

Responsabilité Sociétale des Entreprises RSE

2022



La Direction IHL Group

Responsabilité Sociétale des Entreprises

C'est convaincu que la croissance du groupe ne peut se construire que dans l'optique constante du développement durable, des responsabilités sociales et sociétales, qu'IHL Groupe a défini sa politique de responsabilité en la matière, emprunte des valeurs qu'elle porte. IHL veille à ce que chaque collaborateur participe pleinement à sa construction et à son application.

1

La prévention en amont Assurer l'Egalité de traitement entre les candidats et les collaborateurs

- L'égalité de traitement et la lutte contre toutes formes de discrimination dicte notre politique de recrutement. Elle est mise en œuvre avant tout grâce à l'instauration des processus RH et commerciaux exempts de discrimination à l'égard des candidats, des salariés, et des clients.

2

Permettre à chaque collaborateur de construire son parcours professionnel

- L'employabilité des salariés, permanents et intérimaires, tout au long de leur période d'emploi au sein du Groupe IHL est essentielle, et centrale dans les valeurs humaines portées par le groupe. C'est un domaine qu'il est indispensable d'investir pleinement, pour répondre à l'exigence qualitative de notre secteur d'activité, et pour agir en employeur responsable vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs. Le développement des compétences par le biais de la formation professionnelle, l'évolution sur différents postes, l'aménagement des postes de travail lorsque cela s'avère nécessaire, permettent d'œuvrer à sécuriser les parcours des collaborateurs.
- C'est également prendre la mesure du rôle que joue le travail temporaire dans la trajectoire professionnelle des salariés intérimaires, leur période d'emploi au sein du groupe représente ainsi un véritable tremplin vers un emploi pérenne, sécurisant par la là-même les parcours de vie.
- Dans ce processus, IHL Group tient compte des souhaits émis par les collaborateurs quant à leur projet de formation et d'évolution. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences accompagne cette démarche, notamment avec la réalisation d'un entretien professionnel, pouvant déboucher sur la réalisation d'une ou plusieurs actions de formation, participant à la qualité des délégations, et à la pérennisation des emplois à terme.

3

Prévention des risques professionnel et amélioration des conditions de travail

- La sécurité au travail et le souci constant de l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs se trouvent au cœur de l'activité quotidienne et de la stratégie de développement de l'entreprise. IHL Groupe investit ainsi pleinement sa responsabilité sur ces deux aspects, composantes indispensables au respect des valeurs humaines que porte le groupe. C'est avant tout par la prévention et de la sensibilisation de toutes nos équipes, que la santé et le bien-être de chacun peuvent être préservés.

Responsabilité Sociétale des Entreprises

- IHL travaille à la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels auprès de ses salariés, notamment grâce à des rencontres permettant d'instaurer un dialogue, et des comportements plus responsables à tous niveaux.
- Nous sommes en effet convaincus que c'est avant tout par la prévention et la sensibilisation que le risque peut être évité. Le Groupe souhaite également établir un dialogue accru avec ses clients, afin de développer une collaboration de prévention opérationnelle des risques, ainsi qu'une analyse en cas de réalisation du risque. Par ailleurs, IHL fournit les EPI nécessaires à la sécurité des salariés sur les sites sur lesquels ses collaborateurs intérimaires sont délégués.
- Des questionnaires de milieu ou de fin de mission sont également des outils précieux pour progresser dans ce domaine.
- IHL met au cœur de ses préoccupations la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions. Un travail continu est réalisé dans le but d'instaurer des mesures à la hauteur du développement du Groupe, qui permettront d'atteindre à terme, un objectif zéro accident.
- Chaque collaborateur est intégré activement à la prévention de sa sécurité et à la préservation de sa santé. Les managers, ainsi qu'un service juridique support dédié, œuvrent au développement, à l'amélioration et au suivi de cette politique de sécurité.

3

Lutte anti-corruption

- IHL Groupe exige de façon stricte le respect des droits humains, une conduite éthique, ainsi qu'une politique d'achats responsables, conformément aux lois et aux règlements en vigueur ; refusant toute pratique illicite ou déloyale dans chacune de ses activités. Le service juridique du groupe s'assure du respect de ce comportement éthique, en analysant les situations en amont.
- Le Groupe s'engage dans une réflexion pour la mise en place d'actions permettant l'investissement de son devoir de vigilance dans ses relations avec ses fournisseurs et clients.
- Il juge tous actes de corruption inacceptables et les prohibe formellement, qu'ils soient actifs ou passifs, quels que soient les enjeux et intérêts financiers.
- Il veille à ce que les principes suivants dictent en toutes circonstances la conduite des collaborateurs :
 - Transparence
 - Honnêteté
 - Bon sens
 - Probité
- Ils ont le devoir de fournir des prestations conformes aux usages et stipulations contractuelles, sans dissimulation ni tromperie, ni chercher à obtenir un avantage indu.

Responsabilité Sociétale des Entreprises

- Afin de conserver toute leur intégrité et leur indépendance, les collaborateurs du Groupe s'abstiennent de solliciter ou d'accepter les cadeaux, invitations ou avantages en échange de l'exécution d'un acte entrant dans leurs fonctions ou facilité par leurs fonctions, ou de l'usage abusif de leur influence vraie ou supposée.
- Ces dispositions ne portent pas atteinte à la possibilité de prendre en charge les frais d'hébergement et/ou de restauration des clients et partenaires en visite dans le cadre du suivi de nos relations commerciales ; ni l'acceptation de cadeaux exceptionnels de courtoisie, si leur valeur est manifestement limitée.

4

Droits de l'Homme

- IHL Groupe prohibe toute forme de discrimination fondée sur un motif illicite, conformément aux lois et règlements en vigueur.
- Dans le processus de recrutement, le management, à l'égard des clients, fournisseurs et partenaires, est interdite. Toute décision motivée par la prise en considération de l'origine, du sexe, de l'âge, des mœurs, de l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation, une prétendue race ou religion déterminée, l'état de santé, le handicap, les convictions politiques ou religieuses, vraies ou supposées, les activités syndicales ou mutualistes, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.
- Chaque collaborateur s'engage à respecter les droits humains et la dignité humaine dans l'exercice de ses fonctions ; notamment dans les actions de recrutement, les conditions de travail, les conditions d'hébergement.
- Tout comportement de harcèlement moral ou sexuel, ou tout comportement non conforme aux lois et règlements est interdit et expose son auteur à une sanction disciplinaire exempte de toute tolérance.

5

Respect de la vie privée et des données personnelles

- IHL Groupe respecte la vie privée de ses collaborateurs, ainsi que celle des tiers, et incite ses collaborateurs à opérer une distinction entre ces domaines dans leurs pratiques quotidiennes.
- Le groupe respecte les principes de proportionnalité dans la collecte, le traitement et la conservation des données. Seules celles se révélant strictement nécessaires à la finalité poursuivie sont recueillies et conservées, conformément aux obligations légales et réglementaires.

Responsabilité Sociétale des Entreprises

- Nous veillons à ce que les collaborateurs concernés en aient connaissance et les acceptent. Ils sont également informés de la possibilité d'exercer leur droit de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition au traitement de ces données.
- Des procédures informatiques adéquates assurent la sécurité des systèmes d'information en vue de sauvegarder la confidentialité des données personnelles des salariés. Les collaborateurs ne doivent par ailleurs faire usage des outils informatiques mis à leur disposition que dans le cadre du domaine professionnel ; et veiller à en limiter l'éventuel usage à des fins personnelles que dans la mesure où cela participe à un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

6

Mieux appréhender et maîtriser notre impact environnemental

- IHL Group prend pleinement part à sa responsabilité environnementale, qu'elle sait être un enjeu majeur pour toute entreprise. Elle adopte une conduite d'amélioration continue dans ce domaine, œuvre à la mise en place d'actions en vue de progresser sur la maîtrise de son impact environnementale. Chaque collaborateur joue un rôle clé, et y participe à son niveau. C'est pourquoi IHL Groupe met en place des dispositifs dans le quotidien de ses collaborateurs intérimaires et permanents (favoriser le recours aux transports en commun, mise en place d'une charte écogestes, gestion du tri sélectif, aide à la mise en place de covoiturage...)