

Tout l'univers des contenants

[ de 10 ml à 3000 M<sup>3</sup> ]



# fidel fillaud

*Distributeur de solutions...  
et de contenants*

**La diversité, c'est pas du bidon chez Fidel Fillaud !**

***Mettre en avant l'homme, au travers du prisme de la diversité chez FIDEL FILLAUD est un des projets RH 2010-2011. C'est dans le cadre de cette démarche sur «la pratique de la diversité en entreprise» que la société a demandé à des étudiants en dernière année à l'école de commerce Audencia (spécialité RH) de réaliser un sondage auprès des salariés du Groupe.***

20% des salariés du groupe (25 personnes sur l'ensemble des sites) ont été interrogés sur leur perception de la notion de diversité et sur les déficits dans ce domaine au sein de l'entreprise.

La majorité (13 sur 25) pense qu'il n'y a pas de frein à la diversité chez Fidel Fillaud.

## ***Les chantiers diversités 2010-2011***

Pour s'engager davantage en matière de diversité et répondre aux attentes de ses salariés, Fidel Fillaud a lancé un certains nombres de chantiers autour de l'emploi des jeunes, l'emploi des personnes handicapées et l'emploi des seniors.

### **Emploi des jeunes**

7% des salariés du Groupe ont moins de 30 ans et des stagiaires sont très régulièrement accueillis sur l'ensemble de nos sites.

Pour nous ouvrir davantage à l'emploi des jeunes, nous allons étudier plus régulièrement les opportunités offertes par les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

### **Emploi des personnes handicapées**

Nous satisfaisons nos « obligations légales » en la matière (les travailleurs handicapés doivent représenter 6% de l'effectif dans les entreprises de plus de 20 salariés) mais nous estimons que ce n'est pas suffisant.

C'est pourquoi les associations de « placement » des personnes handicapées référencées dans nos bases de données de recrutement seront désormais systématiquement sollicitées.

Concernant les locaux, de manière générale, l'accès aux personnes à mobilité réduite est aisé et l'aménagement de postes de travail est tout à fait envisageable.

**Retour sur la notion de diversité au sein de l'entreprise**

En entreprise, on peut considérer que la notion de diversité intègre des thématiques variées telles que l'accès à l'emploi des personnes issues de certains quartiers sensibles ou de l'immigration, l'égalité des hommes et des femmes, l'emploi des seniors, des jeunes, des handicapés.

Nous y ajouterons l'emploi de salariés expérimentés et de nouveaux entrants...

Comment une entreprise, où plus de 60% de la main d'œuvre a plus de 40 ans, va-t-elle pouvoir transmettre l'ensemble de ses compétences sans heurts ou comment faire pour entretenir la motivation des « seniors » et attirer une main d'œuvre plus jeune ?

3 chantiers ont été lancés pour tenter de répondre à cette problématique :

### ► L'emploi des seniors

C'est un fait : 60% des salariés ont plus de 40 ans – 22% ayant plus de 50 ans.

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors, des actions vont être mises en place pour favoriser leur maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions. Par exemple :

- Entretien de 2<sup>nd</sup>e partie de carrière : sera mis en place pour les plus de 45 ans pour aborder les questions suivantes : DIF, VAE, évolution des métiers, aménagement des fins de carrière, retraite...
- Accès à la fonction tutorale : l'opportunité d'assurer le tutorat des salariés nouvellement recrutés sera offerte aux salariés expérimentés (les plus de 45 ans seront le public prioritaire mais non exclusif).

### ► La gestion des salariés expérimentés

Le Groupe Fidel Fillaud a la chance d'avoir un grand nombre de salariés experts. En effet, 43% des salariés ont une ancienneté supérieure à 10 ans, 24% dépassent les 15 ans.

C'est une véritable richesse mais c'est aussi un point de vigilance car les questions de la gestion de la carrière et du transfert des compétences sont cruciales :

- la reconnaissance du savoir et le transfert de celui-ci : le tutorat doit encore être développé chez Fidel Fillaud pour les nouveaux entrants et c'est le rôle naturel des plus expérimentés de le réaliser (on dépasse la notion de « seniors »).
- l'évolution professionnelle : c'est une question permanente et nous devons nous efforcer d'offrir des perspectives d'évolution en terme de métier à ceux qui ont déjà une expérience significative chez Fidel Fillaud.

### ► Le transfert des compétences aux nouveaux recrutés

Depuis l'an dernier, un vrai programme d'intégration à été mis en place pour tout nouvel entrant. Le but est de lui faire connaître dès son arrivée le fonctionnement de l'entreprise et les différents métiers que l'on y rencontre.

Par ailleurs, nous avons aussi mis en place depuis plusieurs années, « l'école de l'emballage » qui offre une formation sur les produits.

## ***Pour aller plus loin...***

Comme vous avez pu le lire, les chantiers « diversité » sont nombreux et dépassent d'ailleurs la simple notion de diversité.

Pour aller plus loin dans la démarche, voici ce qui est envisagé dans les prochains mois et à plus long terme :

### **► Signature la « Charte Diversité » par l'entreprise et par tous les managers**

La « Charte Diversité » est un **texte d'engagement** proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui **condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité**. Cette charte, accessible sur Internet : <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charte.php>, permettra d'acter l'engagement de Fidel Fillaud en faveur de la diversité.

Cette charte sera déclinée en interne : l'ensemble des managers signeront un document au travers duquel ils s'engageront à adopter une ligne de conduite visant à respecter les engagements de l'entreprise en matière de diversité.

### **► Reportage : 2 ans après**

En 2012, nous prévoyons de réaliser un reportage auprès des salariés afin d'avoir, 2 ans après le 1<sup>er</sup> sondage, leur sentiment sur ce qui a changé en matière de diversité.