

Le pari gagnant de la diversité en entreprise

Jeunes et seniors, débutants et confirmés, hommes et femmes, Français blancs ou d'origine étrangère, les profils dans l'entreprise sont encore loin de représenter la diversité de notre société. Et pourtant, le travail n'est-il pas une façon de participer à la vie collective ? On dit que de la diversité naît la richesse, mais en l'espèce, tout n'est pas fait. Toutefois, si certaines entreprises rechignent à appliquer la charte de 2004, nombreuses sont celles qui se font un devoir et même une fierté d'en être les ambassadeurs.

Former et recruter dans la diversité

La Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) intervient avec la Maison de l'emploi du bassin d'Orléans pour développer cette diversité en entreprises. La DDTE s'est invitée dans des rencontres organisées par le CREPI, association regroupant des entreprises spécialisées dans des actions liées à l'accès ou au retour à l'emploi de personnes en difficulté. Elle y a rencontré une dizaine d'entreprises et les a sensibilisées à la Charte de la diversité. Les chefs d'entreprises



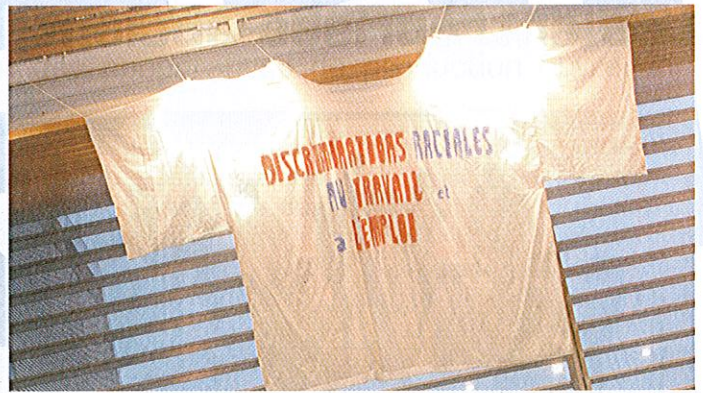
Ingrid Prieur, Gérante de la société Abaliud
« Notre sélection est basée sur des critères objectifs de compétences plutôt que sur des a priori non justifiables »

qui l'ont signée sont des patrons déjà sensibilisés à la question sociétale et sociale, et en particulier au problème de discriminations en entreprises.

La diversité en entreprise concerne non seulement le recrutement mais aussi la formation; la DDTE insiste donc pour que les entreprises accueillent des jeunes issus de l'immigration pour leur permettre de mettre un premier pied dans l'entreprise ou leur proposer des contrats en alternance.

Malgré ces démarches, cette mobilisation n'a pas eu beaucoup de résultats. En ce moment, les entreprises surveillent d'abord et avant tout leur carnet de commande et la diversité n'est pas nécessairement leur priorité. Malgré ces difficultés, la DDTE poursuivra sa campagne de sensibilisation. « L'adhésion à la charte, ce n'est pas le genre de chose que l'on peut imposer, souligne la DDTE. Signer pour signer, ce n'est pas le but ; il faut que cela soit suivi d'effet ; il ne faut pas que ce soit juste un papier que l'on affiche dans son bureau ».

Nous avons rencontré Ingrid Prieur de la société ABALIUD,



conseils en ressources humaines implantée à Orléans, par ailleurs signataire de la Charte. L'engagement de son entreprise en faveur de la diversité découle d'un simple constat : « Le non respect de la diversité est malheureusement un fait que l'on constate dans certaines entreprises et contre

lequel il faut se battre en le dénonçant, dit-elle, en en parlant et en montrant l'exemple. Cela

correspond aux valeurs que nous soutenons. Lorsqu'on travaille dans le domaine des RH, c'est un choix et un devoir, on doit respecter les êtres humains tels qu'ils sont et accepter leurs différences. La diversité, c'est ce qui fait leur richesse. Cela devrait relever du bon sens ! »

Actions de sensibilisation mises en œuvre

« Nous affichons notre engagement sur notre site Internet, dans nos contrats et dans nos actes. Lorsqu'une entreprise nous confie une mission de recrutement, nous l'aidons à élaborer le profil du candidat recherché en mettant en avant essentiellement les compétences requises pour le poste.

Nous en profitons pour sensibiliser notre client sur l'intérêt d'étudier tous les profils correspondant aux compétences requises sans se laisser polluer par des a priori liés au

sexe, à l'âge ou à l'origine... Dans les entreprises, les personnes semblent de plus en plus ouvertes et cela semble juste à tout le monde lorsqu'une sélection est basée sur des critères objectifs de compétences plutôt que sur des a priori non justifiables. Lorsqu'on rencontre encore des

réticences, on justifie notre proposition de profil par les différents atouts du candidat au regard

du poste. Le candidat idéal n'existe pas et il faut accepter chacun avec ses avantages et ses inconvénients ».

Résultats obtenus

Parlant des résultats, Ingrid Prieur est catégorique : « Depuis notre engagement, ce qui a changé c'est que nous communiquons plus pour défendre ces valeurs qui nous semblent essentielles. Nous nous attachons lors de toute présentation de candidat, à mettre en avant ses compétences, avant même de répondre aux critères du profil demandé. Nous n'hésitons pas à présenter une candidate alors que l'entreprise envisageait plutôt un homme (technicien de maintenance), ou inversement un homme quand le métier appelle inconsciemment une femme (Secrétaire de direction par exemple). Nous présentons les jeunes issus de l'immigra-

tion ou des candidats débutants avec un potentiel ou encore âgés et capables de s'adapter à un nouvel environnement. »

Outils d'évaluation

Comment prévenir les discriminations ? « Nous ne regardons le nom, l'âge, le sexe des candidats que nous sélectionnons qu'après avoir examiné le contenu du CV, l'expérience ou les qualifications requises au regard du poste à pourvoir. Les candidats répondant aux critères sur le papier sont reçus pour un entretien de motivation et des tests permettant de contrôler l'adaptabilité et la personnalité. Nos outils d'évaluation sont axés exclusivement sur la détermination des compétences et de la personnalité. Il nous est arrivé récemment de proposer une personne de 55 ans à une entreprise qui imaginait un jeune dans une fonction de comptable, celle-ci s'est très bien intégrée. Nous avons par exemple proposé un jeune d'origine algérienne pour un poste de jeune ingénieur à potentiel, nous avons appris qu'il avait été promu rapidement à des fonctions d'encadrement. En juillet dernier, nous avons sélectionné parmi de nombreux candidats étudiants ingénieurs un jeune issu de l'immigration qui par ses qualités personnelles et sa motivation a su se distinguer des autres candidats.

Nous avons également l'expérience d'un recrutement ou un candidat handicapé moteur en fauteuil roulant a su séduire l'entreprise qui lui a fait une proposition en envisageant de réaliser à l'occasion, de cette embauche des travaux pour faciliter l'accès aux locaux et aux sanitaires. Dans ce cas précis, c'est le candidat qui a retiré sa candidature au dernier moment. » Et d'ajouter « C'est une question d'éthique et de justice, il nous semble que tout individu doit être respecté, quels que soit sa nationalité, son sexe, son âge, son handicap. L'intérêt

de la diversité ce n'est pas une 'bonne action' mais c'est rendre service à l'entreprise en lui faisant saisir l'opportunité d'une bonne candidature. Ce qui compte c'est la valeur ajoutée du candidat. Ce choix n'entache en rien la rentabilité. Une femme, si elle a les compétences requises, fait aussi bien qu'un homme et inversement ; un handicapé, si son handicap est compatible avec la fonction, peut apporter beaucoup dans la cohésion et l'émulation d'une équipe au-delà de ce que l'on imaginait au départ, un jeune peut apporter du sang neuf, du dynamisme, remettre en question, stimuler, une personne de plus de 50 ans peut apporter du recul, de l'expérience, de la sagesse... »

La charte de la diversité, un vœu pieux ?

« Le pari de la diversité est un pari gagnant, répond Ingrid Prieur. Juger les personnes en se basant sur des a priori n'est jamais une bonne solution. En revanche, la sélection sur les critères de compétences est très appréciée par les entreprises. Un de mes clients qui embauchait du personnel manuel peu qualifié juste sur la bonne foi apprécie maintenant nos méthodes de tests d'aptitudes manuelles en dehors de toute considération d'âge, de sexe ou de culture et même d'instruction qui lui permettent de sélectionner les personnes qui sont les plus habiles, les plus réactives, les plus adaptables, même si celles-ci ne savent pas parfaitement lire et écrire ou ne parle que peu le français. On constate dans cette entreprise depuis maintenant trois ans un moins grand turnover et une augmentation de la compétence et de l'efficacité des équipes. »

Les raisons de s'engager

« Nous avons besoin de tous pour assurer notre développement. Ce

qui fait notre richesse, c'est l'acceptation que nous soyons différents et souvent complémentaires. Les entreprises qui veulent ou doivent s'ouvrir à des marchés à l'étranger ont déjà compris l'intérêt d'intégrer des personnes d'origines diverses. »

« La diversité est une richesse pour notre pays. Certaines en-

treprises en sont conscientes et respectent ces principes mais elles devraient plus communiquer pour renforcer leur engagement et attirer des talents. Le clonage est une forme de paralysie qui entraîne la fermeture à la nouveauté et au progrès de l'entreprise. » ●

Guy Hango



Charte de la diversité

Six articles pour s'engager et passer à l'acte :

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

www.charte-diversite.com

Depuis le 22 octobre 2004, date de lancement de la Charte de la diversité en entreprise, 63 entreprises de la Région Centre dont 12 du Loiret l'ont signée et se sont ainsi engagées à s'ouvrir pour refléter, aux différents niveaux de l'entreprise, la diversité de la société française.