

Les startups enclines à diversifier leurs recrutements mais sans y parvenir

D'après un état des lieux récemment mené par le collectif RH Firstalent, les startups font preuve de bonne volonté quand il s'agit de recruter des profils variés. Mais certains freins subsistent néanmoins vis-à-vis de la mise en place de politiques favorables à la diversité.

Alors que les questions liées à la diversité et à l'inclusion prennent de l'ampleur dans les entreprises, le collectif RH Firstalent dévoile en exclusivité pour Maddyness les résultats de son état des lieux* des pratiques des startups en la matière. L'organisation pointe le fait que ces deux notions ne font, pour l'heure, pas l'objet d'une définition officielle dans la Loi, bien que la référence à la « *variété des profils humains* » soit celle la plus communément établie dans les esprits – il peut aussi bien s'agir de handicap, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle ou de parcours académique. Premier enseignement de l'enquête : les jeunes pousses semblent s'emparer du sujet, puisque près de 70 % disent appliquer une politique dédiée (13,8 % disposent de textes, tandis que 55,8 % s'en préoccupent sans l'avoir formalisé).

Un enjeu de performance et d'image

Les dirigeants interrogés soulignent un double intérêt à diversifier les profils au sein de leur entreprise. 66 % d'entre eux estiment qu'il s'agit d'un moyen pour « attirer les meilleurs talents » et rejoignent les 45 % qui jugent qu'une telle politique permet « d'améliorer la performance ». Pour autant, l'image que renvoie la société est aussi un facteur primordial. 63 % des décideurs disent bâtir une entreprise « socialement responsable », quand 33 % pensent aux attentes quant à la marque employeur et 19 % à la mise en conformité avec leurs obligations légales en matière de non-discrimination.

Si l'importance d'une telle politique est donc largement acceptée par les fondateurs et les équipes RH, des freins à son application existent en pratique. Ainsi, 56 % des startups regrettent le manque de diversité dans les candidatures qu'elles reçoivent. 48 % plaident le fait que d'autres priorités prennent le pas sur ces problématiques et 34 % affirment, dans la même veine, ne pas avoir assez de temps pour s'y consacrer.

Point notable : l'absence d'accompagnement (20 %) et la complexité de la thématique (28 %) les ralentiraient aussi.

C'est pourquoi le collectif RH Firstalent juge essentiel pour les entreprises de « désigner un ou une responsable du sujet et d'allouer un budget propre au développement et à la promotion » de celui-ci.

Sensibiliser davantage les recruteurs

Fer de lance du combat pour la diversité, la question de l'égalité femme-homme demeure d'actualité. Selon l'organisation à l'origine de l'état des lieux, les startups affichent moins de femmes managers en moyenne (31 %) que la totalité des entreprises tricolores (36 %).

La différence est, d'ailleurs, criante entre les jeunes pousses qui ont fait le choix d'adopter une politique en la matière (45,8 % de femmes managers) et celles qui ne l'ont pas fait (11,25 % seulement). Les entreprises ayant participé à l'étude ne comptent, par ailleurs, que 1,46 % de salariés handicapés – alors que la moyenne nationale est établie à 3,1 %... malgré une obligation légale fixée à 6 %. Enfin, entre 80 et 100 % des profils évoluant en startups

possèdent au moins un bac+5.

Alors que les recruteurs (environ 40 %) sont à peine plus formés que les managers (33 %) à la non-discrimination, bien des progrès restent à faire dans ce processus RH.

Parmi les actions allant dans le sens de la diversité dans l'entreprise figurent la rédaction de grilles axées sur les compétences du candidat (59 %), la sensibilisation des décideurs aux biais inconscients et entretiens structurés (41 %) ou l'utilisation de l'écriture inclusive (11 %). Seule 1 startup sur 10 aurait déjà analysé les formules employées dans ses offres.

L'éternel combat pour l'égalité salariale

Au niveau des rémunérations, 44 % des entreprises sondées indiquent ne pas connaître l'index d'égalité professionnelle. 20 % disposent, cela dit, d'un budget à part entière pour les ajustements liés aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes et 42 % ont des indicateurs de suivi des augmentations. De quoi se couvrir, alors que 23 % rapportent avoir déjà eu à enregistrer les plaintes de salariées lésées par rapport à leurs confrères.

Lorsqu'il s'agit d'évolution, le collectif RH Firstalent constate que seules 28 % des jeunes pousses ont identifié les chemins de carrière en leur sein. « *Le fait de ne pas objectiver le niveau attendu pour accéder à une promotion ou à une mobilité peut malheureusement laisser la place aux biais* », relève l'organisation, qui met l'accent sur le fait que les congés parentaux diffèrent toujours entre père et mère - seules 23 % accordent les mêmes droits.

À noter que des procédures d'alerte concernant de potentielles discriminations, cruciales, n'ont été installées que dans 34 % des startups. Très minoritaires, 14 % des sociétés interrogées sont allées jusqu'à créer des communautés internes pour favoriser l'inclusion.

** Cette enquête, menée en août et septembre 2020 par le collectif RH Firstalent, a permis de recueillir les réponses des responsables des ressources humaines de quelque 138 startups.*

Article écrit par ARTHUR LE DENN