

# LA DIVERSITÉ CHEZ COLAS





**HERVÉ LE BOUC**  
Président-Directeur Général  
du groupe Colas

## LA DIVERSITÉ, S'OUVRIR À LA DIFFÉRENCE

Agir en faveur de la Diversité au sein de l'entreprise, c'est s'ouvrir à la différence, à toutes les différences, en acceptant de dépasser les préjugés pour rechercher et valoriser tous les talents. La Diversité devient alors une chance, un atout formidable, parce qu'elle est source de créativité, de richesse, de performance et de bien-être individuel et collectif.

Depuis longtemps, Colas est engagé dans la Diversité, comme en témoignent de nombreuses initiatives déjà mises en œuvre localement.

La volonté et la nécessité d'intensifier les actions dans ce domaine ont conduit à la création de la Mission Diversité en juin 2009. Cette dernière a pour rôle de concevoir, d'impulser, de coordonner et de renforcer la politique Diversité au niveau du Groupe.

Compte tenu des activités et des spécificités de Colas, quatre domaines d'action prioritaires ont été identifiés aujourd'hui : l'**insertion sociale**, le **handicap**, la **mixité hommes femmes** et les **seniors**. Ces quatre piliers reposent sur le socle commun de la diversité des origines, au sens large du terme (géographique, sociale, ethnique, culturelle, etc.).

Deux ans après la mise en place de la Mission Diversité, le temps est venu de vous présenter les objectifs et les premières actions significatives engagées en France métropolitaine par le Groupe, en liaison avec les filiales, afin de pouvoir mieux vous impliquer dans leur mise en œuvre.

Vous êtes les acteurs et les garants de la Diversité de Colas qui constitue l'un des fondements de notre développement et de notre management responsables.



Après avoir enchaîné les petits boulots, j'ai intégré mon établissement grâce à une clause d'insertion. Depuis, j'ai été embauché en CDI et je progresse régulièrement, encouragé par mon chef d'agence, qui m'a donné ma chance et qui croit en moi. Ça m'aide beaucoup. Je suis fier d'avoir obtenu dernièrement mon Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de constructeur en voirie et je ne compte pas m'arrêter là !

**PASCAL DAMAS-AGIS**

COMPAGNON



A la suite d'une opération, j'ai repris mon travail en mi-temps thérapeutique. La reconnaissance de mon handicap m'a permis de bénéficier d'un aménagement de poste grâce auquel je peux poursuivre mon activité : on a modifié mon plan de travail, mon siège et un meuble a été adapté avec un classeur rotatif.

**BERNADETTE MARTEL**

GESTIONNAIRE ADMINISTRATIVE



Lorsque j'ai voulu passer mon permis poids lourds, les préjugés étaient tellement forts que l'ANPE avait refusé de m'aider. La passion l'a emporté et j'ai décidé de le financer moi-même. Aujourd'hui, j'aime toujours autant mon métier et le fait de me sentir soutenue par mon entreprise me permet de m'y épanouir.

**FLORENCE TURPEAU**

CHAUFFEUR PL



Avant de partir à la retraite, mon entreprise m'a offert la possibilité de transmettre ce métier passionnant de pilote d'installation. C'est pour moi une grande fierté de pouvoir terminer ainsi ma carrière en mettant le « pied à l'étrier » à un jeune, grâce à un dispositif de transmission des savoirs et de l'expérience mis en place par la profession.

**EL HASSAN BOUGHALEM**

PILOTE D'INSTALLATION DE CARRIÈRE

# L'INSERTION SOCIALE



## OBJECTIF

**Intégrer davantage et mieux accompagner celles et ceux qui sont peu qualifiés et/ou durablement éloignés de l'emploi afin de leur donner une chance, tout en contribuant au développement de la vie économique et sociale locale.**



## MOYENS

Pour y parvenir, le groupe Colas s'engage à :

- intégrer et former systématiquement tout nouvel embauché non qualifié (tutorat, formations techniques, alphabétisation...)
- encourager et accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers une reconnaissance officielle de leur qualification (CQP)
- éditer un guide des « bonnes pratiques » et négocier des contrats cadres avec les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion afin de mieux répondre aux clauses sociales dans les marchés publics



## INDICATEUR

**Augmentation constante sur les trois prochaines années du nombre de contrats conclus durablement avec des personnes en difficulté, notamment celles issues de l'EPIDe, établissement public qui accueille des jeunes en difficulté d'insertion.**

PLUS DE

80

**JEUNES ISSUS  
DE L'EPIDe  
ONT ÉTÉ  
EMBAUCHÉS  
PAR COLAS\*  
DEPUIS 2007**

\* En France métropolitaine

# LE HANDICAP



## OBJECTIF

**Contribuer à l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à un handicap permanent ou temporaire, en prenant mieux en compte leur situation pour des raisons de santé et de bien-être au travail.**



## MOYENS

Après une première phase de diagnostic, le groupe Colas a signé le 27 mai 2011 une convention avec l'AGEFIPH, association nationale en charge du handicap, pour une durée de deux ans. Cette convention prévoit des actions en matière de :

- sensibilisation et communication (formation de 500 managers, édition d'un guide du handicap, campagne d'affichage...)
- maintien dans l'emploi (aménagement de poste, d'horaires, reclassement en cas d'inaptitude et de handicap, démarche de reconnaissance...)
- intégration de 120 personnes handicapées (CDI, CDD, intérim, alternance, stage)
- développement des contrats passés avec le secteur protégé (entretien des espaces verts, routage, recyclage, fabrication de piquets et de panneaux de chantiers...) afin de renforcer l'emploi indirect des personnes handicapées



## INDICATEUR

**Augmentation du taux d'emploi (direct et indirect) de travailleurs handicapés, qui doit passer de 2,10 % à au moins 3,5 % début 2013.**

# 740

**C'EST LE  
NOMBRE DE  
TRAVAILLEURS  
HANDICAPÉS  
PRÉSENTS  
AU SEIN  
DE COLAS\*  
EN 2010**

\* En France métropolitaine

# LA MIXITÉ HOMMES FEMMES



## → OBJECTIF

**Intégrer davantage de femmes, par des stages et des emplois directs, et leur garantir les mêmes conditions d'emploi et d'évolution de carrière, afin de renforcer la mixité, source de progrès et d'équilibre.**

## → MOYENS

Pour atteindre cet objectif, le groupe Colas s'engage à :

- mieux communiquer sur ses métiers et sur la capacité des femmes à les exercer (édition en 2012 d'un support à destination des élèves et des étudiant(e)s)
- mieux détecter, former et promouvoir les potentiels au féminin afin de leur permettre d'accéder à des responsabilités élargies
- veiller au respect du principe d'égalité, en rappelant notamment que le congé de maternité ne doit avoir aucun impact négatif sur la rémunération et/ou sur l'évolution de carrière des collaboratrices
- mieux concilier vies professionnelle et personnelle de l'ensemble des collaborateurs, en veillant en particulier à ce que les réunions internes organisées en dehors des chantiers ne débutent pas avant 9h00 et ne se terminent pas après 18h00

EN 2010,

**18,7%**

**DE FEMMES  
OCCUPENT  
DES FONCTIONS  
D'ENCADREMENT  
CHEZ COLAS\***

## → INDICATEUR

**Augmentation constante  
des recrutements féminins sur les trois  
prochaines années.**

\* En France métropolitaine

# LES SENIORS



## → OBJECTIF

**Apporter une attention particulière aux seniors, afin de leur permettre d'exercer durablement leur activité dans les meilleures conditions possibles.**

## → MOYENS

Pour y parvenir, le groupe Colas a signé pour 3 ans, en décembre 2009, un accord collectif qui prévoit les actions suivantes :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences...)
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (formation gestes et postures, suivi médical particulier...)
- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation (dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, utilisation du Droit Individuel à la Formation...)
- transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat (mixité des âges dans les équipes, formations au tutorat...)
- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (aménagement du temps de travail en fin de carrière, utilisation du PERCO...)

## → INDICATEUR

**Maintien à 9 % du taux minimum d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.**

**EN 2010,**

**12%**

**DES NOUVEAUX  
EMBAUCHÉS  
PAR COLAS\*  
AVAIENT PLUS  
DE 45 ANS**

\* En France métropolitaine



# LA DIVERSITÉ EN IMAGES

Quelques exemples de films  
en ligne sur la page Diversité du site  
[www.colas.com](http://www.colas.com)

## CLIP « DIVERSITÉ »



Grand Prix Ujef 2009

## « EPIDe DÉFENSE 2<sup>e</sup> CHANCE »



Trophée national de l'entreprise citoyenne 2010

## « COMMUNIQUER EN LANGUE DES SIGNES »



Grand prix du « Festival dans la Boîte » 2010

## « UNE FEMME C'EST ENCORE MIEUX »



## « EMPLOI DES SENIORS »

