

COUP DE POUCE A...

Recrutement anti-discrimination



Diversity Conseil est positionné sur le secteur du recrutement. Que ce soit pour leurs clients ou pour les candidats recrutés, Anne Saüt et Sophie Boddèle s'attachent à respecter une certaine éthique.

En janvier 2005, **Anne** et **Sophie** créent leur société alors qu'une charte sur la diversité a été en cours d'élaboration. Celle-ci sera signée le 22 octobre 2006 par 594 entreprises s'engageant ainsi à ce que leur effectif soit représentatif de la population française dans sa diversité. Au début, il s'agit principalement de **Pinault Printemps Redoute, IBM, PSA, Carrefour, Schneider,**

La Poste, Dexia, Pernod Ricard, Total, SNCF, RATP, Accor, Sodexo, Ikea, Axa, France Télévision, Casino, Noos, Adia, au total **35 groupes** qui se sont prononcés sur la recherche de la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières. «*Les entreprises comprennent aujourd'hui que la diversité est incontournable. Lorsque nous avons décidé de créer notre cabinet de recrutement et de formation, nous étions les seules sur ce créneau*», explique **Anne Saüt**, fondatrice et DG de **Diversity Conseil**. Il y a un an, la question de la diversité était quasiment taboue. Aujourd'hui, c'est la principale problématique des cabinets de recrutement. Pourtant les grandes entreprises s'étaient emparées du sujet bien avant la crise des banlieues. Casino, Accor et PSA ont toujours joué le jeu de la diversité.

Les voyages ont formé la jeunesse d'Anne Saüt. Riche d'une formation à Sup de Co Pau, elle entame sa carrière en entreprise : chef de publicité chez **Publicis** à Madrid, responsable commerciale chez **KLM**, la compagnie aérienne hollandaise puis chez **Air France** pour l'Europe et le Nigeria. En 1999, elle rejoint le cabinet de conseil en recrutement **Michael Page** et devient en trois ans executive manager marketing. A son retour d'Afrique elle avait repris ses études à l'Essec et obtenu un master de ressources humaines. Sa thèse portait sur la diversité dans les entreprises. En 2004, lorsqu'elle souhaite créer son entreprise, le sujet de sa thèse et la rencontre avec **Sophie Boddèle** lui ouvre des horizons. Cette dernière a fait Sup de Co Lille et travaillé pendant 12 ans comme responsable Marketing et Communication dans les **NTIC**. «*Je m'étais spécialisée en marketing RH. J'avais donc une bonne expérience du conseil, du recrutement et de la formation*».

Elles savent donc ce qu'elles veulent et se donnent les moyens d'y arriver...Vite, si possible. Elles préparent un dossier de création d'entreprise, Sophie fait un stage de gestion-comptabilité, puis elles rassemblent les éléments pour obtenir un prêt bancaire et des aides. «*Malheureusement, nous n'avions jamais le profil souhaité. Nous n'avons obtenu qu'une aide d'un ami avocat et des prêts en engageant notre patrimoine personnel*», détaille Anne. «*D'ailleurs, je ne peux prendre aucun risque alors je ne fais plus de ski ni de roller*». Fin 2004, la SARL est créée avec un capital de 10 000 €. Pas d'enseigne, pas de logo. La petite entreprise est plus que confidentielle : «*Nous avons débuté dans mon appartement*», raconte Anne Saüt. Mais l'aventure commence pour les deux trentenaires qui ont choisi le filon de la diversité dans le recrutement.

UNE ETHIQUE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

«*La diversité concerne toutes les entreprises. D'abord, parce que l'intégration passe par l'entreprise et aussi parce qu'on va manquer de cadres «classiques» ; il faut donc trouver des profils différents : origines nationales ou ethniques variées, mères de famille à temps partiel, seniors, non-cadres à potentiel*», affirme Anne Saüt. Les statistiques lui donnent raison : D'ici à 2010, en France la SNCF, les banques et les assurances perdront 60% de leurs cadres. L'Italie perdra 40% de sa population active. L'Europe manquera de salariés dans la tranche des 35/45 ans. «*Il faut réfléchir, anticiper et commencer à intégrer les cadres de demain. Une bonne raison pour faire de la diversité un axe stratégique en évitant tout préjudice et discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, la couleur de peau, la religion, le sexe, la classe sociale et l'orientation sexuelle*».

2005 aura été une très bonne année en matière de recrutement avec une croissance de 30% des placements au niveau national. Ce contexte favorable a permis une progression rapide de **Diversity Conseil**. En 2006, la société s'est installée dans de nouveaux bureaux rue du Cygne à Paris et Sophie Boddèle, Directrice Associée, a créé le département marketing de Diversity Conseil afin de développer les offres de marketing RH et de proposer son expérience en marketing opérationnel, spécialisé dans les NTIC et les services.

Le cycle haussier du recrutement leur amène des clients, et pas des moindres : **Pages Jaunes, Avanquest** (éditeur de Logiciels), **Médecins sans Frontières, Cyborg, Bosch France**. *«Nous avons choisi Diversity Conseil pour un cycle de formations que nous proposons à nos managers de demain sur le recrutement, les entretiens internes, les outils de développement Bosch et la gestion de carrière»*, précise **Christopher Gramley**, Responsable RH de Bosch. Anne Saüt n'a jamais fait aucune publicité. Elle estime que le bouche-à-oreille est encore le meilleur outil de communication.

La marque de fabrique de Diversity Conseil est issue d'une logique d'offre globale. Anne et Sophie sont des recruteurs, des formatrices mais surtout des femmes de conseil. En clair, elles ne sont pas de simples prestataires qui écoutent un client formuler ses besoins pour ensuite lui présenter des candidats. *«Nous voulons en savoir plus, par exemple connaître le secteur d'activité et la culture de l'entreprise pour déterminer un savoirfaire et des compétences. Je passe en moyenne une journée dans l'entreprise cliente»*. Lorsque Anne reçoit un candidat, elle centre l'entretien sur sa personnalité, son potentiel et ses motivations. *«On préfère une tête bien faite à une multitude de diplômés»*, affirme-t-elle. Cerise sur le gâteau : Chez Diversity Conseil on parle plusieurs langues. En octobre 2006 Anne Saüt, présente à l'Université de Corte (Corse) aux deuxièmes rencontres internationales de la diversité, a lancé les **«Trophées de l'Egalité Professionnelle»**. Les lauréats : PSA, Air France, Casino, le service des Eaux de Paris. Plus de 50 intervenants (entreprises, cabinets, universitaire, etc.) venus partager leur expertise et leur retour d'expérience en management des Ressources Humaines ont décerné le grand prix du jury à PSA. Bon élève en matière de diversité, le constructeur automobiles adapte des postes pour ses salariés handicapés au niveau de tous les pays où il est présent.

Aujourd'hui, Diversity Conseil recrute et projette d'embaucher 15 personnes d'ici à 3 ans. Anne et Sophie restent discrètes sur leur chiffre d'affaires mais disent d'un commun accord *«On vit bien»*. Faire le choix de créer une entreprise, c'est avant tout choisir un mode de vie. Elles ne regrettent pas leur confortable statut de cadre salarié même si aujourd'hui elles quittent leur bureau après minuit. *«On a galéré au début. On y a cru et on a rempli nos objectifs»*, souligne Anne. *«C'est important d'être deux. On s'aide moralement»*, conclue Sophie.

Carte d'identité

DATE DE CREATION : juin 2005

MISSIONS : recrutement, formation, conseil, audit, coaching, bilan de compétence...

DEPUIS 2006 : Marketing opérationnel, marketing RH, communication interne et externe

NOMBRE DE COLLABORATEURS EN 2006 : 6