



PME & REGIONS

Les PME avancent à pas comptés en matière de diversité et d'inclusion

- Malgré les campagnes de sensibilisation, la différence reste une question sensible en milieu professionnel.
- La responsabilité sociale des entreprises et sa mise en œuvre sont des facteurs d'attractivité et de rétention des salariés.

EMPLOI

Valérie Landrieu
@ValLandrieu

Pouvait-on imaginer que l'Agence spatiale européenne allait montrer la voie de l'inclusion en sélectionnant un homme amputé d'une jambe pour sa nouvelle promotion d'astronautes ? « *S'ouvrir à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de recruter de nouveaux talents* », promet actuellement la campagne gouvernementale sur l'emploi des personnes handicapées. Il faudra convaincre. Le handicap effraye toujours les recruteurs. Selon les derniers chiffres de la Dares, la direction statistique du ministère du Travail, le taux moyen d'emploi des personnes handicapées plafonne à 3,5 %, et ce ne sont pas les entreprises de moins de 50 salariés qui vont changer les choses, avec leur taux de 3,3 %.

En dépit des campagnes de sensibilisation nationales et transnationales (à l'image de la dernière Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre) et alors même que ces questions imprègnent de plus en plus la société, handicap, origine, religion, orientation sexuelle, âge, genre, neurodivergence et autres « différences » restent des questions sensibles en milieu professionnel, où le sentiment de discrimination a progressé de cinq points en dix ans, selon l'Insee.

Seulement 3,6 % de 1.200 dirigeants de PME et d'ETI ont inscrit la diversité, mixité comprise, sur leur feuille de route 2022, selon l'enquête de l'Entreprise du Futur (communauté de dirigeants) et du collectif

d'experts Implid parue fin 2021. Plus largement, près de quatre entreprises sur dix interrogées dans le cadre de la nouvelle étude de [Workday](#), un fournisseur de solutions cloud pour les services de ressources humaines, indiquent ne pas avoir adopté d'approche stratégique en la matière. « *Les entreprises n'identifient pas la diversité comme un levier de recrutement partout en France* », témoigne Mariam Khattab, directrice générale de Mozaik RH, en s'appuyant sur l'activité des antennes régionales. Mais ces derniers temps, la proportion de PME dans la clientèle du cabinet, réputé pour être un acteur de l'« *inclusion économique des talents de la diversité* », a progressé pour atteindre 30 %.

Au moment où le manque de ressources humaines bloque leur développement (plus de 373.000 emplois étaient encore vacants en France au troisième trimestre de cette année), les PME implantées sur les territoires ne peuvent se permettre de recruter sur des critères restrictifs, promet Dominique du Paty de Clam, vice-présidente chargée de l'inclusion à la CPME, tout en concédant l'existence de « *blocages* ».

« *Je ne vois pas en quoi nous pourrions fermer la porte à une personne sous prétexte qu'elle est racisée, porteuse de handicap, d'une religion ou d'une orientation sexuelle particulière* », défend celle qui est aussi fondatrice et dirigeante de RéseauH.

Certaines causes sont plus faciles que d'autres à défendre. Lancée en 2018 par Emmanuel Macron pour « *renforcer le lien entre*

l'Etat et l'entreprise en faveur de l'emploi de tous les publics », le réseau « *Les Entreprises s'engagent* » est parvenu à réunir, surtout autour de l'emploi des jeunes et des réfugiés ukrainiens, quelques milliers de TPE (plus de 65 % des 65.000 membres du réseau) et de PME (25 %), par le biais de clubs départementaux. « *Les PME et les ETI, qui se sont rarement constitués une marque employeur, se rendent compte que la diversité et l'inclusion dans l'entreprise sont des facteurs d'attractivité et de rétention des talents* », souligne Sophie Lazaro, directrice conseil capital humain chez Deloitte.

« Entreprise tremplin »

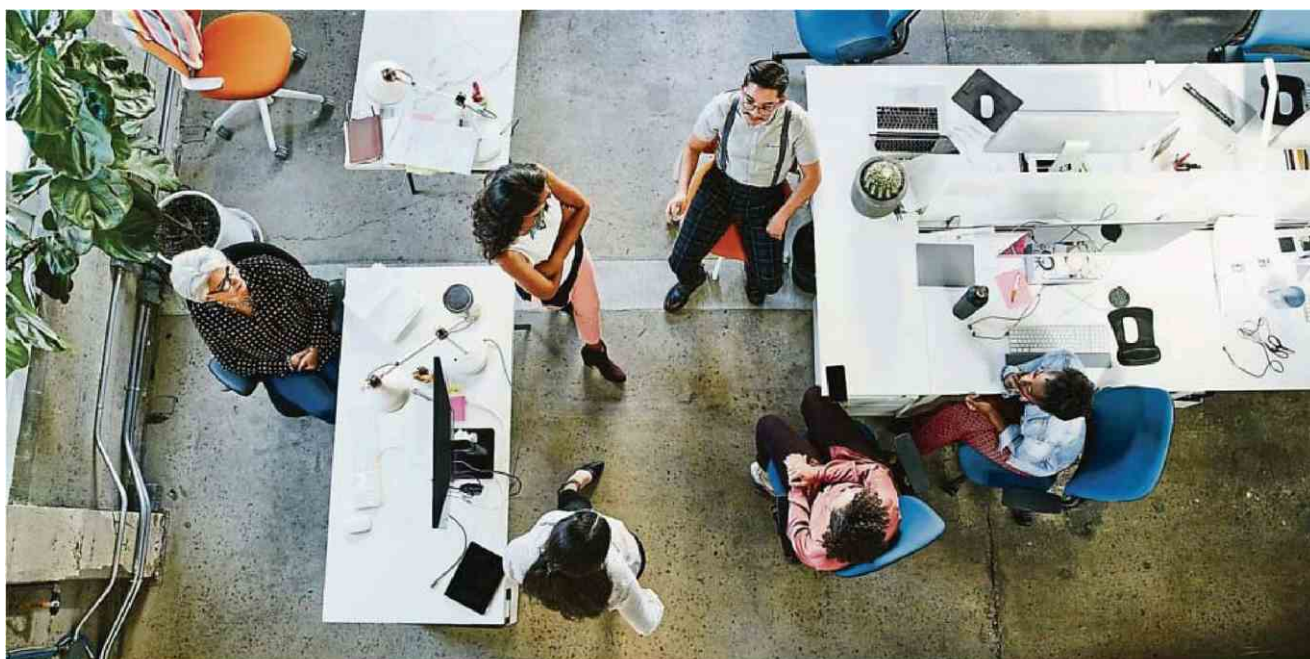
La tendance est observable chez les cols blancs comme chez les cols bleus. En témoigne l'expérience de Caroline Cazi, directrice de Face Hérault, réseau local de la Fondation Agir contre l'exclusion, qui réunit 400 entreprises, de la TPE à l'ETI régionale. « *De plus en plus de candidats demandent quelle est la politique de l'entreprise en matière de diversité* », rapporte-t-elle. Sous l'effet de la loi Pacte, analyse-t-elle, les dirigeants de PME en viennent à se pencher sur des sujets RSE (responsabilité sociale et environnementale) habituellement préemptés par les grands groupes. Y compris les plus délicats : Face Hérault a ainsi accompagné un dirigeant de site industriel de 250 salariés qui souhaitait gérer sans faux pas la transition de genre d'un de ses collaborateurs et son maintien dans une équipe 100 % masculine.





Le cas de Pierre et Sandrine Minodier est plus banal. Confrontée à des problématiques de recrutement pour Artyzen, leur entreprise de ménage écoresponsable, ce couple d'entrepreneurs a considéré que « la diversité serait une force et une opportunité de ressource ». Alors que le taux annuel de turnover de leur branche peut atteindre 90 %, ils ont décidé de faire de leur entreprise – 26 personnes et un demi-million d'euros de chiffre d'affaires – « une entreprise tremplin ». Pour pousser plus loin la démarche inclusive, ils forment leurs salariés sur des compétences d'ordinaire attendues chez des cadres, comme l'animation d'équipe. « Nous savons qu'à terme certains postuleront comme chef de projet ailleurs, et c'est très bien ainsi », plaide Pierre Minodier. ■

Sous l'effet de la loi Pacte, les dirigeants de PME en viennent à se pencher sur des sujets RSE habituellement préemptés par les grands groupes.



3,6 % de 1.200 dirigeants de PME et d'ETI seulement ont inscrit la diversité, mixité comprise, sur leur feuille de route 2022. Photo iStock

