

Séance plénière n°3

« Identifier, évaluer et développer les bonnes pratiques dans l'entreprise »



Mercredi 24 octobre 2007

Intervenants :

- Mme Annette KLEINFELD (Allemagne) : Membre du comité directeur de l'European Business Ethics Network (EBEN)
- Mme Nicole NOTAT (France) : PDG de Vigeo, première agence de notation sociale européenne
- M. Philippe CARLI (France) : PDG de Siemens France
- M. Werner DE PRINS (Belgique) : Président du Directoire de Bayer Schering Pharma
- M. Brian NOSEK (Etats-Unis) : Professeur au département de psychologie de l'université de Virginie, membre du projet « Implicit »
- M. Flavio DE OLIVEIRA (Brésil) : Directeur général du département d'aide aux personnes handicapées du gouvernement du Minas Gerais.

Compte-rendu réalisé avec la participation de l'Institut Supérieur d'Agriculture de Lille (ISA)



Par une série de tests réalisés en direct, le professeur Nosek a démontré aux participants du Forum que **notre cerveau émet des hypothèses par avance et réalise des associations inconscientes**. Par exemple, nous associons sans le vouloir « jeune » à « bon » et « vieux » à « mauvais ».

On peut se demander comment se forment ces associations, alors qu'elles semblent contraires à nos croyances. Ces associations implicites sont en tous cas très clairement liées à nos préjugés et génèrent donc des discriminations positives ou négatives. (<https://implicit.harvard.edu>)

L'agence Vigeo a effectué depuis sa création en 2002, 600 notations au sein de diverses multinationales. Les indicateurs utilisés mesurent l'importance que l'entreprise attache à l'égalité des chances, aussi bien lors du recrutement de nouveaux salariés, que lors des étapes d'évaluation ou à travers la question de la rémunération.

D'une manière générale, **Vigeo constate que l'entreprise s'engage sur ces questions de discriminations**, notamment parce que l'image renvoyée par l'entreprise compte beaucoup lors du recrutement de futurs collaborateurs. Cette motivation devient alors le moteur d'une prise de conscience. On observe ainsi la mise en place de mesures telles que la création de « comités pour la diversité » ou encore des opérations de « testing » (simulation de l'acte d'embauche) qui permettent ensuite d'analyser les résultats.

Les exemples des sociétés Siemens et Bayer Schering Pharma sont significatifs des avancées dans ce domaine. Des mesures concrètes en faveur de l'intégration des populations culturellement différentes, des jeunes de moins de 25 ans, des femmes ou des personnes handicapées ont été détaillées, ces mesures tenant compte des contraintes territoriales de l'entreprise.

Le télétravail a par exemple permis dans de nombreux cas de répondre à la question de la mobilité. En ce qui concerne les rémunérations, la définition d'un poste en amont et indépendamment de la personne permet d'avoir une vision non biaisée du marché. **La mise en place de « Comités Carrière »** incite les collaborateurs à échanger sur la manière dont leur performance est mesurée afin de déceler d'éventuelles différences de traitement. Le tutorat auprès des jeunes répond enfin au besoin de recruter de nouveaux talents à tous les niveaux et dans toutes les formations.

C'est en effectuant un benchmark très large des « bonnes pratiques qui marchent » à travers le monde que le débat pourra se poursuivre. Nous pourrons ainsi agir pour trouver ensemble de nouvelles solutions et évoluer vers un monde du travail plus respectueux de la diversité.