

Vos affiches discrimination – communication interne Mattel France

Impact visuel

L'affiche attire-t-elle l'attention rapidement ? Le message est-il mémorable, percutant et ORIGINAL ?
L'équilibre texte/image est-il pertinent pour capter l'attention ?

Clarté du message

Je comprends rapidement le message anti-discrimination, message vers un Mattel France inclusif.
L'affiche n'est pas surchargée. Le ton est adapté au contexte professionnel.

Cohérence avec les codes de communication Mattel

L'affiche respecte les éléments graphiques Mattel France(charte, couleurs, typographies, etc.)
Le style général est en ligne avec la culture d'entreprise Mattel. Il y a le logo Mattel de présent.

Message Inclusion

Le sujet de l'inclusion et de la discrimination est traité avec justesse et respect. Il regroupe TOUTES les formes de discrimination comme l'englobe l'inclusion.

Il y a une information claire sur qui contacter en cas de témoin de discrimination. Les salariés Mattel savent quoi faire après avoir vu l'affiche. Elle doit sensibiliser et informer.

Nos coups de ❤️ affiche discrimination

This Barbie
IS SAD*

Si vous êtes témoin de tous types de discrimination, il faut agir.

MATTEL

*Cette barbie est triste



Mattel ne joue pas avec la discrimination.



Sexisme

77% des Français notent une différence de traitement femmes-hommes au travail.



Handicapés

29% des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap atteignent l'objectif des 6% obligatoires.



Conditions de santé

1 personne sur 6 atteintes de maladie chronique déclare avoir été victime de discrimination dans l'emploi.



Maternité

56 % des mères estiment ainsi qu'elles ont eu des difficultés à « continuer à être considérée comme une cadre engagée dans le travail » à leur retour de congé.



LGBTQ+

53% des actifs LGBTQ+ déclarent avoir entendu des expressions LGBTphobes sur leur lieu de travail.



Racial

88 % des victimes de discrimination professionnelle fondée sur l'origine ou la couleur de peau n'entament aucune démarche.

Ken sans Barbie est juste Ken.
Un monde sans stéréotypes est juste meilleur.

STOP
MATTEL S'UNIS CONTRE LA DISCRIMINATION



"Femelle va..."

"Quelle Blonde"

"Sale Arabe!"

"Trop jeune"



"L'handicapée là!"

La différence ne justifie JAMAIS la discrimination

Si vous êtes victime de discrimination, parlez-en. Votre parole compte, vous comptez.

Nos coups de ❤️ affiche discrimination

Ken TOUJOURS CHEF
Barbie TOUJOURS ASSISTANTE



Elle peut diriger la réunions pas seulement servir le café !

**BRISONS LES STÉRÉOTYPES, PAS LES AMBITIONS.
ENGAGEZ LE CHANGEMENT.**

37°C

Témoïn ou victime de harcèlement au travail, contactez sans attendre le 3018.
Ce service est gratuit, anonyme et à votre écoute.

ni chaud ni froid, juste humain !



Les jouets parlent !

Toutes différentes, toutes Barbie.
0 discrimination, 100% inclusion.



Je joue avec tout le monde.
Pourquoi pas toi ?

CHEZ MATTEL, L'INCLUSION COMMENCE DÈS L'ENFANCE. CONTINUONS À LA FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN.



Barbie

ET SI C'ÉTAIT TOI ?



Chaque jour, des collègues sont juge(e)s pour leur genre, leur origine, leur âge, leur handicap; ou leur orientation. Chez Mattel, l'inclusion n'est pas un mot : c'est une responsabilité.

**BRISONS LES PRÉJUGÉS.
ACCUEILLONS LES DIFFÉRENCES.
CONSTRUISONS ENSEMBLE.**



Le cas harcèlement

- Recherche d'informations : Prendre le temps de rassembler les faits avant d'agir. Être rigoureux dans le traitement du dossier.
- Investigation: L'équipe a envisagé plusieurs axes d'analyse : confrontation, consultation du CSE, retour des autres managers, analyse du dossier RH de chaque personne : Manager et Anissa. Vérification de l'existence d'un précédent. Vérification d'un processus interne déjà mis en place qui doit être suivi.
- Neutralité et RGPD respectés : Le traitement du dossier est resté objectif et conforme à la réglementation sur la protection des données. Anonymat des témoignages par exemple.
- Risque pour l'entreprise : à chaque étape on ne compromet pas l'équilibre global de l'entreprise. C'est-à-dire que le l'on prend des décisions justes mais sécurisées (pas de mise à pied trop rapide pour derrière avec une condamnation aux prud'hommes ... On préserve à la fois la victime, la personne mise en cause et SURTOUT l'entreprise et son image interne et externe. On doit respecter le cadre légal à chaque étape.
- Réaction trop rapide : Des sanctions immédiates ont été décidées sans attendre la fin de l'enquête. C'est un point négatif : il faut d'abord établir les faits avec objectivité.
- Capacité d'adaptation : L'équipe a su ajuster sa position après une première décision. C'est une qualité importante dans la gestion de situations sensibles.
- On apprend : on n'oublie pas de renforcer les mesures de prévention, de sensibilisation au management éthique, formation de gestion de conflit... on écrit un process pour suivre un protocole exact si jamais un nouveau cas arrive.

Les règles d'or de gestion de conflit

Respecter la confidentialité : Toutes les informations recueillies doivent rester strictement confidentielles.

Les témoignages sont anonymisés, et l'affaire elle-même ne doit pas être divulguée en dehors du cercle restreint chargé de la traiter.

Loyauté et transparence auprès des salariés : Toujours informer les personnes concernées (managers, salarié·e présumé·e victime ou mis·e en cause) des étapes de la démarche : collecte de témoignages, entretiens, consultations, etc.

La transparence n'évite pas l'inquiétude éventuelle des salariés, mais elle évite les mauvaises surprises et instaure un climat de confiance tout au long du processus.

Allier bienveillance et sens des responsabilités : Faire preuve d'empathie envers chacun : comprendre ce qui a poussé Anissa à faire cette demande, et comment elle vit le refus. Écouter aussi le point de vue du manager.

L'objectif : comprendre les intentions et ressentis de chacun, sans s'arrêter aux apparences. Une situation en cache parfois une autre, plus profonde.

Rester humain, oui — mais aussi professionnel : nos actions doivent rester alignées avec les intérêts de l'entreprise.