



PROMOTION DE LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE DEMARCHE DE PROGRES

Juin 2018

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
LES ENGAGEMENTS	3
1. MOTIVATION	3
2. SENSIBILISATION ET FORMATION.....	3
3. INSERTION DES PUBLICS EN DIFFICULTE	4
4. OBJECTIVITE DES PROCESS	4
i. RECRUTEMENT	4
ii. GESTION DES CARRIERES ET FORMATION.....	5
5. COMMUNICATION.....	5
6. DIALOGUE SOCIAL	6
7. EVALUATION ET DIFFUSION DES ACTIONS	6

PREAMBULE

La promotion de la diversité dans l'entreprise n'est pas un concept juridique. La favoriser réduit les discriminations fondées sur les différentes d'ethnie, d'orientation sexuelle, de sexe, ou sur les exclusions de personnes en situation de handicap...

Cela représente également un facteur de progrès pour l'entreprise, et contribue à l'efficacité de celle-ci et aux relations sociales.

Au 1er avril 2018, EODD est une entreprise mixte :

- Les femmes représentent 58% et les hommes 42 % de l'effectif
- Toutes les générations sont représentées, avec une majorité de 25-40 ans
- Aucune grande école ou université n'est privilégiée en particulier, tous les parcours sont considérés, y compris en reconversion professionnelle

LES ENGAGEMENTS

1. MOTIVATION

EODD Ingénieurs Conseils s'engage en faveur du développement de la diversité dans l'entreprise afin de condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvrer en faveur de la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles, tout en améliorant la performance de l'entreprise.

Cette démarche de promotion de la diversité s'inscrit pleinement dans l'engagement RSE qu'EODD Ingénieurs Conseils a mis en place et suit depuis plus de 10 ans.

2. SENSIBILISATION ET FORMATION

La Direction Générale d'EODD Ingénieurs Conseils, la Direction des Ressources Humaines, et tous les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation ou la gestion des carrières sont sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Un rappel lors des entretiens annuels de 2019 permettra de réaborder la question de la diversité dans l'entreprise, et plusieurs slides / liens sur les Sites internet et intranet (SharePoint) garantiront un partage de l'information.

3. INSERTION DES PUBLICS EN DIFFICULTE

Dans le cadre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, EODD Ingénieurs Conseils publie les offres d'emploi auprès d'acteurs locaux et nationaux (Cap Emploi, Force Femmes, Agefiph) majoritairement pour les postes dans le secteur tertiaire (Postes administratifs).

Compte tenu des activités d'ingénierie notamment dans l'Environnement qui est un secteur « nouveau » de l'ingénierie, il est particulièrement rare de trouver des candidats « publics en difficultés » disposant d'un socle de compétences minimum permettant d'envisager une embauche. EODD est donc particulièrement vigilant sur ce point pour des recrutements sur des métiers support, qui ne nécessitent pas de spécialités environnement. En 2013, EODD Ingénieurs Conseils recrutait une collaboratrice, sénior et en situation de handicap (poste administratif) et en 2017 une technicienne.

EODD Ingénieurs Conseils recherche toujours, en mesurant l'adaptabilité des compétences au poste, à privilégier l'embauche d'une personne en difficultés d'emploi (réinsertion, handicap, sénior.)

4. OBJECTIVITE DES PROCESS

Afin d'encadrer les processus de recrutement et gestion des carrières, plusieurs compétences sont mises en œuvre pour défendre l'égalité de traitement :

- Compétence « administrative » : planifier, organiser, veiller à la conformité
- Compétence « relationnelle » : conseiller, échanger, former, animer, développer un climat d'écoute réciproque
- Compétence « sociale » : défendre, protéger, accompagner
- Compétence « négociation » : concerter, influencer, proposer, négocier, innover

i. RECRUTEMENT

Les offres d'emploi d'EODD Ingénieurs Conseils démarrent par une définition claire du profil de poste. Celles-ci ne ciblent pas de profils selon le sexe du candidat, son âge, son origine, sa couleur de peau ; et rappellent que toute candidature est étudiée sans caractère discriminant, conformément au présent engagement.

Seules les compétences techniques, métiers, savoir-être (relationnel clientèle par exemple) seront jugées et évaluées pour l'étude des candidatures.

Les procédures sont adaptées avec ajout/confirmation des étapes ci-dessous :

- Définition du profil de poste : quel est le rapport entre le critère défini et les compétences nécessaires ?
- Préciser sur l'offre que l'on souhaite assurer une égalité de traitement
- Le recrutement des stagiaires doit avoir le même niveau d'exigence que les salariés (pas de prise en compte du sexe, de l'origine, du patronyme, du handicap...)

Tout collaborateur intervenant dans le processus de recrutement devra être formé/sensibilisé aux étapes garantissant la non-discrimination à l'embauche.

Par ailleurs, notre direction et tous nos collaborateurs ont une conscience forte de notre responsabilité sociale et environnementale. C'est un critère « naturel » d'engagement à l'embauche.

ii. **GESTION DES CARRIERES ET FORMATION**

La croissance d'EODD Ingénieurs Conseils génère des créations de postes et des créations d'agences. EODD donne la priorité à la mobilité interne pour l'examen des candidatures à une offre d'emploi

Cette évolution interne permet notamment à chaque collaborateur / collaboratrice, sans distinction de sexe, d'avoir accès de manière égalitaire à la formation et à des postes à responsabilités.

Chaque année, le plan de formation de l'entreprise permet aux collaborateurs d'accéder à des actions de formation, de développement des compétences, et d'adaptation aux postes, garantissant ainsi l'intégration et la maîtrise des technologies (veille technologique, scientifique, management des connaissances).

En cas de promotion interne d'un poste à un autre, pour lequel les compétences transverses sont à développer, un programme de formation (comprenant différents modules) permet au collaborateur d'être accompagné et formé sur toute la phase de prise en main progressive du poste, lui donnant ainsi toutes les chances d'être opérationnel en fin de parcours de formation.

5. COMMUNICATION

En interne, l'engagement en faveur du développement de la diversité dans l'entreprise fait l'objet de communication par mail et affichage, diffusée par la Direction et les Ressources Humaines.

Le site « intranet » SharePoint est également un lieu d'échanges et de partage d'informations pour tous les collaborateurs d'EODD.

En externe, et afin de cibler nos clients, fournisseurs, prestataires ou sous-traitants, le support de communication dédié est le site internet www.eodd.fr.

Il agit en vitrine ouverte des actions et engagements d'EODD Ingénieurs Conseils pris au titre de la responsabilité sociétale de l'entreprise ; intégrant notamment la démarche de progrès en faveur de la promotion de la diversité dans l'entreprise.

6. DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue engagé avec les membres de la Délégation Unique du Personnel est basé sur la confiance et l'engagement réciproque de la transparence, notamment sur la thématique de la diversité.

Nos partenaires sociaux (DUP et CHSCT) sont associés à cette démarche de progrès à travers la consultation relative au plan d'actions égalité hommes/femmes.

De plus, chaque année, EODD Ingénieurs Conseils porte à la connaissance du Comité d'Entreprise la déclaration annuelle sur l'emploi des personnes handicapées.

7. EVALUATION ET DIFFUSION DES ACTIONS

Au travers de la démarche RSE engagée dans l'entreprise depuis 2007, EODD Ingénieurs Conseils a identifié 7 piliers fondamentaux de la durabilité de la société, et :

1. **Le capital humain, à travers la compétence et la motivation des salariés,**
2. **La rentabilité financière et les paramètres qui la constituent.**
3. **Les rapports avec nos partenaires (groupements, prescripteurs, réseaux R&D, ...),**
4. **La sobriété écologique,**
5. **L'intégration et la maîtrise des technologies (veille technologique, scientifique, management des connaissances),**
6. **La transparence et l'indépendance,**
7. **Le respect des règles et de nos engagements**

Sur la base de ces fondamentaux et du principe d'amélioration continue, nous évaluons et pilotons notre démarche RSE au sein d'un outil de reporting et de suivi adapté, à l'aide de critères et d'indicateurs aussi représentatifs et accessibles que possible.

Notre démarche RSE est engagée depuis fin 2007 et notre premier reporting date de 2008. Nous réalisons un reporting actuellement sur un rythme biennal plus adapté à la vitesse de transformation des actions (culturelles pour la plupart). Le plan d'actions structuré et le reporting RSE sont disponibles sur demande, nous avons consolidé le reporting 2017.

Les thématiques de nos actions quotidiennes en matière de RSE sont les suivantes :

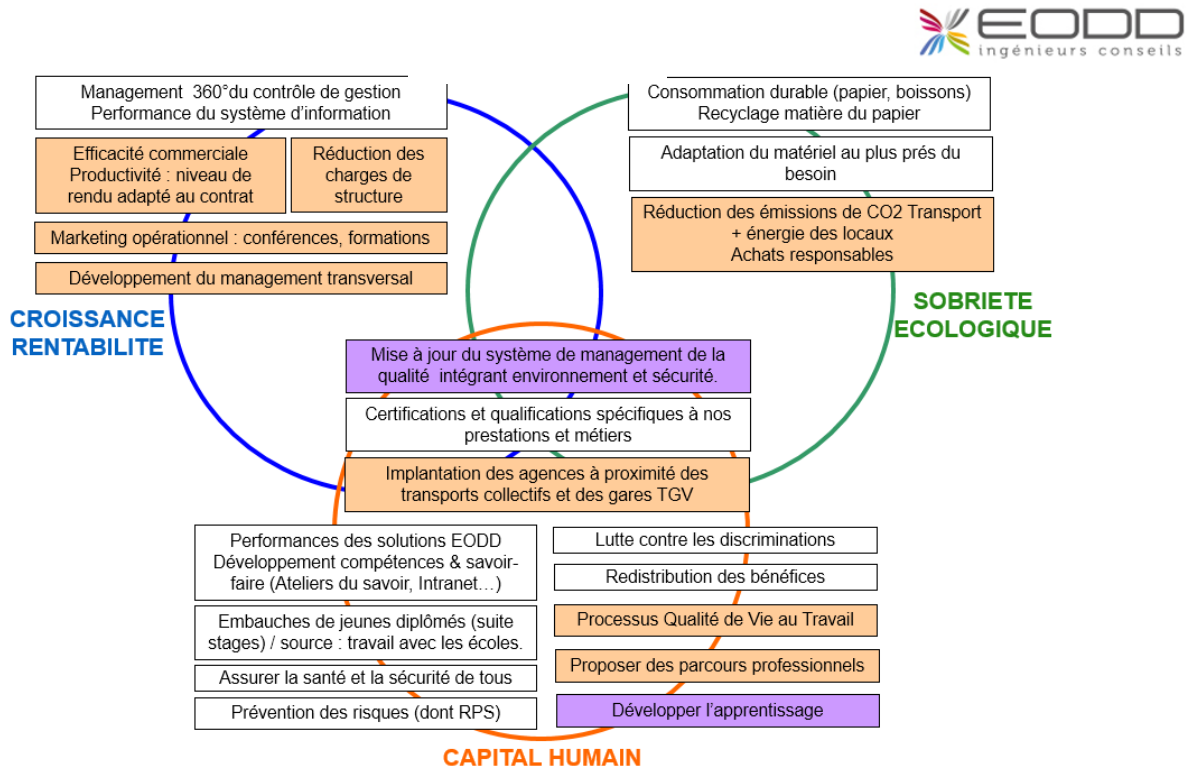


FIGURE 1 : THEMATIQUES DES ACTIONS RSE EODD