

RECRUTEMENT D'UNE FEMME POUR LE NETTOYAGE AUTOMOBILE : DIVERSITÉ ET PERFORMANCE

Nom de l'entreprise : Ecowash Mobile (Skeid SA)

Secteur d'activité : Autres activités de services

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

L'entreprise Ecowash a reçu une candidature spontanée d'une femme à la recherche d'un emploi dans le milieu du nettoyage automobile. Après avoir démontré ses compétences au travers d'un test technique et jouissant d'une expérience concrète du nettoyage, cette femme a été embauchée. Les attentes de chaque partie en ce qui concerne l'embauche étaient en adéquation : la future titulaire du poste recherchait un temps partiel en raison de contraintes personnelles et l'entreprise privilégie les temps partiel pour une flexibilité plus grande. A terme, Ecowash espère que cette nouvelle salariée accèdera à des postes à responsabilité par le biais notamment de formations internes.

Contexte

Il est rare qu'une femme intègre le milieu de l'automobile, réputé très machiste. Certains clients refusent même l'accès à leur locaux lorsqu'une femme est dépêchée

Approche

Le recrutement d'une femme dans l'entreprise s'insère dans une démarche plus large : celle de donner une chance à des personnes en difficulté, qui ne trouvent pas nécessairement du travail. Il ne s'agit pas de faire de la diversité pour la diversité mais allier diversité et performance. Les enjeux de la diversité et ceux d'une PME sont compatibles si tant est que les collaborateurs et membres de la direction respectent leurs engagements.

Ecowah mobile a l'ambition de s'impliquer dans la société en tant qu'employeur de choix et privilégie les personnes qui ont envie de travailler et qui performant dans leur domaine quel que soit leur niveau d'étude, leur sexe ou leur nationalité.

Objectifs

- Faire de la diversité une force, une source de performance.
- Valoriser les personnes qui démontrent l'envie de travailler.

Impact

L'impact a été positif et l'intégration s'est bien déroulée. L'équipe, anciennement exclusivement masculine, n'avait pas de préjugés à l'encontre du recrutement d'une femme.

« A faire »

- Prendre conscience du vocabulaire différent entre hommes et femmes notamment dans le coaching. Il faut être vigilant quant à la communication hommes/femmes.
- Informer les clients de la démarche diversité.

« Ne pas faire »

- Avoir peur de se lancer