

# Nos engagements







## « Participer à la construction d'un futur plus durable »

Concevoir, fabriquer et vendre des dispositifs de diagnostic *in vitro* : tel est notre métier à HORIBA Medical. Les instruments et réactifs qui sortent de nos usines sont expédiés et utilisés partout dans le monde, participant à poser un diagnostic, établir un pronostic ou encore optimiser le traitement thérapeutique d'un patient. Cette activité au cœur d'un secteur aussi essentiel que celui de la santé nous oblige et nous engage : c'est à travers elle, en premier lieu, que HORIBA Medical participe à la construction d'un futur plus durable.

Mais bien sûr, fournir des dispositifs fiables et de qualité, qui répondent aux attentes et à la confiance de nos clients, ne suffit pas face aux enjeux du développement durable. Il faut aller plus loin, intégrer les préoccupations sociales et environnementales à chaque étape de nos process, dans chacune de nos activités et consolider nos relations avec les parties prenantes à l'aube de ces nouveaux enjeux. C'est un défi immense, mais relever les défis fait partie de l'ADN du Groupe HORIBA !

Et si notre engagement pour un futur plus durable n'est pas formalisé au travers d'une stratégie RSE<sup>1</sup> spécifiquement définie et gravée dans les règles *corporate*, les actions que nous déployons depuis de nombreuses années sont les meilleurs témoins de notre mobilisation sur ces enjeux.

Je suis fier de vous présenter dans cette brochure ces engagements concrets qui fondent la relation de confiance entre notre entreprise et toutes ses parties prenantes.

**Arnaud Pradel**

*Directeur général de HORIBA Medical*

<sup>1</sup> RSE : Responsabilité sociétale des entreprises, définie par la Commission européenne comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

# HORIBA, un groupe pleinement mobilisé face aux enjeux du développement durable



Composé de 49 sociétés implantées dans 27 pays, HORIBA est un groupe international spécialisé dans la fabrication, la vente, les services de systèmes d'analyse et de mesure pour les liquides, gaz et solides.

Grâce à la qualité de ses instruments, le Groupe se place en tête du classement mondial dans de nombreuses disciplines. En effet, les outils développés répondent aux besoins de divers secteurs publics et privés, de la recherche fondamentale en passant par le développement industriel et la production.

À ce jour, HORIBA est l'un des principaux acteurs du marché mondial des instruments dédiés à l'industrie et la recherche.

Depuis sa création en 1945 au Japon, le Groupe HORIBA s'appuie sur une culture d'entreprise forte, qui se fonde sur l'importance des valeurs partagées par l'ensemble des collaborateurs, mais aussi sur l'utilité de l'entreprise pour la société tout entière et sur la reconnaissance qu'elle en tire. La devise phare de l'entreprise, « Joy & Fun », reflète ce « mode de pensée Horibarien ».

Travailler au sein du Groupe HORIBA, c'est en effet adopter une véritable philosophie de vie : prendre du plaisir à fournir un travail de qualité (« Joy & Fun ») ; toujours garder un esprit ouvert et une vision juste (« Open & Fair ») ; et enfin, faire vivre l'esprit d'initiative et l'envie de s'approprier les savoirs (« Ownership & Challenging spirit »).

De fait, le Groupe HORIBA a toujours cultivé une curiosité d'esprit propre à ceux qui vivent ancrés dans leur époque ; c'est donc tout naturellement que le Groupe poursuit dans cette voie et intègre à ses activités les défis actuels liés au développement durable.

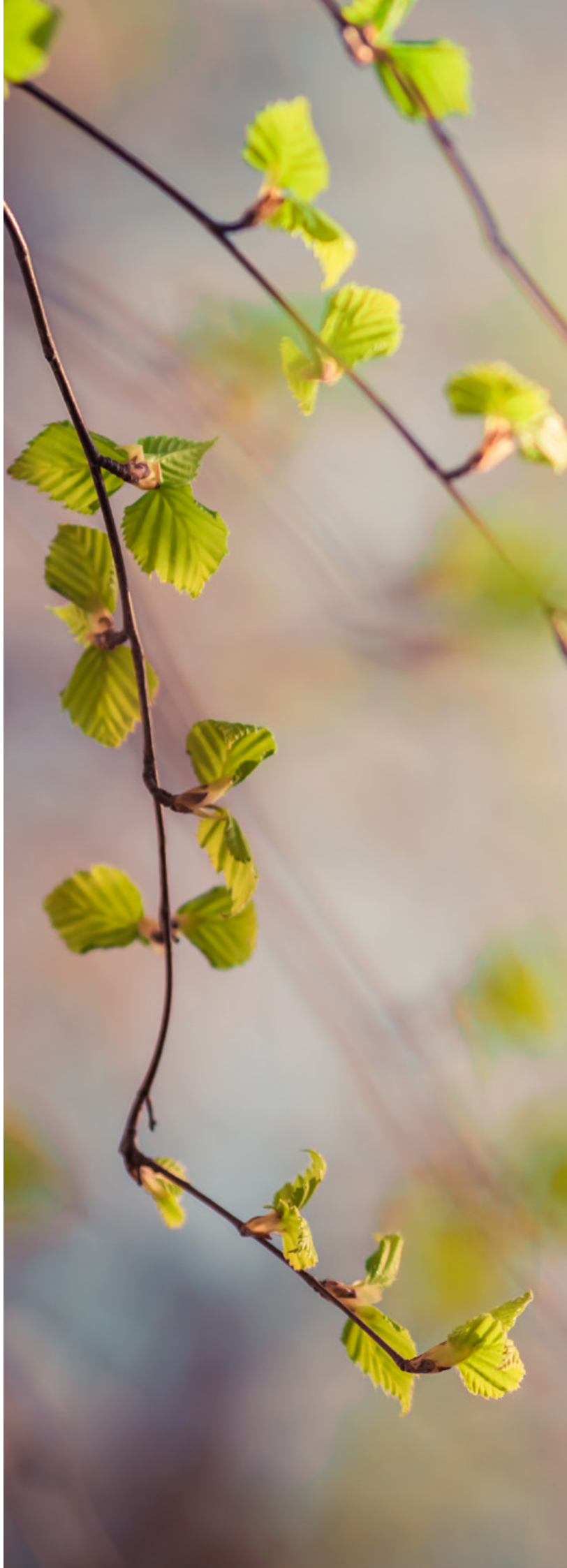
Partout dans le monde, des actions sont ainsi menées par les différentes entités du Groupe pour répondre aux grands objectifs de développement durable (ODD, ou SDG pour *Sustainable Development Goals* en anglais) établis par l'ONU. Au nombre de 17, ces objectifs concernent toutes les grandes thématiques du développement durable : éradication de la pauvreté ; lutte contre la faim ; accès à la santé ; accès à une éducation de qualité ; égalité entre les sexes ; lutte contre les changements climatiques, *etc.*



## Pour plus d'informations

HORIBA et les objectifs de développement durable établis par l'ONU

[Cliquez ici](#)



# Trois engagements forts pour HORIBA Medical

Segment médical du Groupe HORIBA, HORIBA Medical est un acteur majeur du diagnostic *in vitro*. Doté d'une solide réputation en hématologie, HORIBA Medical est présent dans près de 150 pays répartis sur les cinq continents. L'activité s'appuie sur plus de 1 480 collaborateurs répartis sur différents sites et filiales, dont 530 salariés au siège, à Montpellier. L'approche RSE de HORIBA Medical est au coeur des relations durables nouées avec l'ensemble des parties prenantes. Elle s'articule autour de trois piliers :



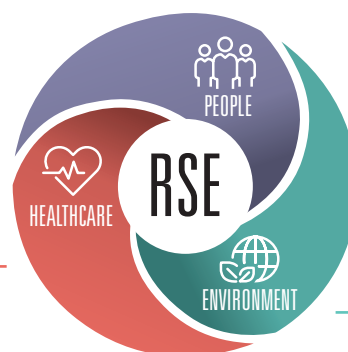
Être un acteur éthique  
de l'économie mondiale  
de la santé  
p.6



Favoriser le développement  
et l'engagement de  
tous nos collaborateurs  
p.10



Être un acteur responsable  
de la transition  
énergétique et écologique  
p.14



# ENGAGEMENT 1 Être un acteur éthique de l'économie mondiale de la santé

Etre un acteur éthique de l'économie mondiale, c'est pour HORIBA Medical se mobiliser et s'engager pour améliorer le monde.

## # Favoriser l'accès à la santé pour tous.

HORIBA Medical conçoit, fabrique et commercialise une large gamme d'appareils de diagnostic *in vitro*, avec le souci de proposer des résultats fiables et de qualité à tous les laboratoires, du plus petit au plus grand. L'un de ses appareils phares, le Yumizen H500, est un automate compact et robuste, très demandé par les petits laboratoires isolés, notamment en Afrique et en Asie. HORIBA Medical s'attache par ailleurs à développer des outils diagnostiques en lien avec les grands enjeux de santé, partout dans le monde. La société a par exemple conçu une alarme permettant de détecter une suspicion de paludisme sur tout échantillon passé en routine. Cette alarme, ajoutée sur différents types d'analyseurs, constitue un outil innovant, qui contribue à lutter contre cette maladie qui tue chaque année un million de personnes dans le monde.

## # Être un acteur majeur de l'économie régionale.

En tant qu'acteur économique majeur sur le territoire régional, HORIBA Medical a été sollicité début 2021 pour intégrer Montpellier Med Vallée, futur grand pôle économique européen autour de la santé, du bien-être, de l'alimentation et de l'environnement.

**2021** HORIBA Medical est sollicité pour intégrer Montpellier Med Vallée.

## # Se mobiliser pour l'emploi et le handicap.

En France, le taux de chômage des travailleurs handicapés est deux fois plus élevé que dans l'ensemble de la population. Pour HORIBA Medical, ce n'est pas une fatalité. L'entreprise se mobilise depuis plusieurs années pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, avec une véritable politique d'inclusion plutôt que de non-discrimination. Le leitmotiv ? « *Au sein de HORIBA Medical, la différence se veut une richesse.* »

Une référente handicap en interne aide les collaborateurs concernés à monter les dossiers RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et aménager si besoin les postes de travail. Le service RH les accompagne tout au long de leur parcours dans l'entreprise, en s'attachant à répondre aux besoins de chacun, puisque le terme « handicap » agrège une multitude de parcours, d'aspirations, de compétences et de difficultés à surmonter, visibles ou invisibles. L'entreprise travaille également depuis plus de dix ans avec deux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) de la région montpelliéraine, favorisant ainsi l'emploi direct (collaborateurs d'ESAT travaillant au sein de l'entreprise) et indirect (à travers l'achat de services et produits réalisés par les ESAT).

Enfin, parce qu'il est essentiel de défaire les préjugés liés au handicap, HORIBA Medical mène régulièrement des actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs : conception et diffusion d'un film « HORIBA Medical et le handicap », disponible sur la chaîne youtube de HORIBA Medical, campagne de communication en lien avec l'Agefiph (organisme paritaire qui a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées), etc.



## # Tisser des liens forts avec l'enseignement.

Conscient de l'importance de l'enseignement pour construire le monde de demain, HORIBA Medical a depuis toujours tissé des liens avec le monde de l'éducation. Chaque année, des collaborateurs de HORIBA Medical vont à la rencontre d'élèves et d'étudiants, directement pendant des cours ou lors de salons ou événements. L'entreprise organise aussi une visite sur site pour des enseignants du secondaire, afin de présenter concrètement les métiers de l'industrie à ces relais d'information auprès des jeunes en situation d'orientation. Certains partenariats perdurent depuis de nombreuses années, comme ceux avec la Faculté de pharmacie et l'Université de Montpellier, ceux noués avec les IUT de Dijon et de Montpellier, ou encore les partenariats mis en place avec un certain nombre de lycées montpelliérains.

# nos valeurs



**10%** du chiffre d'affaires de HORIBA Medical est investi en R&D.

## # Investir dans la recherche et l'open innovation.

Notre vocation à HORIBA Medical ? Fournir à nos clients des solutions innovantes, fiables et de qualité, pour que les médecins et biologistes puissent accompagner au mieux tous les patients, partout et tout le temps. Pour y parvenir, la recherche et l'innovation sont depuis toujours un pilier de notre activité, car elles sont essentielles pour rester à la pointe comme l'ambitionne notre entreprise. Mais qui dit activité historique de l'entreprise ne veut pas dire mode de fonctionnement immuable. De plus en plus volatile, incertain et complexe, le monde évolue, et vite. L'entreprise doit s'adapter, être plus agile et en même temps plus résiliente. La solution ? Jouer collectif ! Depuis toujours, et de manière encore plus forte ces dernières années, HORIBA Medical tisse des liens avec d'autres acteurs de la santé (laboratoires académiques, CHU, universités, entreprises tierces...), à travers plusieurs axes : des partenariats ou projets co-dirigés avec des laboratoires de recherche (Arbomag, Rheoblood...); la participation au réseau KIM IBS, véritable communauté scientifique sur les sciences du sang lancée en 2020 au sein de l'I-SITE Montpellier Université d'Excellence (MUSE); et enfin, la mise en place d'un laboratoire commun avec le CEA-LETI portant sur des technologies disruptives. « Ces portes ouvertes sur l'extérieur sont une véritable richesse pour tous. L'expérience des uns bénéficie aux autres, permettant à chacun d'adresser des problématiques de plus en plus complexes, avec in fine le même objectif pour tous : améliorer la qualité des soins apportés aux patients », rapporte Michael Bruckner, Responsable Innovation et technologies.

## # Garantir une pratique éthique des activités.

En matière de responsabilité morale, l'ensemble du Groupe HORIBA s'est engagé très tôt dans l'éthique, l'intégrité et la conformité, que ce soit à travers le dispositif de contrôle interne basé sur la loi Sarbanes-Oxley (Japanese SOX), l'adhésion aux dix principes du Global Compact, ou encore le programme interne du Fairness in Business.

Cet engagement est encore plus marqué pour HORIBA Medical, de par son activité dans le domaine très sensible de la santé. Les enjeux sont multiples, tant sur les données patients et la qualité des instruments de diagnostic *in vitro*, qu'en termes de lutte contre la corruption. Aussi, lorsque le Règlement général de protection des données (RGPD) qui sécurise les données personnelles et la loi Sapin 2 sur l'anti-corruption sont entrés en vigueur, la Direction de HORIBA Medical a largement appuyé ces programmes par la mise en place de comités *ad hoc*, de formations, d'un système d'alerte professionnelle, etc. Aujourd'hui, HORIBA Medical poursuit ces démarches au quotidien par l'application de bonnes pratiques, générant un cercle vertueux permettant à ses clients de lui renouveler leur confiance.



# nos actions

## Mise en place d'un comité d'éthique

Depuis début 2020, HORIBA Medical dispose d'un comité d'éthique, présidé par Sylvie Schneider (Directeur Financier), accompagnée de Sylvain Jacquemin (Directeur général adjoint), Caroline Dars-Denise (Directrice des Ressources humaines) et Olivier Alain (Responsable Juridique). L'objectif ? S'assurer que les pratiques de l'entreprise et de ses prestataires ne vont pas à l'encontre des valeurs éthiques du Groupe. Pour ce faire, le comité s'appuie sur plusieurs outils et dispositifs : le code de conduite (régulièrement mis à jour et diffusé auprès des collaborateurs) ; le dispositif d'alerte professionnelle, qui permet à tout collaborateur d'alerter, de manière confidentielle, s'il a connaissance de pratiques contraires au code de conduite ; la cartographie des risques d'exposition à la corruption et au trafic d'influence, permettant d'identifier les collaborateurs les plus exposés et de mener des actions de formation et de sensibilisation ciblées ; la procédure d'évaluation des tiers, pour s'assurer que les entreprises avec qui HORIBA Medical travaille ont une pratique éthique dans leurs activités ; ou encore, les procédures de contrôle interne et comptables pour identifier et minimiser les risques.



## Une entreprise et des collaborateurs engagés pendant la crise Covid



Partout dans le monde, les collaborateurs de HORIBA Medical se sont engagés et mobilisés face à la crise Covid. Sur site ou en télétravail, tous se sont investis pour assurer la continuité des approvisionnements en instruments et réactifs, et accompagner au mieux les clients de l'entreprise, acteurs de santé au rôle essentiel dans cette crise sanitaire. En R&D, des études ont été menées pour adapter les appareils de HORIBA Medical aux besoins de la situation sanitaire. Certains paramètres se sont révélés utiles pour compléter ou préciser un diagnostic de Covid-19, ou éclairer un pronostic d'évolution de la maladie. En outre, le ratio entre deux marqueurs biologiques classiques s'est avéré particulièrement pertinent. HORIBA Medical s'est donc attelé à intégrer le calcul automatique de ce dernier dans les logiciels de ses appareils. Enfin, de nombreuses actions ont été menées au-delà de la relation client, que ce soit à l'échelle de l'entreprise ou de manière individuelle. Ces actions ont pu prendre la forme de don de matériel, comme ce fut le cas au début de la crise : alors que les hôpitaux souffraient encore cruellement de pénurie d'équipements pour protéger le personnel soignant, HORIBA Medical a fait don de plusieurs appareils à l'Institut du Cancer de Montpellier (ICM). Les collaborateurs ont aussi donné leur temps pour aider ceux qui en avaient besoin. Au Royaume-Uni par exemple, deux collaboratrices de l'équipe commerciale sont allées prêter main forte dans les laboratoires du NHS (National Health Services, Services de santé publique britanniques).

## Un partenariat de longue date avec l'EFS pour le don de sang

Depuis 2008, l'EFS (Etablissement Français du Sang) vient plusieurs fois par an sur le site montpellierain de HORIBA Medical pour collecter le sang des donneurs volontaires. De deux rendez-vous annuels, la fréquence est passée à trois en 2016. Jusqu'en 2020, l'EFS installait un camion sur site pour accueillir les donneurs. Désormais, une salle est mise à disposition pour installer le matériel de prélèvement et organiser la collecte. Les donneurs volontaires (une quarantaine en moyenne à chaque fois) y passent quand ils le souhaitent, pendant leur temps de travail.





# “ ils en parlent

« Faire avancer plus vite la recherche grâce aux partenariats »



L'Institut montpellierain Alexander Gothendieck (IMAG) est une unité mixte de recherche CNRS – Université de Montpellier. Nous travaillons en partenariat avec HORIBA Medical depuis plus de dix ans, à travers plusieurs programmes de recherche autour de la modélisation du globule rouge dans les écoulements sanguins : Dat@diag, thèse CIFRE (dispositif de Convention industrielle de formation par la recherche), Rheoblood, Globule... Ces partenariats sont très importants pour nous car ils nous apportent davantage de moyens financiers pour développer et accélérer nos recherches académiques. Pour HORIBA Medical, ils accompagnent les efforts d'innovation et permettent de développer de nouveaux outils. Le projet Rheoblood a par exemple abouti au dépôt de deux brevets !

**Franck Nicoud**

*Professeur en mécanique des fluides à l'Université de Montpellier et chercheur à l'IMAG*



« L'alarme de dépistage infectieux, une véritable aubaine pour les pays où sévit le paludisme »

Notre laboratoire indien est confronté chaque année, en moyenne, à 3 000 cas de paludisme et 500 cas de dengue. La procédure habituelle est de faire d'abord un test rapide antigénique en cas de suspicion, puis une confirmation par microscopie sur lame. Désormais, nous nous appuyons également sur l'alarme de dépistage infectieux (Flag Malaria), disponible sur notre automate Yumizen H550 de HORIBA Medical. Cette alarme permet de détecter une suspicion de paludisme ou de dengue dans le cadre d'une analyse hématologique de routine, et fait la différence, pour le paludisme, entre les espèces *Plasmodium falciparum* et *Plasmodium vivax* (la première étant plus dangereuse que la seconde).

Le Flag Malaria nous permet donc de dépister plus largement, en quelques minutes et sans réactif supplémentaire ni procédure particulière. C'est un vrai gain de temps et d'argent ! Dans notre pays fortement touché par ces maladies parasitaires, c'est une véritable aubaine, surtout pour les petits laboratoires installés dans des zones reculées.

**Ravi Tomar**

*Fondateur et Directeur général de CRL Diagnostics (New Delhi, Inde)*



# ENGAGEMENT 2 Favoriser le développement et l'engagement de tous nos collaborateurs

Fort d'une devise qui sonne comme une véritable philosophie de vie - « Joy and Fun » -, HORIBA Medical s'attache à construire pour ses collaborateurs un environnement de travail bienveillant et stimulant.



## # Soutenir la diversité, la mixité et l'égalité professionnelle.

Que ce soit en termes d'âge, de genre, de diplôme, de parcours, de culture : avoir des collaborateurs issus d'horizons divers permet de croiser les points de vue, enrichir le dialogue, stimuler la créativité. Pour HORIBA Medical, c'est une évidence : la diversité est une richesse. Depuis plus de 15 ans, le département des Ressources humaines (RH) s'attelle ainsi à favoriser la multiplicité des profils au sein des équipes, notamment à travers la signature d'accords successifs. Et pour une entreprise industrielle, l'un des principaux défis à relever concerne la mixité. « *Le secteur de l'industrie attire peu de femmes*, concède Caroline Dars-Denise, Directrice RH. *Pour changer le regard des jeunes filles sur ces métiers et élargir leurs ambitions professionnelles au-delà des clichés, nous organisons régulièrement des rencontres, notamment dans des lycées.* » Aujourd'hui, 30 % des effectifs du siège montpelliérain de HORIBA Medical sont des femmes et le comité de Direction compte deux femmes pour huit hommes. L'index de l'égalité professionnelle, qui évalue les inégalités entre femmes et hommes, est à 86 sur 100 en 2020, contre une moyenne de 71 dans les entreprises du même secteur.

## # Accompagner la montée en compétences des collaborateurs.

Pour HORIBA Medical, l'humain est au cœur du management et de la stratégie d'entreprise. La gestion des compétences est vue comme un levier essentiel pour assurer la compétitivité, et par là même, la pérennité de HORIBA Medical. Clé de voûte de cette gestion des compétences ? La formation, intégrée dans les accords d'entreprise depuis 2005. Chaque année, HORIBA Medical y consacre un budget de 2,5 à 3 % de la masse salariale, soit près de trois fois plus que le seuil exigé par la réglementation (1 %). Depuis 2015, l'entreprise accompagne par exemple les collaborateurs désireux de passer une validation des acquis de l'expérience (VAE) : près d'une vingtaine de collaborateurs ont aujourd'hui obtenu un diplôme par ce biais. Depuis 2018, HORIBA Medical s'attache par ailleurs à accroître la polyvalence des opérateurs de production, à travers des formations diplômantes, « *qui alimentent à la fois les preuves de compétences dans le cadre de notre démarche Qualité et développent l'employabilité des collaborateurs* », explique Caroline Dars-Denise, Directrice RH.

**30 %** de femmes dans les effectifs du siège montpelliérain de HORIBA Medical



## # Offrir un cadre de travail agréable.

Installé dans un cadre arboré et paysagé d'un hectare au nord de Montpellier, le site de HORIBA Medical offre un environnement de travail agréable et propice au bien-être. Composé de plusieurs bâtiments, dont un Centre d'innovation et de recherche inauguré en 2015, il dispose aussi d'une piscine et de plusieurs espaces où l'on peut partager une pause, un repas ou même une séance de sport avec ses collègues. La multitude de clubs sportifs au sein de l'entreprise (salsa, ping-pong, badminton, volley, futsal, foot, running...), soutenus par le CSE (Comité Social et Economique), avec régulièrement des tournois organisés en interne, n'y trompe pas : pour HORIBA Medical, le bien-être au travail et l'activité physique se nourrissent mutuellement, surtout quand il est question de convivialité et de partage dans un esprit « Joy & Fun ».

# nos valeurs



Omoshiro-okashiku  
Joy and Fun



## # Faire vivre la philosophie « Joy & Fun ».

Le travail occupe une grande partie du temps, dans un lieu où l'on passe l'essentiel de ses journées. La conviction de HORIBA ? L'intérêt porté au travail et la fierté qu'on en retire sont des sources inépuisables de satisfaction et de bonne humeur. « Être passionné et motivé par son travail, c'est tellement important ! », rappelait le Dr Masao Horiba, fondateur de HORIBA. Héritée de ce dernier, la philosophie « Joy & Fun » est un véritable art de vivre au sein de toutes les entités du Groupe HORIBA. A Montpellier, de nombreuses actions sont menées pour faire vivre cette devise au quotidien et faire en sorte que chaque collaborateur se sente bien dans son travail. Les anniversaires sont par exemple fêtés chaque trimestre, avec à chaque fois un petit rassemblement dédié qui permet de partager un moment convivial. Des journées d'intégration sont organisées pour les nouveaux arrivants, ainsi qu'un repas annuel rassemblant les embauchés de l'année précédente. Et les initiatives ne viennent pas que de la Direction. Que ce soit en organisant des moments conviviaux, des challenges sportifs ou, tout simplement, en prenant du plaisir au travail ou en proposant de l'aide à ses collègues, chaque collaborateur participe à faire vivre le « Joy & Fun » au quotidien.

## # Partager les connaissances et savoir-faire.

Dans une entreprise comme HORIBA Medical, les connaissances et savoir-faire sont divers, parfois très pointus et acquis au fil d'années d'expérience. Identifier, valoriser et partager ces connaissances est un enjeu majeur, que ce soit pour pérenniser l'activité de l'entreprise, améliorer les compétences de chacun, ou encore faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Depuis 2015, HORIBA Medical a formalisé cette gestion des savoirs à travers le projet d'entreprise Knowledge Management (KM). Ce projet, appuyé par la haute direction du Groupe HORIBA, a déjà permis la création de nombreux référentiels techniques (qui recensent les connaissances et méthodes sur des sujets très précis, selon les règles de l'art propres à HORIBA Medical) et la mise en place de plusieurs communautés de pratiques, qui permettent aux collaborateurs exerçant dans les mêmes domaines (mais parfois dans des services différents) d'échanger plus facilement. Pour mener à bien le projet KM, un groupe de travail dédié a été constitué, rassemblant des collaborateurs de différents services de l'entreprise. Des ambassadeurs ont également été nommés : ils sont chargés de relayer le bien-fondé de la démarche dans les différents services et de veiller à ce que les connaissances circulent et servent à ceux qui en ont besoin.

# nos actions

## Encourager et soutenir les bonnes idées



Porté par le Groupe HORIBA, le Black Jack est une initiative déployée dans chaque entité et filiale. L'idée est d'encourager et soutenir les bonnes idées des collaborateurs pour améliorer les conditions de travail, générer des économies, gagner en efficacité, réduire les impacts environnementaux ou encore partager des valeurs communes. Concrètement, chaque entité dispose d'un groupe de travail dédié (le « bureau Black Jack », composé de cinq collaborateurs dans le cas de HORIBA Medical) qui a pour mission d'identifier, valider et aider les porteurs de projet à construire et déployer leurs idées. Les projets Black Jack, toujours guidés par le bon sens et l'observation du terrain, peuvent être de nature diverse et émaner de tous les services. Ils peuvent aussi sortir du cœur de métier de l'entreprise. Une année, une assistante des services généraux a eu par exemple l'idée de faire un dépôt-vente avec du matériel usagé, mais encore fonctionnel, destiné à la benne. Vendus à un prix dérisoire, les objets ont vite trouvé preneurs. Les recettes ont été reversées à une association et les frais de bennes ont été sensiblement réduits pour l'entreprise : une idée gagnante à tous points de vue. Et pour susciter l'émulation participative, une compétition est organisée chaque année, avec une Coupe de France, une Coupe d'Europe, et même une Coupe du Monde organisée au siège du Groupe HORIBA, à Kyoto.



## Intégrer les nouveaux arrivants

Pour que tout nouveau collaborateur se sente bien dans son travail, HORIBA Medical a mis en place un véritable parcours d'intégration. L'un des points clés de ce parcours : la journée d'intégration, que HORIBA Medical organise depuis plus de 20 ans pour tous les nouveaux arrivants, qu'ils soient en CDI, CDD ou alternance. Au programme : une présentation de l'entreprise (historique, marché, philosophie...), des différents services, des politiques RH, qualité, santé/sécurité et environnement, ainsi que du CSE ; un déjeuner partagé ; puis la visite d'une unité de production. Au-delà des connaissances sur l'entreprise, la journée d'intégration permet aux nouveaux arrivants de créer des liens entre eux. Chaque année, entre 50 et 100 nouveaux collaborateurs sont ainsi « intégrés », au cours de l'une des 5 à 6 journées d'intégration organisées en moyenne (une tous les deux mois).

## Se rendre service entre services



Chaque année, plus d'une vingtaine de collaborateurs réalisent des missions temporaires en interne. Le principe ? Aller prêter main forte, sur une durée d'un à plusieurs mois, dans un autre service. Imaginées il y a plus de dix ans pour la flexibilité et l'agilité qu'elles apportent à l'entreprise, les missions temporaires sont devenues un véritable pilier de la gestion des compétences. Sur les dix dernières années, 126 collaborateurs ont réalisé une ou plusieurs missions ; 44 % ont été titularisés à leur nouveau poste suite à leur mission. À travers les chassés croisés entre services qu'elles génèrent, les missions temporaires participent également à diffuser les connaissances et à faciliter les échanges au sein de l'entreprise. Une vraie richesse RH « made in HORIBA Medical » !



# ils en parlent



## « Susciter des vocations scientifiques »

De nombreuses lycéennes se détournent des études scientifiques après le Bac, persuadées que les métiers techniques ne sont pas pour elles. Les parcours scientifiques et techniques sont pourtant accessibles à toutes et à tous ! Pour lutter contre ces préjugés, HORIBA Medical nomme chaque année depuis 2014 une ambassadrice métier parmi ses collaboratrices. Sa mission ? Sensibiliser les jeunes, notamment les filles, aux métiers techniques. Concrètement, l'échange se déroule lors de journées dédiées (Semaine Ecole-Entreprise et Journée des Sciences de l'ingénieur au féminin), organisées notamment au sein des lycées Mermoz et Joffre, à Montpellier. « *Ce fut une expérience très intéressante et porteuse de sens ; ainsi qu'un véritable travail d'équipe, car plusieurs personnes au sein de HORIBA Medical sont impliquées dans le projet* », témoigne Carine Mirman, coordinatrice industrielle et ambassadrice métier en 2014. « *Le message que je voulais leur faire passer avant tout, c'est d'être ambitieuses et ambitieux, et de ne pas se mettre de freins. J'espère que mon témoignage les aura aidés à réfléchir à de nouvelles pistes d'orientation pour leur avenir professionnel, et pourquoi pas dans l'industrie* », poursuit Aurélie Didier, spécialiste produits industriels et ambassadrice métier en 2020.

**Carine Mirman**, coordinatrice industrielle  
**Aurélie Didier**, spécialiste produits industriels



## « Transformer mon expérience en diplôme »

Après un bac pro vente, je me suis retrouvé plus vite que prévu sur le marché du travail. J'ai intégré HORIBA Medical comme opérateur de production à l'usine de fabrication de réactifs. C'était en 2008. Entre temps, je suis devenu régleur : je m'occupe désormais de mettre en service les lignes de conditionnement et de contrôler la conformité des produits. Mais j'ambitionne d'évoluer encore ! En 2019, j'ai décidé de me lancer dans une VAE (validation des acquis de l'expérience) et je me suis rapproché du service RH : ils m'ont accompagné tout au long du processus, m'aidant à identifier le diplôme auquel je pouvais prétendre, puis à monter le dossier. En 2020, j'ai obtenu le sésame espéré : un BTS « pilotage des procédés ». Ce diplôme est un vrai plus sur mon CV et c'est très gratifiant ; je me sens conforté quant à mes compétences. Recevoir cette reconnaissance extérieure est un vrai moteur de confiance en soi !

**Sofien Yamani**  
régleur à l'usine de fabrication de réactifs



## ENGAGEMENT 3 Être un acteur responsable de la transition énergétique et écologique

Préserver l'environnement, ce n'est plus une option. De nombreuses actions sont menées pour minimiser l'impact de nos activités et de nos produits.



### # Réduire et recycler les déchets.

Plus de deux tiers des déchets produits sur le site montpellierain de HORIBA Medical sont recyclés : papiers, cartons, emballages plastiques, palettes, ferraille, encombrants, gobelets en carton, bouteilles plastiques et canettes en métal. Des points de collecte ont été déployés sur l'ensemble du site, au plus près des usagers pour favoriser leur utilisation. Mais parce que le meilleur déchet est celui qu'on ne produit pas, l'entreprise favorise les initiatives pour réduire les déchets : utilisation de caisses réutilisables (caisses navettes) pour l'acheminement de certains appareils ; distribution de mugs et de bouteilles en verre ; mise à disposition de gobelets réutilisables ; *etc.* Un travail a également été mené pour identifier les emballages reçus en production qui pouvaient être réutilisés en interne au magasin.



### # Favoriser la dématérialisation.

L'ADEME estime qu'un salarié consomme en moyenne 70 à 85 kg de papier par an au bureau, soit l'équivalent de 3 ramettes par mois. Pour répondre aux enjeux environnementaux liés à la consommation de papier en entreprise, HORIBA Medical a mis en place la dématérialisation d'un grand nombre de documents : fiches de paie, instructions de travail, dossiers de traçabilité des instruments et réactifs, *etc.* L'entreprise veille aussi à favoriser l'emploi de papier recyclé et issu de forêts gérées durablement (certifié PEFC ou FSC). Enfin, les salariés sont régulièrement sensibilisés et invités à améliorer leurs pratiques : réduire l'usage des imprimantes, favoriser le recto-verso, respecter les consignes de tri, *etc.*

– 50% en 5 ans de consommation de papier.

# nos valeurs



## # Mobiliser et organiser.

Depuis 2017, HORIBA Medical est doté d'un Comité d'organisation des pratiques environnementales (COPE). Présidé par Sylvain Jacquemin, aussi Directeur général adjoint de l'entreprise, le COPE rassemble des collaborateurs volontaires de tous les grands services de l'entreprise pour faciliter la mise en place d'actions en faveur de l'environnement, en lien direct avec la Direction. Soutenu par la Direction du Groupe HORIBA, le COPE s'est donné pour mission de prendre en compte les besoins et attentes de l'ensemble des collaborateurs ; de proposer une orientation des actions environnementales ; de faire en sorte que les salariés s'approprient la démarche ; et enfin, de mettre en place une communication efficace.



## # Économiser l'eau et l'électricité.

Outre les déchets, et notamment les emballages, l'activité de HORIBA Medical soulève deux problématiques majeures en termes d'impact environnemental : la consommation d'eau et celle d'électricité. Pour la première, c'est avant tout la fabrication de réactifs qui est concernée. L'entreprise s'est donc attelée à réduire son empreinte sur ce point, grâce à la mise en place d'une nouvelle technologie permettant de recycler une partie de l'eau. Quant à la consommation électrique, plusieurs actions sont mises en œuvre pour la réduire : coupure automatique (ou diminution, selon les bâtiments) du chauffage et de la climatisation la nuit ; installation d'un nouveau bloc de climatisation plus économe ; installation de détecteurs de présence pour l'éclairage ; remplacement des anciens systèmes d'éclairage par des lampes à LED.

**2017** Création d'un Comité d'organisation des pratiques environnementales (COPE)

## # Sensibiliser et informer.

Parce que chaque collaborateur est acteur du changement, HORIBA Medical s'attache à sensibiliser et informer régulièrement l'ensemble des collaborateurs pour encourager les pratiques respectueuses de l'environnement. Les thématiques environnementales sont ainsi abordées dès la journée d'intégration (pour sensibiliser les nouveaux arrivants), mais aussi lors des réunions du personnel et de manière plus régulière, *via* des campagnes d'affichage dans l'entreprise ou des campagnes d'e-mailing. Enfin, le COPE organise chaque année au moins une campagne de sensibilisation avec, à chaque fois, une thématique particulière. Objectif en 2021 ? Sensibiliser les collaborateurs à la bonne utilisation des appareils de chauffage et de climatisation. Des thermomètres, griffés « COPE objectif 23 °C » pour rappeler la température de consigne, sont notamment mis à disposition.

# nos actions

## Améliorer l'éco-conception des produits

HORIBA Medical a toujours veillé à proposer des appareils réparables, avec des durées de vie longues, à contre-courant des tendances actuelles d'obsolescence programmée et des désastres que cela génère du point de vue environnemental. Mais l'entreprise souhaite aller plus loin en améliorant l'éco-conception de ses produits. L'éco-conception consiste à intégrer la protection de l'environnement dès la conception, avec pour objectif de réduire les impacts environnementaux significatifs du produit tout au long de son cycle de vie. C'est une approche multi-étapes (car elle tient compte des diverses étapes du cycle de vie du produit) et multi-critères (prenant en compte différents types d'impacts environnementaux). Dans un premier temps, le projet mené au sein de HORIBA Medical vise à analyser les impacts des produits en termes de consommation d'énergie et de consommation de matière, et à identifier des pistes d'amélioration.



## Favoriser les modes de transport alternatifs

Pour les 530 salariés du siège de HORIBA Medical à Montpellier, la voiture individuelle reste le mode de déplacement majoritaire pour les trajets domicile-travail, même pour les courtes distances. Conscient des enjeux environnementaux liés à ces usages (émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques, congestion des infrastructures et des moyens de transport), HORIBA Medical a décidé de mettre en place un Plan De Mobilité Employeur (PDME) afin de favoriser le recours aux modes de transports alternatifs, pour une mobilité douce. Première étape en 2021 avec la signature d'un engagement au programme CEE (Certificat d'Economies d'Energie) « Tous covoitureurs ! », qui vise à développer le covoiturage à l'échelle des zones d'activité de la métropole de Montpellier, sur les trajets domicile-travail.

## Réduire la consommation électrique des PC

En 2018, le COPE a organisé une campagne de sensibilisation pour encourager les collaborateurs à éteindre leurs PC. Les résultats sont encourageants : le pourcentage de PC éteints le soir en semaine est passé de 65 % en 2018 à 75 % en 2020 ; et de 80 % à 85 % le week-end. C'est bien, mais pas encore assez ! Le COPE continue donc de communiquer sur ce sujet, pour poursuivre les efforts.





# ils en parlent



## « Travailler main dans la main pour réduire l'impact des déchets »

Depuis août 2020, Triadis Services s'occupe de collecter et traiter l'ensemble des déchets produits sur le site montpellierain de HORIBA Medical.

Les déchets considérés comme dangereux (produits chimiques périmés, effluents...) sont collectés, contrôlés sur la plateforme par nos chimistes puis acheminés dans notre usine d'incinération à valorisation énergétique, au sud de Lyon. Autrement dit, ces déchets sont utilisés pour produire de l'électricité et de la vapeur. Les déchets non dangereux sont quant à eux gérés en partenariat avec des acteurs locaux, tels que le Groupe Nicollin et ELISE, une entreprise de l'économie sociale et solidaire dont les effectifs sont essentiellement constitués de personnes en situation de handicap ou de réinsertion. La plupart des déchets non dangereux sont valorisés à travers cinq filières de recyclage, qui permettent de réutiliser la matière secondaire dans les matières primaires : papiers et cartons ; plastiques ; ferraille et cannettes ; verre ; et enfin, bois. Les palettes sont par exemple récupérées, broyées puis utilisées pour alimenter les réseaux de chaufferies de Montpellier.

Depuis un an de collaboration, nous n'avons reçu aucun refus de tri, preuve que les Horibariens trient bien les déchets. C'est un point très important, car une bonne gestion des déchets passe nécessairement par un bon tri en amont. D'une manière plus globale, on sent une vraie mobilisation de HORIBA Medical sur ces enjeux, permettant une gestion efficace des déchets et une optimisation de leur valorisation.

**Céline Guéné,**  
Chargée d'Affaires au sein de Triadis Services



## « S'assurer de l'implication des fournisseurs en termes d'éthique, d'environnement et de droits humains »

La fonction Achats participe à l'amélioration de la performance de HORIBA Medical. Pour contribuer à la stratégie RSE de l'entreprise, la fonction Achats a entrepris la mise en place d'une politique d'achats responsables. En 2021, HORIBA Medical a ainsi décidé de mettre en place une charte Achats Responsables Fournisseurs afin de partager ses engagements auprès des fournisseurs et sous-traitants, et s'assurer de leur implication dans le développement durable. Cette charte traduit la volonté de l'entreprise de s'investir pour prévenir et diminuer les risques ainsi que les atteintes et violations graves en matière d'éthique, d'environnement et de droits humains liés à ses activités. Elle définit les engagements attendus des fournisseurs et sous-traitants sur les enjeux sociaux (droit du travail, conditions de travail, non-discrimination, égalité des chances, droit syndical...), en termes d'éthique des affaires (lutte contre la corruption et le trafic d'influence, respect de la confidentialité...) et de respect de l'environnement. Elle sera d'abord déployée auprès des fournisseurs et sous-traitants liés à la production de l'entreprise, soit 270 sociétés.

**Sébastien Oliver,**  
Acheteur junior





# HORIBA

Medical

FRANCE +33 (0)4 67 14 15 15 - ITALY +39 / 06 51 59 22 1 - SPAIN +34 / 91 - 353 30 10 - PORTUGAL +351 / 2 14 72 17 70 - UK +44 (0) 1604 542650  
POLAND +48 / 22 6732022 - USA +1 / 949 453 0500 - BRAZIL +55 / 11 2923-5439 - THAILAND +66 / 2 861 59 95 - CHINA +86 / 21 3222 1818  
INDIA +91 / 11 4646 5000 - GERMANY AXON LAB AG +49 / 7153 92260 - DISTROBUTORS NETWORK +33 (0)4 67 14 15 16  
HORIBA Medical online: <https://www.horiba.com/medical>

