

Diversité : les entreprises encore trop peu engagées

Selon le dernier sondage Elabe, les entreprises sont perçues comme des acteurs-clés pour agir en faveur de l'inclusion mais elles doivent encore faire des efforts, selon leurs salariés.

Ce 29 novembre, la Fondation Mozaïk organise au Ministère de l'Économie et des Finances le 1er Sommet de l'Inclusion économique. À cette occasion, l'organisation dirigée par Saïd Hammouche révèle les conclusions du dernier sondage Elabe, baptisé « *Les Français et la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail* ».

Créativité, innovation, cohésion, aisance linguistique et culturelle... Les Français s'accordent à dire que la diversité sociale, ethnique et culturelle dans le monde du travail est un atout. D'ailleurs les entreprises sont considérées comme des acteurs-clés pour agir en faveur de l'inclusion selon 54% des personnes sondées, devant l'État (35%), les cabinets de recrutement (31%), les salariés (31%) et le personnel éducatif (25%).

Un manque de diversité en entreprise

Pourtant, face à une situation qui stagne en matière de diversité dans le milieu professionnel, plus d'un tiers des salariés estiment que les entreprises ne font pas assez d'efforts et attendent un plus grand engagement de leur part. En effet, 30% des salariés considèrent que la diversité n'est pas présente dans leur organisation.

En cause ? Pour plus de la moitié des sondés, ce blocage repose sur le poids

des préjugés vis-à-vis d'autres groupes sociaux, culturels ou ethniques. Pour 35% des salariés, l'endogamie des managers et des recruteurs reste le principal frein et pour 15%, l'autocensure des profils issus de la diversité serait en jeu.

Si 6 Français sur 10 pensent qu'il faut faire confiance aux firmes pour se fixer et atteindre des objectifs en matière de diversité, 4 sur 10 pensent au contraire qu'il faut leur imposer des contraintes strictes. Toutefois, la discrimination positive au recrutement apparaît comme une solution rejetée par 86% des Français, au nom du « mérite » des compétences. 6 Français sur 10 reconnaissent qu'une telle mesure pourrait être utile à condition d'un travail de sensibilisation au sein de l'entreprise en amont.

Agir pour un recrutement inclusif

Parmi les actions prioritaires à mener en entreprise selon les salariés, le développement de processus de recrutement plus inclusifs arrive en tête, avec des principes comme celui de retirer les photos ou d'anonymiser les CV par exemple. En deuxième position, la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur le sujet de la diversité ressort comme une initiative clé à instaurer selon les sondés.

« Le combat que nous menons contre les stéréotypes et les préjugés à l'embauche est loin d'être terminé : plus d'un interviewé sur trois pointe le fait que les managers recrutent principalement des personnes ayant le même diplôme, de la même origine sociale, culturelle et/ou ethnique qu'eux, conclut Saïd Hammouche, par voie de communiqué. Cette pratique de l'entre-soi, voire du clonage, est pourtant contre performante, tant elle tue le débat et la créativité. La Fondation développe des programmes de formation des managers pour les aider à lutter contre ces pratiques et leur faire prendre conscience des biais de discrimination à l'embauche ».

À lire aussi

Diversité : « Il faut passer des intentions aux engagements concrets »

Article écrit par HELOÏSE PONS