



### Le recrutement diversifié

Pour faire face à son développement, Batisol Plus, une PME de revêtement de sols, a décidé de diversifier ses recrutements. Son objectif : embaucher des salariés sur leurs compétences ou leur potentiel et les former à leur poste.

**E**n 2000, Batisol Plus, une PME de 47 salariés basée à Châtelleraut, s'engage dans une politique de diversité et de lutte contre les discriminations.

L'entreprise est, en effet, confrontée à une pénurie de main-d'œuvre et au vieillissement de ses collaborateurs. De plus, elle doit refuser des commandes faute de personnel. Enfin, les salariés d'origine étrangère ressentent un racisme latent qui dégrade le climat social de l'entreprise.

Batisol Plus met progressivement en place une politique de gestion de l'emploi et des compétences qui intègre la diversité et la mixité. La PME bénéficie de l'appui de Pôle emploi, de la mission locale et de l'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) de Poitou-Charentes.

Batisol Plus participe également en 2005 au projet européen EQUAL « Agir contre l'exclusion et pour l'égalité socioprofessionnelle » sur le territoire de Châtelleraut.

### OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Batisol Plus veut diversifier ses sources de recrutements et rajeunir ses effectifs.

Dans le cadre du projet Equal, l'entreprise sensibilise son personnel aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Cette formation

entraîne un changement des mentalités des collaborateurs, qui comprennent mieux les objectifs de l'entreprise.

### → étape 1

L'entreprise met en place un processus de recrutement axé sur les compétences et les potentiels des candidats et non sur les diplômes.

Les agents de maîtrise sont recrutés sur entretiens et tests de compétences.

Les ouvriers sont sélectionnés après une mise en situation professionnelle sur un chantier.

Les nouveaux salariés sont embauchés en CDI. Ils peuvent ainsi stabiliser leur situation professionnelle. Lorsque la situation économique le permet, les intérimaires sont recrutés par l'entreprise.

### LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La volonté du dirigeant de développer son entreprise par des recrutements diversifiés.

La sensibilisation/formation des salariés aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Le recrutement basé sur les compétences et les potentiels des candidats.

Le tutorat des nouveaux salariés.

La politique de rémunération et de promotion interne.



**L'égalité des chances donnée à chacun et le souhait que la diversité des salariés de Batisol soit la plus proche possible de celle qui compose son territoire, sont pour cette PME les fondamentaux du développement durable dans son volet social**

### → **étape 2**

Les nouvelles recrues sont intégrées et professionnalisées grâce au tutorat des salariés expérimentés.

Elles peuvent également suivre des formations y compris qualifiantes pour maîtriser leur poste.

Les salariés d'origine étrangère qui en ont besoin, peuvent bénéficier d'une formation à la langue française.

### → **étape 3**

Pour fidéliser les salariés, Batisol Plus assure :

- de bonnes conditions salariales en termes de rémunération et d'avantages professionnels ;
- un plan de participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des possibilités d'évolution vers des fonctions d'encadrement et de promotion salariale basées sur les compétences.

### → **étape 4**

Batisol Plus communique largement sur ses actions afin de valoriser l'innovation sociale de l'entreprise. Le chef d'entreprise participe à des colloques et séminaires sur le thème de la diversité. Il partage également son expérience auprès des fédérations professionnelles du bâtiment et de diverses instances patronales. Il répond aussi aux sollicitations de la presse et des médias professionnels.

## RÉSULTATS

Les recrutements au sein de Batisol Plus se sont diversifiés :

- 15 % des salariés sont originaires d'Afrique du nord ou d'un pays de l'Est contre 0 % auparavant ;
- 11 % sont reconnus travailleurs handicapés (contre 6 % auparavant) ;
- 5 femmes ont été embauchées (1 carreleuse, 2 solières moquettiste, 1 conductrice de travaux, 1 métreuse chargée d'études).

La pyramide des âges est rajeunie :

la moyenne d'âge des 47 salariés (dont 40 en CDI) est de 35 ans (contre 43-44 ans avant).

Grâce à sa politique, l'entreprise bénéficie d'un avantage concurrentiel et attire de nouvelles compétences.

Les salariés ont développé un sentiment de fierté vis-à-vis de leur entreprise.

L'image de Batisol Plus et le climat social sont devenus positifs.

### Contact

Michel Droin  
Batisol Plus  
[mdroin@batisolplus.com](mailto:mdroin@batisolplus.com)