

## Entretien avec Rebecca Seymour, Global Diversity and Inclusion Lead chez Stellantis

La mobilité ouvre les esprits et favorise une meilleure compréhension entre les personnes d'origines, d'expériences et de croyances différentes. En tant que fournisseur de solutions de mobilité durable, Stellantis s'efforce chaque jour d'offrir une liberté de mouvement de pointe qui ouvre les sociétés, réduit les clivages et renforce les liens.

Nous le faisons dans un environnement inclusif qui regroupe 170 nationalités dans nos six régions créant ainsi un espace de travail dans lequel chacun peut donner le meilleur de lui-même, sans préjugés et avec des chances égales pour tous.

Rebecca Seymour, Responsable Diversité et Inclusion Monde, chez Stellantis, nous explique pourquoi promouvoir la diversité et l'inclusion (D&I) au sein de l'entreprise est primordial.

## Quelle est la stratégie adoptée par Stellantis pour renforcer l'inclusion et accroître la diversité ?



*Rebecca Seymour, Global Diversity and Inclusion Lead chez Stellantis*

Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont des facteurs importants pour le succès de Stellantis. En tant qu'entreprise internationale comptant 170 nationalités et couvrant 130 marchés, nous valorisons nos différences pour rendre notre environnement de travail plus performant, encourager l'ingéniosité, la singularité et l'ouverture d'esprit de nos collaborateurs, sachant que plus notre organisation sera diversifiée, plus nous serons à même de surpasser nos concurrents. Nous sommes également conscients que la prise en compte de la diversité et de l'inclusion peut être très différente selon la culture et le pays. C'est pourquoi nous construisons notre stratégie mondiale en matière de **diversité et d'inclusion** sur la définition d'un socle commun mondial, tout en tenant compte des spécificités locales. Il s'agit du premier de nos trois principes directeurs, avec le respect des valeurs humaines et le respect des traditions et des spécificités locales. Cette stratégie nous permet d'impulser une transformation majeure, et je suis certaine que durant la prochaine décennie, nous continuerons d'insuffler des changements positifs et constructifs portés par la diversité et l'inclusion au sein de Stellantis.

## Comment le groupe Stellantis réussit-il à gérer les sujets, les

# objectifs et les résultats en lien avec la diversité et l'inclusion dans un si grand nombre de régions et avec tant de cultures différentes ?

C'est l'un de nos plus grands défis. Nous travaillons aujourd'hui dans un environnement multiculturel. Notre présence s'étend sur six régions : de l'Europe au Moyen-Orient, de l'Asie-Pacifique et Chine, à Amérique du Nord et Amérique du Sud. Chacune de ces régions s'inscrit dans une dynamique et des attentes différentes. Nous avons mis en place des responsables D&I dans chaque région, chargés de déployer les initiatives, actions et contenus appropriés à chacun des pays dans lequel nous opérons. Ces directeurs régionaux nous fournissent les retours d'informations relatifs aux initiatives mondiales, tout en partageant les actions spécifiques menées localement. Ainsi ces équipes de par leurs expériences différentes et complémentaires, nous permettent d'enrichir notre stratégie et notre réflexion en matière de Diversité et d'Inclusion. Je pense que cette énergie commune, associée à la volonté d'avoir des conversations courageuses, est très puissante.

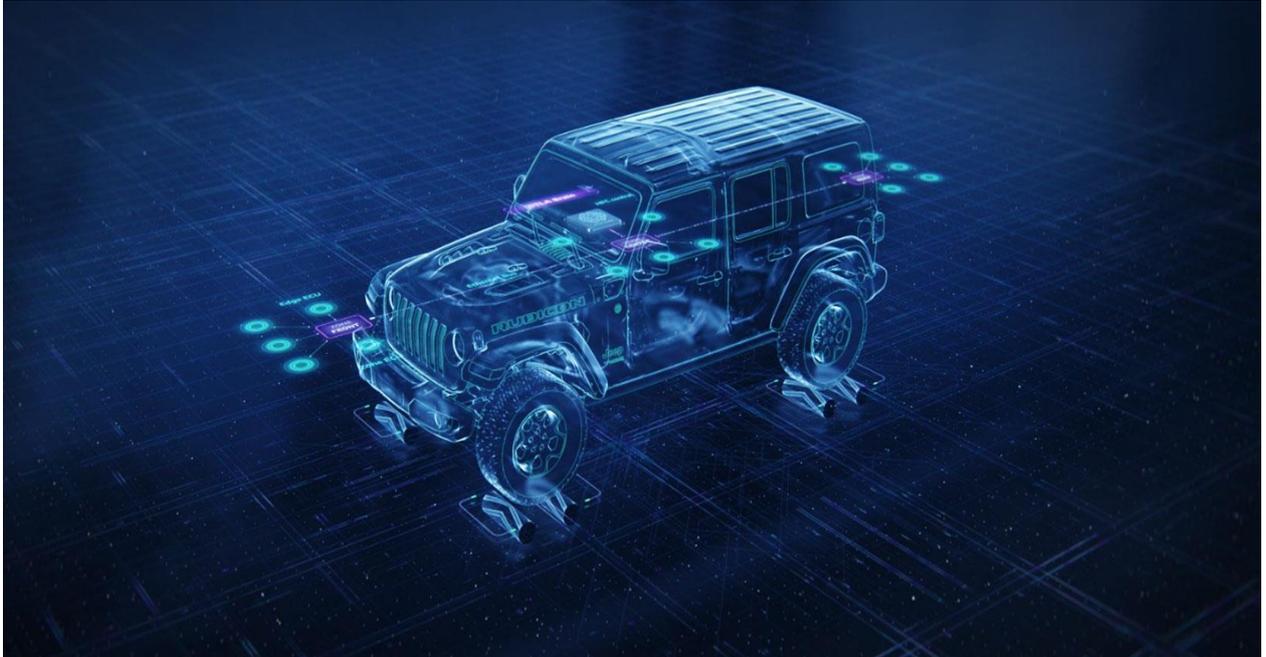
**Dans le cadre du Plan Stratégique Dare Forward 2030, Stellantis a fait part de son objectif d'attribuer plus de 35 % des postes de direction à des femmes d'ici 2030. Comment**

# comptons-nous atteindre cet objectif ?

Nous avons pour objectif d'attribuer 26 % des postes de direction à des femmes d'ici fin 2022, 30 % d'ici 2025 et plus de 35 % d'ici 2030. Il s'agit d'un objectif ambitieux, nous en sommes conscients, mais nous sommes déterminés à l'atteindre. Après plus de 13 années passées chez PSA et maintenant Stellantis, j'ai eu moi-même l'opportunité de progresser, de travailler à différents postes et dans différents sites de l'entreprise, et de rencontrer de nombreux dirigeants et mentors qui m'ont guidée et préparée pour ce rôle. Et pour accélérer et renforcer cette féminisation au sein de l'entreprise, nous lançons actuellement un parcours global de formation qui s'articule autour des trois dimensions composant la diversité : le genre, la nationalité et la génération. L'objectif est de faire comprendre à nos collaborateurs le sens et la valeur de chacune de ces dimensions et comment faire de ces différentes dimensions un véritable levier de développement collectif et individuel au sein de l'entreprise. Nous disposons également d'un groupe particulièrement actif et reconnu, Women of Stellantis, dont les milliers de membres contribuent à améliorer la représentation et l'avancement professionnel des femmes au sein de l'entreprise.

**Les innovations technologiques en matière d'électrification, de connectivité, de conduite autonome et autres bousculent le système actuel. Comment pouvons-nous attirer des talents**

# variés issus de milieux sous-représentés ?



En tant que responsable RH, je porte un regard attentif à la transformation sans précédent que connaît notre secteur. Je suis convaincue que la diversité et l'inclusion sont des éléments clés dans cette transformation, et notre stratégie en matière de recrutement repose sur les valeurs et la **raison d'être de l'entreprise** : forts de notre diversité, nous façonnons la mobilité de demain. Cette raison d'être guide chacun de nos collaborateurs dans ses décisions quotidiennes, tout en définissant un cadre qui lui permet de savoir où nous allons, pas seulement en tant qu'entreprise mais également en tant que communauté. Et personnellement, je pense que les talents que nous recrutons souhaitent travailler chez Stellantis parce que nous accomplissons quelque chose d'important, et parce que nous partageons les mêmes valeurs. C'est un point essentiel pour nous, parce que nous souhaitons attirer les meilleurs talents. Et je pense que c'est ce que nous faisons déjà. Depuis notre **EV Day** en juillet 2021, nous avons reçu plus de 15 000 CV de candidats issus des domaines technologiques. Nous avons déjà pourvu 300 postes. Il s'agit d'une première étape vers notre objectif : doter de 4 500 collaborateurs notre division Software au cours des deux prochaines années.

## Et sur un plan plus personnel, qu'est-ce qui vous a le plus surpris depuis votre prise de fonction en début d'année ?

Il n'existe pas d'approche universelle en matière de D&I. Je m'en suis rendu compte très tôt dans mon rôle. En tant que responsable RH, la diversité et l'inclusion m'ont toujours intéressée, que ce soit sur le plan professionnel ou personnel. Depuis que j'ai pris ce poste, il est devenu encore plus évident pour moi que l'approche en matière de D&I devait être adaptée à chaque point de vue. Pour comprendre réellement ce que signifie le terme D&I pour chaque personne, vous devez vous mettre à sa place. C'est pour cette raison que mon point de départ a été d'échanger avec des personnes du monde entier, afin de comprendre ce qu'est la diversité et l'inclusion dans différents pays et pour différentes minorités. Pour comprendre l'histoire des minorités et pourquoi il est essentiel de faire progresser la diversité et l'inclusion au travail, tant sur le plan éthique que professionnel. Ce qui ne cesse de me surprendre, c'est qu'il y a toujours quelque chose de nouveau à apprendre et découvrir à ce poste. Et c'est juste formidable.