

Questions et arguments

La diversité concerne uniquement les RH !

Pas seulement, nous sommes tous concernés : en effet, si les RH sont en charge de la mise en place de process d'équité de traitement, il revient également aux managers et à tous les collaborateurs de faire vivre la diversité au quotidien en participant à l'intégration, au « bien vivre ensemble » et au respect des différences. La direction des filiales doit également être exemplaire dans l'intégration des objectifs Groupe.

La diversité, c'est surtout l'affaire du Groupe...

La politique diversité a été impulsée par le Groupe au niveau corporate mais il incombe à chaque filiale de la déployer en intégrant les spécificités locales. Les enjeux économiques, RH, sociaux et légaux étant différents sur chacun des sites, une adaptation locale personnalisée est fondamentale pour une meilleure appropriation par tous.

La diversité, c'est très politiquement correct et très à la mode...

Ça passera.

Quand on parle de diversité on parle de ressources, de talents, de potentialités. On aborde les problématiques d'âge, de genre, d'internationalisation, de culture... Pensez-vous penser que

ces sujets seront éphémères ?

Pourrions-nous demain nous priver des valeurs de respect dans notre Groupe et aller à l'encontre des droits fondamentaux ?

J'ai l'impression d'une discrimination positive : blanc, la quarantaine, homme, grande école... Avec la diversité, on ne leur propose plus rien !

Notre Groupe ne souhaite pas mettre en place une politique de discrimination positive avec des quotas dédiés. Nous souhaitons offrir à tous nos collaborateurs une réelle égalité des chances et intégrer plus de complémentarité dans nos profils. Une chance pour tous d'être à sa place et de braver sa place.

La féminisation et l'internationalisation des cadres ça ne me regarde pas, en France c'est le Holding qui recrute !

Il est vrai que le Holding joue un rôle majeur au niveau de recrutement des cadres en France. Mais pour tout ce qui concerne l'identification de potentiel, le développement, l'accès à la formation, l'évaluation, l'évolution de carrière... tout se joue en filiale. Vous pouvez en fait que manager ce RH être en action principal pour déployer la politique diversité.

On en parle, mais dans les faits les recruteurs, à la Holding comme en filiale, recrutent toujours les mêmes profils, les étudiants sortis des mêmes écoles...

Pendant longtemps nos profils ont été assez homogènes. Nous insistons de plus en plus en partenariat avec des universités françaises et internationales pour varier notre sourcing. Nous organisons des forums d'étudiants internationaux, TotalSummer School pour attirer de nouveaux profils... Nous intervenons également dans les lycées pour inciter les jeunes filles à s'orienter vers des études et métiers techniques. Ce changement prend du temps mais grâce à notre politique volontariste, nous avançons.

On fait déjà énormément de choses sur le sujet au niveau de la filiale, inutile de participer.

Les Jours Mondiaux de la Diversité sont justement l'occasion de les rappeler et de rappeler les messages du Groupe sur le sujet. Nous souhaitons également profiter de l'événement pour identifier vos bonnes pratiques et les communiquer en tant que benchmark pour donner des idées aux autres filiales. Faites-nous remonter vos actions en faveur de la diversité !

