

DIVERSITÉ BNP Paribas révèle leurs préjugés aux recruteurs

Dans le cadre d'une formation à la diversité, la banque permet à ses chargés de recrutement et à ses gestionnaires de carrière de tester leurs attitudes afin qu'ils prennent conscience des stéréotypes qu'ils véhiculent.

Trois cents salariés de la fonction RH formés à la diversité de façon concrète et ludique: en mars dernier, BNP Paribas a ajouté un volet pédagogique à son dispositif de lutte contre les discriminations. Dès septembre 2005, la banque (160 000 salariés) avait créé, au sein de la DRH, un poste en charge de la diversité. « Nous voulions nous pencher très en amont sur nos processus RH afin de les analyser au regard de ce sujet de la diversité », indique Anne d'Ambrières, *diversity manager*. Procédures de recrutement centralisées, systèmes d'évaluation homogènes, révision annuelle systématique de la rémunération... « Tout était très structuré et donc très objectif », commente-t-elle. Mais peu d'actions de sensibilisation sur ce thème étaient suivies jusqu'ici.

Formation obligatoire

La population RH, notamment les chargés de recrutement et les gestionnaires de carrière, est la première à en bénéficier. Une formation de trois heures, obligatoire, a démarré en mars. Politique diversité de BNP Paribas, cadre juridique... sont les principaux thèmes abordés. Le tout, complété d'un test d'évaluation sur les préjugés et les stéréotypes. « Au-delà de la formation, nous voulions que les participants réalisent un travail sur eux-mêmes », explique Anne d'Ambrières.

Diversity Conseil, cabinet spécialisé en RH, a répondu aux besoins de la DRH. Le

principe est simple, concret et ludique: « Il s'agit, entre autres, d'interroger les stagiaires sur leur réseau professionnel et personnel. Y a-t-il, dans leur cercle, des personnes sujettes à la discrimination? », décrit Anne Saüt, directrice générale de Diversity Conseil. On leur demande, également, quelle serait leur réaction dans diverses situations conflictuelles de la vie courante, mettant en scène soit un protagoniste lambda, sans signe extérieur particulier; soit une personne présentant un élément de diversité: homme en fauteuil roulant, femme en boubou...

Analyse de résultats collectifs

Les tests, chronométrés, d'une demi-heure au total, sont réalisés en début de formation. Ils exigent spontanéité et respect du *timing*. L'ensemble des réponses reste anonyme et le cabinet ne transmet aucun des résultats individuels à la DRH. Leur restitution, collective, intervient en fin de session. « Nous commentons les différents graphiques et nous donnons des clés de lecture pour que chacun décrypte ses résultats. Enfin, nous proposons, à ceux qui le souhaitent, un *debriefing* individuel », précise Anne Saüt. A ce stade, les stagiaires en savent un peu plus sur leurs préjugés, conscients ou inconscients, sans se sentir jugés ou culpabilisés. Anne d'Ambrières en est convaincue: « Cet exercice les rendra plus attentifs dans leurs pratiques professionnelles. »

CÉLINE LACOURCELLE