

Formation, recrutement... Comment devenir une startup inclusive

Plus de 8 startups sur 10 n'ont pas de politique de diversité formalisée selon une enquête. Des spécialistes des sujets d'inclusion vous révèlent quatre conseils pour y remédier.

Mise à jour d'un article publié le 7 décembre 2020

« Si les acteurs de l'écosystème expriment souvent leur volonté de diversifier les visages de leur entreprise, ils laissent souvent ces engagements sans suite », se désole Mounira Hamdi, cofondatrice de l'association Diversidays. C'est en partant de ce constat qu'elle a imaginé avec Anthony Babkhine, son associé, et Saïd Hammouche, président de la Fondation Mozaïk -qui milite pour l'inclusion économique des talents issus des territoires les moins privilégiés- le mouvement #TechYourPlace, qui agit en faveur de l'inclusion et de la diversité dans les startups tech. La solution pour prendre le combat à bras le corps? Proposer aux startups des moyens d'action concrets. « Nous mettons à disposition de ces jeunes entreprises une série d'outils et de conseils pratiques pour qu'elles ne puissent plus faire fi de ces sujets et, pour certaines, qu'elles passent d'une posture de déni à celle de l'action », insiste Saïd Hammouche.

Outils concrets et conseils pratiques

Selon une enquête de Judith Tripard, fondatrice du collectif RH First Talent, menée sur 138 startups, 85% d'entre elles n'ont pas de politique de diversité formalisée. Pourtant, insiste la RH dans son étude, « il n'est pas indispensable

de disposer des ressources d'un groupe du CAC40 pour promouvoir une culture plus inclusive et faire de la diversité de nos équipes une richesse ».

L'idée de #TechYourPlace est d'accompagner des startups pendant un an, en évaluant au départ leurs forces et faiblesses en terme d'inclusion et de diversité, puis de les auditer à nouveau pour avoir un aperçu de leur progression. Entre temps, le but est de les aider à cerner les problèmes et les biais précis, et d'y remédier.

Mais comment faire ? En interrogeant différents spécialistes de ces sujets, Maddyness passe en revue les différentes étapes à franchir pour devenir une startup plus inclusive, du recrutement aux pratiques managériales.

Lire et se former

Si certains aspects de l'inclusion en entreprise relèvent du cadre légal et de dispositifs obligatoires, comme l'existence d'au moins un référent lié aux questions de harcèlement sexiste et sexuel, d'autres doivent relever d'une démarche volontariste de la part des startups. *« Si on n'agit pas, les pratiques n'évolueront pas naturellement dans le bon sens, et, dès qu'on relâche notre attention sur ces sujets, tout s'arrête, rien n'est acquis en terme d'inclusion »* , confirme Julien Tchernia, président d'EkWateur, l'une des dix startups déjà engagées dans le mouvement #TechYourPlace.

« La clé pour commencer à être inclusif, c'est de lire et se renseigner, martèle Laura Roguet, VC chez Korelya Capital et auteure d'un « Guide sur la diversité et l'inclusion », disponible sur la plateforme Medium. On est au début de l'intérêt pour ce sujet et 90% de l'effort aujourd'hui est souvent mis à titre personnel pour les entrepreneurs » . Éplucher les textes qui relèvent du cadre légal, des témoignages, des études, des chiffres... *« Il faut vraiment comprendre de quoi on parle pour prendre conscience de l'ampleur de certains phénomènes discriminatoires et lutter contre »*.

Il est possible de se former seul, grâce à des cours gratuits comme ceux du collectif #NousToutes ou de Coursera. Mais la formation est aussi utile dans le cadre professionnel. Gloria organise dans ce cadre des coaching BtoB sur l'égalité femme-homme, l'inclusion ou la parentalité par exemple. *« Leur solution est très adaptée à l'univers startup, plus que les formations traditionnelles qui interviennent dans des grands groupes et administrations et qui ont une moins bonne connaissance du fonctionnement global de cet écosystème »* , recommande l'investisseuse.

« Créer de la data pour objectiver »

Autre phase incontournable : l'audit. *« Les entrepreneurs doivent se rendre compte qu'on ne voit pas les problèmes à régler, sinon ils n'existeraient plus, poursuit Laura Roguet. Il y a pleins de non-dits, on le voit avec les statistiques sur les agressions sexistes et sexuelles au travail, où les trois quarts passent sous le tapis »*. Des outils comme les sondages anonymes ou le recours à des cabinets externes peuvent donc *« aider à déterminer les problèmes et prioriser les chantiers pour quantifier un budget lié à ces questions... Il faut créer de la data autour du sujet pour l'objectiver »*.

À lire aussi

[Comment les VCs s'investissent pour plus de parité dans la tech](#)

À ce titre, le mouvement #TechYourPlace met notamment à disposition des startups engagées dans l'initiative la plateforme SaaS Mixity, qui mesure la diversité et l'inclusion d'une structure à partir d'un référentiel reposant sur cinq thèmes RSE : handicap, genre, multi-culturalisme, âge et LGBT+. *« Cela permet d'écrire noir sur blanc quelles sont les problématiques sur lesquelles agir »*, se réjouit Mounira Hamdi. Dans un souci de transparence, et encouragé par les fondateurs de Diversidays, EkWateur a par exemple décidé de publier les résultats de cet audit, consultables [ici](#), qui soulignent par exemple un biais d'inclusion sur l'aspect multi-générationnel : *« Il n'y a que des jeunes, j'ai 49 ans et je suis le plus vieux »*, admet Julien Tchernia, son fondateur.

Anticiper et penser un recrutement inclusif

Last but not least : le recrutement. *« On peut se faire accompagner à ce sujet, cela passe de la rédaction inclusive des fiches de postes à l'analyse des problèmes dans les processus de recrutement, soutient la VC. Faire appel à des cabinets de recrutement comme MozaiK RH pour diversifier ses profils peut s'avérer très utile »*.

Le mouvement initié par cette agence et l'association Diversidays propose en outre des ateliers de bonnes pratiques en terme de recrutement (comment ne pas poser de questions biaisées ou discriminatoires en entretien, etc.), un rendez-vous trimestriel de job dating inclusif, une mise à disposition de la plateforme diversifiezvostalents.com pour « *toucher une cible différente de celle présente sur Welcome to the Jungle* », ironise Mounira Hamdi, et une newsletter pour proposer de nouveaux talents aux startups sur différentes expertises.

Cercle vertueux

« *La diversité entraîne la diversité. Si on apprend que tel environnement de travail est inclusif, safe et plaisant pour toutes et tous, ça se sait et ça permet d'agréger de nouveaux profils* », note Laura Roguet, qui peut se targuer d'être VC dans le premier fonds français — Korelya — à avoir obtenu le label « Diversity VC Standard ». « *Il ne suffit pas de s'autoproclamer leader du sujet, il faut pouvoir se distinguer, agir, et ça passe par la labellisation* », conclut-elle.

Mais en attendant ce genre de reconnaissance, les startups doivent lutter contre leurs propres biais. « *Le changement à opérer est systémique, insiste Saïd Hammouche, qui travaille sur les questions de diversité depuis dix ans. Il n'est plus question de regarder défiler un événement de recrutement par-ci, une petite formation par-là, il faut que l'écosystème entier s'empare de la question* » .

Et pour la suite? Si aujourd'hui, #TechYour Place accompagne moins de vingt startups, l'objectif à court terme est d'en suivre 90 de plus et, à l'horizon 2021, d'aller vers un accompagnement similaire des fonds d'investissements.