

SOLEOU, UNE HISTOIRE D'HOMMES ET DE FEMMES

Principe n°6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Soléou, située au cœur du Var et plus largement de la région Provence Alpes Côte d'Azur, participe au développement économique local. Nous contribuons pleinement à la dynamisation de ce tissu économique, en offrant des emplois ou bien des formations aux personnes implantées dans cette région. Etre un acteur non négligeable en matière d'emplois dans le tissu local implique une certaine responsabilité en matière de politique de ressources humaines.

La Provence, au cœur de laquelle Soléou est implantée, est un territoire à la croisée des routes, des saveurs, des cultures... Ce métissage est une des richesses de notre territoire et nous souhaitons être en harmonie avec cet état d'esprit, cette façon de vivre. C'est pourquoi nous croyons en l'intérêt de favoriser une mixité sociale, culturelle et, par extension, une mixité de parcours professionnels.

En effet, notre entreprise va au-delà du respect des quotas demandés aux entreprises françaises en matière de discriminations (handicapés, ...). Nous essayons d'aller plus loin dans notre démarche chaque jour, grâce à notre politique d'emploi et de ressources humaines intégrant fortement la dimension sociale au niveau local.

En 2009, de nombreuses actions permettent d'illustrer cette idée que nous avons de notre entreprise par rapport à son environnement : durable et plus particulièrement sociale.

C'est dans cette continuité que Soléou souhaite renouveler, avec conviction, son engagement dans le Pacte Mondial de l'ONU et l'adhésion à ses 10 principes pour l'année 2010.

Dominique AMIRAULT
Président

Actions engagées et résultats obtenus :

I. Partenariat avec des détenus de la prison de Draguignan

En 2009, nous avons mis en place un partenariat ponctuel avec la prison de Draguignan, via une entreprise privée IDEX. Cette société a pour but de proposer des missions rémunérées aux prisonniers. En 2009, une centaine de détenus ont pu participer à ces actions.

Ce type de travail assure aux détenus une source de revenu durant leur incarcération. Ces missions sont également un moyen de les préparer leur sortie du milieu carcéral. En effet, cela leur permet de continuer ou apprendre à travailler en groupe, avec des objectifs et des contraintes, ce qui est un atout pour pouvoir retrouver un emploi par la suite.

Résultats obtenus : En mars 2009, 758 présentoirs ont été montés par 2 détenus et remplis avec nos produits.

II. Encouragement des formations professionnelles

➤ Formations en alternance / apprentissage

En 2009, nous avons choisi de développer des formations en apprentissage ou par alternance dans notre société. Ce partenariat fort avec les structures enseignantes telles que des BTS (Brevet Technicien Supérieur) ou bien des CFA (Centre de Formation d'Apprentis) permet de valoriser ces formations riches et appliquées.

Nous soutenons sincèrement ce type de formations, très appliquées, qui permettent à des personnes d'apprendre un métier et de pouvoir entrer rapidement dans la vie active.

Résultats obtenus : En 2009, 2 personnes formées en alternance.

- 1 BTS assistante de gestion PME/PMI : 3 jours / semaine en entreprise durant 2ans.
- 1 contrat CFA et Alternance : Mi-temps en entreprise

➤ Stagiaire en réinsertion professionnelle

Notre société a participé à la réinsertion professionnelle d'une personne souhaitant être formée en tant que magasinier. Ce partenariat permet de former des personnes à un métier qui n'est pas forcément en lien avec leur formation initiale. Il permet la reconversion de ces personnes qui souhaitent changer d'orientation professionnelle ou bien qui y sont contraints suite à des problèmes de santé par exemple.

Résultats obtenus : Le stage de réinsertion professionnelle a débouché sur un emploi au sein de notre société.

III. Aménagement d'un poste de travail adapté à une personne handicapée

En 2009, nous avons mené un travail d'aménagement de poste d'une personne ayant obtenu un statut d'handicapé alors qu'elle occupait déjà un poste de conducteur de ligne de production au sein de notre société.

Nous avons donc mené une action avec la médecine du travail et un ergonome de l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) afin d'adapter ce poste à la condition de notre employé.

Résultats obtenus : Cette action s'est déroulée durant 5 mois début 2009 et a permis à notre employé de pouvoir conserver son poste tout intégrant les contraintes liées à son handicap.