

*domino assist'm*  
*domino missions*  
*domino staff*  
*sports & métiers*  
*domino mode & luxe*  
*domino labo & tech*  
*domino management*  
*domino téléservices*  
*domino transports*  
*domino polska*  
*domino holland*  
*hc resources*

Objet : Renouvellement de notre engagement et soutien aux dix principes du PACTE MONDIAL

Cher Secrétaire Général,

Le développement durable est devenu un élément majeur de la politique d'entreprise du Groupe DOMINO.

Nous nous sommes engagés à promouvoir les 10 principes du PACTE MONDIAL et réitérons notre volonté de soutenir ces principes et faire progresser le Groupe DOMINO à travers tous les moyens qui lui seront accessibles. C'est pourquoi le Groupe DOMINO confirme son soutien continu au Pacte Mondial et renouvelle l'adhésion de ses principes.

C'est dans cette logique de responsabilité et de transparence que nous rendons public le résultat de nos actions en faveur de la bonne application de ces principes.

Meilleures Salutations,

Loïc LABOUCHE

Président

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - GROUPE DOMINO

### ACTIONS MENEES EN 2011

En 2011, le Groupe DOMINO a décidé de mettre en place et/ou faire évoluer certaines démarches afin de s'inscrire concrètement dans une politique de développement durable en agissant sur :

- Les conditions de travail, **Principe N°6** : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Environnement, **Principes N°8 et N°9** : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### I- CONDITIONS DE TRAVAIL : PRINCIPE N°6

C'est à travers 4 axes principaux que le Groupe DOMINO a décidé de concrétiser son engagement :

- A. Engagement auprès de ses clients en signant une Charte Ethique,
  - B. Mise en place d'une cellule d'écoute et diffusion de l'information,
  - C. Développement des moyens de communication pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde de l'intérim,
  - D. Développement de la formation en vue de l'insertion du personnel intérimaire et du développement des compétences du personnel permanent.
- A. Le Groupe DOMINO s'engage auprès de ses clients, en établissant et signant une Charte Ethique en mars 2011, à respecter les principes suivants :
- Relations professionnelles basées sur la confiance
  - Non-discrimination et promotion de la diversité
  - Gestion des données personnelles et respect de la vie privée
  - Pratiques commerciales et lutte contre toute forme de corruption
  - Activités politiques et associatives
  - Aide aux personnes en difficulté
  - Intégration des travailleurs handicapés
  - Sécurité et prévention des accidents

Cet engagement est contractualisé avec certains clients (tel VINCI), et des états concernant les qualifications, la durée moyenne des contrats, le nombre de personnes pour tous les intérimaires, les personnes de + de 50 ans, la part d'intérimaires féminins, la formation, la fraude et la corruption ainsi que les accidents de travail sont établis tous les semestres.

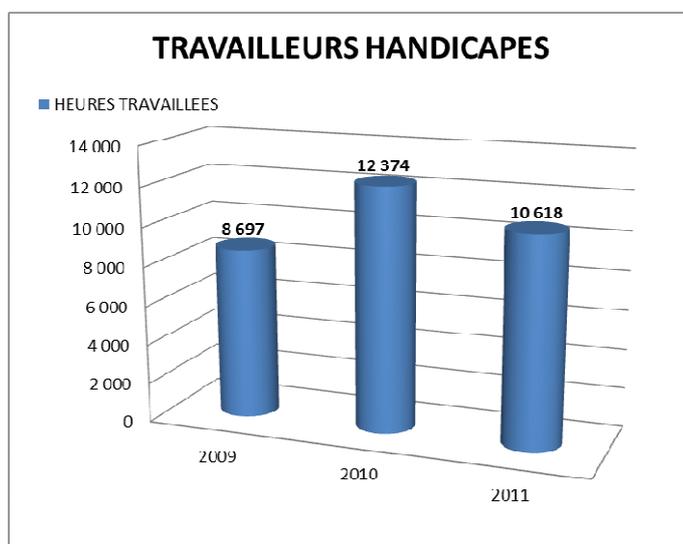
- B. Le groupe DOMINO a créé une cellule d'écoute à laquelle a accès tout le personnel intérimaire et permanent en cas de discrimination : 2 personnes ayant des responsabilités nationales au sein du Groupe DOMINO ont été promues correspondants et peuvent être contactées pour signaler les anomalies relatives à la discrimination sous toutes ses formes.

Les coordonnées de ces personnes (adresse professionnelle, nom, prénom, numéros de téléphone fixe et portable et adresse mail) ont été diffusées dans toutes les agences du Groupe DOMINO (tableaux d'affichage) à l'attention des intérimaires et des permanents.

A ce jour, aucune remontée n'a été faite.

- C. Le Groupe DOMINO, très sensible à l'insertion des travailleurs handicapés dans le monde de l'intérim, a développé sa communication auprès des personnes sujettes au handicap. Certains outils ont été mis en place tels : les autocollants de bienvenue aux TH sur la porte des agences, les affiches de sensibilisation à côté des tables d'inscription, la possibilité de renseigner le statut de travailleur handicapé dans les dossiers de candidature. Un département « TH » a été créé en décembre 2011 afin de développer les partenariats avec les institutions tels CAP EMPLOI, AGEFIPH, les OPCA tels FAF.TT et AGEFOS et associations tel l'ADAPT. Cet investissement devrait porter ses fruits en 2012, les résultats étant en baisse en 2011 versus N-1, bien que meilleurs que 2009.

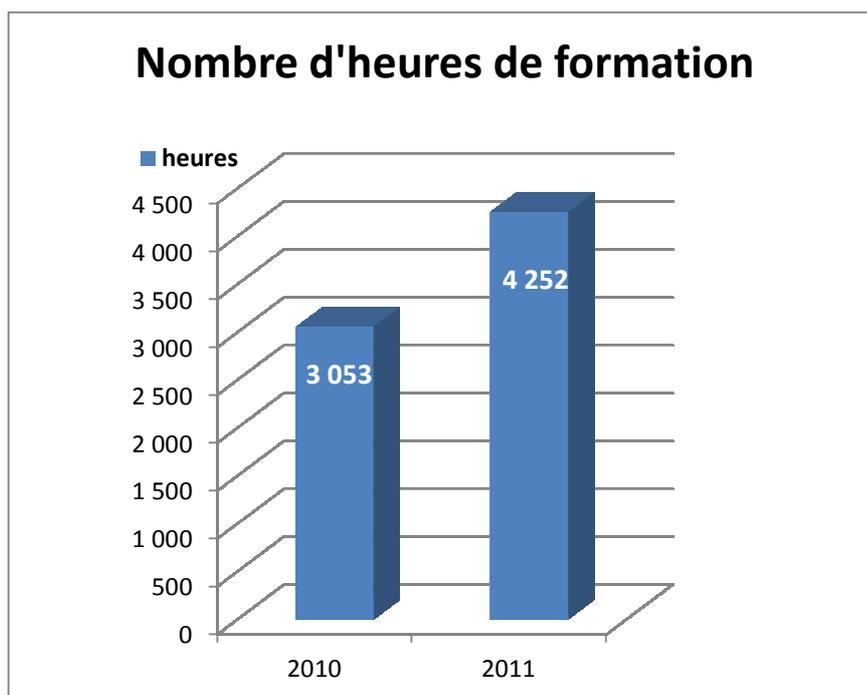
Résultats chiffrés :



- D. Le Groupe DOMINO a développé ses moyens de formation par la mise en œuvre de dispositifs complémentaires aux outils déjà en place:
- Détermination d'un budget annuel par agence avec possibilité de transfert inter sociétés et inter agences afin d'optimiser l'investissement au niveau du Groupe ;
  - Recensement des candidats en fichier répondant à des critères correspondant aux demandes régulières de clients sous réserve de l'acquisition ou du développement de compétences établies ;
  - Partenariat avec le Pôle Emploi afin d'alimenter régulièrement un vivier de candidats proches des métiers concernés par ces demandes clients et d'intégrer l'évolution des mesures d'accompagnement facilitant la formation de ces personnes ;

- Incitation des équipes agences afin qu'elles proposent ces personnes avec les actions de formation ainsi établies en utilisant nos moyens de communication (Flash info, affichettes, reporting) ;
- Partenariat avec de grands accords cadre (ex : KEOLIS – formation des chauffeurs), afin de développer les compétences des intérimaires aux métiers recherchés.

Résultats chiffrés :



## II- ENVIRONNEMENT : PRINCIPES N°8 ET N°9

Conscient de l'impact de l'environnement dans la vie professionnelle et personnelle de chaque collaborateur, le Groupe DOMINO s'est concentré sur le développement de 3 critères :

- Communication interne sur le développement durable
  - Recyclage
  - Dématérialisation des documents
- Le Groupe DOMINO, à travers ses flashes d'information hebdomadaires, communique auprès du personnel de ses agences, de manière mensuelle, sur les impacts de notre comportement en terme de consommation, notamment. Les derniers communiqués avaient pour thèmes : mieux acheter, mieux consommer, la gestion des déchets, les écolabels, le commerce équitable.
  - La mise en place de bacs sur toutes les imprimantes et photocopieuses de toutes les agences a été effectuée cette année afin de permettre la réutilisation du papier (estimée à 30% des achats de papier sur 100% des agences) et donc lutter contre le

gaspillage. De la même manière, un partenariat avec nos fournisseurs de toners (Lyreco pour les achats directs et CPRO pour les contrats de maintenance) permet aujourd'hui de recycler 100% des toners.

- C. En accord avec certains de nos clients, des plateformes d'échanges sont créées afin de communiquer par intranet tous les dossiers administratifs du personnel mis à disposition, des dossiers de candidatures aux factures, évitant ainsi les échanges papier. La dématérialisation de documents a été mise en place avec une dizaine de clients permettant de dématérialiser, environ 2 000 dossiers.

## AXES DE PROGRES 2012

- Une **formation** sur le développement durable et la responsabilité sociétale a été mise au point, en partenariat avec un cabinet spécialisé afin d'accentuer la sensibilisation du personnel d'encadrement. Les axes privilégiés seront :
  - La non-discrimination (ou comment gérer un client discriminant dans ses demandes)
  - Le développement de la formation pour un public peu ou non diplômé susceptible de bénéficier de missions longues durées
  - L'insertion des travailleurs handicapés : sensibilisation entre le handicap apparent et le handicap non apparent, recherche de compatibilité avec les postes à pourvoir, sensibilisation des personnes handicapées aux avantages d'un accueil et d'un accompagnement dans nos agences.

Cette formation s'effectuera à l'été 2012.

- Une étude auprès de nos **fournisseurs** sera réalisée en 2012 pour définir l'engagement de ces derniers en termes de développement durable, politique sociétale et gestion environnementale.
- Une mise en place de la **gestion des visites clients et prospects** est prévue au 2<sup>ème</sup> semestre 2012 en vue de **réduire la consommation de carburant** et par la même occasion le rejet de CO<sup>2</sup>. D'autre part, la flotte de véhicules est progressivement adaptée selon des critères d'économie d'énergie.
- D'autres axes de progression sont envisagés pour 2012, tels : l'affichage « Eco Gestes », dans les agences, le remplacement au fur et à mesure de l'usure, des ampoules à filament par des ampoules basse consommation, le tri des déchets...