



BONNES PRATIQUES 2010

POUR LE PACTE MONDIAL

« LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES »

Comme l'avait annoncé le Premier Ministre le 23 novembre dernier, le Ministre du Travail et le Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances viennent de lancer la consultation des partenaires sociaux sur le thème de la diversité en entreprise.

Ces derniers doivent se prononcer dans les meilleurs délais sur la manière dont ils souhaitent aborder et traiter le thème de la diversité afin de s'accorder sur le contenu définitif des mesures à prendre en entreprise.

Le **Groupe IRH Environnement** partage cette volonté et s'engage depuis plusieurs années en tant qu'entreprise socialement responsable en promouvant l'égalité de traitement et en appliquant des pratiques et des règles de vie en entreprise non discriminatoires.

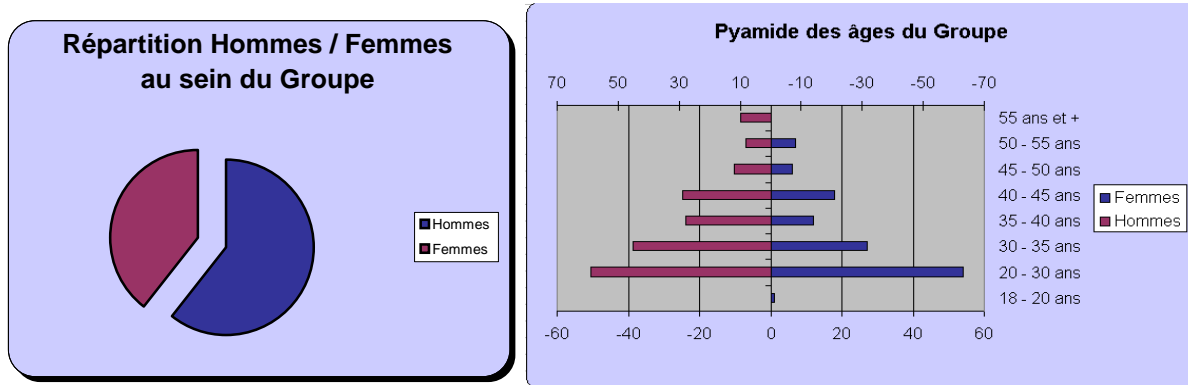
En plaçant la diversité au cœur de la stratégie d'entreprise, elle devient un avantage pour le **Groupe IRH Environnement** dont l'impact se fait sentir sur notre créativité et notre compétitivité.

C'est pourquoi le Président du **Groupe IRH Environnement**, Monsieur Yves BERNHEIM, ***renouvelle son engagement à respecter et mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial pour l'année 2010.***

La question de la diversité se pose non seulement au moment du recrutement mais aussi tout au long de la vie du contrat en entreprise.

I. L'EGALITE DES CHANCE : QUELQUES STATISTIQUES

LE GROUPE

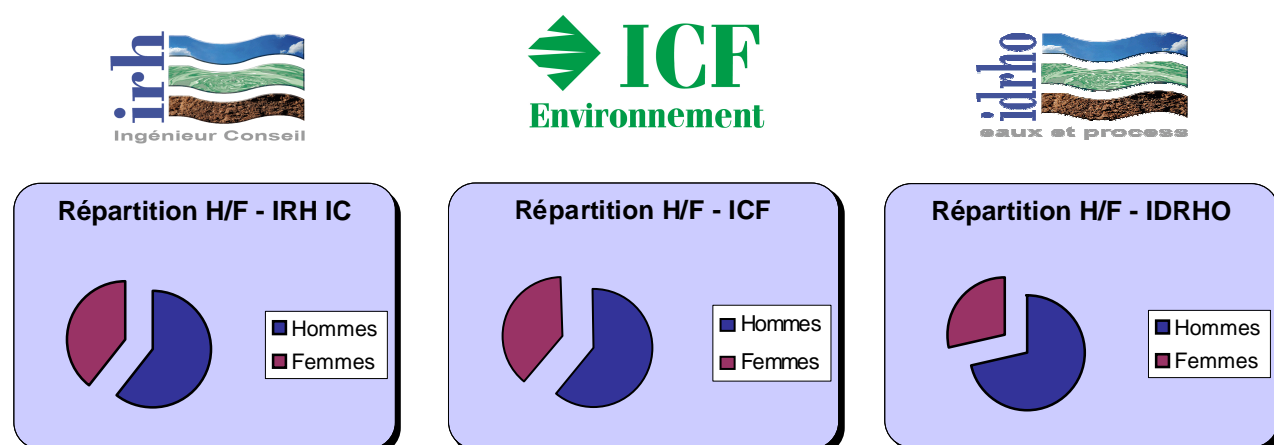


L'effectif global **Groupe IRH Environnement** au 31 décembre 2009 est de 329 salariés dont 130 femmes.

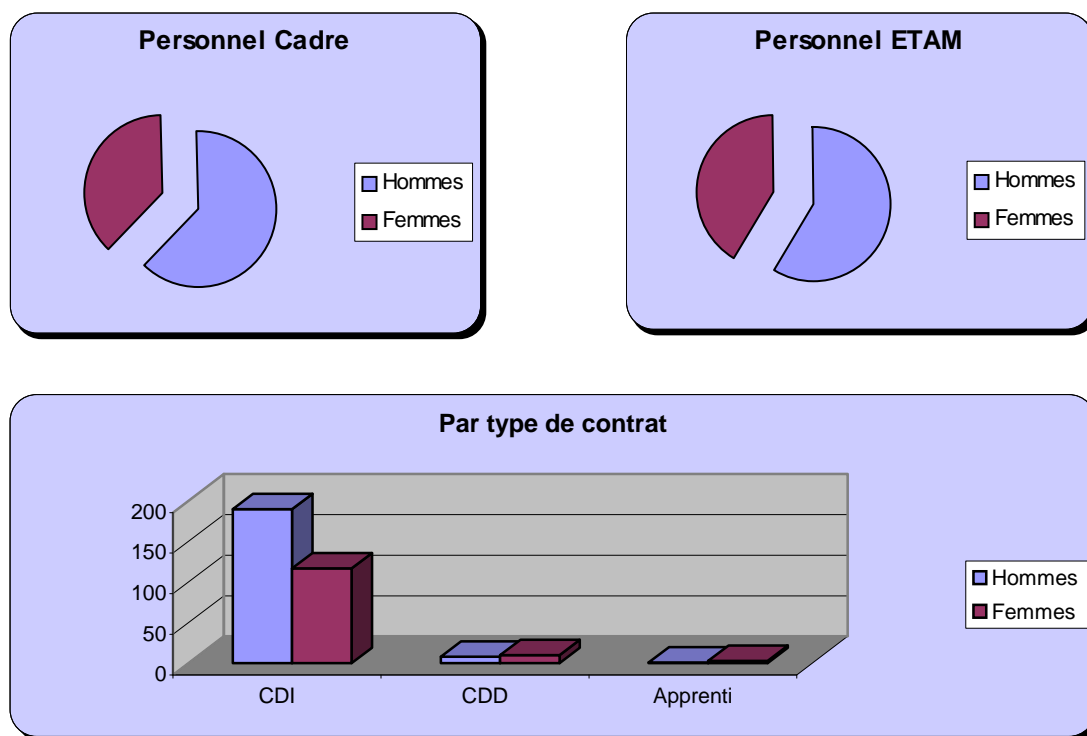
Marie CURIE fut l'une des plus grands scientifiques du XXème siècle. Avec la découverte du Radium cette scientifique franco-polonaise a ouvert la voie à la physique nucléaire et au traitement du cancer. Si pendant de nombreuses années, les femmes étaient minoritairement représentées sur les postes scientifiques, la tendance tend à s'inverser, le nombre de femmes diplômées en sciences et ingénierie augmentant considérablement ces dernières années.

La tendance en entreprise suit donc le même mouvement puisque l'on constate une augmentation de la proportion féminine dans nos effectifs.

ET SES FILIALES



REPARTITION SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



Le Groupe est composé à 67% d'emplois Cadre
et 33% d'emplois ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise).

La répartition par statut est homogène.

L'EGALITE SALARIALE

L'égalité salariale est un élément essentiel pour le **Groupe IRH Environnement** qui contribue à la satisfaction et à la motivation du personnel, clé du maintien d'un climat social sain dans l'entreprise.

Le Groupe IRH Environnement engage chaque année avec les partenaires sociaux une négociation sur les salaires.

Nos salariés reçoivent ainsi la garantie de percevoir une rémunération dans le respect strict des textes réglementaires et conventionnels visant à supprimer tous les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

II. EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI

De la définition du poste à la sélection du candidat, le **Groupe IRH Environnement** s'engage tout au long de son processus de recrutement sur le principe de la non discrimination en :

- rédigeant des offres d'emploi ne faisant pas mention du sexe, de l'âge, de la nationalité ou de toute autre nature discriminatoire, uniquement basées sur des compétences ;
- en présélectionnant des candidatures sur des qualifications et / ou des compétences et en utilisant de plus en plus de cabinets de recrutement permettant un sourcing diversifié et un total anonymat des candidatures reçues ;
- en sélectionnant un(e) candidat(e) sur les mêmes critères que précédemment ainsi que sur l'affirmation d'une personnalité

ET TOUJOURS EN PRIVILEGIANT UNE DIVERSIFICATION DES RESSOURCES

Par ailleurs, le Groupe IRH Environnement s'attache à soutenir l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Toutefois, intégrer une personne handicapée n'est pas chose aisée au regard de notre spécificité métier, le travail physique du personnel opérant sur le terrain étant peu compatible avec un handicap lourd.

C'est pourquoi nos recherches en recrutement pour les postes administratifs sont à chaque fois ouverts à l'accueil de personnel handicapé.

Sur 18 personnes appartenant aux services administratifs pour l'ensemble du Groupe, 3 d'entre elles sont reconnues comme personnes handicapées.

Le **Groupe IRH Environnement** continue par ailleurs à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés en faisant appel à des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) pour la commande de prestations extérieures.

Cette démarche s'inscrit dans la politique sécurité déployée au sein du Groupe car se préoccuper de la problématique du handicap au travail c'est aussi anticiper et prévenir les situations de handicap dues au travail.

III. EGALITE D'ACCES A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

« La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité » Tom Alexander

Les activités à maîtriser évoluant constamment, rien n'est jamais acquis.

Un développement permanent des compétences est donc indispensable autant au niveau individuel que collectif.

Les solutions de développement privilégient donc la conduite de projets, l'élargissement de responsabilités et l'apprentissage par l'exemple et la pratique.

Véritable acteur de son évolution professionnelle le salarié au sein du **Groupe IRH Environnement** bénéficie chaque année d'un entretien professionnel afin d'élaborer avec sa hiérarchie et en cohérence avec la stratégie d'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé contribuant à la poursuite de son activité et son évolution professionnelle au sein de la société.

Par ailleurs conformément à la loi de financement de la sécurité sociale de 2009, le **Groupe IRH Environnement** s'engage à favoriser l'entretien professionnel de seconde partie de carrière pour tous les salariés âgés de 50 ans et plus.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans son évolution de carrière mais aussi de permettre d'anticiper sa dernière partie de vie professionnelle et enfin examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

En ce sens, afin d'accompagner le salarié comme il se doit, le **Groupe IRH Environnement** favorise la formation et consacre chaque année pas moins de 3% de sa masse salariale au titre d'actions de formation.

En 2009, pas moins de 4 040 heures de formation ont été dispensées à l'ensemble des salariés du **Groupe IRH Environnement**.

148 salariés ont pu bénéficier d'une ou plusieurs formations sur l'année 2009, soit 45% de l'effectif global. Les formations ainsi proposées s'orientent autour de trois thématiques, la sécurité, la technicité et le général. Parmi les formations techniques, Citons en exemple le bilan carbone, les techniques de dépollution, le diagnostic eau potable...