

L'inclusion économique des talents des territoires moins privilégiés : une réponse à la pénurie de candidats.

Placé parmi les préoccupations majeures des Français, l'emploi souffre d'un paradoxe évident dans l'Hexagone. Selon les chiffres récemment fournis par Pôle Emploi, plus de 250 000 offres d'emplois n'ont pas été pourvues pour la seule année 2018. Dans le même temps, des milliers de candidats sont en attente d'un entretien. Encore faut-il que la rencontre avec les recruteurs puisse se faire sur la base des compétences.

« Le besoin essentiel, c'est celui des compétences. Il n'y a pas un déplacement (...) dans lequel je ne rencontre pas chaque jour des chefs d'entreprise qui me disent : "Je ne trouve pas les compétences dont j'ai besoin". (...) C'est un gâchis abominable d'argent public, d'initiatives privées et de destinées humaines. » La déclaration est signée du Premier Ministre, Edouard Philippe, devant les patrons réunis à l'Université d'été du Medef en 2018.

Point de courbette faite aux grands patrons avec cette intervention, mais une situation confirmée par les faits : selon une étude du groupe Manpower, 29% des employeurs français rencontreraient des difficultés de recrutement. Alors que des milliers de candidats qualifiés peinent à obtenir ne serait-ce qu'un entretien. Un vivier manifestement insoupçonné des recruteurs qui s'écartent rarement de leurs canaux classiques de recrutement.

Première bataille : lutter contre le clonage

Nombreux sont les dirigeants d'entreprise convaincus du fait que la diversité et le multiculturalisme sont source de richesse, tandis que le clonage représente le premier frein à l'innovation et à la performance. Preuve est donnée de cette valeur ajoutée par le très instructif rapport du cabinet McKinsey&Company ⁽¹⁾ : *« la diversité ethnique et culturelle au sein des équipes dirigeantes influence favorablement les performances financières des entreprises avec un bénéfice de 33 % supérieur aux autres »*.

Pour autant, la pratique de « l'entre-soi » reste la norme. Il suffit de regarder le pourcentage des cadres d'une entreprise, voire des membres du Comité Exécutif, provenant des mêmes écoles et de la même classe sociale.

Seconde bataille : varier les canaux de sourcing

Pour s'assurer de cette diversité dans leurs équipes, il suffirait que les entreprises s'ouvrent à de nouveaux canaux de recrutement. Des milliers de talents diplômés, issus des territoires moins privilégiés, sont disponibles. Ils ont les compétences requises, sont prêts à s'engager dans la mission qui leur sera confiée mais n'ont ni les réseaux, ni forcément les codes pour accéder aisément aux recruteurs.

A ce titre, la Fondation Mozaïk a soutenu la création d'un projet d'intérêt général, développé grâce au financement d'entreprises engagés en faveur de l'égalité des chances.

Il s'agit d'une plateforme de recrutement d'un genre nouveau et en accès libre pour les entreprises : DiversifiezVosTalents.Com. Une solution qui connecte plus de 16 000 candidats

évalués sur la base de leur personnalité et de leurs compétences, avec les entreprises à la recherche d'un savoir-faire et d'un savoir-être particulier. Le tout, en gommant les biais conscients et inconscients de discrimination.

Le cercle vertueux de l'inclusion économique

Au-delà des nombreuses initiatives qui se multiplient (Charte de la Diversité, appel du Président de la République aux entreprises pour faire vivre les territoires les moins-privilegiés, politiques RH dédiées au recrutement dans les quartiers isolés,...), il revient aux entreprises de s'engager dans cette bataille de l'inclusion économique avec des objectifs chiffrés de recrutement. Autant pour subvenir à leurs propres besoins que pour contribuer au cercle vertueux de l'inclusion économique.

Faire émerger une nouvelle génération de managers ou de cadres qui réussissent et créent de la valeur en entreprise participe à la réduction des stéréotypes sur les jeunes des territoires les moins privilégiés et créer de la valeur. C'est aussi démontrer que les banlieues ne sont pas seulement l'espace en crise dont on entend parler aujourd'hui. C'est, enfin, obtenir un résultat majeur : chaque jeune trouvant un emploi endosse le rôle de modèle et enclenche un cercle vertueux dans son écosystème, valorisant ainsi les parcours académiques et l'égalité des chances au sein de notre modèle républicain.

Saïd Hammouche, Président du groupe Mozaïk RH et Fondateur de la Fondation Mozaïk.

(1) Rapport de janvier 2018 intitulé "Delivering through diversity"

La Fondation Mozaïk a pour objet de changer la donne en matière d'inclusion économique des jeunes diplômés des territoires moins privilégiés. Sous l'égide de la Fondation Face, elle agit notamment par l'innovation et l'expérimentation de nouvelles solutions, la diffusion des bonnes pratiques et l'animation du plaidoyer en faveur de l'égalité des chances. Son Conseil d'Orientation est présidé par Kyril Courboin, Président de JP Morgan France. Parmi ses membres fondateurs : Accenture, Airbus Defence & Space, le groupe Caisse des Dépôts et le cabinet Mozaïk RH.