

ANNE SAUT DIRECTRICE GÉNÉRALE DE DIVERSITY CONSEIL

« Les entreprises s'ouvrent à de nouveaux profils »

La diversité progresse-t-elle dans l'entreprise ?

Incontestablement, les choses avancent, mais pas partout au même rythme. Des firmes sont très engagées en faveur de la diversité. Air France, par exemple, forme des jeunes issus des quartiers sensibles et les intègre avec succès. La compagnie agit aussi pour l'égalité hommes-femmes, les collaborateurs handicapés, les seniors... D'autres sociétés ne s'intéressent pas à la problématique. Quelques-unes communiquent beaucoup, mais ne font pas grand-chose.

Quelles sont les populations qui devraient bénéficier de cette ouverture ?

Il y a d'abord les femmes. Nombre de grands groupes souhaitent féminiser leurs effectifs, notamment dans les métiers techniques. Les jeunes femmes qui ont suivi une formation technique (école d'ingénieurs, DUT-BTS...) trouvent facilement un emploi. Mais elles sont encore peu nombreuses. Dans l'informatique, le taux de féminisation est même en baisse. Les jeunes issus des milieux défavorisés et les candidats d'origine ethnique « différente » commencent également à voir les portes des entreprises s'ouvrir plus largement. Certaines firmes essaient aussi de recruter des candidats handicapés, des seniors... Mais il y a encore en France beaucoup de freins liés aux stéréotypes. Quant aux diplômés internationaux, ils commencent à être plus nombreux dans les entreprises. Le recrutement s'ouvre. Reste que les entreprises, contrairement à ce qu'elles affirment,

**Anne Saut.**

n'aiment guère les profils atypiques. Leur premier réflexe reste de recruter des clones.

Cette ouverture n'est-elle pas un simple effet de mode ?

C'est une tendance durable. Beaucoup de grands groupes se sont engagés auprès des syndicats pour favoriser la diversité. Les mesures antidiscrimination, il est vrai, constituent une vraie incitation. Les entreprises s'inquiètent des recours possibles auprès de la Halde, et des conséquences possibles au civil et même au pénal. Elles sensibilisent leurs RH et leurs managers. De plus, pour les fonds de pension, la diversité fait partie des critères de notation dans le cadre de la RSE (1). S'ajoute à cela la pénurie de cadres, qui pousse à élargir le vivier de recrutement. Il existe donc une série de raisons qui favorisent l'ouverture. Reste que, en matière d'internationalisation du recrutement, la France demeure très en retard.

PROPOS RECUEILLIS PAR J.-C. L.

(1) *Responsabilité sociale des entreprises.*