

## **Culture de la diversité en entreprise : un réel atout recrutement ?**

La diversité au travail représente toute la variété des profils (en matière de genres, religions, âges, origines, ...) qui peuvent exister ensemble au sein d'une entreprise. Une culture ancrée de diversité est, pour une entreprise, un atout de taille pour attirer les candidats en quête de valeurs humaines, de respect et d'ouverture. Mais les bénéfices, pour l'organisation comme pour les collaborateurs, dépassent en réalité largement ce cadre. Explications.

### **1. Attentes des candidats : où en sommes-nous en matière de diversité et d'inclusion en entreprise ?**

Les résultats d'une étude menée par Glassdoor en 2021 indiquent que les offres d'emploi qui mettent en avant la diversité en entreprise ont augmenté de 53 % en un an. Et ce n'est pas un hasard : les candidats accordent en effet une importance croissante aux valeurs et aux engagements RSE des entreprises, ce qui les amène à être plus attentifs à certains éléments avant de postuler.

C'est notamment le cas des millenials, pour qui les engagements de l'entreprise pour la diversité et l'inclusion sont des critères de choix de plus en plus prégnants. Aujourd'hui, selon cette même étude, 67% des demandeurs d'emploi déclarent que la diversité au travail est un élément auquel ils accordent une grande importance durant leur recherche d'emploi.

Un élément confirmé par le dernier [baromètre Les Français et l'emploi du cabinet de recrutement PageGroup](#), qui fait apparaître que 69% des personnes en recherche d'emploi considèrent qu'il est important voire très important de travailler pour une entreprise engagée dans une démarche RSE. Et pour 90% de ces candidats, la responsabilité sociale de l'entreprise, incluant la politique Diversité & Inclusion, est un critère particulièrement important. Le contexte est posé.

### **2. La diversité en entreprise, atout recrutement et catalyseur de performance collective**

La **politique de diversité** en entreprise est également **au centre des préoccupations des services RH** d'une vaste majorité des organisations.

Au-delà d'agir aujourd'hui comme un réel **facteur d'attractivité** et de faciliter les recrutements grâce à des **effets positifs en matière d'image**, de nombreuses études (France Stratégie, Index Women Equity, ...) ont déjà souligné le **lien entre diversité et performance**.

Car permettre la diversité, agir pour plus d'inclusion, c'est mieux accompagner les collaborateurs en **permettant à chacun d'être soi-même** et en facilitant les synergies et le **développement de nouvelles compétences**. Et qui dit bien-être au travail, dit irrémédiablement **niveau d'engagement plus élevé, baisse du turnover** et donc **augmentation de la performance** à long terme.

### **3. Les clés pour favoriser la diversité en entreprise et gagner en performance**

Pour attirer les compétences de talents variés et favoriser la diversité et l'inclusion au sein de votre entreprise, il est bon de connaître certaines **clés de réussite** et de **se poser les bonnes questions**. Les candidats à l'emploi, puis vos collaborateurs, chercheront à **retrouver au sein de votre organisation une image en miroir de la société**. Une société riche de sa diversité, créative et dynamique.

#### **1. Donnez à voir votre diversité dès l'étape du recrutement**

Regardez de plus près la composition de votre équipe en charge des recrutements. Présente-t-elle des profils diversifiés ? Cela peut-être en matière de genre, d'âge, d'apparence physique, d'origine sociale ou géographique, ... Si ce n'est pas le cas, réfléchissez à comment intégrer une plus grande diversité de profils au sein de cette équipe, qui sera votre premier point de contact avec les candidats. Par ailleurs, une part importante des recrutements étant encore aujourd'hui réalisée par recommandation ou cooptation, l'intégration de profils plus divers permettra également de casser un modèle de reproduction sociale encore marqué.

#### **2. Faites de vos managers des ambassadeurs de la diversité en entreprise**

Aucune politique Diversité & Inclusion n'est viable ou valable sans un engagement réel du top management et des managers intermédiaires. Tous doivent être des relais forts des engagements de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et porter les messages et valeurs de l'organisation. Cette incarnation, qui passe notamment par [la sensibilisation et la formation](#), permettra « d'infuser » une culture forte à tous les niveaux de l'organisation et de faire de la diversité une réalité. Une réalité dont s'empareront progressivement nombre de vos collaborateurs, sensibles au sujet et désireux de faire partie du changement.

- 3. Soyez actifs : engagez-vous, échangez et développez votre politique Diversité !**

Seul, toute action est plus compliquée ou plus longue à réaliser. Appuyez-vous sur des organisations ou associations qui fédèrent différents acteurs autour de questions liées à l'égalité des chances et à l'inclusion. [A Compétence Egale](#) fait partie de ces acteurs, mais nous sommes nombreux à nous mobiliser pour faire bouger les lignes ! Charte de la diversité, Charte d'engagement LGBT+, Charte de lutte contre le Sexisme Ordinaire en Entreprise, ... Donnez corps à votre engagement et [profitez de l'expertise du réseau](#) et des groupes de travail thématiques pour faire avancer vos réflexions. Tout cet engagement devient ainsi également visible à l'externe et favorisera l'attractivité de votre entreprise aux yeux des candidats à l'emploi.
  
- 4. Mesurez les résultats de votre politique de diversité et continuez d'avancer**

Pour ce faire, il s'agira de suivre certains indicateurs RH bien sûr – liés notamment au recrutement –, mais aussi de tendre le micro à vos collaborateurs régulièrement. Enregistrez leurs attentes, les évolutions perçues en lien avec ce sujet crucial. Qu'observent-ils ? Que ressentent-ils ? Quelles actions supplémentaires recommanderaient-ils ? N'oubliez pas, les collaborateurs sont les meilleurs représentants de la diversité en entreprise.
  
- 5. Formez et sensibilisez en continu**

Enfin, ne cessez jamais de sensibiliser en interne, de [former vos collaborateurs à l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations](#). Les journées thématiques ou internationales comme le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou le 17 mai (journée internationale de lutte contre les LGBT+phobies) sont des occasions de vous mobiliser et d'engager vos équipes. S'il est une chose que nous constatons après plus de 15 ans d'actions, c'est qu'une vigilance de tous les instants reste de mise pour [lutter contre l'apparition de stéréotypes](#), porteurs de préjugés, eux-mêmes à l'origine de discriminations.

Une politique Diversité & Inclusion performante, c'est avant tout une politique coconstruite, partagée, incarnée et en perpétuelle évolution. Un élément fort et constitutif de l'ADN de votre entreprise, qui devient de fait un facteur d'attractivité pour les candidats à l'emploi et donc un réel atout pour vos recrutements.