

Paris, le 14 mai 2011

**Monsieur Ban Ki-moon**

Secrétaire Général  
Organisation des Nations-Unis  
2 United Nations Plaza  
New York – NY10017  
U. S. A.

N/Réf. : SDR/FNO – 19052011

Objet : Pacte Mondial de l'ONU – Communication on Progress

Monsieur le Secrétaire Général,

Plus RH s'est engagé en 2009 à soutenir et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Notre adhésion au Pacte Mondial relève d'un attachement fort de notre société aux valeurs défendues par ce projet de l'ONU. Elle manifeste notre volonté de contribuer, à notre échelle, à la généralisation de la responsabilité sociale au sein du monde économique.

Cette volonté ne s'est pas démentie depuis, et nous renouvelons notre détermination à soutenir et de promouvoir ces dix principes, et à les communiquer auprès de nos salariés permanents et intérimaires, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires.

En 2009 et 2010, nous avons choisi d'orienter plus particulièrement nos efforts sur quatre principes du Pacte Mondial :


- Principe 2 : "Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme",
- Principe 6 : "L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession",
- Principe 8 : "Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement",

Principe 10 : "Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin".

Vous trouverez ci-après un retour sur nos actions dans ces domaines.

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'assurance de ma considération,

Frédéric Noyer  
Président Plus RH





**Principe 2 :**  
**" Veiller à ce que leurs propres compagnies  
ne se rendent pas complices  
de violations des droits de l'homme "**

**Objectif :**

**Favoriser la dimension humaine dans l'entreprise**

**Actions :**

En tant qu'entreprise française, respectueuse du droit (l'un des plus protecteurs pour les salariés), et menant son activité sur un périmètre géographique exclusivement national, nous sommes peu susceptibles de violation des droits de l'homme. Cependant, nous accordons une attention toute particulière à la dimension humaine dans le cadre de notre activité.

Par son activité, Plus **RH favorise intrinsèquement l'intégration** des hommes et des femmes dans la société en facilitant l'accès au monde professionnel. Nous construisons avec nos candidats, dans le cadre de notre collaboration, un véritable parcours professionnel. Nous veillons à favoriser l'enchaînement des missions de nos intérimaires pour accroître leur employabilité.

En interne, Plus RH promeut une stratégie RH fondée sur la **fidélité de ses équipes**. Cette fidélité permet à nos collaborateurs d'acquérir une expertise métier et de nouer des relations privilégiées avec leurs interlocuteurs.

Nous privilégions le **maintien dans l'emploi**

- en favorisant, chaque fois que possible, la promotion et la mobilité interne permettant à nos collaborateurs d'évoluer dans leurs compétences et dans leurs responsabilités,
- par un « plan seniors », engageant l'entreprise sur le maintien des emplois des permanents seniors sur 3 ans, et permettant à ces salariés de faire un bilan sur leur parcours professionnel lors d'un entretien de seconde partie de carrière et d'accéder prioritairement aux différents dispositifs formation tels que le DIF, la VAE, le bilan de compétence notamment.

Nous mettons en œuvre une **politique de formation** volontariste visant accroître l'employabilité et le professionnalisme de nos salariés intérimaires et permanents.

**PLUS RH demande à ses fournisseurs de justifier d'un comportement responsable et respectueux des règles sociales et de lui fournir périodiquement les attestations habituelles justifiant du respect de ces règles en matière d'emploi des salariés, de paiement des cotisations URSSAF, de garantie en responsabilité civile...**

**Suivi :**

PLUS RH établit chaque année un **bilan social** dont une copie est tenue à la disposition de ses clients. L'entreprise dispose en outre d'un tableau de bord interne permettant de suivre l'évolution de ses effectifs, de sa masse salariale, de son investissement formation intérimaire et permanent notamment.

PLUS RH participe annuellement à une **enquête menée par le syndicat professionnel Prisme** et qui permet l'établissement du rapport de branche. Elle peut ainsi benchmarker ses propres résultats avec les indicateurs sociaux de la profession.



## Progrès :

**Fidélité des équipes :** L'ancienneté moyenne de nos équipes varie entre 6 ans (consultants), 11 ans (postes fonctionnels) et 15 ans (responsables d'agence).

**Maintien dans l'emploi :** Nous disposons depuis fin septembre 2009 d'un plan senior validé

### **Formation intérimaires :**

A budget égal, nous avons augmenté de 16% le nombre d'intérimaires formés entre 2009 et 2010. Sur cette période, le pourcentage d'intérimaires formés ayant été mis en poste est passé de 50.9% à 52.1%.

### **Formation permanents :**

PLUS RH en 2010 a consacré 4,62% de la masse salariale de ses permanents (109 700 €).à des actions de formation. Cet investissement a permis de faire bénéficier chaque permanent de 23 heures de formation en moyenne. En 2011, PLUS RH ambitionne une progression de son investissement formation (5,39 % de la masse salariale).

## Communication :

PLUS RH, représenté par des membres de son comité de direction au sein des instances du PRISME (son syndicat professionnel) s'investit pour faire évoluer la profession en accord avec ses valeurs.

Les actions que nous entreprenons au sein du PRISME, avec d'autres grands acteurs du recrutement, donnent à notre engagement une résonnance décuplée.



**Principe 6 :**  
**"L'élimination de la discrimination**  
**en matière d'emploi et de profession"**

**Objectif :**

**Favoriser l'emploi des personnes handicapées**

**Actions :**

**Formation de nos consultants**

\* Pour favoriser le recrutement de candidats handicapés, nous avons formé spécifiquement nos consultants sur ce thème, par des modules ad hoc. Cela permet de lever les gênes potentielles de nos consultants, et leur donne un argumentaire face aux craintes et réticences éventuelles des clients. Ce module a été dispensé par un intervenant extérieur, et est dispensé en interne pour les nouveaux collaborateurs..

\* Nous participons également à des ateliers de travail avec les acteurs principaux engagés sur ce domaine (ex : Hanploi).

**Partenariats de proximité**

\* Nous collaborons avec les associations spécialistes dans l'accompagnement des candidats handicapés.

\* Nous développons un partenariat avec l'Agefiph, en publiant nos annonces et en utilisant la base de données candidats, afin de favoriser l'emploi de salariés handicapés.

\* Nos agences travaillent en collaboration étroite avec le Pôle Emploi, qui nous soutient dans notre action de mise en poste des candidats handicapés.

**Accords bilatéraux avec certains de nos principaux clients afin de favoriser le recrutement de candidats handicapés.**

**Suivi :**

**Nomination d'un Responsable Handicap.**

Nous avons désigné des unités pilotes au sein de notre réseau d'agences, pour favoriser le rapprochement avec les DRH et les cellules spécialisées de nombre de grandes entreprises.

**Mise en place d'une organisation et une méthodologie particulière pour le recrutement de candidats handicapés.**

Un suivi spécifique des demandes et des candidatures est effectué par le Responsable handicap.

**Progrès :**

En 2009, 33 missions ont été réalisées avec des intérimaires handicapés au sein de 17 entreprises utilisatrices.

En 2010, 60 missions ont été réalisées avec des intérimaires handicapés pour 23 clients.

→ +82% de missions pour les intérimaires handicapés sur la période étudiée.

Nous disposons à ce jour d'un **fichier qualifié dans nos métiers tertiaires** de 150 travailleurs handicapés susceptibles d'être délégués en mission et nous enrichissons en permanence ce fichier par les partenariats établis.



## Communication :

### **Partenariat avec les plates-formes d'emploi**

Sur les principaux job boards (Monster, Cadremploi...), un logo ADAPT indique aux candidats en situation de handicap que le poste leur est plus particulièrement ouvert.

### **Publications d'offres sur des job boards spécialisés**

- Site de l'Agefiph : [agefiph.fr](http://agefiph.fr)
- Site de l'ADAPT
- Site du Pôle Emploi

### **Communication vis-à-vis de nos candidats et intérimaires :**

- Sur les sites emploi, nous avons systématisé l'affichage d'une phrase au bas de chaque annonce : "PLUS RH s'engage à valoriser toutes les compétences dans le respect de la diversité et notamment à favoriser l'intégration professionnelle des candidats handicapés"
- Sur notre site internet, un "Espace emploi handicap" permet aux candidats en situation de handicap d'être plus particulièrement accueillis, de consulter nos annonces et d'accéder aux sites informatifs concernant l'emploi.
- Nous avons affiché dans nos agences les coordonnées d'un référent pouvant être alerté par nos salariés intérimaires et permanents sur tout problème de discrimination.
- Nous mettons en agence à la disposition des candidats un fascicule informatif de la Halde : "L'emploi des personnes handicapées sans discrimination".

### **Participation à des événements liés à cette problématique :**

Nous participons à des forums emploi ouverts aux profils que nous recrutons, et nous rendons par exemple chaque année au salon "Paris de la Diversité, du Handicap et du Premier Emploi".



**Principe 9 :**  
**" Favoriser la mise au point et la diffusion  
de technologies respectueuses de l'environnement "**

**Objectif :**

**Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement**

**Actions :**

**Informatique / bureautique**

Nous avons renouvelé notre parc informatique et des équipements de bureautique

- remplacement des écrans par des écrans plats moins consommateurs d'énergie,
- remplacement des imprimantes par des modèles nouvelle génération, qui fonctionnent en économie d'énergie avec une mise en veille automatique et qui sont labellisées "normes environnementales". Ces imprimantes permettent l'impression en recto verso.

Nos anciens écrans, unités centrales et imprimantes ont été confiés à une association spécialisée dans le recyclage et reconditionnement des équipements.

Les directions informatique et des services généraux ont mis en place des procédures de **traitement des déchets visés par la directive DEEE** pour garantir la conformité des opérations.

**Gestion des déchets**

Nos déchets (équipements informatiques et de télécommunications, le matériel d'éclairage, outils électriques et électroniques informatiques) de l'ensemble des implantations sont rassemblés au siège, où leur **collecte est effectuée par un organisme agréé** : Conibi.

**Réduction des consommations**

Afin de limiter au maximum l'impact environnemental de notre activité commerciale, nous avons choisi de **réduire nos consommations** en agissant à différent niveaux :

- Modification de notre flotte de **véhicules** d'entreprise en faveur de véhicules peu polluants (taux de CO2 émis < 120g/km)
- Diminution de la consommation de **papier** via une optimisation de la messagerie et des modalités d'impression.
- Rationalisation des achats de **fournitures de bureau** grâce à une centralisation des commandes au siège et au choix d'un fournisseur unique (Lyreco) engagé dans le respect des normes environnementales et respectant les normes REACH (Registration, evaluation and authorisation of chemicals).

**Nettoyage**

Plus RH fait appel pour le **nettoyage de ses locaux** à la société ISS qui se porte garant de la protection de l'environnement :

- en s'assurant que ses déchets sont correctement maîtrisés, recyclés et valorisés
- en utilisant des matériels et produits sûrs et non-polluants (ni chlore, ni solvants)
- en respectant les **normes REACH**



## Achats

Notre **politique d'achats** vise également à réduire l'impact environnemental de notre société. Nous favorisons les achats de produits **éco-labellisés**, d'outillage **réutilisable** et **rechargeable** ainsi que les produits **recyclables**.

Par ailleurs, sur le plan énergétique, Plus RH a fait le choix début 2010 **d'acheter à EDF de l'énergie provenant de sources renouvelables** (hydraulique et solaire). Nous avons en effet opté pour l'offre "Certificats Equilibre +" qui contribue activement et concrètement au développement d'énergies respectueuses de l'environnement.

## Suivi :

- La Direction des Services Généraux s'assure de l'optimisation des commandes de fournitures de bureau.
- Elle met en place pour la société les opérations de gestion des déchets, d'organisation des transports, d'achats de fournitures et de matériel, en veillant à ce qu'elles soient effectuées dans le plus grand respect des normes environnementales.
- Elle sollicite ses fournisseurs sur leur engagement en matière de développement durable afin de s'assurer du contenu et de la cohérence de leur politique en la matière.

## Progrès :


Voici quelques exemples de nos résultats dans l'application du Principe 9 du Pacte Mondial :

- **Informatique** : Une association de recyclage des équipements informatiques et bureautiques a traité 43 articles informatiques.
- **Carburant** : Notre consommation d'essence a diminué drastiquement sur la période 2009-2010, nous permettant de réduire notre facture de plus de 10% à un moment où les coûts de carburants augmentaient sensiblement.
- **Papier** : Grâce à notre action, notre consommation annuelle de papier décroît de manière continue depuis 3 ans :

Année	Nb de ramettes
2007	1550
2008	1150
2009	1100
2010	1000

- **Électricité** : 100MWh produits par des sources d'énergies renouvelables ont été achetés par Plus RH en 2010.
- **Fournitures** : Les cahiers utilisés par nos consultants sont labellisés NF 391.

## Communication :

- Nos signatures de mail comportent une mention "N'imprimez que si nécessaire".
- Dès que possible, nous affichons sur nos outils papier de communication et marketing le label PEFC (Programme Européen des Forêts Certifiées) 
- Nous communiquons auprès de notre personnel interne sur l'importance des gestes du quotidien sur les économies d'énergie, en l'incitant à éteindre les lumières et les appareils informatiques en quittant le bureau. Chaque soir, une personne s'assure que dans chaque pièce, les lumières sont éteintes et les fenêtres fermées.



## Principe 10 : " Agir contre la corruption sous toutes ses formes"

### Objectif

**Respecter les règles d'éthiques inhérentes à notre activité.**

### Actions :

Nous intervenons sur notre marché selon des **principes éthiques clairs** et dans le **respect le plus strict de la législation**. Notre entreprise est reconnue pour son comportement exemplaire dans ce domaine.

Les **valeurs de l'entreprise**, systématiquement expliquées aux nouveaux entrants, définissent les comportements internes qui doivent présider à des relations transparentes et loyales avec nos partenaires. Elles concernent notamment le respect de la législation, le respect de nos engagements, le devoir d'information et de conseil de nos intérimaires et clients....

### Suivi :

Nous sommes **extrêmement vigilants quant au respect des règles comptables et financières** et avons mis en place des contrôles afin d'éviter tout risque de corruption

### Progrès :

A ce jour, nous n'avons eu et n'avons **aucune action contentieuse en cours** pour non respect des règles d'éthiques inhérentes à notre activité.

### Communication :

#### Programme d'intégration

Chaque nouvel entrant chez PLUS RH suit un parcours de formation et d'intégration (dit "Programme Welcome") au cours duquel il participe à divers modules sur les thèmes liés au développement durable.

Dans le cadre de son parcours d'entrée, il est **rencontré par le Président pour un entretien informel** : Le Président tient à rencontrer personnellement chaque nouvel entrant. L'entretien est pour lui l'occasion d'échanger avec le nouveau salarié sur les valeurs et l'éthique de Plus RH, ainsi que sur le comportement attendu de ceux qui représentent l'entreprise auprès des clients et candidats.