

BONNES PRATIQUES

Carte d'identité de l'entreprise :

Cegelec, Filiale du Groupe Vinci

Secteur d'activité : Travaux publics

Secteur géographique : Franche-Comté Alsace Sud

Contact :

Nom / Prénom : Monsieur GRATIUS Marc, Directeur d'agence

Adresse mail : marc.gratius@cegelec.com

Signataire de la Charte de la Diversité : OUI

Adhérent à IMS Alsace : OUI

Fondateur IMS Alsace : NON

Présentation de l'action :

Descriptif de l'action mise en place dans l'entreprise :

La répartition des personnels entre hommes et femmes est la suivante : 214 hommes, sur des métiers dits « de chantier », pour 27 femmes sur des fonctions support (secrétariat, achats, comptabilité-finances, ressources humaines...). Conformément au Manifeste du Groupe Vinci, mise en place, depuis 2013, d'une politique favorisant l'ouverture des métiers perçus comme sectoriellement comme « traditionnellement masculins ou féminins ».

- Mise en place d'une campagne de recrutement destinée à un public de jeunes femmes motivées pour intégrer une formation qualifiante et apprendre le métier de monteur-electricien.

Ce qui caractérise la démarche en termes d'innovation et d'exemplarité :

Par cette action, Cegelec a souhaité valoriser le potentiel de ses collaboratrices et leur capacité à exercer une activité jusque là tenue par des hommes. Il s'agit également d'attirer et de fidéliser les talents féminins et de favoriser la diversification des compétences au sein de l'entreprise.

Le caractère reproductible de la démarche : ce qu'en dit l'entreprise

Les plus gros moyens alloués à cette démarche sont peu coûteuses :

- le temps : nécessité d'identifier un référent diversité pour la coordination de l'ensemble de la démarche, ainsi que d'un tuteur.
- La mise en place d'un partenariat avec l'un des centres de formation du territoire
- La réalisation d'entretiens de recrutement, démarches administratives

Les perspectives de développement de l'action dans l'entreprise :

Organisation de sessions de formations destinées à l'ensemble des managers, ainsi que d'actions d'information-sensibilisation sur les chantiers afin de permettre aux collaborateurs « de terrain » d'appréhender la politique diversité de l'entreprise.

Organisation de « Petits-déjeuners diversité » conviant les chefs d'entreprises du Groupe VINCI.

Les ressources allouées :

- Humaines : Mise à disposition d'un tuteur chargé d'assurer la formation pratique de la candidate sur les chantiers.

Financières : Prise en charge complète par l'employeur de la rémunération de la candidate.

Les coûts pédagogiques liés à la formation ont été pris en charge par un OPCA.

La communication mise en place autour de la démarche :

- En interne : Comité de Direction, présentation d'un film au sein de VINCI Energies France Est.
- En externe : au travers de la Charte de la diversité.

Quelques résultats notable :

- Au bout de quelques mois, réception de 10 candidatures dont une retenue pour un entretien. La candidate a ensuite intégré l'AFPA afin de suivre des modules de formation préparatoires à la formation qualifiante visée, puis réalisation d'un stage au sein de Cégélec (durée : 3 semaines). Objectif : confirmer le projet professionnel de la candidate, ainsi que sa motivation.
- La candidate a ensuite intégré la société pour un contrat professionnel, en suivant en parallèle une formation qualifiante dispensée par l'AFPA, pour réaliser son apprentissage au sein de l'entreprise avec l'appui tutorial d'un professionnel confirmé, en charge de lui apprendre le métier de monteur-électricien.
- Cette action a permis une plus grande ouverture d'esprit : les femmes ont les capacités requises pour exercer le métier de monteur-électricien.
- On observe une évolution des rapports interpersonnels au sein des équipes
- Apport d'une complémentarité dans les modes de fonctionnement et les pratiques professionnelles
- Dynamisation de l'image de l'entreprise et du métier de monteur électricien.
- L'entreprise souhaite désormais communiquer auprès des écoles (dès le collège) sur l'accessibilité de ses métiers afin d'inciter des filles et des femmes à entreprendre les formations correspondantes.
- Cette démarche a été intégrée au plan d'actions relatif à la politique diversité de l'entreprise
- Réalisation d'un livret d'accueil ainsi que d'une nouvelle procédure d'accueil destinés aux nouveaux collaborateurs, permettant notamment de communiquer