

Les entreprises s'ouvrent timidement à la diversité étendue

Décembre 2021



Talent is borderless.

Vers davantage d'inclusion et de diversité en entreprise ?

Les profils issus de la diversité « étendue » séduisent les recruteurs.

Selon le Larousse, la « **diversité** » est « *l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres [...] et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent* ».

L'enjeu de la diversité est de lutter contre les discriminations et influence les entreprises dans leurs processus de recrutement mais également dans leur gestion des ressources humaines. Le code pénal français reconnaît aujourd'hui plus d'une vingtaine de motifs de discrimination comme l'origine, l'âge, le sexe, le lieu de résidence, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique...

La diversité « étendue » en entreprise voit plus loin qu'un simple constat d'égalité représentative entre homme et femme ou encore senior et junior au sein des effectifs. Nous parlons de diversité « étendue » pour définir des publics de candidats auxquels les recruteurs n'auraient jamais pensé auparavant : travailleurs seniors, réfugiés, internationaux, expatriés, débutants, en situation d'handicap, en réinsertion professionnelle... Nombreux sont les publics de cette diversité dite « étendue ».

Les recruteurs semblent de plus en plus enclins à se tourner vers ces profils issus de la diversité dite « étendue ». Quand certains cherchent à renforcer leurs valeurs et leur politique d'inclusion, d'autres sont à la recherche de profils expérimentés et compétents quitte à sortir des sentiers battus du recrutement.

Les politiques d'inclusion dans le milieu professionnel évoluent avec la société : féminisation ou encore vieillissement de la population...

Qu'en est-il aujourd'hui après plus de dix-huit mois de crise sanitaire ? Quelles sont les nouvelles barrières à l'embauche alors que nous connaissons une pénurie de talents sans précédent dans certains secteurs ? **Quels sont les principaux bénéficiaires de la diversité pour les entreprises ?**

Une Étude Cooptalis menée par :



Christophe Debray
Directeur du recrutement



Sophie Lavergne
VP Communication



Julie Leprohon
Lead Community & HR studies

Abstract de l'étude

Entre pénurie de Talents et nécessaire inclusion, les entreprises se tournent vers des profils issus de la diversité dite « étendue ».

44%

Des entreprises **comptent + de 10% de profils issus de la diversité** au sein de leurs effectifs.

48%

des RH cherchent à **renforcer les valeurs** de leur entreprise en recrutant des profils divers et/ou minoritaires.

56%

des DRH affirment avoir déjà recruté des **candidats seniors**.

75%

des recruteurs estiment faire de leur mieux pour adapter et **ouvrir leurs recrutements aux publics issus de la diversité étendue**.

Panel de l'étude Cooptalis / personnes interrogées



Entretiens menés par sondage et téléphone du 25 octobre au 1er décembre 2021



Plus de 500 entreprises DRH / CEO / C level



Entreprises Françaises de toutes tailles (startups / PME / ETI / groupes)

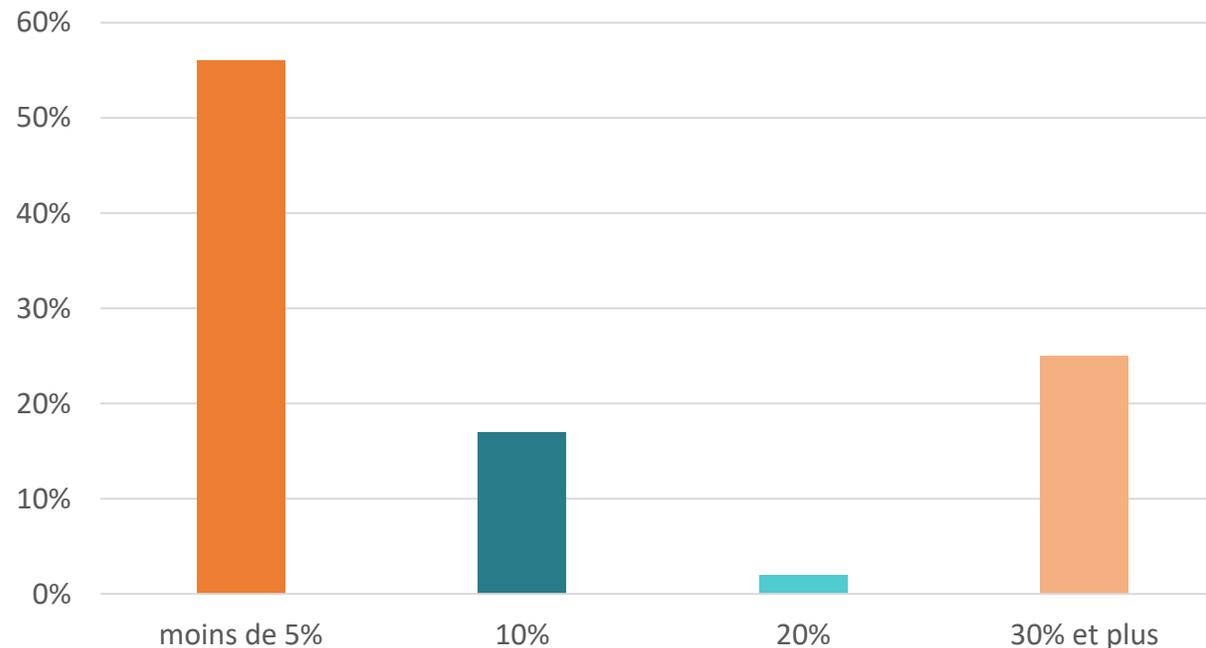
1) Une diversité contrastée au sein des équipes

Les profils de la diversité étendue (travailleurs seniors, débutants, internationaux, réfugiés, en situation de handicap...) séduisent de plus en plus mais leur représentation au sein des effectifs reste très contrastée.

Pour 56% des RH et DRH, la part de ces collaborateurs ne représente que 5% de leurs effectifs. Cependant, la tendance est contrebalancée par 26% des recruteurs qui assurent que leurs salariés issus de la diversité étendue représentent 30% de leurs collaborateurs.

Ces variations mettent en lumière la **prise de conscience naissante de certains employeurs**, ouverts au recrutement de personnes issues de minorités sociales.

Comment sont représentés les profils issus de la diversité étendue au sein de vos effectifs ?





Accompagnement au recrutement de travailleurs issus de la diversité étendue

Constat, volontés & réalité

2) Un recrutement encore trop timide et non accompagné

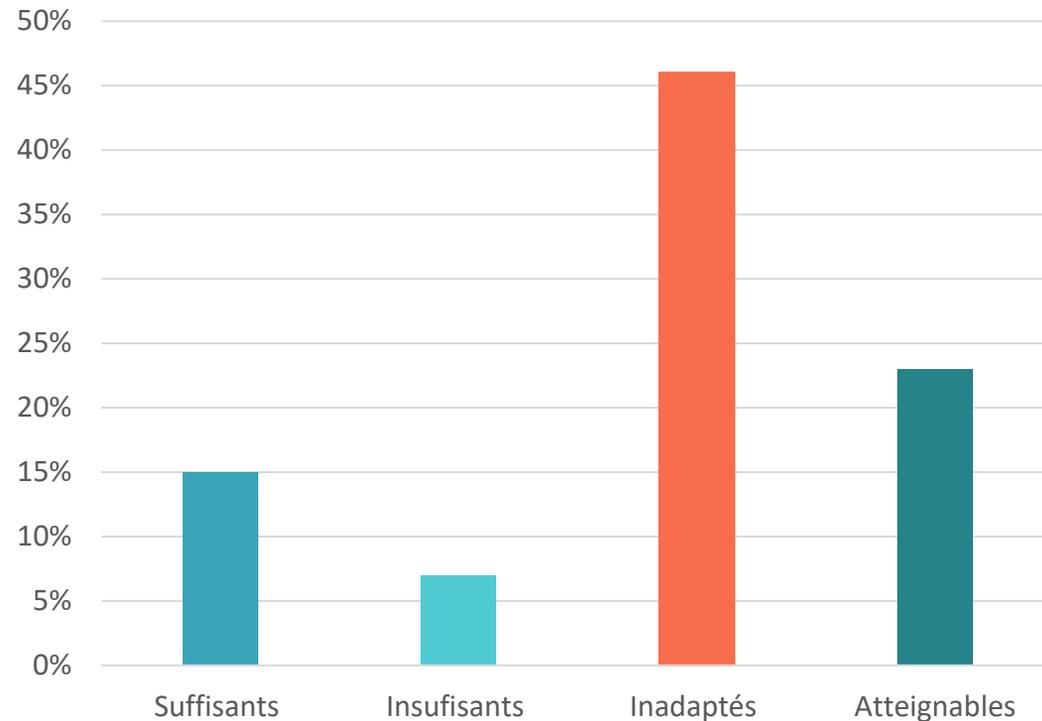
Les entreprises sondées, estiment, aussi bien du côté des pouvoirs publics que des recruteurs, que de gros progrès restent à faire pour les accompagner et soutenir vers davantage de diversité.

Plus de 77% d'entre elles expriment de l'insatisfaction face aux mesures mises en œuvre par la puissance publique : quotas jugés inadaptés, insuffisants, difficiles à atteindre et aides insuffisantes.

Dans le même esprit, pour **plus de 76% des répondants, les recruteurs ne sont pas suffisamment sensibilisés à proposer des profils de candidats issus de la diversité.** En première position dans le processus d'embauche, les cabinets de recrutement pourraient aisément en devenir un des principaux promoteurs.

Il faudra pour cela faire évoluer les méthodes et pratiques traditionnelles. Dans le contexte de pénurie de talents, pour ne pas se priver de potentielles ressources et ne pas ralentir le développement, recruteur et entreprise auront très certainement à cœur de se fier davantage aux seules compétences.

Que pensez-vous des quotas, proposés par le gouvernement, visant à réduire l'inégalité en entreprise ?

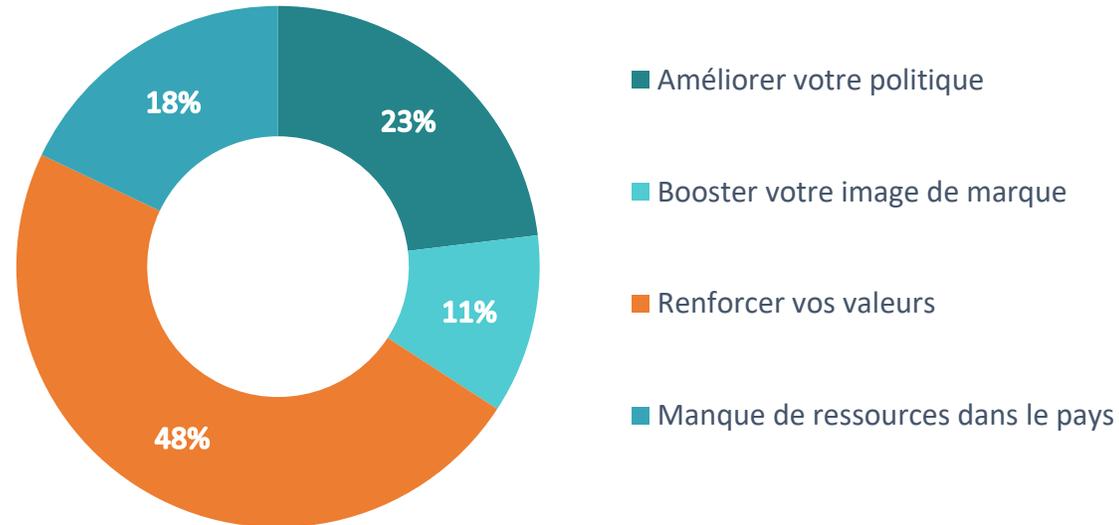


3) Des entreprises qui cherchent à renforcer leurs valeurs

Pour 48% des personnes interrogées, le recrutement de publics issus de la diversité étendue contribue au **renforcement des valeurs de l'entreprise**.

La fonction RH cherche à renforcer ses valeurs et renforcer sa politique de recrutement dans **une logique RSE**. Une attitude saluée qui pourrait également être bénéfique aux recrutements de nouveaux **Talents, davantage attirés par une société en accord avec leurs valeurs** et convictions personnelles.

Pourquoi avez-vous recruté des profils issus de la diversité au sein de votre entreprise ?



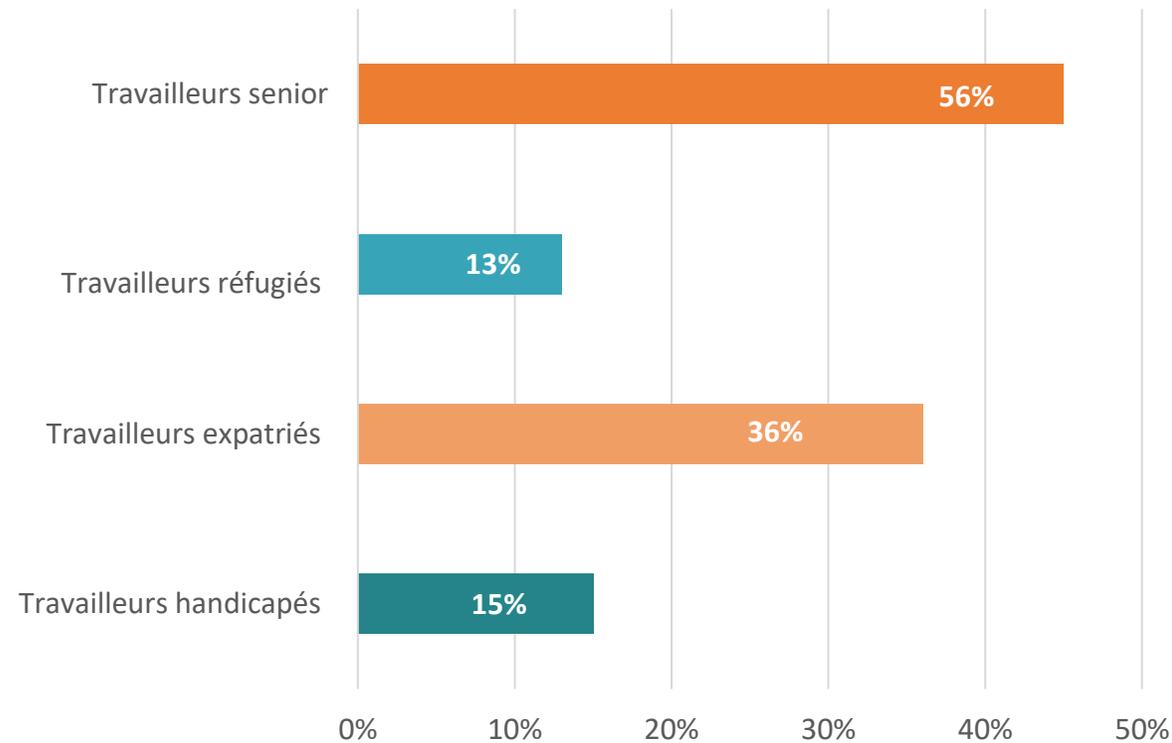
4) Les travailleurs seniors et expatriés : des profils plus faciles à trouver et à intégrer ?

Les **profils seniors et expatriés** sont devenus des viviers indispensables dans un contexte de rareté des Talents. **56%** des DRH interrogés se sont tournés vers **les travailleurs seniors** et **36%** ont fait le choix de miser sur un **candidat expatrié**.

Les travailleurs en situation de handicap ou réfugiés sont encore trop peu recrutés. Les recruteurs ne semblent pas encore prêts à les intégrer à leurs effectifs. Leur intégration exige des adaptations et un accompagnement plus engageant (culture, équipes etc...)

Ce recrutement timide s'explique en effet par certains freins comme l'adaptation des locaux, l'aménagement des horaires ou encore les démarches administratives plus conséquentes. Un accompagnement de ces recrutements inclusifs est donc nécessaire.

Quels profils issus de la diversité étendue avez-vous intégrés à votre stratégie de recrutement ?





Talents seniors :
représentation et freins à l'embauche

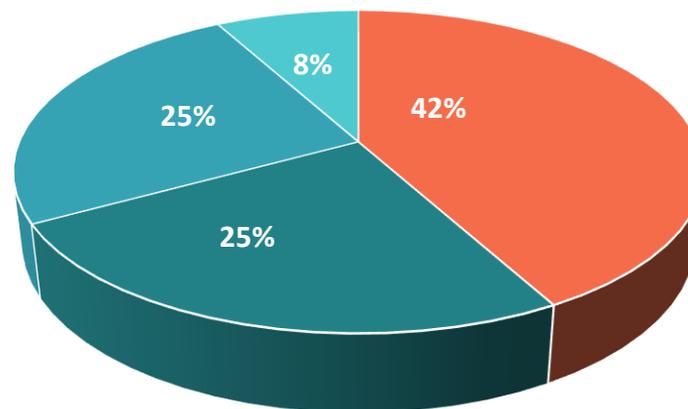
5) Travailleurs seniors : des valeurs ajoutées sur des missions courtes

Les Talents seniors séduisent les recruteurs pour leur expérience.

Les véhicules juridiques d'embauche des travailleurs seniors sont contrastés par deux tendances : **42% d'entre eux sont recrutés en CDI** alors que **50% sont sollicités sur des missions temporaires** de types coaching ou freelancing. Leurs expériences et compétences vont venir mener des projets bien spécifiques sur lesquels ils sont attendus.

Ils vont venir **booster, challenger, et coacher des équipes de collaborateurs plus juniors** ou moins expérimentés. Un partage de connaissances bénéfique au bon fonctionnement d'un projet. Ils sont une réelle valeur ajoutée aux yeux des DRH.

Avez-vous embauché un Talent senior ?



- Oui, en CDI
- Oui, freelance
- Oui, en intérim
- Oui, en consultation coaching



6) Le salaire des seniors demeure le principal frein à leur embauche

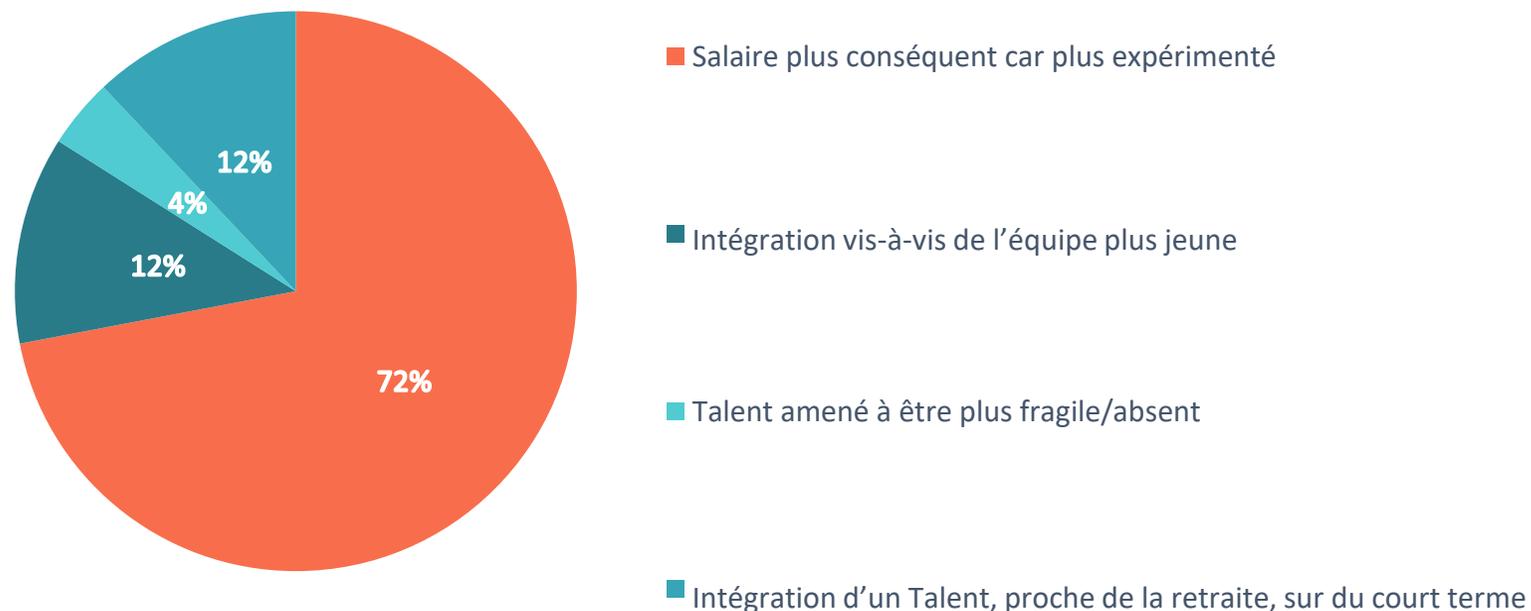
L'expérience, les compétences et le parcours des profils seniors séduisent les recruteurs. Cependant ces atouts desservent aussi ce public aguerrri.

Leur rémunération, à hauteur de leurs compétences expertes, peuvent réfréner les employeurs. **Pour 72% d'entre eux, le salaire est notamment un frein à leur embauche.**

Cet argument est talonné par la menace d'un **rapport intégration/ pérennité dans l'entreprise non avantageux** pour les RH.

Ces derniers estiment que l'engagement et les moyens mis en œuvre pour garantir leur intégration auprès des équipes sont trop importants en vue de leur départ en retraite plus ou moins imminent.

Quels sont vos principaux freins au recrutement de Talents seniors ?





Talents internationaux, expatriés :
freins à l'embauche & représentation au sein des sociétés

7) Travailleurs expatriés en CDI : les recruteurs misent sur un engagement longue durée

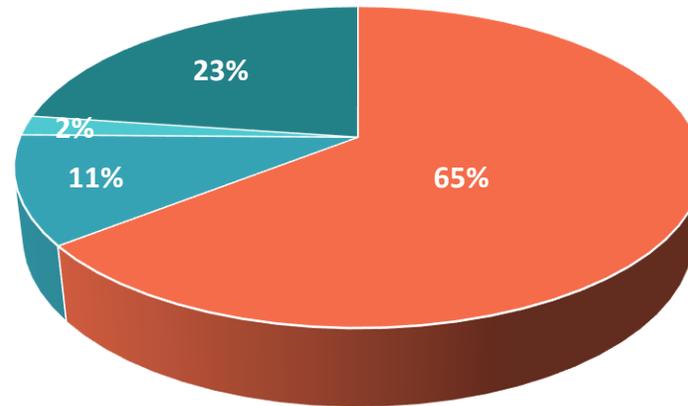
Faire venir un Talent international prend du temps : demande de visa, démarches administratives, relocation regroupement familial... Il s'agit pour les recruteurs d'un véritable « investissement sur le long terme ».

Les embauches de ces profils en CDI sont d'ailleurs les plus répandues d'après notre étude.

La fonction RH s'engage avec eux sur le long terme pour consolider la relation et fidéliser ces Talents internationaux, Ces derniers deviennent alors **de nouveaux ambassadeurs de marque**, prêts à recruter à leur tour des travailleurs expatriés !

On remarque cependant que **23% des DRH interrogés restent encore réticents au recrutement de profils internationaux**, freinés par les nombreuses démarches.

Avez-vous embauché un Talent expatrié ?



- Oui, en CDI
- Oui, freelance/salarié porté
- Oui, en intérim
- Non jamais



8) Une recherche de diversité assumée et non subie

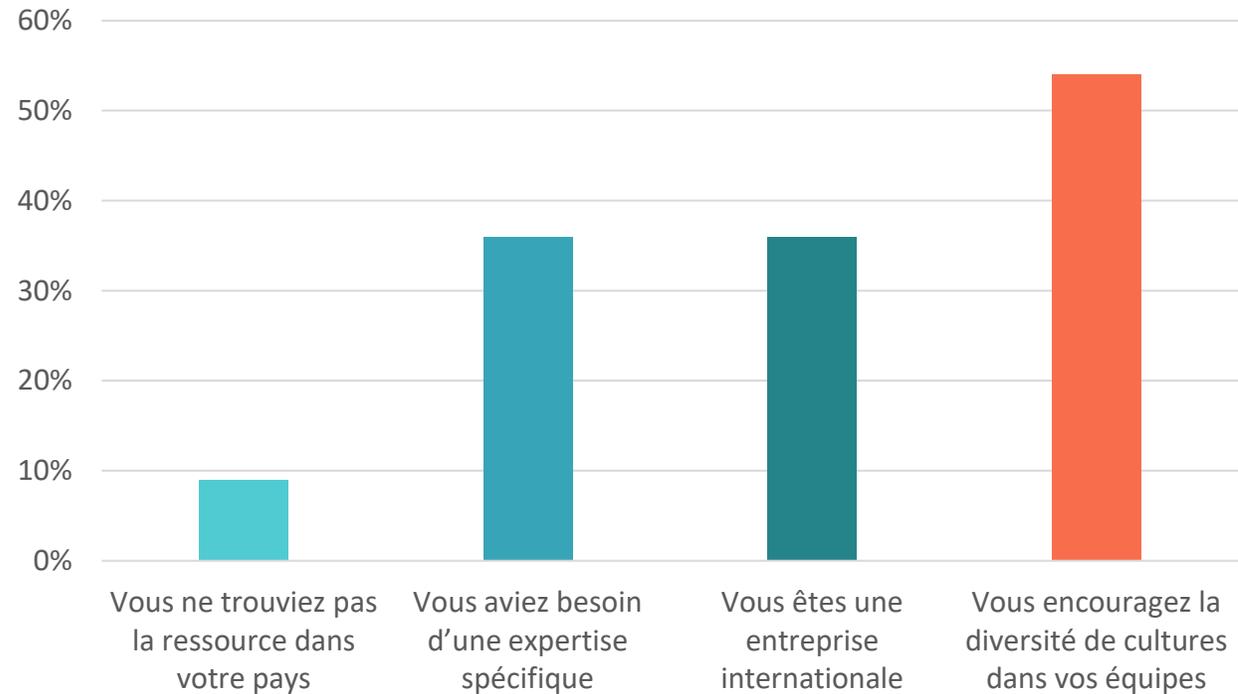
Pour la fonction RH, embaucher des travailleurs expatriés ne semblent pas être un recrutement de second choix mais bien un recrutement assumé. **54% de la fonction RH chercherait à booster la diversité de cultures dans leurs équipes.**

9% affirment n'avoir pas pu trouver la ressource nécessaire dans le pays d'origine.

Pour 36% des DRH sondés, le recours aux Talents internationaux s'explique par **la recherche d'une compétence et d'une expertise bien particulière.**

Recruter des salariés représentatifs de la diversité de ses clients permet de mieux les comprendre, d'accroître ainsi leur satisfaction et, par répercussion, de les fidéliser. Faire appel à des Talents internationaux permet aussi de favoriser le développement international.

Dans quel but avez-vous embauché un Talent expatrié ?



9) La langue reste un rempart à l'intégration des Talents internationaux

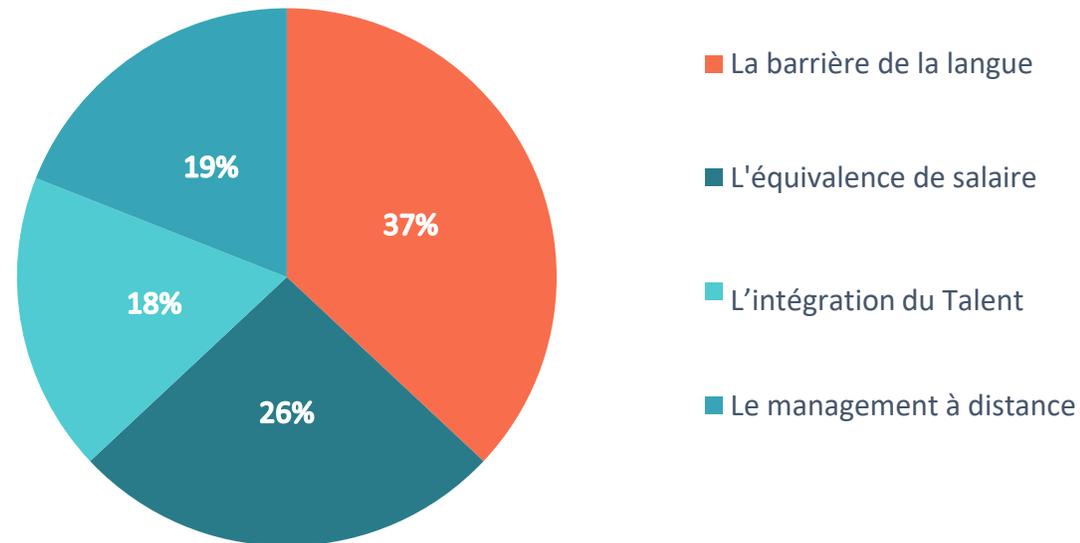
La barrière de la langue est le principal frein au recrutement de Talents expatriés. Les recruteurs préfèrent se tourner alors vers des Talents de pays francophones comme le Maghreb ou encore le Canada.

Dans notre étude, on remarque notamment que les candidats expatriés parlant la langue de l'employeur représentent **43% des effectifs contre 13% ne parlant pas la langue du pays** dans lequel ils sont embauchés.

L'intégration est essentielle à la réussite des recrutements de Talents internationaux d'un projet d'expatriation. Cependant, s'ouvrir à des travailleurs internationaux, c'est s'ouvrir à de nouvelles façons de travailler, de manager et des nouvelles cultures. L'enjeu de **l'intégration représente 18% des principaux freins à l'embauche** de candidats internationaux.

L'équivalence de salaire joue également un rôle dans l'embauche de ces Talents. Une méconnaissance des équivalences salariales entre les différents pays endigue les recrutements selon 26% des sondés.

Quels sont vos principaux freins au recrutement de Talents internationaux ?





Talents en situation de handicap

10) Travailleurs handicapés : un recrutement encore timoré et réfréné

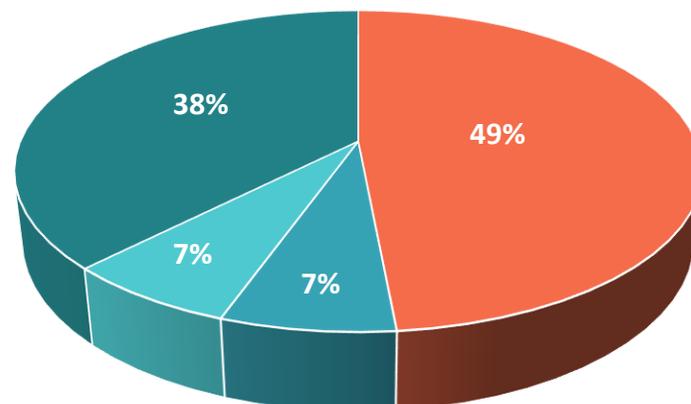
Depuis le 10 juillet 1987, la loi oblige, sous peine de pénalité, **les entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés à recruter 6 % de personnes handicapées.**

L'aménagement des locaux ou encore des horaires de travail sont de réels freins pour la fonction RH. En 2018, **32% des CDI chez les personnes en situation de handicap concernent des emplois à temps partiel.***

Les profils en situation d'handicap boostent l'engagement et la motivation des collaborateurs. Leur recrutement vient renforcer l'image de l'entreprise mais également sensibiliser les collaborateurs. Sur le plan des aides financières et d'accompagnement à l'embauche, des subventions peuvent être versées par l'Agefiph. L'entreprise peut également profiter d'aides comme une prime à l'insertion.

<https://www.vie-publique.fr/en-bref/277193-le-taux-demploi-direct-de-travailleurs-handicapes-stagne-en-2018>

Avez-vous embauché un Talent en situation de handicap ?



■ Oui, en CDI ■ Oui, CDD ■ Oui, freelance ■ Non jamais



4 profils de DRH face au recrutement de travailleurs issus de la diversité étendue



Le volontaire engagé

Intégrer des candidats minoritaires ou discriminés anime le DRH volontaire. Spécialisé dans la RSE ou encore la QVT, le volontaire est déterminé à faire de son entreprise, une société inclusive.

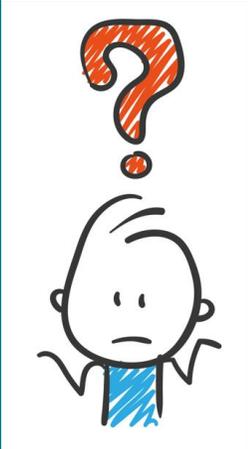
Autodidacte et dynamique, le volontaire mettra tout en œuvre pour booster sa politique de recrutement et changer les mentalités de collaborateurs parfois ignorants et réfractaires. Il travaille en étroite collaboration avec des organismes comme l'Agefiph pour accueillir des profils divers et faire de leur intégration une réussite.



Le novice opportuniste

Le novice est ouvert au recrutement de personnes seniors, en situation de handicap, expatriés ou encore réfugiés. Il ne trouve cependant pas toujours le temps, les moyens et les ressources nécessaires pour se faire accompagner dans le recrutement et l'accueil de ces publics divers. Il est à l'écoute des avantages humains que pourraient avoir ces recrutements sur ses équipes. Il a conscience que cette stratégie pourrait booster son image de marque. Curieux et désireux de découvrir les avantages du recrutement inclusif, le novice commence, par exemple, à déployer sa politique de sourcing à travers l'accueil d'une personne réfugiée au sein de ses effectifs.

4 profils de DRH face au recrutement de travailleurs issus de la diversité étendue



Le contraint méfiant

Le contraint est à la fois influencé par la loi et notamment le fameux quota des 6% mais aussi par la pénurie de Talents qui touche le marché actuel du travail. Ce dernier se tourne donc vers des publics qu'il n'aurait jamais sollicités auparavant et plus particulièrement vers des profils internationaux. Pour tester cette nouvelle stratégie d'embauche, il privilégiera des contrats courts en remote ou du freelancing afin de s'assurer des compétences avant une intégration définitive. Il attend d'être à 100% convaincu par cette nouvelle stratégie de recrutement inclusive pour commencer à l'appliquer et la dupliquer durablement dans son entreprise.



Le réfractaire ignorant

Comme son nom l'indique, le réfractaire n'est pas du tout ouvert au recrutement de personnes issues de la diversité étendue. Pour lui, leur embauche et intégration ne sont synonymes que d'engagement, d'investissement financiers, d'adaptabilité et de démarches interminables, le tout, soldé généralement par un échec. Il ne voit pas le bénéfice que cela pourrait apporter à son entreprise et encore moins à ses coéquipiers. Il est avant tout ignorant et manque d'accompagnement sur le sujet mais ne s'ouvre pas non plus de lui-même à cette nouvelle façon de recruter. Il préfère s'entêter dans un recrutement long et passer à côté d'un talent rare.

Pour aller plus loin avec nous !



Retrouvez tous les contenus, articles interviews et études de Cooptalis Group sur nos supports et réseaux sociaux

Et découvrez Cooptalis, le leader de l'innovation en mobilité et flexibilité RH dans les pages suivantes !

Le blog, les quizz, nos newsletters spécialisées

blog.cooptalis.com

Nos sites et plateformes numériques

www.cooptalis.com

izyfreelance.cooptalis.com

Nos communiqués, & études

www.cooptalis.com/presse

Nos réseaux sociaux





Leader du recrutement international et de la mobilité professionnelle



Talent is borderless

Le futur est entre les mains des Talents qui savent bouger rapidement

Nous trouvons, accompagnons et faisons grandir des dizaines de milliers d'entre eux.



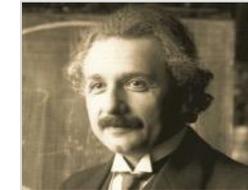
Se sont rencontrés en déplacement en Pologne



Son père a migré aux USA



Né en Afrique du sud, a travaillé au Canada puis est devenu citoyen US



A trouvé un job grâce à un passeport suisse

Derrière chacun de ces histoires se cache une recherche d'emploi, une mobilité internationale, de la formation, une ambition de développement mais par-dessus tout, le bon soutien avec la bonne personne au bon moment sur leur chemin pour permettre aux plus Talentueux de se libérer de leurs frontières.



Leader de l'innovation en flexibilité et mobilité RH

Depuis 2012, le groupe Cooptalis soutient des entreprises du monde entier dans leur challenges critiques pour trouver des Talents, et accompagne les Talents eux-mêmes pour faciliter leurs projets de changement de vie professionnelle.

L'ADN du groupe Cooptalis



Innovant au bénéfice des personnes

Nous remettons constamment en question les processus RH existants, combinons de nouvelles méthodes et technologies pour trouver des solutions pour tous les Talents là où d'autres n'en voient pas.



International

De Montréal à Hô-Chi-Minh en passant par Paris, avec 16 bureaux dans le monde, nous sommes un acteur mondial impliqué au plus près des communautés de Talents



Engagé pour l'humain

Cooptalis est d'abord centrée sur l'humain, centrée sur l'expérience de vie du Talent: des projets d'intégration à la diversité en passant par l'équité économique, nous changeons des vies et supprimons toutes les frontières.



Digital

Reconnu comme un fournisseur de plateformes numériques innovantes (FT120, HRTECH), le succès de nos clients et Talents est accompagné par nos applications, notre suite logicielle, l'analyse de données et l'automatisation intelligente.

Cooptalis : Notre Mission

La mission de Cooptalis est de **construire des ponts** et de **réduire toutes les barrières** entre les Talents - où qu'ils soient - et ceux qui ont besoin d'eux.

Nous réunissons
d'une part, l'ambition, les compétences et les projets de vie de **milliers de Talents nationaux et internationaux**,
d'autre part **le besoin urgent de Talents rares** dans des **entreprises et organisations** respectueuses et soucieuses de la diversité et de la richesse des profils recrutés.

A travers cette mission, Cooptalis participe activement et de manière **responsable** à la **réduction des frontières culturelles, sociales, régionales et internationales** au profit d'un monde plus ouvert aux autres et à ce qu'il nous apporte.

Talent is borderless.

Un ensemble inédit de services fondés sur la technologie pour répondre à un quadruple défi mondial

1 Une importante pénurie de Talents
annoncée entre 2025 et 2030 dans de multiples pays dont les prémices se font sentir (informatique, médical, pharma, industrie, artisanat). Les Etats sont également confrontés à d'autres défis tels que la formation et l'intégration migratoire

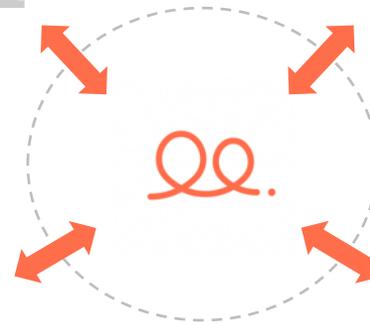
« En 2025, il manquera plus d'un million de cadres en Allemagne pour maintenir le PIB à son niveau actuel »



2 Un changement radical dans le rapport au travail
Attente de flexibilité / besoin d'éthique et de sens / évolution de carrière sans frontières / sans engagement / expérience extrêmement simple



« Un marché du freelance en croissance de près de 20%, le multi-emploi qui se multiplie. 80% des missions durent moins d'un mois »

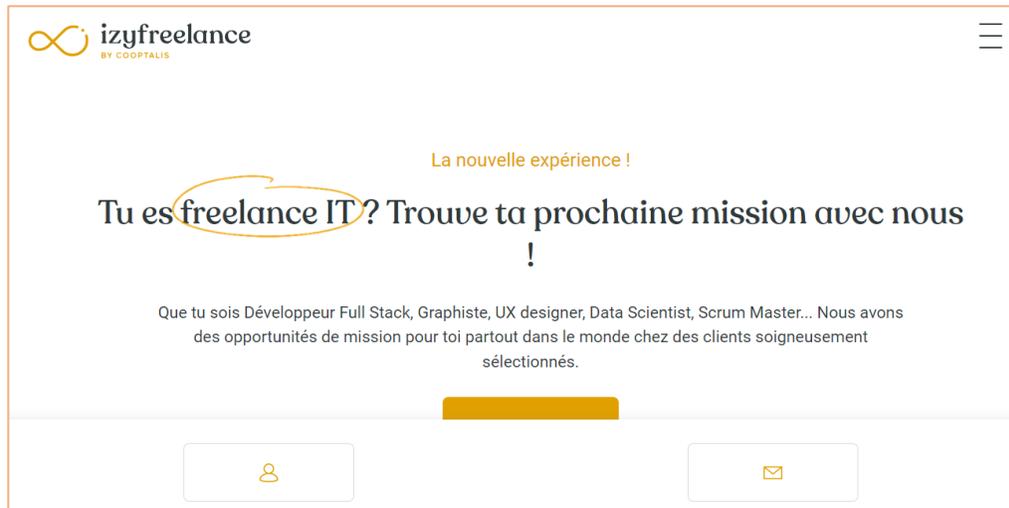


« Des centaines de milliers d'emplois non pourvus
Balance commerciale 2019 de la France : - 59MM€. »

3 La complexité persistante de la mobilité
(internationale ou nationale) freine les opportunités pour les Talents, les entreprises et les institutions alors que les missions, les courts séjours et les formats de travail se multiplient

4 Un manque de Talents rare dans les entreprises
formés et polyvalents. Des difficultés à recruter et à démarrer leurs équipes pour les expansions internationales.

Cooptalis développe 2 Plateformes Digitales de Recrutement de Talents Rares



IZYFREELANCE

Plateforme de mise en relation rapide et simple entre les entreprises et des milliers de freelance



ANYWR.IO (lancement en octobre 2021)

Plateforme de recrutement de profils internationaux tous véhicules juridiques (CDI, ESN Cooptalis, freelance) avec mobilité ou à distance

Cooptalis développe des services de ressources humaines accélérés par la technologie. Ces services sont soutenus localement dans 10 pays par un groupe international de 200 experts.

>100 services de mobilité professionnelle en 3 catégories

cooptalis spot



Recrutement de Talents (tous types de contrats)

cooptalis move



Mobilité (inter)nationale des Talents

cooptalis grow

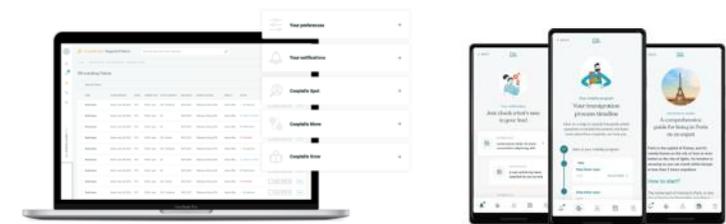


Formation et intégration des Talents



1 suite logicielle digitale : Talent Mobility Platform (TMP)

logiciel de mobilité professionnelle à 360° gestion et suivi de toutes les missions





Résoudre toutes les dimensions
des problématiques **Talents** de nos clients !



Nos Marques et offres

Nos Packs et offres à la carte accélérés par le digital

 cooptalis spot

Trouver votre Talent

Recruter ou faire appel
à une prestation de service,
un freelance, un intérimaire

Tous véhicules
juridiques

 cooptalis move

Organiser sa mobilité

Local, remote
ou International Relocation,
Immigration, Fiscalité

Flexibilité et qualité
maximales

 cooptalis grow

Développer ses compétences

Savoir-faire, management
langages, interculturel

Intégration dans
l'entreprise facilitée



Nous aimerions embarquer prochainement à vos côtés dans une incroyable aventure humaine !

Plus de 500 grandes entreprises ont trouvé, déplacé et fait grandir leurs Talents avec nous



Nous avons changé plus de 30 000 vies

