

Charte RSE* et Développement Durable (* Responsabilité Sociétale de l'Entreprise)

▪ Nos engagements et nos actions pour les générations futures

Les questions liées au Développement Durable et à la RSE sont devenues des enjeux essentiels pour chaque entreprise.

Dans cette optique, au-delà de sa certification **ISO 9001** concernant le Management de la Qualité, Circé Groupe s'engage à respecter les exigences des normes et spécifications/documents suivants :

- **ISO 14001** concernant le Management Environnemental,
- **OHSAS 18001** concernant le Management de la Santé et la Sécurité au Travail,
- **SD 21000** concernant le Développement Durable (fascicule documentaire publié par l'AFNOR), et
- **ISO 26000** concernant la Responsabilité Sociétale.

Nous prenons également en considération les exigences du référentiel **CEFRI (E)** : Comité français de certification des **E**ntreprises pour la **F**ormation et le suivi du personnel travaillant sous **R**ayonnements **I**onisants (catégorie A ou B).

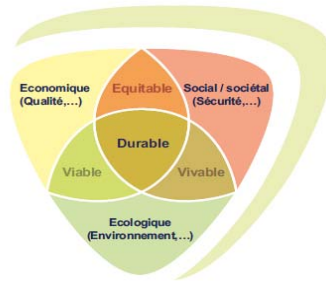
En interne, de multiples initiatives ont été prises afin de sensibiliser nos collaborateurs sur les enjeux du Développement Durable et de la RSE.

Ainsi, à titre d'exemples, nous encourageons la diminution de la consommation d'énergie (baisse de l'utilisation de papier, baisse de la consommation en électricité, baisse des déplacements, ...).

Concernant la diffusion et les échanges d'informations, Circé Groupe favorise la communication par la messagerie courriel, et réalise de plus en plus d'entretiens de recrutement par vidéo conférences.

Sur le terrain, nos clients sont soucieux du respect de l'environnement et mettent en œuvre des actions dans le but de diminuer les impacts environnementaux de leurs activités.

Circé Groupe a donc adopté une approche réfléchie et responsable de ses activités, anticipe et analyse ses actions pour le respect de l'environnement. Par ailleurs, nous demandons à nos fournisseurs et partenaires de partager les règles déontologiques du Développement Durable.



Enfin, Circé Groupe prend en compte le principe des **3P**, à savoir :

Son développement durable doit passer par un meilleur équilibre entre les trois piliers que sont la préservation de l'environnement (**P**lanet), l'équité sociale (**P**eople) et la croissance économique (**P**rofit).

- Les règles et les normes du travail

Le respect des règles et des normes de travail chez Circé Groupe est indispensable pour le bien être au service de chacun et du collectif.

En effet, les collaborateurs de Circé Groupe étant les principaux acteurs de sa réussite, leur épanouissement personnel et professionnel sont primordiaux. A ce titre, nous réalisons, toutes les années, une enquête de satisfaction de notre personnel afin d'identifier tous les gisements de progrès, et définir ainsi des plans d'amélioration à mettre en œuvre.

De plus, à l'issue des entretiens individuels annuels, des formations sont proposées à nos collaborateurs afin d'adapter et de diversifier leurs compétences.

Un dialogue social a été instauré, avec l'objectif de fédérer un climat de confiance entre tous les collaborateurs du Groupe, et ceci à tous les niveaux.

Enfin, un **management de proximité** permet d'accompagner chaque collaborateur durant sa carrière.

Par ces actions, Circé Groupe démontre sa volonté d'assurer un environnement de travail sûr et sain à son personnel et fait en sorte que celui-ci agisse avec intégrité et adopte les normes les plus strictes en termes de comportement éthique.

« Notre culture d'entreprise est tournée vers la satisfaction de toutes les parties prenantes, en respectant les intérêts de chacun. »

▪ L'importance du respect des droits de l'homme

Circé Groupe encourage la diversité, et est composé d'hommes et de femmes aux multiples talents.

Sa politique relative aux Ressources Humaines est basée sur l'égalité des salaires et des promotions pour l'ensemble des collaborateurs, et les recrutements se font sans discrimination quelle qu'elle soit.

De même, le personnel est composé de statuts diversifiés (administratifs, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, ...).

Dans le but d'aider les jeunes à rentrer dans la vie active, nous les formons sur nos métiers à travers des stages valorisants accompagnés par un tuteur (Chef de Projet ou Responsable de Pôle). En parallèle, des développements de compétences en alternance et en apprentissage donnent l'opportunité à de jeunes talents de rentrer dans la vie active.

Circé Groupe, bien évidemment, s'engage à ne pas faire travailler d'enfants dans son entreprise, et à lutter contre la corruption.

« Nous recherchons avant tout des potentiels qui partagent et approuvent les valeurs de notre entreprise. »

Circé Groupe a fait de **l'équité** et de **l'égalité**, dans sa gestion des Ressources Humaines, des priorités.

Ainsi, Circé Groupe recherche un équilibre entre les hommes et les femmes, soutient l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et recrute des seniors pour ses métiers.

« PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES »

- **La Parité Hommes / Femmes**

Selon une étude menée par l'Association des Femmes Ingénieurs et le Women's Forum, nous comptons 100 000 femmes ingénieurs diplômés, ce qui équivaut à 17,7% de la population des diplômés.

D'après la DG de la Recherche de la Commission Européenne, la profession d'ingénieurs est celle dans laquelle la proportion de femmes reste la plus faible par rapport à d'autres domaines scientifiques.

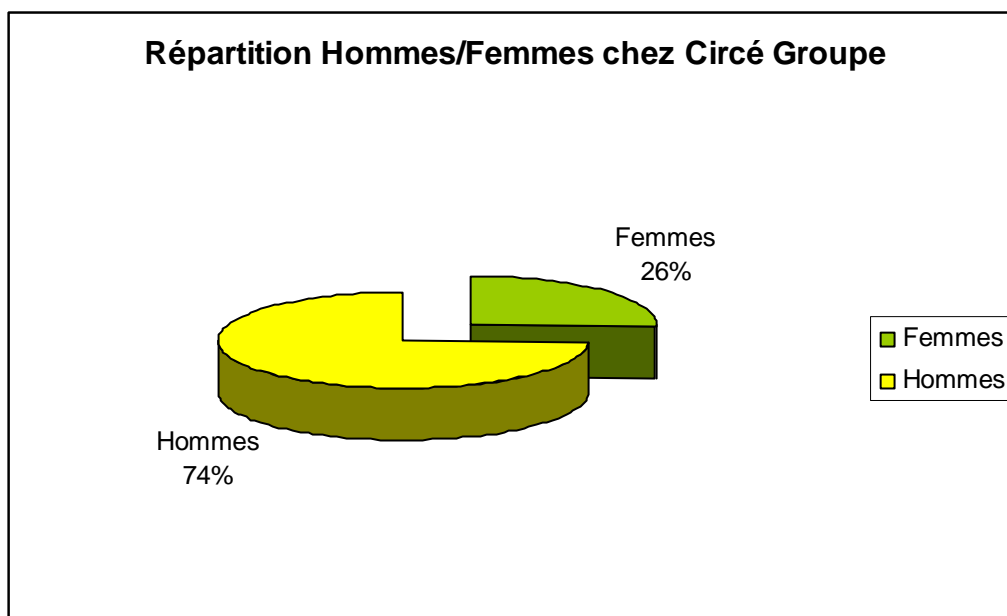
De plus, la spécialisation choisie par les femmes diplômées ingénieurs est différente de celle choisie par les hommes.

Ainsi, les femmes choisissent en priorité la spécialisation :

1. Agronomie, sciences de la vie, agro alimentaire.
2. Sciences et technologies de l'information et de la communication.
3. Chimie, génie de procédés.

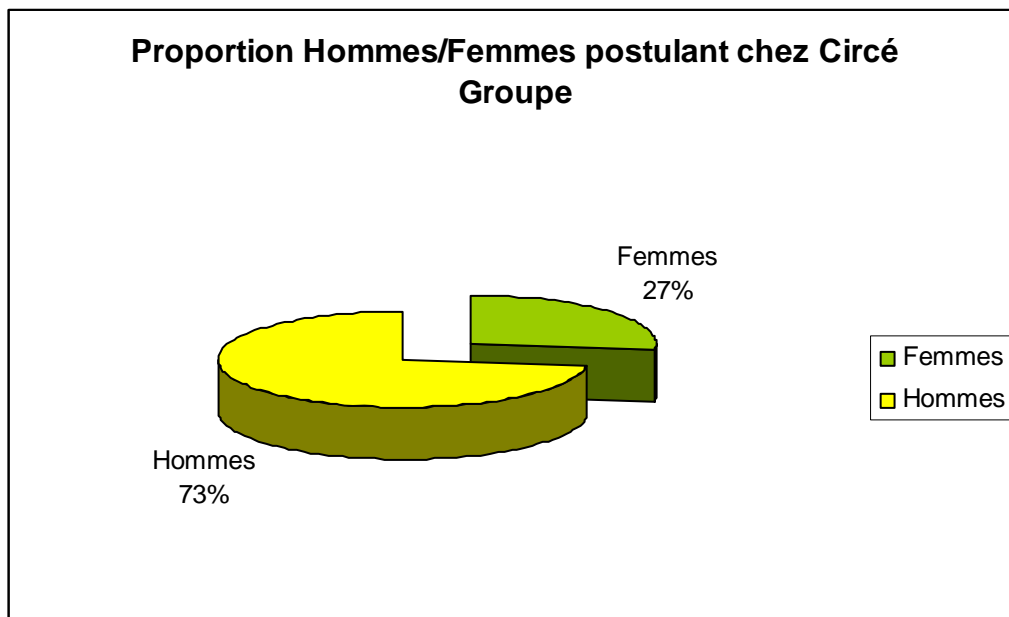
Enfin, la proportion des femmes ingénieurs en recherche d'emploi s'élève à 5,5%.

Quelle est la part de femmes chez Circé Groupe ?



Source : enquête réalisée en interne en 2010

Quelle est la part de femmes qui postule chez Circé Groupe ?



Source : enquête réalisée en interne en 2010

Dans le but d'améliorer ces chiffres, Circé Groupe favorise un équilibre des candidatures dans son processus de recrutement.

La part des femmes ingénieurs étant de 17% (*source : association des femmes ingénieurs*), Circé souhaite dépasser à long terme de 10 points ce taux national. La proportion de femmes ingénieurs est de 21%.

D'autre part, Circé Groupe affirme une totale équité de rémunération et d'évolution de carrières entre les hommes et les femmes, et encourage l'accès des femmes ayant une fonction technique à des postes d'encadrement (Chef de Projet, ...).

Enfin, Circé Groupe offre aux jeunes mamans la possibilité d'aménager leur organisation du travail, tel que : temps partiel, travail à domicile, adaptation des horaires, ...

Par ce moyen, nous souhaitons une harmonisation entre la vie privée et la vie professionnelle.

- Le Recrutement de Seniors

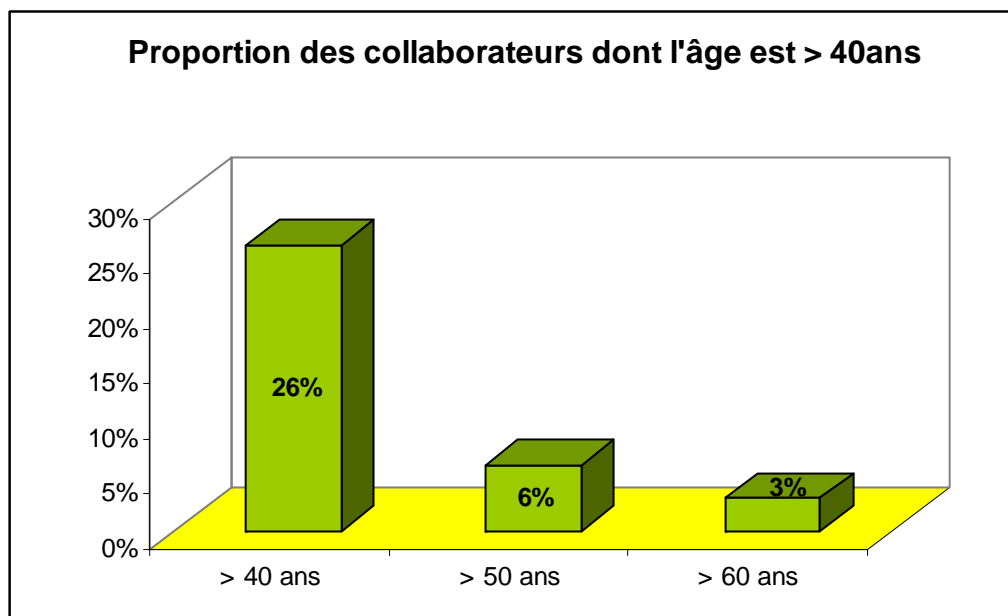
Circé Groupe est à la recherche d'experts sans limite d'âge.

Les seniors représentent un potentiel à haute expertise pour les métiers de Circé Groupe.

Dans cette optique, près de la moitié de l'effectif a plus de 15 ans d'expérience.

Depuis sa création en 2004, Circé Groupe encourage le recrutement de seniors. La répartition des plus de 40 ans est, à ce jour, de :

- 26% pour les plus de 40 ans,
- 6% pour les plus de 50 ans, et
- 3% pour les plus de 60 ans.



Source : Enquête réalisée en interne en 2010

L'objectif étant encore d'améliorer ces résultats dans les prochaines années.