

Entretien avec Jean-Claude Le Grand, DRH et responsable monde diversité L'Oréal



Avez-vous le sentiment d'arriver à concilier votre vie professionnelle avec votre vie personnelle ?

En famille ce qui est important c'est d'arriver à donner beaucoup en peu de temps. Je reconnais que ce n'est pas toujours facile car nous avons des vies multiples et très prenantes. J'ai deux garçons qui ont 10 et 12 ans. J'ai besoin d'un lien quotidien avec eux. Les jours où je ne peux pas les voir, je leur envoie des mails, ils me téléphonent. Le matin j'essaye de les accompagner à l'école. Ce n'est pas parce qu'on travaille beaucoup qu'on n'a plus de relations avec ses enfants.

Quelle est la politique du groupe L'Oréal en matière de diversité ? Des actions ont-elles été engagées ?

Nous avons formalisé une politique de diversité ambitieuse dans les années 2000 et nous nous efforçons chaque année d'aller toujours plus loin dans la réalisation d'actions innovantes et responsables à l'égard de tous nos collaborateurs. Chez L'Oréal, nous ne voulons pas donner des leçons mais des exemples. Nous travaillons sur plusieurs axes, l'égalité homme-femme par exemple mais aussi la mixité sociale, le handicap, l'origine culturelle. Notre objectif est d'être le reflet de la société. En 2008, nous avons lancé la Charte de la Parentalité. Plus de 40 entreprises nous ont rejoints sur une Charte qui va améliorer l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Est-ce difficile d'avancer sur ces thématiques ?

Ce sont encore des sujets relativement récents pour les entreprises. Ce qui n'est pas facile c'est que certaines personnes considèrent que

c'est seulement un sujet à la mode, éphémère. Pour aider nos managers en interne à comprendre les enjeux de la diversité pour L'Oréal, nous avons mis en place un dispositif de formation ambitieux. A la fin de cette année, 5000 managers de 28 pays européens auront suivi un séminaire d'un jour et demi, ce qui est tout à fait marquant pour des personnes dont l'emploi du temps est très chargé. Beaucoup rentrent dans ce séminaire en me demandant pourquoi ils sont inscrits. Grâce aux exercices et aux jeux de rôle riches et surprenants, ils prennent mieux conscience de leur filtre et de l'importance de la richesse qui émane d'équipes plus diverses.

Vous avez 43 ans, quel regard portez-vous sur les pères trentenaires ?

La grosse différence que je perçois est que l'équilibre dans le couple évolue vers plus d'égalité professionnelle. Le schéma classique où la femme s'efface au profit des plans de carrière de son mari est complètement dépassé. Aujourd'hui, les RH et les managers doivent donc faire preuve de créativité et d'audace pour gérer au mieux les doubles carrières. En France, pour faciliter la vie de ces jeunes parents nous avons ouvert en région parisienne, en l'espace de 2 ans, trois crèches d'entreprise et avons le projet d'en ouvrir d'autres notamment en province. Et il n'y a pas que les femmes qui sont concernées. Aujourd'hui, 20 % des collaborateurs qui disposent d'une place en crèches sont des hommes.

Pourquoi y'a-t-il si peu de pères de famille qui prennent leurs congés paternité ?

En fait, l'égalité de l'homme et de la femme face aux enfants n'existe pas, les femmes restent toujours plus concernées. A la maison, quand un enfant est malade, la probabilité que ce soit le père qui s'en occupe est très faible.

Quelque soit d'ailleurs la « modernité » du couple de parents. Cela ne veut pas dire qu'il faille pousser l'égalité trop loin. Il y a des points sur lesquels on ne doit pas tous se ressembler. Que l'on ait des droits et des devoirs équivalents, bien évidemment mais ne nous singeons pas entre nous. Il n'y a rien de pire que des femmes managers qui se comporteraient comme des hommes. Que les hommes ne singent pas les femmes non plus.

Mais vous ressentez, malgré tout, chez ces trentenaires une vraie aspiration à un meilleur équilibre dans leur vie ?

Oui, c'est vrai et ce du côté des femmes comme des hommes. Les salariés ont envie qu'on les accompagne mieux dans leur évolution professionnelle et leur vie.

Quand ils postulent pour un poste, ils regardent de plus en plus ce que l'entreprise propose en termes de gestion de carrière, de mobilité à l'international et entre les métiers, de formations, d'orientation.

Demander beaucoup, mais aussi donner beaucoup, c'est notre façon d'agir.

Proposer une crèche d'entreprise, ouvrir des conciergeries, mettre en ouvre des services à la personne élaborés peut faire de plus en plus la différence. Cela permet de gagner du temps dans sa vie quotidienne et d'en libérer davantage pour ses enfants.

