

La diversité en entreprise, victime des préjugés des recruteurs

Les recruteurs et recruteuses sont encore nombreux à privilégier des parcours similaires au leur pour éviter de se confronter à leurs idées reçues. Un manque de diversité qui pénalise pourtant les entreprises.

Temps de lecture : minute

6 juillet 2020

Republication du 9 décembre 2019

La diversité, une chance pour les entreprises ? C'est un grand oui ! Selon une étude réalisée par l'institut Elabe pour la Fondation Mozaïk, 86% des Français estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique est un atout pour le monde du travail. D'abord parce qu'elle constitue "*un atout pour la créativité et l'innovation*" en favorisant la pluralité des points de vue (pour 51% des sondés). Mais aussi parce qu'elle "*favorise la performance économique de l'entreprise*", pour 25% des interrogés. Un impact positif également attesté par les directions de ressources humaines.

Dans le milieu de la Tech, mauvais élève en matière de diversité, les initiatives se multiplient. En début d'année, le gouvernement annonçait un plan de 15 millions d'euros pour redéfinir les contours du dispositif French Tech Tremplin, destiné à repérer et aider des entrepreneurs du secteur des technologies sortant des profils habituels. Ce programme, lancé ce lundi, doit permettre un effet boule de neige et susciter quelques vocations entrepreneuriales au sein de quartiers et de territoires qui en

sont éloignés.



À lire aussi

Dernière ligne droite pour le French Tech Tremplin, nouveau dispositif dédié à la diversité

Briser le cercle vicieux de l'endogamie du recrutement

Une initiative louable mais qui ne règlera pas à elle seule le manque de diversité dans les recrutements des entreprises. La faute à des clichés encore persistants. Selon l'étude d'Elabe, 61% des Français·es citent le poids des préjugés parmi les raisons du manque qui freine la diversité dans le monde du travail, et plus d'un tiers des répondants estiment même que c'est le premier frein. Des idées reçues qui contribuent donc à uniformiser les recrutements, freinent les recrutements internationaux - comme le regrettait récemment Jean-David Chamboredon dans nos colonnes - et coûtent finalement cher aux entreprises en les privant de nombreux talents.

Deuxième frein majeur à un recrutement plus diversifié : l'entre-soi, cité par 48% des répondants. Les recruteurs, recruteuses et managers privilégient en effet les postulant·e·s présentant un parcours similaire au leur : même école, même diplôme, même origine sociale, culturelle ou ethnique. L'endogamie est donc utilisée comme un moyen de limiter les incertitudes liées au recrutement... et de conjurer la peur de ce qu'ils ne connaissent pas, expliquant de nombreux préjugés.

Un cercle vicieux que les décideurs et décideuses devront s'atteler à briser. Et les efforts ne seront pas minces. Pour l'instant, les Français·es ont davantage confiance aux associations (76%) et aux salariés (71%) pour promouvoir la diversité. Les directions de ressources humaines et les dirigeantes et dirigeants arrivent, eux, loin derrière : seuls respectivement 43% et 40% des répondants leur font confiance pour mettre en avant la diversité...

Article écrit par Geraldine Russell