

Engagement 7

agir pour l'égalité des chances

C'est un marqueur important de la responsabilité sociale de l'entreprise : lutte contre les discriminations, promotion de la diversité, insertion des personnes en difficulté, intégration de la génération Y et des séniors, l'année a foisonné d'initiatives inscrites dans le cadre d'un programme structuré, installé sur la durée, porté à la fois par des collaborateurs mobilisés et une ligne hiérarchique très volontariste.

46



Un programme pour la diversité

SUEZ environnement a obtenu en France le label Diversité le 8 juillet 2014. Ce label d'État est géré par Afnor Certification. Il atteste que l'entreprise agit pour l'égalité des chances, qu'elle lutte contre les pratiques discriminatoires et qu'elle mène des actions positives pour promouvoir la diversité. Il faut y voir le résultat d'une politique initiée dès 2006 et fondée sur des objectifs datés et chiffrés, qu'est venu nourrir en 2010 le programme Diversity conduit en France et à l'international.

En 2014, SUEZ environnement s'est engagé en France dans la démarche de labellisation. Le label est décerné pour quatre ans, sur l'ensemble des métiers. Des évaluations régulières continueront d'être menées par l'entreprise et par l'Afnor, s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue. La Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue en France du 17 au 23 novembre a été l'occasion de faire connaître à un plus large public quelques-uns des résultats du volet Handicap du programme Diversity du Groupe.

À titre d'exemple, plusieurs types d'actions ont été mises en œuvre : adoption d'un programme «Sit'handi'Plus» qui a pour objectif de lutter contre les

discriminations et de promouvoir l'égalité des chances, partenariat avec un SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) afin d'adapter les postes de travail et de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2014, l'effectif global de SUEZ environnement a progressé pour atteindre 80 990 collaborateurs (79 219 en 2013), cette progression étant particulièrement significative à l'international, notamment dans des pays où les femmes accèdent plus difficilement au marché du travail. Pourtant, la part des femmes dans l'effectif global est stable (20,1%), tout comme leur part dans l'encadrement (27,6%, pour 27,8% en 2013) ou dans les instances de direction du Groupe et de ses filiales (18%, pour 17,7% en 2013). Les efforts doivent donc se poursuivre pour atteindre l'objectif 2016. À cet égard, le mentoring est un outil robuste d'accélération des carrières des femmes : un nouveau programme a été lancé en 2014, concernant 45 binômes, y compris des hommes, à l'échelle de l'Europe. Le recrutement des personnes de plus de 55 ans continue, après une forte hausse en 2013, de progresser : elles représentent 6,2% des recrutements en 2014, contre 5,95% en 2013, (3,40% en 2012). Le pourcentage de collaborateurs de plus de 55 ans en CDI est passé de 15,1% à 15,4%. Par ailleurs, une des caractéristiques de l'activité du Groupe est qu'elle offre des emplois locaux sans influence saisonnière.



Algérie

Création d'un parcours de formation dédié au personnel malentendant /// SEAL.

Pour favoriser tant le sentiment d'appartenance que l'intégration du personnel malentendant, la Direction générale et le partenaire social ont pris la décision de concevoir une formation dédiée. D'une durée de quatre jours sous forme de parcours métier, son contenu a été élaboré après une étude des besoins des personnes concernées, exerçant toutes une fonction de plombier ; la traduction simultanée en langage des signes a été privilégiée. Grâce à cette initiative, le personnel malentendant a pu accéder à un programme de formation au même titre que les autres salariés qui en bénéficient régulièrement (18 000 jours de formation chaque année, soit une moyenne de trois jours par collaborateur).



NOS OBJECTIFS DE CONTRIBUTION 2016

Objectif quantitatif

Atteindre 30% de femmes dans l'encadrement du Groupe.

Objectifs qualitatifs

- Faire progresser la part des femmes dans les instances de direction du Groupe et de ses filiales.
- Développer l'employabilité via l'insertion et l'alternance.
- Obtenir le label « Diversité » en France.
- Faire progresser les taux d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans.

RÉSULTATS

Taux de femmes dans l'encadrement : (%)



Femmes dans les instances de direction Groupe et de ses filiales (Comex et Codir) : (%)



Pourcentage de personnes de plus de 55 ans dans les recrutements : (%)



États-Unis

47

« Génération Link » engage seniors et juniors

Pour réduire l'écart entre les seniors et les jeunes, ainsi que reconnaître et embrasser les compétences et les connaissances de toutes les générations, les employés du millénaire (âgés de 20 à 35 ans) ont créé, fin 2013, le Groupe Business Resource de SUEZ environnement : « Génération Link ». La mission de « Génération Link » est d'améliorer l'organisation en s'engageant avec chaque génération, et de promouvoir des solutions innovantes à des problèmes commerciaux à travers le partage de connaissances et de compétences. Pour soutenir et autonomiser tous les employés, « Génération Link » offre une variété d'outils, des ressources et des opportunités de développement de carrière, pour les aider à exceller, grandir, et s'engager.

 Engagement 7

agir pour l'égalité des chances



De véritables parcours d'insertion pour les publics en difficulté

En 2014, SUEZ environnement continue à se mobiliser fortement pour favoriser l'insertion de publics en difficulté en multipliant des initiatives souvent co-construites avec des ONG ou des acteurs de l'économie sociale et solidaire. À titre d'exemple le partenariat noué avec « 100 chances 100 emplois » vise à mettre en œuvre des parcours professionnels facilitant l'accès à un emploi durable de jeunes adultes de 18 à 30 ans issus des quartiers sensibles et peu qualifiés. « La maison pour Rebondir » a de son côté permis à 133 personnes très éloignées de l'emploi d'intégrer le monde économique, soit dans nos métiers, soit en créant leur propre micro-entreprise. Au-delà, elle développe en France une formation à destination des équipes RH et commerciales pour répondre au mieux aux clauses sociales introduites par les collectivités locales dans leurs appels d'offres, c'est-à-dire pour imaginer des réponses qui ne soient pas simplement quantitatives mais qui permettent de construire de véritables parcours d'intégration.

48



Programme Jump et partenariat Mozaïk RH

Avec l'objectif d'attirer, former et développer les jeunes talents en leur offrant un parcours de découverte de SUEZ environnement et de ses métiers, le programme JUMP a été lancé en 2014. Il s'adresse aux étudiant(e)s en fin d'études, passionné(e)s par les activités liées à l'environnement et au développement durable. Le programme est conduit en partenariat avec Mozaïk RH, cabinet de recrutement spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Les « Jumpers » commencent avec un stage de fin d'études de 6 mois en France, suivi par une mission auprès d'une direction stratégique pour acquérir des compétences métiers et managériales solides, pour finalement débiter à l'international sous contrat VIE de 8 mois. Jusqu'à présent, 2 candidats ont été retenus et accompagnés par Mozaïk RH.

DATA

20,1 % de femmes
dans les effectifs globaux de SUEZ environnement en 2014

6,2%
des recrutements
ont bénéficié à des personnes de plus de 55 ans en 2014

