

Pacte Mondial / Global Compact

Rapport sur le progrès 2013 Communication on Progress 2013

Groupe Bernard Julhiet

Participant depuis le 7 juillet 2009





Renouvellement de l'engagement

Le Groupe Bernard Julhiet est engagé depuis 2007 dans le programme du Pacte Mondial (Global Compact) et publie annuellement son rapport de progrès.

Son président Alain THIBAULT et l'ensemble du comité de direction du Groupe Bernard Julhiet, renouvèle son adhésion au Pacte Mondial, partageant la conviction profonde que des pratiques commerciales responsables fondées sur les dix principes énoncés par les Nations Unies contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable, plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Le groupe est particulièrement fier des progrès très significatifs réalisés au titre de l'année 2013 et développés dans son rapport. Ces progrès démontrent une nouvelle fois l'engagement fort et concret du groupe au service de ses convictions.

Paris, le 30 octobre 2013

Alain THIBAULT
C.E.O



Le Pacte Mondial, partenariat international rassemblant les organismes des Nations-Unies, le monde du travail et celui de la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement a pour vocation de promouvoir la responsabilité civile des entreprises afin que le monde des affaires participe à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

Les **Dix Principes** sont tirés des instruments ci-après:

- Déclaration universelle des droits de l'homme;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, catégorie par catégorie, sont les suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.



Le Groupe Bernard Julhiet

La Communication on Progress annuelle du Groupe Bernard Julhiet couvre l'ensemble des sociétés du Groupe et chacune d'elle adopte, soutient et applique les bonnes pratiques instaurées par le Groupe, et intègre notamment le Pacte Mondial et ses principes à sa stratégie et à ses activités.

Les sociétés du Groupe Bernard Julhiet :

- **BERNARD JULHIET SERVICES**
4 allée Ferrand
92200 NEUILLY SUR SEINE
- **BERNARD JULHIET RHONE ALPES**
41 quai Fulchiron
69005 Lyon
- **BERNARD JULHIET RECRUTEMENT**
105/107 Avenue de la République
59 110 La Madeleine
- **DATISS**
4 allée Ferrand
92200 NEUILLY SUR SEINE
- **PERFORMANSE**
Le Phare des Alizés
4 rue Marcel Paul
44000 Nantes
- **JULHIET BRUXELLES**
9-31, Avenue des Nerviens
1040 Bruxelles
- **JULHIET SUISSE**
Rue du Cendrier, 17
CH - 1201 Genève
Suisse
- **CAPITAL SANTE**
Immeuble HEMILYTHE
150 avenue Georges pompidou
13100 Aix en Provence



Vision & Stratégie

La performance et l'agilité des entreprises sont le résultat de la mobilisation de leurs talents.

Dans un environnement instable et imprévisible, la conviction des équipes de Bernard Julhiet est que les entreprises n'auront de performance durable que si elles mettent au premier plan de leurs préoccupations l'optimisation permanente de leurs atouts et l'adaptation de leurs talents.

Dirigeants, managers ou collaborateurs, tous doivent sans cesse faire face à des mutations, profondes, de plus en plus rapides et souvent déstabilisantes.

La raison d'être de Julhiet est d'accompagner les entreprises dans leurs impératifs d'agilité, de dynamisme et de performance par le recrutement, la mobilisation et le développement, partout dans le monde, de leurs Ressources Humaines.

Focalisé sur les RH et le management, nourri d'une forte activité de recherche et de développement et avec l'obsession de l'efficacité, Bernard Julhiet développe des approches à la fois innovantes et très opérationnelles. Le groupe est toujours soucieux de transférer aux entreprises ses savoir-faire.

Notre proposition de valeur

Apporter à nos clients une maîtrise de l'ensemble des leviers nécessaires à leur performance humaine.

Positionné clairement sur la déclinaison opérationnelle de la stratégie RH de ses clients, Bernard Julhiet, expert des RH et du management, recrute, développe et mobilise les dirigeants, les managers et les collaborateurs. Qu'il s'agisse :

- de l'évolution du rôle ou de l'efficacité des Directions des Ressources Humaines,
- du développement du leadership et des compétences,
- de la mise en place d'organisations performantes,
- de l'adoption de nouveaux usages et comportements,
- de conduire le changement,
- de favoriser la qualité de vie au travail,
- ou d'attirer de nouveaux talents,

la complémentarité des expertises du groupe, la capacité des consultants à mixer leurs compétences et à y associer la maîtrise du digital, lui confère un temps d'avance.



Notre mission

Apporter à nos clients la richesse de notre histoire, signe de capacité d'innovation permanente.

Riches d'une histoire de plus de 60 ans, convaincu du rôle essentiel des hommes et des femmes dans la performance des entreprises, Bernard Julhiet est reconnu pour ses valeurs toujours démontrées de fidélité, de respect et d'audace.

Pour inventer les réponses novatrices aux défis RH & management de demain, Bernard Julhiet s'applique sans cesse, en lien étroit avec le monde académique, à mener de nouvelles recherches. La mise en place d'un Lab, lieu dédié à l'innovation RH et à la construction de solutions pragmatiques pour nos clients, illustre le foisonnement de nos approches.

Bernard Julhiet est fort d'une équipe de plus de 230 associés et collaborateurs et d'un réseau international présent dans les principaux pays du monde.

Pour toutes ces raisons, Bernard Julhiet est le seul acteur capable de jouer toute la partition pour accorder les talents et optimiser la performance économique et humaine des entreprises : Think, Design, Do & Run* !

Le Groupe Bernard Julhiet, un acteur engagé

Le groupe Bernard Julhiet s'est engagé à promouvoir dans sa sphère d'influence (collaborateurs, clients, fournisseurs, associations professionnelles) les valeurs fondamentales portées par le Pacte Mondial / Global Compact.

Plus généralement le Groupe Bernard Julhiet s'engage pour faire avancer la réflexion et l'action dans tous les domaines directement liés à ses activités et expertises.

A ce titre, il a notamment mis en place les actions d'améliorations suivantes :



Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Bernard Julhiet Group a **renforcé les modalités de contractualisation de ses prestataires externes**, afin de rappeler la nécessité du strict respect du cadre réglementaire ainsi que le respect du cadre réglementaire ainsi que le respect des engagements pris au titre de la Responsabilité sociale (R.S.E.) du Groupe.

Cette action s'est concrétisée notamment par l'incorporation dans les contrats de prestations et d'apport d'affaires, de clauses relatives au respect des principes fondamentaux du Pacte Mondial / global Compact.

Les contrats comprennent désormais la signature obligatoire d'une **charte des achats responsables**.
[en annexe]

- 100% des nouveaux contrats signés avec des prestataires comprennent explicitement le rappel des engagements du Groupe au titre du Global Compact
- le Groupe s'est fixé l'objectif d'atteindre 100% des contrats en cours non renouvelés sur l'année 2011, au cours des 3 prochaines années.

MESURES DE PROGRES

- 0% de recours/ plaintes ou poursuites relatives au non respect des droits de l'homme
- En 2013, 95% (+5% par rapport à 2012) des prestataires ont signé la **Charte des Achats responsables**.



Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le Groupe Bernard JULHIET met son **expertise** au service de THINK TANK dont les travaux portent sur les **enjeux humains** et **l'innovation au sein des organisations**.

Institut Esprit Services

L'**humain** est l'élément décisif de la performance individuelle et collective de toute entreprise ou administration. Il influe le plus fortement sur sa capacité à innover, à faire évoluer son modèle économique, à créer de la confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Cette conviction porte les travaux de l'Institut Esprit Service (IES) qui est un lieu de réflexion, d'échanges et de benchmark. L'IES est un think tank qui organise avec ses adhérents un débat d'idées et bénéficie d'apports de tous les horizons (entreprises, acteurs publics, monde académique ...).

Sa mission principale est le **développement de réflexions, méthodes et outils de management de service**. Il a une vocation particulière à travailler au **rapprochement** et au maillage des **entreprises et des acteurs publics**.

http://www.institutespritservice.com/Pole-1-Reconquete-du-lien-et-transformation-manageriale_a22.html

En 2013, le Groupe Bernard Julhiet a participé à l'enquête de l'Institut Esprit Services sur la transformation managériale et a donné naissance au Livre Blanc 2013 « Transformation managériale, lien social et création de valeur... La Nouvelle Ere », présenté lors d'un Colloque qui s'est déroulé le 4 juin 2013, réunissant 300 participants avec table ronde et intervention du Groupe Bernard Julhiet



La rédaction du Livre Blanc a nécessité :

- Une année d'entretien
- 100 DRH et dirigeants interviewés, tous secteurs confondus
- Un colloque à Paris qui a rassemblé plus de 300 participants
- Un Livre Blanc pour faire le point sur 4 enjeux majeurs
 - Le réengagement des collaborateurs et managers
 - Le leadership et le changement de posture et de regard du manager
 - La qualité de vie au travail, facteur de performance
 - Les nouveaux usages numériques capables de créer de nouvelles conditions de coopération

Le Livre Blanc a été remis aux 300 participants et téléchargé par 129 DRH et Dirigeants.



3 constats en sont ressortis :

- Constat 1- Leadership des dirigeants, nouvelles postures des managers
 - Recréer des espaces de rencontres et d'échanges en direct sans langue de bois :
 - la réussite de ces dispositifs repose sur les qualités relationnelles des dirigeants et des managers.
 - Impliquer l'encadrement dans la stratégie
 - des dispositifs de concertation qui visent à rendre le management acteur dans la déclinaison de la stratégie de l'entreprise. (équipes de direction élargies, processus participatifs structurés...pour faciliter l'appropriation)
 - Renforcer et rénover les pratiques de management
 - La mesure de l'évolution de la culture managériale
 - L'intégration plus claire d'objectifs de performance et développement managérial dans les systèmes d'objectifs et d'appréciation individuelles
 - Le manager doit avoir envie de passer plus de temps auprès de ses collaborateurs et de les écouter, d'oser affirmer ses talents de leader et d'accepter l'incertitude et gérer ses propres émotions face au changement
 - Un manager leader, donneur de sens, développeur et accompagnateur : c'est la fin du manager expert
- Constat 2- Entreprise numérique et réseaux sociaux
 - L'impact du numérique sur le lien social est abordé sous les angles suivants :
 - Transparence et Confiance
 - Communication
 - Universalité
 - Ouverture
 - Innovation
 - Immédiateté
 - Culture participative et mise en valeur des collaborateurs.etc..
 - Medias sociaux et coopération : le lien social au quotidien :
 - Partage d'expérience ou d'expertise
 - Coopération opérationnelle sur un processus donné, des entités ou des collaborateurs
 - Coopération informelle en terme de plaisir au travail / entraide
 - La transformation des usages de communication et la modification du rapport au travail
 - RSE
 - Le rôle du top management dans l'émergence de ces nouveaux moyens de communication
 - Nomadisme, vie pro / perso
 - Des enjeux business nécessitant des coopérations de plus en plus fortes
 - De nouveaux enjeux business liés à des modèles économiques évolutifs
 - A une concurrence exacerbée, aux nouvelles technologies
- Constat 3- Engagement et Performance
 - Partage des décisions, la recherche de la performance par l'adhésion des collaborateurs
 - Diagnostic partagé et construit avec les collaborateurs, dans une démarche participative : dirigeant définira le «terrain de jeu» sur lequel il veut engager son entreprise
 - Le partage des prises de décisions opérationnelles s'impose de plus en plus à tous les échelons de l'entreprise, d'autant plus dans des organisations qui deviennent de plus en plus horizontales.
 - Approche Top Down et Bottom Up
 - La qualité de vie au travail
 - Vie pro / vie perso, entraide, convivialité



Observatoire Social International (O.S.I)

<http://www.observatoire-social-international.com/>

L'Observatoire Social International a pour ambition d'être un **laboratoire d'idées et d'initiatives sur les grands enjeux économiques et sociaux posés aux entreprises et à la société**. Il contribue ainsi à une meilleure prise en compte des exigences sociales dans le processus de la mondialisation. Il veut renforcer la dimension sociale du développement durable et promouvoir l'exercice de la responsabilité sociale d'entreprise.

Il regroupe des entreprises, des organisations syndicales, des universités, des consultants et divers partenaires.

Son approche se veut résolument **internationale, partenariale et prospective**, dans le respect des diversités culturelles. Il est aujourd'hui actif en Europe, au Maroc et au Chili, avec des perspectives de développement au Brésil et en Chine.

Concrètement, il organise régulièrement :

- des « **Rendez-vous de l'O.S.I.** » sur les grands problèmes de société, autour de personnalités du monde de l'entreprise, du syndicalisme, des institutions internationales, du monde politique ou intellectuel
- des **Petits déjeuners** sur les questions d'actualité
- des **Symposium internationaux**, avec la participation de personnalités internationales

Il a initié deux **Engagements** signés par de nombreuses entreprises, plusieurs organisations syndicales françaises, la Confédération Européenne des Syndicats et des responsables d'associations, sur :

- le droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie (2003),
- le droit à la santé et au bien-être au travail (2010).

Aujourd'hui, ses **Groupes de travail**, qui réunissent des responsables d'entreprises ou d'associations, des syndicalistes, des universitaires, des chercheurs et des consultants, ont pour thème :

- le bien-être au travail et le droit universel à la santé
- les enjeux de gouvernance des entreprises
- le développement du capital humain
- **l'évolution du rôle et des missions des managers**
- les finances sociales dans la mondialisation

Il édite régulièrement la **Lettre de l'OSI**.

Le Groupe Bernard Julhiet, comme **intermédiaire de l'emploi** (activités de recrutement) et comme employeur, s'engage à **lutter contre toute forme de discrimination** et à **promouvoir la diversité**.



Le Groupe Bernard Julhiet s'engage et agit :

Lutter contre les discriminations

A COMPETENCE EGALE

Compétence Egale c'est **60 cabinets adhérents**, plus de 1 000 consultants, plus de 15 000 recrutements, engagés pour la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité en entreprise.

Conscients du rôle que les cabinets de recrutement doivent et peuvent rapidement jouer dans la lutte contre les pratiques discriminatoires lors de l'embauche, 8 cabinets de recrutement majeurs en France ont décidé de s'associer afin de s'impliquer activement sur cette question et assumer pleinement leur responsabilité sociale.

Leur ambition est de garantir une égalité de traitement de toutes les candidatures et d'assurer un processus de sélection centré sur la recherche de compétences.

C'est dans ce contexte que ces cabinets ont créé l'association «A Compétence Egale» le 23 mars 2006.

Bernard Julhiet Group s'est engagé depuis 2006 comme membre de l'Association A COMPETENCE EGALE dont l'objectif est l'engagement de professionnels du recrutement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient, notamment, fondées sur le patronyme, l'origine réelle ou supposée, le handicap, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle.

BERNARD JULHIET RECRUTEMENT

Le jeudi 13 juin 2013 à la Skema Business School de Lille, une douzaine de consultants bénévoles issues des cabinets membres de l'association « A Compétence Egale », dont notre Cabinet Bernard Julhiet Recrutement, ont permis à près de quarante candidats concernés par la discrimination de bénéficier d'un entretien conseil avec des objectifs clairs :

- redonner confiance en leurs capacités en tant que candidats éloignés de l'emploi, en les aidant notamment à identifier et valoriser leurs compétences émergentes
- les conseiller pour accroître leurs chances d'obtenir des entretiens et un emploi en leur faisant bénéficier gratuitement d'un entretien conseil personnalisé lors d'un échange professionnel constructif mené en toute transparence.

LA SEMAINE DE LA DIVERSITÉ

Rencontrez des professionnels du recrutement
pour un entretien conseil personnalisé*



De 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

SKEMA Business School - Avenue Willie Brandt - 59777 Euralille

Inscriptions obligatoires sur www.acompetenceegale.com

*Attention, nombre de
places limité

Avec le soutien national de :

monster
Pour trouver mieux™

*Il ne s'agit pas d'un
forum d'offres
d'emploi

Les cabinets d'accompagnement Égale mobilisés pour cette édition lilloise :

 Atterview

 e-Consulting

 Julhiet

 Lindorh

 Michael Page

 Prestat Personnel

 RH PERFORMANCES

Nos partenaires réseaux pour Lille :

 Aster

 Cap emploi

 Ves

























Promouvoir la diversité

Les activités Recrutement du groupe sont signataires de la **CHARTRE DE LA DIVERSITE**.

A ce titre, toutes les sociétés du groupe sont engagées dans une action de diversification de leurs sources de recrutement et renforcent le suivi de leurs processus de recrutement.

Handicap

Le Groupe s'est également engagé

- à faire appel autant que possible au secteur protégé pour réaliser ses prestations externes : Commandes de plateaux repas, d'un traiteur, de mise sous pli - pour un évènement client ou un évènement interne
- à veiller à diffuser ses annonces sur les sites favorisant l'emploi des salariés handicapés
- à initier des rapports privilégiés avec des associations ex SIBIL (sourds et mal-entendants)

Les services du groupe diffusent à toutes les sociétés, à leur demande, des annuaires et des références de prestataires du secteur protégés.

MESURES DE PROGRES

- 0% de plaintes / poursuites pour toute forme de travail forcé ou obligatoire / travail d'enfants
- 99% de dossiers de recrutements internes totalement documentés et outillés (solution **PERFORMANCE** d'évaluation des compétences comportementales)
- une parité exemplaire à tous les niveaux du management y compris au niveau du comité de direction du groupe , égalité d'accès aux formations, aux promotions internes, aux responsabilités d'encadrement (50%)
- 90% d'atteinte des obligations d'emploi de salariés handicapés
- En 2013, le Groupe Bernard JULHIET a participé au "DEFI DU HANDICAP", compétition sportive organisée par la Ville de Neuilly-sur-Seine [lettre de remerciement de la Mairie en annexe] le 8 juin 2013.

Sensibilisation

Le Groupe Bernard Julhiet a inclus dans le cursus d'intégration de ses nouveaux collaborateurs les modules de sensibilisation du **Défenseur des Droits** à la lutte contre les discriminations.

Diversité du sourcing et stages



Le Groupe s'emploie à élargir les sources de recrutement afin de garantir la diversité au sein de ses équipes.

Le Groupe est par ailleurs très attentif à la qualité des missions et l'encadrement des stages qu'il propose.

Des accords de confidentialité adaptés à la nature du stage peuvent être requis.

Le Groupe s'engage au strict respect de la **Charte des stagiaires en entreprise**

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/acces-et-accompagnement-vers-1,651/les-stages-etudiants-en-entreprise,3904.html>

et favorise la mise en place et le financement de formation diplômantes ou certifiantes (Masters en contrat ou période de professionnalisation).

Le Groupe contribue à favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés à travers ses dispositifs "CAMPUS" au bénéfice de stagiaires en année de césure ou en stage de fin d'étude.

DATISS

☞ **Plus de 15 stagiaires ont été intégrés en CDI entre 2011 et 2012.**

☞ En 2013 : 90% des stagiaires en stage de fin d'étude se sont vu proposer un CDI.

MESURES DE PROGRES

- 0% de plaintes/ poursuites pour toute forme de travail forcé ou obligatoire/ travail d'enfants
- 99% de dossiers de recrutements internes totalement documentés et outillés (solution PERFORMANSE d'évaluation des compétences comportementales)
- une parité exemplaire à tous les niveaux du management y compris au niveau du comité de direction du groupe , égalité d'accès aux formations, aux promotions internes, aux responsabilités d'encadrement (50%)
- 90% d'atteinte des obligations d'emploi de salariés handicapés

Séniors

Le Groupe favorise également la formation et l'emploi des Séniors.

Un Plan d'action en faveur des Senior a été déployé dans le groupe.

Le premier bilan après 3 ans montre que tous les objectifs ont été atteints.

Notamment :

- proposition d'entretiens spécifiques dans les entretiens annuels, faisant l'objet d'un suivi annuel.
- propositions d'accompagnement individualisés pour anticiper la fin de carrière.

MESURES DE PROGRES

- En 2013, 100% des entretiens Senior sollicités ont été réalisés



Egalité Hommes-Femmes

Le groupe est engagé dans la promotion des femmes aux postes de management/responsabilités. La parité aux niveaux de postes de direction est le résultat d'une vigilance du comité de direction du groupe.

MESURES DE PROGRES

- En 2013 les promotions au grade de "manager" ont été totalement paritaires (promotion de 50% de femmes / 50% d'hommes)
- Le Groupe Bernard Julhiet a signé the **Women's Empowerment Principles** "*to maintain and continue a longstanding commitment in order to advance and empower women in the workplace while expecting to share much more innovative and highly operational best practices*"
- Le 28 août 2013, un cercle volontaire de femmes s'est constitué au sein du Groupe pour échanger et partager sur le thème de la position des femmes au travail, en s'appuyant sur l'ouvrage de Sheryl Sandberg « Lean In » .
« Sheryl Sandberg, Directrice générale et main droite de Mark Zuckerberg à Facebook, a publié en début de cette année un livre faisant suite à son TEDTalk très suivi sur l'égalité homme-femme au travail. Avec son livre « Lean In » (« En avant toutes »), Sandberg espère relancer la révolution pour l'égalité des sexes, révolution qui, de son point de vue, s'est arrêtée nette depuis plus d'une décennie.
Alternant les études, les statistiques et sa propre expérience, Sandberg livre quelques idées pour combattre l'inégalité homme-femme au travail et vise à conseiller les femmes de manière pratique. »

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Le Groupe Bernard JULHIET dans le cadre de l'**aménagement de ses nouveaux locaux** à **Nantes, Lille, Lyon, Aix-en-Provence et Neuilly-sur-Seine** en **2012** a mis en oeuvre systématiquement une **démarche éco-responsable**.



Dans le cadre du **déménagement** des locaux situés à la Défense vers Neuilly-sur-Seine, les fournisseurs et les solutions ont été sélectionnés selon des critères d'éco-responsabilité

- a. Les **copieurs** ont été **recyclés** (certificats disponibles sur demande)
- b. Le **matériel informatique** non transporté a été **recyclé** (certificats disponibles sur demande)
- c. En 2013, la société a instauré un "Clean Day" bi-annuel permettant d'anticiper la destruction des documents en faisant appel pour la seconde fois à la société PRIVACIA, société garantissant le recyclage.

Ce papier est recyclé, ce qui contribue à la sauvegarde de l'environnement en réduisant le nombre d'arbres abattus pour la fabrication du papier. (attestation fournie sur demande).

MESURES DE PROGRES

- ☞ Les documents confidentiels ont été détruits par la société PRIVACIA à hauteur de 185,80kg en juillet 2013 et 382,50 kg en mai 2012 (certificats disponibles sur demande)
 - ☞ Collecte et recyclage de 3,5 m³ de cartons en août 2013 par la société PRIVACIA
 - ☞ Au total, recyclage de 817,90 kg depuis que nous faisons appel à PRIVACIA
- d. Choix d'une cafetière écologique pour nos salles de réunion
- Notre choix s'est porté sur une cafetière Nespresso permettant le recyclage des capsules (« conçues en aluminium dans un double souci de protection de la qualité et de l'environnement. Extrait de la bauxite, élément naturellement présent dans le sol, l'aluminium se recycle à l'infini. »)
- Celles-ci sont ensuite déposées dans les boutiques Nespresso équipées d'un espace recyclage.
- e. Plateaux repas (plateaux et couverts recyclables)

Le Groupe Bernard Julhiet, en terme de livraison de plateaux repas, privilégie les ateliers protégés qui nécessitent cependant un certain délai de commande.



Pour toute demande nécessitant une livraison à court terme, nous avons sélectionné la Société Room Saveurs qui s'engage à réduire l'impact de son activité sur l'environnement : de l'élaboration de ses plateaux repas à la distribution dans les bureaux, de la gestion de sa consommation d'énergie à la sensibilisation des équipes aux gestes durables, Room Saveurs mène des actions concrètes en faveur de notre planète.

Le Groupe Bernard Julhiet s'implique depuis septembre 2013 en collectant les verres et couverts ainsi que les thermos pour les maraudes qui sont stockés dans un kit de recyclage, collectés gratuitement par Room Saveurs, envoyés au centre de lavage du Samu Social de Paris et réutilisés dans les centres d'hébergement.

f- Société de **déménagement DEMEPOOL**

La Totalité du matériel d'emballage est fabriquée avec des matériaux de récupération, permettant ainsi une moindre utilisation de matériaux de première utilisation - Totalité des emballages est recyclable ou valorisée - Le système de régulation de transport interne, via leur outil extranet permet de limiter les trajets à vide, réduisant ainsi les véhicules sur les routes - Demepool privilégie, dans la mesure du possible, les modes de transport alternatifs, du type transport rail-route pour les grandes distances -

Leurs services commerciaux et exploitation sont là pour conseiller leurs clients dans l'organisation des transferts et déménagements pour optimiser les échanges routiers et limiter l'impact en CO² - Demepool a également mis en place un partenariat national avec le Groupe Paprec pour recycler tous les emballages / fournitures / déchets issus des prestations de déménagement ou de transfert (déchets cartons / papiers / déchets industriels banaux et spécifiques / équipements électriques et électroniques)

Nouveaux locaux 2012

L'immeuble a été en partie sélectionné pour la luminosité naturelle qu'il procure : de grands baies vitrées vers l'extérieur, sur les 5 étages que compte l'immeuble, pour permettre de laisser pénétrer la lumière naturelle. Des parois vitrées isolent les salles de réunions, des open space permettant également d'optimiser l'utilisation de la lumière naturelle.

L'ensemble permet une forte réduction de la consommation électrique qui sera mesurée en 2013.

MESURES DE PROGRES

- *En comparant septembre 2012 à septembre 2013, nous avons constaté une réduction de 15,28 % de notre consommation électrique sur nos locaux de Neuilly sur Seine.*
 - *Septembre 2012 : 15 639 kWh*
 - *Septembre 2013 : 13 249 kWh*

Tous les fournisseurs contribuant à l'aménagement du site de Neuilly-sur-Seine ont été sélectionnés notamment sur leur performance environnementale .



- Mobilier de jardin : **FERMOB**

Le mobilier FERMOB installé dans le jardin des locaux de Neuilly-sur-Seine est conçu et conditionné dans des **matériaux recyclés et recyclables**.

- Aménagement intérieur : **BUZZI SPACE**

Installation de panneaux d'insonorisation des salles de réunion/ poufs d'accueil **tous en BuzziFelt, un matériau composé à 100% de bouteilles en PET recyclées**

Le mobilier et les cloisons acoustiques Buzzispaces ont la particularité d'être **totale**ment **écologiques** et modulables.

<http://www.buzzispace.com/fr/green>

- Mobiliser de bureau **LAS MOBILI**

Le mobilier est conçu par LAS MOBILI : protection active de l'environnement, en tenant compte dès le stade initial de la création et du développement du produit, de toutes les considérations qui gênent le moins possible sur les ressources environnementales.

Le composant principal des produits LAS est la fibre de bois, réalisée exclusivement pour devenir matière première pour meubles ; à ce propos, les meubles de rangement et les bureaux sont composés à 90% de panneaux en mélaminés et de panneaux MDF, dont **70% environ est composé de matériel recyclé** - Les assises se composent à 50% environ de matériel recyclé, c'est le cas de la structure de métal, la structure portante en bois et l'emballage - A la fin du cycle de vie des produits, il est possible de recycler les matériaux suivants : panneaux de fibre de bois, structures métalliques, verre et emballages en carton - **Les rebus de production, principalement sciure, sont réutilisés pour générer de la chaleur**. Chaque année, environ 1400 tonnes de résidus du bois sont brûlées dans une chaudière qui produit environ 2 600 000 Kcal/h, chaudière qui est à son tour utilisée pour engendrer de la chaleur dans l'établissement de premier cycle et de presse pour le revêtement en feuille polymère - Toutes les substances adhésives sont utilisées à cycle clos et à base d'eau, c'est à dire sans utiliser les solvants nocifs pour l'environnement.

LAS Mobili est une entreprise éthiquement et socialement responsable puisqu'elle s'engage constamment à respecter et garantir : - les droits de l'homme, des travailleurs, de l'égalité d'opportunités et des mineurs, en fondant son organisation sur des bases de crédibilité, solidité et transparence. - Les meilleures conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail dans le plein respect des lois, normes, accords qui règlent la gestion des horaires, la réglementation du travail et la rétribution,

La société LAS Mobili a été parmi les premières du secteur à obtenir la certification UNI EN ISO 14001:2004 pour la gestion correcte des procédés environnementaux

- Fontaines à eau : **ELIS/ BLUE RIVER**

Certifié ISO 90001 / gobelets entièrement recyclables.

Gobelets 70z : respectent les valeurs limites en concentration en métaux lourds, sont recyclables, valorisables.

Toutes les pièces composant les fontaines à eau permettant un entretien efficace de la fontaine sans utilisation de produits chimiques polluants.



- **Société d'entretien des locaux : ATALIAN**

Société certifiée ISO 90001 et ISO 14001

Engagements de la société :

- * Sensibilisation aux enjeux du développement durable par le groupe, ses clients, ses partenaires
- * Un système de management environnemental qui concilie écologie et économie (formations dispensées à ses agents)

Une fiche technique "ECO LABEL" a été fournie pour chaque produit utilisé dans les locaux.

- **consommables dans les sanitaires : société INITIAL**

INITIAL se définit aujourd'hui comme un « éco-service de proximité au cœur du Développement Durable » : Propose à ses clients des articles réutilisables, un dosage rigoureux des produits lessiviels, maîtrise des volumes d'eau utilisés, réutilisation des eaux de rinçage, forme son personnel aux bonnes pratiques environnementales, apporte des solutions techniques : filtration, pré-traitement, rejet, recyclable, mise en place d'un Système de Management Environnemental.

Une fiche technique "ECO LABEL" a été fournie pour chaque produit utilisé dans les locaux.

- **Société de coursiers : Société PELICAN**

Côté Route :

Formation et sensibilisation des personnels roulants à l'éco-conduite, via le déblocage de crédits de formation pour nos nouveaux salariés (objectif = économie de carburant et augmentation de la durée de vie des organes mécaniques).

Les véhicules respectent à minima les normes Euro3 pour les 2 roues et Euro4 et Euro5 pour les 4 roues, entraînant les plus faibles taux d'émissions actuels par catégorie de véhicules.

Intéressement des coursiers sur le volume global de courses traitées et non sur le nombre de kilomètres parcourus (supprime la tentation de « rouler à vide »).

Véhicules entretenus et réparés par des professionnels agréés disposants de filières de récupération et de recyclage.

Côté Bureaux :

Aide via un logiciel informatique pour la bonne mutualisation des courses en secteurs, de façon à optimiser les tournées des coursiers et leur capacité d'export.

Objectif « zéro papier » : Dématérialisation des factures et des relevés de courses (pour les clients non réfractaires) + Saisie des courses via internet.

Achats de consommables bureautiques dictés par la logique « recyclé/recyclable ».

Entretien des locaux réalisés à l'aide de produits respectueux de l'environnement.

Côté perspectives à 3 ans :

Veille technologique sur les véhicules dits « propres » (pas d'offre de véhicules actuellement en adéquation avec les spécificités de la course urgente).

Constitution d'une équipe « Zéro Carbone » en vélo+véhicule électrique sur une zone d'activité délimitée à Paris Ouest + communes attenantes.



Limiter les trajets et la consommation de papiers : Equipement des salles de réunions pour permettre l'organisation de conférences téléphoniques et de visio-conférences limitant les trajets et la consommation de papiers

MESURES DE PROGRES :

- Diminution de plus de 20% des déplacements liés à des réunions internes.
Limitation de la production de CO2.

☞ En 2013, l'utilisation systématique de la visio-conférence a significativement diminué par exemple les déplacements du Président du groupe (cf Politique de transports et limitation du CO2 produit par les trajets)



Limiter la consommation de papiers : Installation d'écrans dans les salles de réunions

Suppression au maximum des paper-boards remplacés par des **tableaux blancs** (achats de 20 tableaux blancs effaçables répartis dans les salles de réunions/ bureaux et open/spaces visant à réduire la consommation de papiers/ blocs notes)

MESURES DE PROGRES :

- diminution des **impressions de papiers** (diffusion des supports de réunions)
- **et suppression des vidéo- projecteurs intermédiaires** fortement **consommateurs d'électricité**.
(cf réduction de 15,28 % de notre consommation électrique en 2013).

Limiter la consommation de papier : Dématérialisation des documents

Création systématique de dossiers électroniques permettant le partage d'informations sans impression ni déplacements.

Ex : les demandes de congés dans 80% des filiales du Groupe ne nécessitent plus l'utilisation de formulaires "papier"



L'archivage multi-sites des dossiers du personnel a été remplacé par un archivage électronique (dossiers électroniques partagés et sécurisant rendant inutile les copies papier) Cet objectif est tenu dans 70% des démarches administratives RH (utilisation de transmission dématérialisée des attestations de salaires, des bordereaux de déclarations mensuelles et trimestrielles de cotisations sociales par exemple, suppression des paiements par chèque pour utiliser systématiquement le recours aux virements bancaires) Le service informatique est mobilisé pour proposer systématiquement une alternative aux solutions "papiers" par le développement d'interfaces systématiques entre les solutions informatiques déversement des données.

Dématérialisation des documents de dépôt dans le cadre des réponses à appel d'offre.

MESURES DE PROGRES :

- Le Groupe conserve l'objectif d'une dématérialisation maximale (100%) de toutes ses démarches administratives.
- Diminution des impressions et de la consommation de papiers.

Limiter la consommation de papier : Diminution du nombre d'imprimantes (en moyenne 1 seule par étage) et programmation des imprimantes réseaux par défaut en noir et blanc et en recto-verso.

MESURES DE PROGRES : diminution de 15% de la consommation de papiers (constat réalisé sur les commandes de papiers internes et la consommation des imprimantes).

Affranchissement du courrier : **Lettres Vertes**

Acquisition NEOPOST IS-440 OLS : Label Energy Star, EcoNeo, Taux de recyclabilité accru de 58% sur le modèle de nouvelle génération.

Grâce à cette nouvelle machine à affranchir, le groupe peut désormais affranchir en "**Lettre Verte**" et non plus en "lettre prioritaire".

La Lettre Verte est un service d'envoi du courrier rapide, plus économique et plus respectueux de l'environnement, ne nécessitant pas de prendre l'avion (hors liaisons outre mer et corse), la lettre verte participe à la politique de réduction des émissions de CO₂ de La Poste. Elle est conçue pour émettre jusqu'à **30% de CO₂** en moins que la lettre prioritaire.

MESURES DE PROGRES : 100% de lettres "vertes" en substitution des lettres prioritaires



Mise en place du **Tri sélectif**

Avec la Mairie de Neuilly et la société de nettoyage : mise en place de bacs de collectes sélectives commandés à la ville de Neuilly et désormais utilisés

- * bacs noirs : déchets et assimilés aux ordures ménagères
- * bacs verts : le verre
- * bacs bleus : plastique, métal, journal / magazine.

MESURES DE PROGRES :

- Equipement à 100% des locaux en poubelles de tri sélectif
- Ces poubelles (GreenOffice) sont elles-mêmes 100% recyclables.

Politique de transports et limitation du **C02 produit par les trajets**

Le déménagement vers Neuilly-sur-Seine a permis de limiter le nombre de sites et donc de navettes sur la région Ile de France.

MESURES DE PROGRES :

- réduction du C02 liée aux livraisons/ navettes entre les sites diminuées de 2/3. (notamment suppression d'une des deux navettes hebdomadaires vers les cabinets d'expertise comptable).

La société préconise la limitation maximale des déplacement et l'usage systématique des **transports en commun**.

La politique de remboursement de frais favorise l'usage des transports en commun.

La société favorise la mise en place de conférences téléphoniques / web-ex, plutôt que les réunions nécessitant le déplacement des participants : le service informatique met à disposition des numéros de web conférences accessibles à tous sur simple demande.

MESURES DE PROGRES :

En France, les émissions de gaz à effet de serre sont 4 fois supérieures à ce que la planète est en mesure d'absorber pour stopper l'accroissement de l'effet de serre.

Le Groupe Bernard Julhiet est conscient de l'impact des déplacements de ses collaborateurs sur l'environnement. Nous savons que les transports représentent 26% des émissions nationales, notre priorité est donc de réduire nos émissions de CO2 par l'adoption de moyens de transport responsables : le train s'avère très souvent être la solution la plus écologique et privilégiée pour les déplacements de nos salariés. Lorsque les destinations sont lointaines, nous optons plutôt pour un vol direct et choisissons une compagnie qui s'engage pour une aviation plus durable.



Pour rappel, 95% des salariés du Groupe utilisent toujours les transports en commun dans le cadre de leurs déplacements professionnels, et notre Président lui-même respecte cette politique.

Du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013, Alain Thibault - Président du Groupe Bernard Julhiet - a effectué 47 déplacements en France et en Europe uniquement en train et a ainsi réalisé une économie de 5 446 kgEqCO₂ :

Total des émissions : 1 262 kgEqCO₂

Contre : 6 708 kgEqCO₂ s'il avait effectué ses déplacements en voiture
(Soit 3,7 fois ce que la terre peut supporter par personne et par an pour stopper l'accroissement de l'effet de serre)

Compensation : 25,24 €

Nous utilisons le calculateur actioncarbone.org afin d'évaluer régulièrement l'empreinte carbone de nos voyages et de mesurer et compenser nos émissions de gaz à effet de serre lorsque nous n'avons pas le choix. Cette somme est alors prise en compte dans notre budget interne et réinvesti dans des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

En 2012, le nombre de déplacements était supérieur. Le total des émissions s'élevait alors à 1 726 kgEqCO₂. La diminution de 464 kgCO₂ s'explique par l'usage plus fréquent de la visio-conférence et de la conférence téléphonique.

En 2012, la Direction des Systèmes d'Informations de Bernard Julhiet Group poursuit ses engagements :

- à choisir des fournisseurs informatiques et Télécoms labellisés « Energy Star » et « TCO »
<http://www.eu-energystar.org/fr/index.html> et
<http://www.tcodevelopment.com>
- à respecter le « Guide des bonnes pratiques de l'utilisateur informatique et télécom » publié par l'alliance des TICS pour l'ensemble des achats informatiques et télécoms
- à choisir des fournisseurs éco-labellisés.

Bernard Julhiet Group s'implique pour **promouvoir auprès de ses clients des solutions innovantes contribuant à diffuser des pratiques environnementales vertueuses** : notamment proposer la diffusion de documents pédagogiques dématérialisés pour limiter l'impression de documents, proposer des solutions collaboratives à distance limitant certains déplacements.



Lutte contre la corruption / Déontologie

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.

Les actions menées par le Groupe Bernard Julhiet s'inscrivent à différents niveaux :

Règlement intérieur

Article 16 – Relation avec les fournisseurs, prestataires, partenaires, clients

Toute collaboration avec une entreprise concurrente sur l'une ou l'autre des activités du Groupe ne peut être engagée sans autorisation formelle de la hiérarchie de la société concernée.

Aucun cadeau, aucune rétribution directe ou indirecte sous quelque forme que ce soit offert par les tiers de l'entreprise (fournisseurs, prestataires, partenaires, etc.) aux salariés du Groupe Bernard Julhiet ne devra être accepté sans l'autorisation d'un responsable ayant pouvoir à cet effet. Les salariés du Groupe Bernard Julhiet destinataires de cadeaux, de rétributions directes ou indirectes, ou de toute proposition à cette fin devront immédiatement en informer leur manager direct qui décidera de la suite ou de la réponse la plus appropriée à donner.

De même, dans le respect des engagements déontologiques des professions du groupe, **les salariés ne mettront en oeuvre aucune démarche commerciale incompatible avec ces codes**.

Contrats de travail

Le contrat de travail standard du groupe stipule :

Article 13 – Secret professionnel, obligations déontologiques et cession des droits intellectuels

La nature même de l'activité de la Société fait que le salarié pourrait connaître des renseignements confidentiels concernant tant des particuliers que des entreprises ou des partenaires.

La Société attire l'attention sur la nécessité du respect scrupuleux des règles déontologiques impératives de confidentialité et que toute utilisation externe non conforme de données ou de renseignements constituerait une faute dont la gravité pourrait être sanctionnée, tant au niveau du salarié qu'à celui de l'entreprise.

Confidentialité et loyauté

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat de travail et après sa rupture à conserver une discrétion totale sur toutes les informations, qu'elles concernent les clients, les affaires, les partenaires, les fournisseurs, les tiers de l'entreprise ou l'organisation interne du Groupe, dont il aurait pu avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions. (...)



Par exemple, il résulte des règles déontologiques dans la société qu'un salarié ne peut faire usage, à titre personnel, et sous quelque forme que ce soit, de tous projets, consultations, logiciels, réalisations, programmes informatiques et études appartenant ou ayant été réalisés par la société ou ses clients, dont il aurait pu avoir connaissance ou auxquels il aurait pu participer. Cette interdiction couvre la commercialisation directe ou indirecte, par quelque moyen que ce soit. (..)

Il résulte par ailleurs des conditions d'emploi dans la société que les salariés sont tenus à une obligation de fidélité et de loyauté. En particulier, **le salarié ne devra avoir, à l'insu de l'entreprise, aucun intérêt direct ou indirect chez un tiers concurrent, client, partenaire ou avec un fournisseur.**

Le salarié s'engage au respect des **règles déontologiques** fixées officiellement par la profession et portées à sa connaissance par la Société.

Article 17 – Responsabilité pénale

Depuis 2001, la responsabilité pénale personnelle d'un salarié, fut-il exécutant ou hiérarchique, pourrait être mise en cause par les juges.

Aussi, la Société ne peut que conseiller le salarié de bien respecter les obligations légales, réglementaires ou internes dans le cadre de ses fonctions, et en particulier concernant les règles de sécurité.

Dans le cas où il n'aurait pas les moyens d'y faire face, il convient que le salarié en réfère à l'autorité la plus compétente.

Les contrats de travail sont conditionnés à l'**absence de toute condamnation pénale** incompatible avec l'emploi dont le salarié doit se déclarer exempt.

Progrès : 100% des contrats de travail signés en 2011 et 2012 contiennent ces clauses et sont soumis au règlement intérieur.

Règles déontologiques

Les salariés sont tenus de respecter les règles déontologiques propres à leurs professions et à leur secteur d'activité, notamment :

Code de déontologie de la FIRPS

http://www.firps.fr/firps_images/divers/Code-deonto-firps.pdf

Code déontologie des coachs certifiés par la SFCOACH

<http://www.sfcoach.org/professionnalisation/code-de-deontologie.html>



Charte de déontologie du syntec conseil en management

<http://www.syntec-management.com/7-syntec-conseil-en-management/149-qui-sommes-nous/173-deontologie-charte-et-valeurs.aspx>

Charte de déontologie du syntec conseil en recrutement

<http://www.syntec-recrutement.org/1-syntec-conseil-en-recrutement/77-presentation/263-charte-de-deontologie-syntec-conseil-en-recrutement.aspx>

Charte de déontologie applicable à l'utilisation des systèmes experts PerformanSe

http://www.performanse.com/sites/default/files/pdf/charte_deontologique_performanse_2012.pdf

Diffusion du guide de la MIVILUDE : "Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle"

MIVILUDES : Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

<http://intranet/rh/deontologie/miviludes.pdf>



ANNEXES

La Charte A Compétence Egale

L'association " A Compétence Egale " a pour objet d'assurer la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans le Conseil en Recrutement et de favoriser l'échange sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances entre ses membres.

Elle réunit des cabinets de conseil en recrutement qui souhaitent porter ces valeurs.

Chacun des membres de l'association s'engage à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du recrutement en appliquant notamment tous les principes fondateurs énoncés dans la présente Charte d'Ethique " A Compétence Egale ".

L'admission de tout nouveau membre à l'association " A Compétence Egale " est par ailleurs subordonnée à l'adhésion à cette Charte Ethique.

Par la signature de la présente Charte, chaque cabinet membre de l'association A Compétence Egale s'oblige à :

- **Sensibiliser** et former l'ensemble de ses collaborateurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans le recrutement.
- **Assister** et former ses consultants de manière à leur permettre de répondre à leurs clients sur les questions d'égalité des chances et de manière à rejeter toute demande discriminatoire
- **Veiller** à assurer la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers de candidatures durant toutes les étapes du recrutement.
- **Nommer** un Correspondant Egalité des Chances en son sein qui veille à l'application des présents principes et soit l'interlocuteur des candidats, clients et consultants sur les questions d'Ethique.
- **Refuser** pendant toute la phase de sélection (questionnaire - entretien - base de données - note de présentation au client) de collecter et/ou prendre en compte toute donnée qui n'aurait pas un lien direct et nécessaire avec l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat et/ou sa capacité à occuper l'emploi proposé et qui ne viserait pas à apprécier exclusivement ses performances.
- **Effectuer** des audits réguliers sur la qualité des procédures de sélection des candidats et sur le déroulement des missions de recrutement réalisées en son sein par le biais d'un service d'audit interne , du Correspondant " Egalité des Chances " ou par des organismes extérieurs afin de garantir qu'aucune candidature n'a été -ou ne peut être - écartée sur la base de motifs discriminatoires.
- **Inform**er systématiquement les candidats dès réception de leur candidature sur leurs droits d'accès, de modification et de suppression de leur candidature
- **Traiter** toutes les plaintes et réclamations de la part de candidats qui s'estimeraient discriminés.
- **Veiller** à la bonne application des présents engagements au sein de ses équipes.
- **Partager** entre tous les membres les bonnes pratiques leur permettant de lutter contre toute forme de discrimination.
- **Mettre en place** des pratiques visant à lutter activement contre la discrimination telles que l'auto-testing ou un système de candidatures anonymes et ce, en fonction des avancées légales.
- **Rédiger** un rapport annuel public sur les actions mises en oeuvre pendant l'année dans le cadre de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances
- **Mener** toute expérimentation innovante en matière de promotion de la diversité



NEUILLY-SUR-SEINE

Neuilly-sur-Seine, le vendredi 14 juin 2013

Madame Bénédicte RAVACHE-DA CRUZ
Société Julhiet
Directrice des ressources humaines
104, avenue Charles de Gaulle
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Nos réf. : DS-SF n°414.13

Objet : défis du handicap – remerciements

S:\SPORTS\MANIFESTATIONS\DEFI DU HANDICAP\aviron 2013\REMERCIEMENTS\14.13 remerciements partenaires.docx

Madame la Directrice,

Je tenais à vous exprimer mes plus vifs remerciements pour votre participation et le temps que vous avez bien voulu consacrer au défi de l'aviron qui s'est déroulé le samedi 8 juin dernier, à l'île du pont de Neuilly.

Votre concours a largement contribué à la réussite de cette 2^{ème} édition des défis du handicap.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.


Jean-Christophe FROMANTIN
Maire de Neuilly-sur-Seine
Député des Hauts-de-Seine

DIRECTION DES SPORTS

Tél : 01 55 62 63 30 - Fax : 01 55 62 63 39

Hôtel de Ville – 96 avenue Achille Peretti 92522 Neuilly-sur-Seine Cedex

www.neuillysurseine.fr – djs@ville-neuillysurseine.fr



CEO Statement

Bernard Julhiet's raison d'être is to support companies to achieve their requirements in terms of agility, dynamism and performance via recruitment, mobilization and worldwide development of their Human Resources. In an unstable and unforeseeable environment, Bernard Julhiet teams' conviction is that mobilizing their talents results in increasing performance and agility of companies. Companies will only achieve sustainable performance if they place the ongoing optimization of their assets and the adaptation of their talents, which are men and women, at the heart of their concerns.

Focused on HR and management, and boosted by significant research and development activities, Bernard Julhiet is developing both innovative and highly operational approaches with an obsession for effectiveness. The group is always concerned with transferring its know-how on to others companies.

Proud of a history of more than 60 years, Bernard Julhiet is known for its proven values of loyalty, respect and audacity and is convinced of the essential role of men and women in the performance of companies.

Talent Diversity is essential for Bernard Julhiet. We are proud to highlight **effective diversity** in our workforce including for top management positions.

JULHIET fully endorse the **Women's Empowerment Principles** to maintain and continue a longstanding commitment in order to advance and empower women in the workplace while expecting to share much more innovative and highly operational best practices.

Alain THIBAUT

CEO

Signing the CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles – *Equality Means Business*



Please complete this form and return it to:
womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org

Please let us know if you have any questions:

- ▶ Laraine Mills (laraine.mills@unwomen.org; +1.646.781.4467)
- ▶ Lauren Gula (gula@unglobalcompact.org; +1.212.963.1566)

COMPANY

Name BERNARD JULHIET GROUP
Industry/Sector Consulting & Business Services
Country FRANCE
City and Province PARIS
No. of Employees 230

CHIEF EXECUTIVE

Prefix (Mr.; Ms.; etc) Mr
First/Given Name Alain
Last/Family Name THIBAUT
Full Job Title CEO
Signature

PRIMARY CONTACT PERSON

Prefix (Mr.; Ms.; etc) Mrs
First/Given Name Bénédicte
Last/Family Name RAVACHE- DA CRUZ
Full Job Title HRD Group
Email b.dacruz@julhiet.com
Telephone + 33140992387

*** Please complete the Engaging with the WEPs form on page 3.
The feedback received will inform activities, topics and reflect company priorities.



United Nations Global Compact

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.



CEO Statement of Support and Form for Signing

We, business leaders from across the globe, express support for advancing equality between women and men to:

- Bring the broadest pool of talent to our endeavours;
- Further our companies' competitiveness;
- Meet our corporate responsibility and sustainability commitments;
- Model behaviour within our companies that reflects the society we would like for our employees, fellow citizens and families;
- Encourage economic and social conditions that provide opportunities for women and men, girls and boys; and
- Foster sustainable development in the countries in which we operate.

Therefore, we welcome the provisions of the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business, produced and disseminated by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and the United Nations Global Compact. The Principles present seven steps that business and other sectors can take to advance and empower women.

Equal treatment of women and men is not just the right thing to do – it is also good for business. The full participation of women in our enterprises and in the larger community makes sound business sense now and in the future. A broad concept of sustainability and corporate responsibility that embraces women's empowerment as a key goal will benefit us all. The seven steps of the Women's Empowerment Principles will help us realize these opportunities.

We encourage business leaders to join us and use the Principles as guidance for actions that we can all take in the workplace, marketplace and community to empower women and benefit our companies and societies. We will strive to use sex-disaggregated data in our sustainability reporting to communicate our progress to our own stakeholders.

Please join us.



United Nations Global Compact



Engaging with the WEPs

1. CEO QUOTE (optional)

Please provide a quote from your CEO about the reasons she/he signed the CEO Statement of Support and why women's empowerment is a company priority. The quote will be included with WEPs materials, both web-based and hard copy, to highlight the company's commitment.

"Bernard Juhliet team's conviction is that mobilizing their talent results in increasing performance and agility of companies. Companies only achieve sustainable performance if they place the ongoing optimization of their assets and the adaptation of their talents, wich are men and women, the heart of their concerns".

"Talent Diversity is essentiel for Bernard Julhiet. We are proud to highlight effective diversity in our workforce including for top management positions".

" JULHIET fully endorse the Women's Empowerment Principles" to maintain and continue a longstanding commitment in order ton advance and empower women in the workplace while expecting to share much more innovative and highly operational best practices"

2. EXAMPLE OF POLICY, PRACTICE OR INITIATIVE (optional)

Please provide an example of, or link to, one or more of your policies, practices or initiatives relevant to gender equality and women's empowerment. The examples will be included in our publication Companies Leading the Way included with WEPs materials, both web-based and hard copy, to highlight the company's commitment.

Onboarding Special after maternity Leave

Equal pay for equal work

3. AREAS OF INTEREST

Please indicate any areas of particular interest to help us to arrange events and other activities to assist with implementation of the WEPs (e.g. guidance on reporting, equal pay for equal work, value chain, community initiatives etc):

guidance on reporting

community initiatives

4. VOLUNTARY CONTRIBUTION

The WEPs are a tool available to all companies free of charge. However, companies are encouraged to make an annual voluntary contribution to help support the activities and efforts of the Women's Empowerment Principles initiative at the global level. Suggested annual contributions are USD 5,000 for large companies*, USD 2,500 for medium sized companies** and USD 500 for small companies. Annual contributions are payable to the



Foundation for the Global Compact. Please indicate if the Foundation may send the indicated contact person an invoice and, if so, for what amount. If your company would like to make an in-kind contribution, please contact Lauren Gula (gula@unglobalcompact.org)

* A large company has > USD 250 million in annual sales/revenue

** A medium sized company has between USD 50 million and USD 250 million in annual sales/revenue

YES	Amount	NO x
-----	--------	------