

2 Favoriser un climat de confiance pour laisser s'épanouir les personnalités

- Si des personnes, notamment certaines victimes de discrimination, peuvent donner l'impression d'être plus renfermées ou sur la réserve en entretien, ceci ne présage en rien de leur personnalité, qui va s'exprimer lorsqu'elles se sentiront en confiance.
- Enfin, bien se rappeler qu'au sein d'une entreprise comme dans la société, c'est la diversité des parcours et des personnalités qui fait la richesse d'une équipe, et apporte une forme d'équilibre.



Favoriser la diversité des profils au sein des équipes : un atout majeur pour l'entreprise



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

- Les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 60 % de chiffre d'affaires supplémentaire¹⁶.



« La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité ».

Tom Alexander, compositeur



FICHE 04

Favoriser la diversité des profils au sein des équipes : un atout majeur pour l'entreprise



LES CLEFS POUR COMPRENDRE

La société évolue comme ses normes, et n'accepte plus la discrimination.

L'émergence du mouvement « body positive » montre une volonté de la société : voir plus de diversité, et s'assumer tel que l'on est, loin des dictats.

Cela se traduit par exemple par :

- plus de prises de parole et de témoignages de victimes de discriminations,
- la fin de l'invisibilisation : de plus en plus de défilés grandes tailles, de représentations dans les publicités, etc.



Diversité : un booster de performance.

Une entreprise inclusive est souvent plus innovante, libre et créative.

On y valorise davantage l'intuition, par le croisement des points de vue et des expériences.

La diversité permet à l'entreprise de sortir de la notion de norme.



L'inclusion consiste à renverser le paradigme : plutôt que de vouloir absolument que les "non-conformes" se rapprochent le plus possible de la "norme", c'est la "norme" que l'on remet en question.

Marie Donzel, consultante indépendante et experte de l'inclusion et de l'innovation sociale
- Extrait d'une interview parue dans ladn.eu en 2019.

Être inclusif permet de gagner des points en termes d'attractivité, mais aussi en termes de stabilité des équipes.

Les recruteurs qui embauchent des personnes de divers horizons ont la réputation d'être de bons employeurs. Cela développe un esprit de bienveillance et d'ouverture à l'autre, améliore l'ambiance de travail et le climat social (recrutements facilités, vecteur d'épanouissement pour les salariés, etc).

Des éléments importants pour la marque employeur : candidats et salariés sont sensibles à l'engagement de leur (future) entreprise ; l'intérêt porté aux problématiques d'inclusion la rend attractive, cohérente et en phase avec les enjeux sociétaux et la réalité des salariés.



CAS CONCRET

Créer un environnement de travail inclusif : la campagne de sensibilisation : « Vivre ensemble au travail » de Pôle Emploi.

Cette campagne s'est traduite par des rendez-vous mensuels autour de 11 thèmes (respect au travail, gestion des conflits, stéréotypes, handicap...).

Chaque mois, un article de fond, une citation inspirante et une proposition d'animation collective sont partagés aux collaborateurs de Pôle Emploi pour qu'ils puissent s'approprier le sujet. Cette démarche a été très appréciée en interne et a également reçu le trophée « Mieux vivre en entreprise » en 2020¹⁷.

Néanmoins l'apparence physique est encore rarement abordée comme un sujet à part entière. Il existe aujourd'hui une nécessité d'étendre ces démarches et de ne pas invisibiliser cette problématique.

LABELLISER LES DÉMARCHES INCLUSIVES

Plusieurs labels, comme le label Diversité de l'AFNOR, permettent de valoriser les engagements dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans l'entreprise.

LES CLEFS POUR AGIR

1 Adresser la problématique, former et sensibiliser les managers pour contrer les biais liés à l'apparence

Reconnaître l'existence de ces biais est essentiel pour lutter contre, via la mise en place de bonnes pratiques de recrutement et managériales. Pour une aide externe et un regard indépendant, des structures (comme l'Association Française des Managers de la Diversité) proposent des diagnostics et un accompagnement sous forme de formations et kits d'outils.

2 Promouvoir un environnement de travail inclusif

Faire en sorte que chaque salarié se sente à sa place dans l'entreprise, en confiance, et protégé des discriminations.



LE PETIT +

Mettre en place un système de « buddy » pour favoriser l'intégration de tous.

Systématisez le parrainage de tout nouvel arrivant par un salarié plus ancien dans l'entreprise : une pratique qui favorisera et facilitera son intégration au sein des équipes.



Les personnes en situation d'obésité : exclues des postes à responsabilités ?



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

⇒ Aujourd'hui encore, les personnes en situation d'obésité sont moins représentées dans les postes dits « à responsabilités ». Si on considère comme indicateur le niveau de revenu, on constate que :

- **seulement 7 % des femmes qui gagnent plus de 4 200 € par mois sont en situation d'obésité, alors qu'elles sont 30 % chez les femmes qui gagnent moins de 450 €.**
- 9,1 % des hommes qui gagnent plus de 4 200 € par mois sont en situation d'obésité, alors qu'ils représentent 18,7 % des hommes ayant un revenu de moins de 450 € par mois¹⁸.

« La confiance est un élément majeur : sans elle, aucun projet n'aboutit ».

Éric Tabarly, navigateur



FICHE 05

Les personnes en situation d'obésité : exclues des postes à responsabilités ?



LES CLEFS POUR COMPRENDRE

Le biais de la première impression et du défaut de personnalité.

La carrière d'un individu (notamment chez les cadres) dépend beaucoup des premiers emplois occupés, où l'apparence physique et les premières impressions jouent un grand rôle.

L'idée reçue persistante d'une personnalité faible des personnes en situation d'obésité est un réel frein au développement dans l'entreprise et au gain de responsabilités car il va à l'encontre de l'image du « leader ». De plus, les professions jugées comme socialement « acceptables » pour les personnes en situation d'obésité sont aussi socialement défavorisées.



Une femme grosse, on ne va pas la mettre patronne. On va la mettre concierge, ou la bonne...

Témoignage tiré du livre de Solenn Caroff, *Grossophobie, Sociologie d'une discrimination invisible* (2021). Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Cela est renforcé par le fait que les techniques d'évaluation du personnel ne permettent pas en général d'éviter les biais liés à l'apparence.

Un manque de représentativité et d'inclusion dans les entreprises et la société.

Ce constat est un frein aux évolutions de carrière. Ainsi, les personnes en situation d'obésité ont généralement des salaires moins élevés et reçoivent moins fréquemment des augmentations.



Se faire embaucher est une 1^{ère} victoire. L'autre étape est d'évoluer au sein de l'entreprise. Les plus chanceux réussissent à se faire embaucher mais ils sont vite confrontés au plafond de verre. Une personne obèse ne peut pas avoir un poste à responsabilités parce qu'elle est considérée incapable de contrôler son poids. Maîtriser son corps et son apparence sont synonymes de pouvoir.

Laura, témoin¹⁹

Un manque de confiance en soi et une autocensure.

Ce sont les conséquences des difficultés, échecs et injustices répétés dus à la discrimination, qui peuvent décourager dans le parcours de carrière.

TÉMOIGNAGE

Bruno, 36 ans, directeur des opérations dans une PME

« Après un diplôme de commerce spécialisé dans la finance d'une grande école, j'ai eu beaucoup de difficultés à trouver un emploi. Mon CV et ma lettre de motivation me permettaient de passer des entretiens, mais après cette seconde étape, je n'étais pas rappelé.

J'ai très mal vécu que l'on doute de mes capacités à cause de mon poids. Finalement, j'ai postulé en tant qu'assistant financier dans l'entreprise dans laquelle je suis aujourd'hui.

J'ai pu démontrer très rapidement mes compétences et cela a été très bénéfique pour mon évolution et ma montée en responsabilités.

Je suis fier aujourd'hui de faire partie des plus jeunes directeurs de mon entreprise ! »



L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE ACTRICE DU CHANGEMENT

La diversité : un moteur de performance économique.

Les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30 % de chiffre d'affaires supplémentaire par salarié.

Elles ont également 60 % de chance supplémentaire de voir leurs profits et leur productivité augmenter, d'avoir une meilleure réputation, de mieux attirer et conserver les talents ou encore d'engendrer plus de créativité et d'innovation¹⁶.

Porter, en tant qu'entreprise, un message fort pour faire évoluer la société.

Les réflexions autour du physique ne doivent pas s'installer et avoir une incidence sur les évolutions de carrière. **Les entreprises se doivent de défendre la mixité et d'être actrices de l'évolution positive vers l'inclusion** au sein de leurs différentes équipes, y compris de la direction.

LES CLEFS POUR AGIR

Laisser parler les compétences !

- Objectiver les descriptifs de fonction et grilles d'évaluation spécifiques pour évaluer lors des entretiens annuels les compétences des salariés.



- Définir et partager avec les salariés le chemin de progression pour accéder aux postes suivants et gagner en responsabilités au sein de l'entreprise.
- Lors de l'évaluation, mixer les profils pour avoir un double regard et ainsi limiter les biais.



Victime ou témoin de discrimination : comment agir ?



LES CLEFS POUR COMPRENDRE

Les 3 éléments qui **caractérisent une discrimination** :

- 1 Traitement moins favorable.
- 2 En raison d'un critère défini par la loi (apparence physique, orientation sexuelle, origine...).
- 3 Dans un domaine prévu par la loi (travail mais aussi logement...).

Les propos critiques sur le physique sont d'une grande violence et ont un impact négatif à la fois sur les personnes qui en sont victimes mais aussi au sein de l'entreprise, cassant les relations de confiance entre les équipes.

La discrimination est punie par la loi : « L'auteur des faits risque une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende. »²⁰

LES CLEFS POUR AGIR

Si l'on remarque des moqueries, des remarques déplacées, des discriminations, il est important d'enrayer tout de suite le problème.

- Dire clairement que les critiques sur le physique, des origines, etc... n'ont rien à faire au sein de l'entreprise et ne sont pas acceptables.
- Réaffirmer les valeurs de l'entreprise.



- Rappeler les compétences et les raisons de toute nouvelle embauche.
- Favoriser des moments d'échanges pour résoudre en équipe le problème et trouver rapidement des solutions.



Sensibiliser le CSE à ces problématiques de diversité/inclusion est également important pour ouvrir le dialogue et permettre de désamorcer au plus tôt les situations de discrimination.

CSE

Des formations existent pour sensibiliser les managers aux questions d'inclusion et aider à les repérer/gérer au quotidien. Exemple : les kits et formations de l'AFMD, plus d'infos sur www.afmd.fr



Le Défenseur des droits en France est une autorité constitutionnelle indépendante, chargée de défendre les droits et libertés.

Elle peut émettre des recommandations, présenter des observations en justice, et orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte.

Un contact des équipes juridiques est possible au 39 28 ou sur le tchat (de 9h à 18h).

Plus d'information sur www.antidiscriminations.fr



POUR ALLER PLUS LOIN : QUELQUES RESSOURCES INSPIRANTES



Livres

- **Jean-François Amadieu**, Le poids des apparences : Beauté, amour et gloire, éditions Odile Jacob ; 2005.
- **Solenn Caroff**, GROSSOPHOBIE, Sociologie d'une discrimination invisible, Éditions de la Maison des sciences de l'homme ; juin 2021.



Films/Vidéos

- « On achève bien les gros », documentaire de **Gabrielle Deydier**, **Laurent Follea** et **Valentine Oberti** (France, 2019, 52mn) www.youtube.com/watch?v=Xbi1AQwAWUQ
- « L'obésité du Moyen Âge à nos jours », vidéo de **Benjamin Brillaud**, sur la chaîne YouTube : Nota Bene, (28 décembre 2020) www.youtube.com/watch?v=zIMugbHku3Q&ab_channel=NotaBene



Podcasts

- Place aux gros, série de podcasts en 4 épisodes, de **Rémi Dybowski Douat**, réalisée par **Véronique Samouiloff** www.franceculture.fr/emissions/lsd-la-serie-documentaire/place-aux-gros-14-tous-grossophobes



Guide pratique pour un recrutement sans discrimination

- www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscrim-num-18.06.19.pdf



LES PARTENAIRES DU PROJET



SOURCES

1. Ministre délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ? Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/quest-ce-quune-discrimination/
2. La Ligue contre l'Obésité (30 juin 2021). Forte progression de l'obésité en France en 2020. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse <https://liguecontrelobesite.org/actualite/forte-progression-de-lobesite-en-france-en-2020/>
3. INSERM (11 novembre 2019). Obésité : Une maladie des tissus adipeux. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse <https://www.inserm.fr/dossier/obesite/>
4. Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du Travail (février 2016). 9^e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi « Le physique de l'emploi ». Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_452486.pdf
5. Wildman RP, et al. (11 août 2008). The obese without cardiometabolic risk factor clustering and the normal weight with cardiometabolic risk factor clustering: Prevalence and correlates of 2 phenotypes among the US population (NHANES 1999-2004). Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18695075/>
6. Pataky Z, et al. (31 mars 2010). Un patient obèse peut-il être métaboliquement normal ? Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.revmed.ch/revue-medicale-suisse/2010/revue-medicale-suisse-242/un-patient-obese-peut-il-etre-metaboliquement-normal#tab=tab-toc
7. Obésité.com. Diabète et Obésité. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.obesite.com/sante-et-obesite/diabete/
8. Obésité.com. Hypertension et Obésité. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.obesite.com/sante-et-obesite/hypertension/
9. Santé Publique France. (10 septembre 2019). L'hypertension artérielle en France : prévalence, traitement et contrôle en 2015 et évolutions depuis 2006. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-cardiovasculaires-et-accident-vasculaire-cerebral/hypertension-artérielle/documents/article/l-hypertension-artérielle-en-france-prevalence-traitement-et-contrôle-en-2015-et-evolutions-depuis-2006
10. Fédération Française des Diabétiques. L'hypertension artérielle : une maladie très fréquente. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.federationdesdiabetiques.org/information/risques/hypertension-diabete
11. JournalDuQuebec.com Une infirmière refusée en raison de son poids. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.journaldequebec.com/2020/12/08/emploi-refuse-a-une-infirmiere-en-raison-de-son-poids
12. Élise Coudin et Arthur Souletie (2016). Obésité et marché du travail : les impacts de la corpulence sur l'emploi et le salaire dans ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 486-487, 2016. Consulté le 1^{er} Septembre 2021.
13. INSERM. (4 octobre 2016). 1 Français sur 2 souffre de douleurs articulaires. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse <https://presse.inserm.fr/1-francais-sur-2-souffre-de-douleurs-articulaires/25303/>
14. Ider Nabili. (4 mars 2020). Maladie, alimentation, régime... Le vrai du faux des idées reçues sur l'obésité. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.lci.fr/bien-etre/maladie-alimentation-regime-le-vrai-du-faux-des-idees-recues-sur-l-obesite-dont-c-est-la-journee-mondiale-2147009.html
15. Valérie Dermersedian. (7 janvier 2021,). Wimereux : le nageur de l'extrême Steve Stievenart s'entraîne pour traverser le lac Baïkal l'été prochain. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse france3-regions.francetvinfo.fr/hauts-de-france/wimereux-nageur-extrême-steve-stievenart-s-entraîne-traverser-lac-baikal-ete-prochain-1912290.html
16. Deloitte. Diversité et Inclusion : Comment faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations ? Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/diversite-et-inclusion.html
17. Pôle Emploi. (05 mai 2021). Pôle emploi, lauréat du trophée « Mieux vivre en entreprise ». Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2021/pole-emploi-laureat-du-trophee--mieux-vivre-en-entreprise.html?type=article
18. Joane Matta, et al. (26 avril 2016). Prévalence du surpoids, de l'obésité et des facteurs de risque cardio-métaboliques dans la cohorte Constances. Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse beh.santepubliquefrance.fr/beh/2016/35-36/pdf/2016_35-36_5.pdf
19. Fabiola Dor. (9 septembre 2019). « L'obèse n'est pas embauchable parce qu'il est jugé fainéant ». Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/lobese-nest-pas-embauchable-parce-quil-est-juge-faineant-1175046
20. Ministre délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. QUELLES SONT LES SANCTIONS POUR L'AUTEUR DE DISCRIMINATIONS ? Consulté le 1^{er} septembre 2021, à l'adresse www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/queles-sont-les-sanctions-pour-lauteur-de-discriminations/

Ce livre blanc a été
réalisé dans le cadre du
programme européen
Interreg ASPIRE,
et avec l'appui d'un
comité d'experts.
Il est co-financé
par le FEDER.

Pour en savoir plus, contactez Vivons en Forme :
interregaspire@vivonsenforme.org - 03 20 11 20 46

