

Entretien avec Philippe Vivien, DRH du Groupe Areva



Quelles sont les mesures prises chez Areva pour favoriser l'égalité professionnelle ?

Il y a plusieurs sujets.

Tout d'abord au niveau de l'embauche. Nous sommes une entreprise qui essaie au maximum de féminiser son

recrutement. Aujourd'hui, alors qu'en moyenne il y a 17 % de jeunes femmes diplômées ingénieurs par rapport à la totalité des ingénieurs, nous sommes plutôt sur un taux de recrutement qui tourne autour de 35-40 %. Je ne parle que des métiers techniques. Nous sommes à un peu plus du double du taux de sortie des jeunes femmes des écoles d'ingénieurs ou des universités scientifiques.

Cela a été un vrai parti pris pour nous de travailler sur ce sujet. Sur les recrutements, notamment avec des profils ouvriers, il y a aussi la question de l'accès des filles aux métiers industriels. Il y a vraiment un problème d'orientation d'une jeune fille qui va passer un Bac Pro pour qu'elle aille dans des métiers industriels comme les nôtres.

On travaille beaucoup actuellement sur l'apprentissage et sur les contrats professionnels pour réintégrer dans ces filières techniques en usine des jeunes femmes qui vont aller faire du soudage, de la chaudronnerie, des missions d'intervention dans des centrales, etc.

Pour avancer sur ce sujet on mobilise aussi les salariés du groupe. On demande à des femmes prioritairement, si elles sont prêtes intervenir dans des lycées, dans des écoles et dans l'enseignement supérieur, pour plaider les métiers techniques et technologiques. Ces premiers points, l'orientation, l'apprentissage, l'alternance sont des éléments essentiels.

Donc les représentations dans la société sont encore stéréotypées autour des métiers dits féminins et des métiers dits masculins...

Oui. On renvoie encore et toujours aux représentations et stéréotypes. Un sujet que l'on retrouve aussi avec le temps partiel.

Je vous donne un exemple : j'étais dans une réunion de gestion de talents. On évoque la situation d'une femme qui travaillait à temps partiel. Tout le monde dit : « elle bosse très bien, mais elle est à temps partiel ». Cela posait problème. A un moment donné, arrive un autre dossier, celui d'un homme qui était lui aussi à temps partiel, mais on ne nous le dit pas. C'est juste à la fin qu'on nous dit : « vous savez, il est aussi à temps partiel ». C'était frappant de voir combien, pour le management le fait qu'ils travaillent tous les deux à temps partiel était complètement différent : dans le cas féminin, cela posait question par rapport à son engagement professionnel ; dans le cas de l'homme c'était : « ah, oui, d'ailleurs il est à temps partiel »...

Les stéréotypes ne sont gênants que pour les femmes ?

Non, dans certains cas ils sont pesants aussi pour les hommes. Prenons un autre exemple : pour de nombreux cadres, il y a souvent une certaine flexibilité des horaires le matin, une tolérance tacite pour des arrivées un peu plus tardives certains jours. Et bien est-ce que les hommes utilisent véritablement cette marge de manoeuvre ? Etrêmement peu. Et là encore ce sont les représentations qui sont largement à l'oeuvre. C'est, je crois un des vrais enjeux des entreprises, que les salariés puissent se rendre compte qu'ils peuvent eux-mêmes prendre des marges de manoeuvre sans se dire : « mon Dieu, je suis un homme, il faut que j'aille chercher mon fils ou ma fille à l'école, que va dire mon chef ! »

Que peut faire une entreprise pour aider ses salariés dans la conciliation ?

Ce qui peut être très utile, et que nous avons tenu à développer chez Areva, ce sont les crèches d'entreprise. On a commencé par les mettre en place à Paris, puis après Lyon, Massy-Palaiseau. Sur Paris il y a entre 100-120 places de crèches. On a tenu à ce que cela ne soit pas simplement une crèche avec quelques berceaux pour les enfants des cadres du siège. Aujourd'hui dans les villes où Areva est un employeur important, soit nous avons créé nous-mêmes une crèche d'entreprise, soit nous aidons à la création des crèches inter-entreprise.

Maintenant on le fait aussi en Allemagne. C'est un pays où le rapport de la femme au travail n'est pas tout à fait le même qu'ici et nos collègues Allemands ont été très fiers. Nous avons également mis en place un certain nombre d'actions au niveau des pratiques : éviter les réunions le soir après 17h30 ou le matin à 8h00 par exemple.

Il y a un autre sujet sur lequel nous essayons d'avancer ce sont tous ces voyages : est-ce que cela vaut toujours le coup de prendre l'avion, le train, alors que l'on a une belle salle de vidéo conférence ou que l'on a de la haute technologie sur nos ordinateurs ?

Est-ce que les hommes prennent leur congé de paternité aujourd'hui chez Areva ?

Ils le prennent tous. Je pense qu'on est de ce point de vue une entreprise assez décomplexée.

La pression n'est pas trop forte...

Il faut être très vigilant. Ainsi ce n'est pas parce que je sors plus tôt que je ne travaille pas chez moi. Il y a un indice aujourd'hui qui m'inquiète : précédemment on ne voyait que peu d'emails le week-end, juste quelques uns le vendredi soir de la part de celui qui était parti un peu tard, voir le samedi matin.

Aujourd'hui je reçois beaucoup plus d'emails le week-end qu'il y a encore deux ou trois ans. Idem avec le téléphone portable ou le blackberry qui de ce point de vue est la pire des choses. Il y a vraiment une interpénétration des deux sphères.

Comment être vigilant là-dessus ?

J'ai un principe : généralement même quand je travaille le week-end sur mon mail, je ne suis pas connecté. Je ne me rebranche que le lundi matin. Il faut trouver un nouvel équilibre, ça veut dire oser fermer son téléphone portable et se dire : « je ferme ».

Mais n'y-a-t-il pas une culture du présentéisme en France ?

C'est possible que la personne qui part souvent tôt soit perçue par les autres comme quelqu'un qui a moins travaillé, mais je pense que le vrai sujet aujourd'hui n'est plus là. Je ne suis pas sûr qu'une fois rentrée chez elle, cette personne qui était partie tôt, ne continuera pas à travailler sous une forme ou sous une autre.

Et le temps partiel pour concilier ?

Je ne suis pas sûr que ce soit une bonne solution. La vie dans une entreprise est aussi une vie de réseau. Plus on travaille à l'international, comme nous, plus on a besoin d'avoir des équipes de proximité, fortes les unes avec les autres. Quelque soit ma planification de travail, si jamais il se passe quelque chose, mieux vaut que je ne sois pas trop loin de mon téléphone, et probablement de mes interlocuteurs.

On a besoin d'être immergé dans l'entreprise pour faire son travail mais aussi parce qu'il faut plus ou moins faire partie du réseau informel qu'est l'entreprise et pas seulement de l'organigramme. Or à temps partiel cela devient compliqué.

Plus on a de responsabilités, plus c'est compliqué ?

Probablement, d'une part pour la raison de la charge de travail, et d'autre part la capacité d'interagir. Dans une réunion, c'est toujours embêtant d'entendre dire : « Il n'est pas là. Pourquoi ? Il est à temps partiel ».

Et à titre personnel, est-ce que vous êtes satisfait de la façon dont vous avez équilibré vos différentes vies ? Vous avez des enfants ?

Trois enfants qui ont 25, 20 et 17 ans.

Regrettez-vous de ne pas avoir passer plus de temps avec eux quand ils étaient petits ?

Oui ; personne ne m'a imposé de ne pas être là. Je regrette de ne pas l'avoir fait d'autant que je suis persuadé que cela n'aurait rien changé à ma carrière.

C'était il y a 20 ans, est-ce que la hiérarchie était plus dure ?

Je ne crois pas. Je pense que j'étais dans des entreprises où cela n'aurait pas posé de problème. Aujourd'hui la génération qui vient d'arriver dans l'entreprise exprime plus fortement sa capacité de faire des pauses entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Je pense que les aspirations sont les mêmes, mais qu'avant on ne les exprimait pas. Ce sont les hommes et non pas les organisations qui font le déni de ces modèles professionnels.

Si c'était à refaire, vous prendriez davantage de marges de manoeuvre ?

Bien sûr. Là j'ai vraiment un exemple, c'est la naissance de mon fils. Je suis allé le chercher avec ma femme à la maternité. Je les ai emmenés à la maison et je suis retourné travailler. Il faut être stupide !

