



This is our Communication on Progress
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

Pacte Mondial, Bonne Pratique – Novembre 2010

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2010

Renouvellement de l'adhésion aux 10 principes du Pacte Mondial par Monsieur Robert Zolade, Président du groupe ELIOR

« Notre adhésion aux principes du Pacte Mondial est continue et se renforce cette année encore avec de nouvelles initiatives et actions menées au sein de nos différentes divisions en France et dans les pays où le Groupe est implanté. A l'occasion de notre communication sur le progrès 2010, je réitère l'engagement d'Elior à promouvoir et appliquer les principes du Pacte Mondial. »

Titre de la COP 2010

L'insertion de personnes souffrant d'un handicap chez Elior (COP 2)

Principe(s) du Pacte Mondial concerné(s) ou sujet de concertations thématiques (l'amélioration des conditions de vie, la gestion des ressources en eau, SIDA, la prévention des conflits...)

Les principes 1 – 2 – 6 du Pacte Mondial sont valorisés dans cette COP du groupe Elior :

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***
- 2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.***

Normes du 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 formes de travail forcé ou obligatoire***
- 5. l'abolition effective du travail des enfants***
- 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. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement***
- 9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.***

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.***

Une deuxième COP 2010 dénommée « *Mesure et réduction de l'impact carbone d'Elior* » (COP 1) illustre les principes 7 – 8 – 9 du Pacte Mondial.

Compte tenu des activités d'Elior, le Groupe n'est pas touché par la mise en œuvre d'actions concernant le principe 10.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

Pacte Mondial, Bonne Pratique – Novembre 2010

Quelles actions respectant les principes du Pacte Mondial votre entreprise a-t-elle mises en œuvre ?

Le respect des droits fondamentaux de l'Homme est un sujet sur lequel le groupe Elior est engagé. Il est par ailleurs présent dans son Référentiel Développement Durable (cf. COP Pacte Mondial Elior 2009) notamment à travers le levier relatif au « respect de la personne et de la Diversité ». Signataire de la charte Diversité dès 2005, Elior s'est engagé à favoriser le pluralisme à travers ses recrutements et la gestion des carrières.

Résultat d'une volonté générale de lutter contre toutes formes de discrimination, le Groupe a accentué les actions de sa politique de Diversité en travaillant notamment sur le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs. L'insertion des personnes handicapées est l'un des axes sur lequel Elior a progressé durant l'exercice 2009-2010 en France comme à l'International.

Signatures de Conventions de partenariat avec l'AGEFIPH¹ ou accords d'entreprise avec les partenaires sociaux

Pour mener et suivre les démarches d'intégration des personnes en situation de handicap, le Groupe signe des accords d'entreprise et/ou négocie des conventions AGEFIPH.

L'accord nécessite pour Elior d'engager une négociation avec les partenaires sociaux sur un plan d'action définissant de façon précise des moyens et des objectifs pour le recrutement de travailleurs handicapés, le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés ou encore les mesures d'accompagnement.

Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, la Convention AGEFIPH peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise. Elle est la 1^{ère} étape de la mise en œuvre d'une politique d'emploi : les aides financières et méthodologiques proposées par l'AGEFIPH ainsi que l'application du plan d'action défini permettent à Elior de mettre en place les personnes ressources en interne, des procédures puis de repérer et développer des partenariats externes.

A travers ces actions Elior poursuit un même objectif : celui de concrétiser son engagement dans la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Le mode d'action des divisions françaises se matérialise en fonction de leurs situations respectives et de leurs besoins.

Chez Eliance, la branche de restauration de concession d'Elior, les 2 types d'engagements coexistent : une Convention de partenariat avec l'AGEFIPH signée en février 2009 pour les marchés des Aéroports, Gares, Musées & Sites de prestige, Parcs Exposition et Événementiel et en 2008 le renouvellement de l'accord d'entreprise sur le marché Autoroutes.

Sur le marché de la propreté, la société Sin&Stes s'est engagée dès 2008 en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en signant un accord avec ses partenaires sociaux.

En restauration collective, les sociétés du Groupe se sont également engagées dans cette voie. Ainsi, Avenance Enseignement a signé en 2008 un partenariat avec l'AGEFIPH pour l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées ; cet engagement a été renouvelé en 2010 après de premiers résultats très significatifs.

¹ Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

Pacte Mondial, Bonne Pratique – Novembre 2010

Avenance Entreprises s'est également engagé à signer une Convention AGEFIPH. Ses équipes réalisent actuellement un état des lieux sur l'insertion des personnes handicapées pour en définir le contenu et les engagements.

Partenariats avec des organismes spécialisés

Elior a déployé de nombreuses initiatives favorisant l'insertion et la qualification des personnes handicapées en partenariat avec des organismes nationaux et des réseaux spécialisés.

En France certaines activités d'Elior sont réalisées en collaboration avec des ESAT², établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Par exemple, la saisie informatique des données figurant sur les CV « papier » leur est sous-traitée ; chez Avenance Entreprises c'est l'envoi des bulletins de paie aux collaborateurs, ailleurs ce sont des travaux de légumerie qui leur sont confiés.

D'autre part, en participant activement aux différentes éditions des *Semaines de l'Emploi des personnes handicapées* en France, en organisant des *Handi-café*s³, Elior soutient publiquement cette cause et souhaite faire évoluer les mentalités en interne sur ce sujet. Pour renforcer son action dans ce sens, le Groupe est devenu en 2010 membre du Club français des Partenaires de l'Espace Handicap & Compétences animé par ADECCO pour faire évoluer les idées reçues sur le handicap. Dans le cadre de ce club, Elior échange les bonnes pratiques et travaille avec les autres membres à une meilleure compréhension des problématiques du travail, de l'emploi, des compétences et trajectoires des personnes handicapées. Un autre objectif est la diffusion de cette analyse auprès des institutions et des associations.

En Espagne, Serunion collabore aussi activement avec plusieurs organismes spécialisés tel que FUNDOSA pour recruter et intégrer de personnes souffrant de handicap dans son périmètre.

Sensibilisation et mise en place de formations spécifiques

La création au sein du Groupe d'un poste de Directrice de la diversité et de la vie au travail, et de postes de chargés de mission Handicaps dans les divisions opérationnelles ont permis de développer des outils de sensibilisation des collaborateurs pour favoriser l'accessibilité et le maintien en poste des personnes en difficulté.

Ainsi, en partenariat avec Pôle Emploi et l'organisme de formation Sageform, Avenance Entreprises organise des formations préalables au recrutement de personnes atteintes d'un handicap.

En poursuivant le même objectif, Hôpital Services sensibilise ses salariés lors des reprises de personnels et les incite à se déclarer comme tel lors des entretiens individuels pour pouvoir si besoin adapter le poste à leur handicap.

La « Mission Handicap » d'Avenance Enseignement a mis en place des plans d'action favorisant l'implication de l'ensemble des équipes par une communication interne auprès de l'ensemble des collaborateurs, des ateliers de simulations théâtrales, des formations visant à professionnaliser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

² Etablissement et Service d'Aide par le Travail

³ L'Handicafé© permet aux candidats handicapés et aux recruteurs de se rencontrer et de discuter dans un lieu convivial, autour d'un café. Deux zones d'affichage sont prévues dans ce lieu, l'une pour les CV et l'autre pour les offres d'emploi. Chacun des participants est invité à consulter ces informations puis à aller à la rencontre de l'autre.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

Pacte Mondial, Bonne Pratique – Novembre 2010

Chez Elior UK, la direction des ressources humaines a publié une brochure baptisée « Expect Respect » à destination des managers. Elle aborde les questions de la diversité et de l'intégration de manière simple et concrète.

Quel a été le résultat/le bénéfice des actions décrites plus haut ?

Elior est engagé sur ce sujet dans l'ensemble de ses marchés en France et à l'international. Il informe ses collaborateurs de son engagement et de ses nombreuses actions à travers les différents supports de presse interne (magazines, newsletters, intranet...). Mieux sensibilisés et mieux compris, les collaborateurs déclarent plus volontiers leur handicap.

Pour favoriser le recrutement externe de personnes souffrant de handicaps, le Groupe a amélioré la visibilité des métiers de la restauration et de la propreté qui leurs sont accessibles en France et à l'international.

En termes de résultats, Avenance Enseignement affiche un bilan encourageant ; après 18 mois de Convention AGEFIPH, l'objectif de taux moyen de travailleurs handicapés fixé à 6 % pour juin 2010 a été atteint dès décembre 2009. Aujourd'hui, 196 collaborateurs ayant un handicap ont été identifiés chez Avenance Enseignement. Avec le renouvellement de la Convention, il a été fixé un objectif de taux d'emploi moyen de 7% à échéance 2012.

Sur le marché de la propreté, Hôpital Services compte parmi ses collaborateurs en moyenne plus de 6 % de salariés handicapés depuis 2008.

Ainsi, chez Elior en Europe en 2010 ce sont près de 1700 collaborateurs souffrant de handicaps qui travaillent dans les périmètres du Groupe où ce décompte est juridiquement possible.

Pays dans lequel ou lesquels les changements en interne ont été effectués

France, Italie, Espagne, Angleterre

Cinq mots clés décrivant l'exemple

Intégration, diversité, responsabilité sociale de l'entreprise, non-discrimination, insertion

Coordonnées du contact dans l'entreprise

Elisabeth Derancourt, Responsable Développement Durable groupe Elior
elisabeth.derancourt@elior.com

Lien Internet correspondant au rapport ou d'autres documents relatifs aux exemples

www.elior.com