

Constructeurs - 22/03/2022

## L'organisation du travail de Stellantis, un atout pour le recrutement des femmes, estime Xavier Chéreau, directeur RH et transformation

**Le groupe Stellantis mène une politique offensive de promotion des femmes avec l'objectif d'en compter plus de 35% au niveau des postes de direction en 2030. Dans cette compétition aux talents féminins le recours massif au télétravail est un avantage compétitif, nous explique Xavier Chéreau, directeur RH et transformation de Stellantis.**



*Xavier Chéreau, directeur des ressources humaines du groupe Stellantis*

**Auteur : Florence Lagarde**

**Directrice de la rédaction et Directrice de la publication**

La réalisation de l'organigramme du groupe Stellantis issu de la fusion de PSA et FCA en janvier 2021 a été l'un des marqueurs de la démonstration de la volonté du groupe de maintenir une exigence élevée en terme de féminisation de ses effectifs. En 2020, la moyenne des femmes aux postes de direction dans les deux entreprises était de 20%, elle est passée à 24% à la fin de 2021 dans l'organigramme de Stellantis. Ces postes de direction comprennent 2.200 cadres dirigeants et cadres supérieurs dont le top 1.000.

*"A titre personnel, le sujet de l'égalité et de la diversité me passionne depuis longtemps", nous a dit **Xavier Chéreau**, qui était DRH de PSA avant de prendre cette responsabilité pour l'ensemble de Stellantis. "Notre conviction est établie que la féminisation et la diversité participent à la performance de l'entreprise. Cette conviction est partagée par l'ensemble de l'entreprise." Dès 2003, le groupe PSA avait été l'un des premiers à signer des accords égalité et diversité avec les partenaires sociaux. "Nous avons signés six accords successifs d'amélioration permanente", précise-t-il. Ces accords instaurent le monitoring d'indicateurs "en transparence avec les partenaires sociaux."*

Les femmes auraient-elles plus de chance d'être promues que les hommes chez Stellantis ? *"En proportion oui", reconnaît Xavier Chéreau. Pour autant ce critère arrive après les compétences, insiste le DRH : "La méritocratie est notre règle de base. 100% de nos process garantissent la méritocratie et l'égalité des chances. Sur cette base nous accélérons les parcours des femmes avec une approche offensive et volontariste pour avoir un management qui ressemble à nos clients."*

Après le gain de 4 points en 2021 suite à la fusion de PSA et FCA, l'objectif du groupe est d'atteindre 30% de femmes dans les postes de direction en 2025 et de dépasser 35% en 2030. Cette politique RH ne rencontre-t-elle pas une résistance masculine ? *"Je ne le sens pas aujourd'hui. Nous avons plutôt une recherche commune pour proposer des candidates pour les postes de managers. Nous avons des "talent review" pour accélérer les parcours des femmes et ajouter des formations pour compléter leurs connaissances. Nous avons une volonté très offensive pour accélérer leurs parcours", nous explique Xavier Chéreau.*

Les moyennes étant très différentes selon les secteurs de l'entreprise avec un taux plus important pour les fonctions support, l'entreprise est face à un enjeu important de formation. Difficile cependant de palier en formation continue les écarts de formation initiale entre les hommes et les femmes dans les postes d'ingénierie. *"Charge à nous d'être plus attractifs que les autres constructeurs", souligne Xavier Chéreau.*

Cette guerre des talents, Stellantis la mène tous azimuts. Deux événements en 2021, un EV Day le 8 juillet et un Software Day le 7 décembre, ont eu lieu pour inciter les talents de la Tech à rejoindre le groupe. *"Nous avons reçu plus de 15.000 CV à la suite de ces deux événements"*, nous a dit Xavier Chéreau. Pas seulement des femmes, mais il y en a aussi.

Dans cette bataille pour attirer des femmes dont la plupart ne sont pas spontanément attirées par le secteur automobile, Stellantis met en avant *"une organisation du travail hybride"* avec 70% de temps de travail à distance et 30% sur site en moyenne. *"Le travail hybride est vraiment un avantage compétitif. Par exemple, j'ai eu très récemment un rendez-vous avec une candidate sur un créneau américain et un des éléments de la discussion était ce mode de travail qui participe à la modernité et l'agilité de l'entreprise. Nous sommes modernes dans notre capacité de fonctionner différemment. Notre organisation -le bon talent, la bonne énergie, au bon endroit et au bon moment- repose sur la confiance."*

C'est *"la contribution des salariés à la réussite de l'entreprise"* et pas *"la présence dans l'entreprise"* qui compte souligne le DRH.

Si ces conditions de travail ne sont pas spécifiquement conçues pour les femmes, elles y sont particulièrement sensibles. Une enquête réalisée auprès des collaborateurs du groupe (à laquelle 50% d'entre eux ont répondu) montre que 85% des femmes considèrent que le travail hybride est positif contre 76% pour l'ensemble de la population. *"C'est un élément différenciant très fort sur la population des femmes partout dans le monde"*, nous a dit Xavier Chéreau.

En Europe, la part des femmes est de 19% sur l'ensemble des effectifs du groupe. Elles sont plus nombreuses au sein des "cols blancs" (à 24%) qu'au niveau des "cols bleus" (15%). En France, les taux sont similaires avec 19% sur l'ensemble des effectifs, 16% pour les "cols bleus", 21% pour les "cols blancs" et 24% pour le management. Ces chiffres montrent une plus grande difficulté à recruter des femmes en usine. *"Nous devons être plus offensif sur ce sujet, y compris dans la communication sur nos établissements de production"*, souligne Xavier Chéreau.

Pour faire monter le taux de féminisation global, l'objectif est d'être *"systématiquement au-dessus de 30% de femmes dans les recrutements et de rechercher plutôt 40%"*, souligne Xavier Chéreau.

Dans les métiers techniques, dans les métiers de l'ingénierie, manufacturing, software ou data la part des femmes à la sortie des écoles est faible et inférieure aux objectifs du groupe. L'enjeu est donc de donner de la visibilité à l'entreprise sur ce sujet.