

santé
bien-être
opportunités



ASPIRE

(**A**dding to **S**ocial capital and individual
Potential **I**n disadvantaged **R**EGions)

*Ajouter au capital social et au potentiel
des individus dans les régions fragiles

ASPIRE...

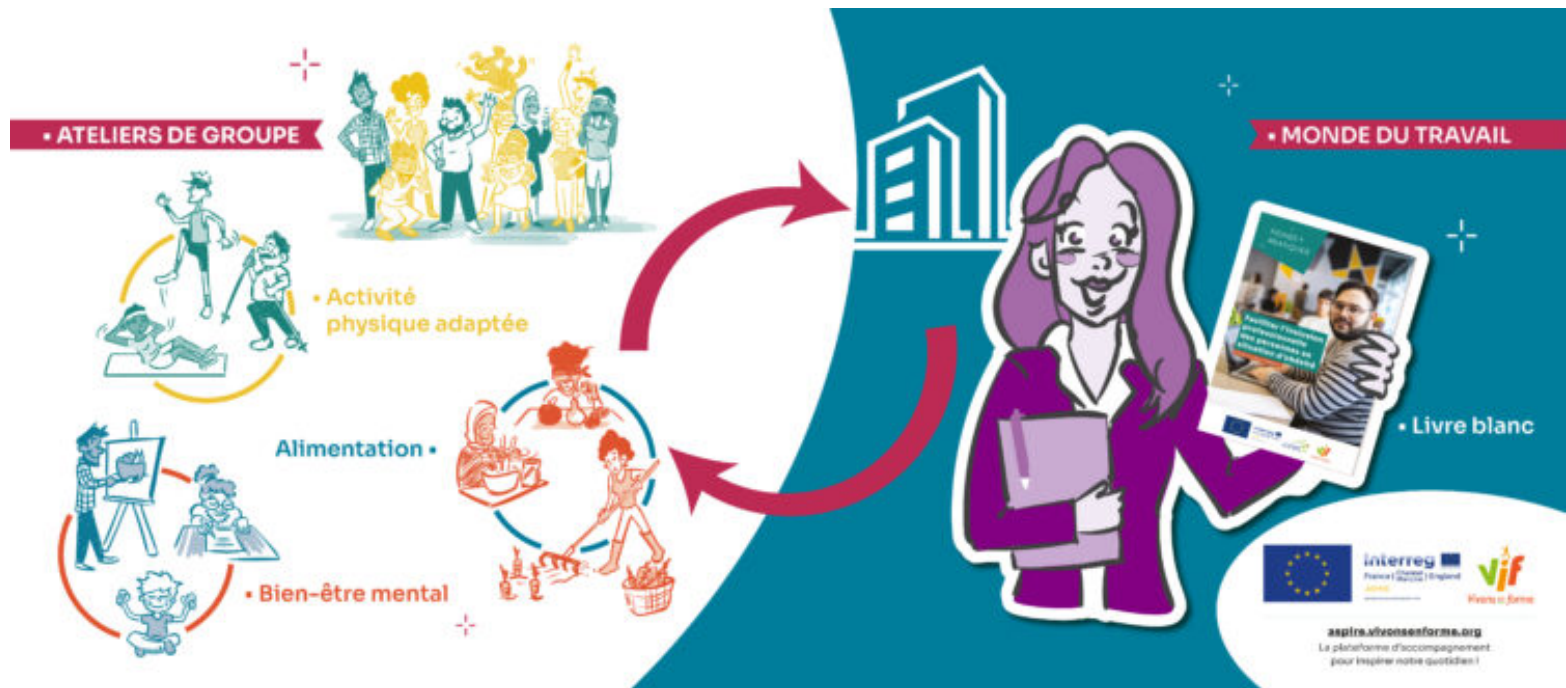
...Existe-t-il une discrimination à l'embauche des personnes en situation d'obésité ?



Un constat alarmant

Une personne en situation d'obésité a 3 à 8 fois moins de chances d'être embauchée qu'une personne normo-pondérée

Deux approches pour un enjeu commun: Sensibiliser les employeurs et accompagner les personnes avec obésité



Un sujet tabou en France : il fallait agir avec un Livre Blanc !

Genèse du Livre Blanc

Lutter contre les préjugés qui subsistent à l'embauche et en entreprise envers les personnes en surpoids/obèses

Comment ?

- Faire évoluer les représentations
- Placer l'entreprise comme acteur majeur pour **une société plus inclusive** qui tire le meilleur de la **diversité de ses collaborateurs**

Sensibiliser

Les acteurs du secteur de l'emploi et de la formation sur les discriminations pour permettre aux personnes menacées d'exclusion économique de se (ré)insérer dans la vie professionnelle



Quelques chiffres clés: **inégalités sociales de santé**

Un problème dans les deux sens: Un sondage « Gallup » aux États-Unis démontre que plus longtemps une personne est au chômage, plus le taux d'obésité est élevé, avec des taux pouvant atteindre 32,7% après 1 an de chômage

- Au moment de monter le projet les statistiques européennes n'existaient pas
- Un travail de recherche et de focus groupe était mis en place pour établir le Livre Blanc

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 !



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.



LE CHIFFRE QUI ÉTONNE

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



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.

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

Fiche 1 : Obésité et santé : prenons garde aux généralités

Parce qu'être en situation d'obésité ne signifie pas avoir plus de difficultés à travailler. En effet, l'état de santé de toute personne est une donnée individuelle qui ne doit pas interférer avec le recrutement.

Fiche 2 : L'obésité : un frein à la forme physique ?

Toute personne postulant à un emploi le fait en connaissant ses capacités et l'entretien d'embauche permet de questionner le candidat pour évaluer son adéquation au poste.

Fiche 3 : Défaut de personnalité, un préjugé installé à combattre

Souvent, on lie à la forte corpulence un manque de dynamisme, de motivation et de productivité. Des idées reçues contre lesquelles il faut lutter !



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

Fiche 4 : Favoriser la diversité des profils au sein des équipes : un atout majeur pour l'entreprise

C'est prouvé : les recruteurs qui embauchent des personnes de divers horizons ont la réputation d'être de bons employeurs ! Cela développe un esprit de bienveillance, d'ouverture à l'autre et améliore l'ambiance de travail.

Fiche 5 : Les personnes en situation d'obésité : exclues des postes à responsabilités ?

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.

Fiche 6 : Victime ou témoin de discrimination : comment agir ?

Si l'on remarque des moqueries, des remarques déplacées, des discriminations, il est important d'enrayer tout de suite le problème. Des canaux d'accompagnement existent au sein des entreprises et en externe.



ACCOMPAGNER pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes avec obésité ?

ASPIRE a travaillé spécifiquement avec les personnes les **plus éloignées du marché du travail**, la majorité d'entre elles n'ayant jamais travaillé ou n'ayant pas travaillé au cours des cinq dernières années, souvent victimes de stigmatisation au monde du travail. Elles sont également victimes de la perte de confiance en soi à cause de cette stigmatisation.

ASPIRE combine le capital santé et l'employabilité dans un programme holistique, ce qui permet de consacrer du temps aux personnes qui ont le plus besoin d'aide. Le fil conducteur du projet est l'amélioration de **l'estime de soi** et du bien-être de la personne ainsi que l'établissement que son projet personnel et professionnel.

L'expérience ASPIRE

Des conseils, des astuces facilement réalisables qui améliorent le quotidien.
ASPIRE, regroupe des thématiques:



Activité Physique



Alimentation



Bien-être



Sommeil

**ASPIRE permet une acquisition durable de
changement de comportements favorables à la santé**

**Le programme encourage le développement d'un
projet personnel et professionnel.**

Un accompagnement en petits groupes, pour un mieux-être général

8 semaines d'accompagnement en petits groupes (10 à 12 personnes) pour améliorer **l'employabilité**:

- Développement de la **confiance en soi**
- Renforcement de la résilience et les **compétences professionnelles**
- Amélioration du **capital santé** et du bien-être
- Adoption des **comportements favorables à la santé**

Le marketing social permet de travailler sur ces points et d'apporter des changements de comportement durables

Un accompagnement de terrain et digital

Interreg France (Channel Manche) England ASPIRE vif Vivons en forme

LES THÈMES À DÉCOUVRIR

- CUISINER ? ALLEZ, ON SE LANCE !
- BIEN REMPLIR SON PANIER
- BIEN BOUGER AU QUOTIDIEN
- BIEN DORMIR
- PRENDRE SOIN DE SOI
- GARDEZ LA FORME

Allez on se lance !
Rejoignez la plateforme maintenant 🌟

SEMAINE 01

CHOUETTE, JE BOUGE DÉJÀ SANS LE SAVOIR

Je découvre !

SEMAINE 01

PREMIÈRES ASTUCES POUR CUISINER SIMPLEMENT

Je découvre !

6 thématiques pour poursuivre l'expérience ASPIRE chez soi

Des résultats probants 2023



6097 bénéficiaires touchés sur 2 ans



Amélioration de:

- L'auto-efficacité
- Qualité de vie
- Impact de la santé sur l'activité physique

Mesurer par une évaluation menée par l'université de Bournemouth

Impact sur l'obésité et le surpoids*

42% des utilisateurs ont été considérés comme obèses lors de la première mesure

Dans ce groupe, la **réduction moyenne de l'IMC** a été de 1,2 points
Le changement le plus important étant de 51,1 à 37,76

43% des utilisateurs étaient en surpoids lors de leur première mesure.

Dans ce groupe, la réduction moyenne de l'IMC a été de 0,4 points

16 % sont passés de surpoids à un poids normo-pondéré

61 % ont perdu du poids

46 % ont montré une réduction de l'IMC

19,5 % ont perdu 5 % de leur poids

**Impact mesurer par le kiosque de santé*

Impact sur l'employabilité*

42.9% des participants, à l'issue du programme, sont dans une formation, un projet de bénévolat ou une expérience professionnelle

20.4% des participants sont en retour à l'emploi (CDI, CDD, Intérim)

L'envie de trouver un emploi après 12 semaines a augmenté de 16,4 %, notamment parmi les participants qui déclaraient n'avoir jamais travaillé ou qui n'avaient pas l'intention de travailler lorsqu'ils ont rejoint le programme.

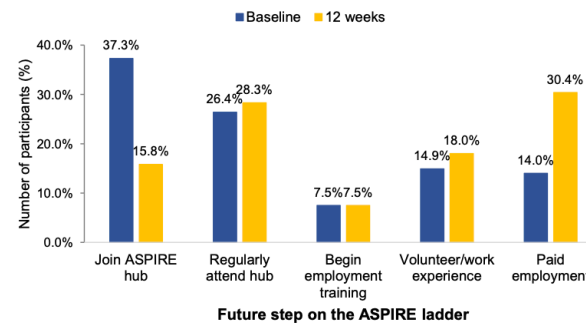


Figure 10: Participants' future aspirations on the ASPIRE ladder at baseline and post-intervention

**Impact mesuré par l'échelle européenne de la participation et de l'employabilité et par l'évaluation menée par l'Université de Bournemouth*

Une meilleure estime de soi



Le mode opératoire pour le déploiement des actions
https://aspire-wellbeing.eu/accueil_fr/



1. Comprendre le contexte local
2. Choix du lieu et identification des partenaires
3. Répondre aux besoins locaux et identifier les domaines prioritaires
4. Recrutement des participants ASPIRE
5. Élaboration du plan d'action
6. Mise en œuvre des actions
7. Évaluation des actions
8. Amélioration continue du programme
9. Financement du projet
10. Rendre le projet durable



Time	Visitors	Visits
Today	373	981
Yesterday	550	1,513
Last week	4,225	10,987
Last 7 days	4,235	11,058
Last 30 days	17,785	46,396
Last 60 days	30,363	74,987
Last 90 days	37,125	85,876
Last 12 months	37,248	86,144
This year (Jan-Today)	37,248	86,144
Last year	0	0
Total	37,248	86,144

30 juin 2023: Nombre de visiteurs du site du modèle

La suite...

Le modèle et la méthodologie VIF permet la mise en place d'**ASPIRE** dans d'autres villes en France au delà du projet européen

Pour aller plus loins...

www.aspire-wellbeing.eu

www.aspire.vivonsenforme.org

Ou contacter:

sophie.mcgannan@vivonsenforme.org

