



O.N.U

Bureau International du Global Compact
A l'attention du secrétaire Général de l'ONU

Objet: Communication sur le progrès 2013

Metz, le 04 Août 2014

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous assurer que le groupe MENWAY ainsi que l'ensemble de ses filiales soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme et la protection de l'environnement.

Nous vous exprimons notre volonté de faire progresser ces principes auprès de nos parties prenantes et les intégrer dans la stratégie de notre « compagnie », sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

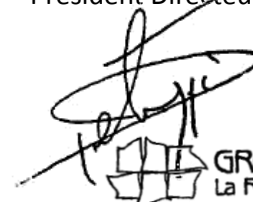
En 2014, nous avons choisi d'orienter nos efforts sur des domaines précis intégrant les principes du Pacte Mondial, et plus particulièrement sur les principes suivants :

- **Principe 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 ;
- **Principe 2 :** Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;
- **Principe 7 :** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- **Principe 8 :** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- **Principe 9 :** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

Meilleures salutations,

Jean-Louis PETRUZZI

Président Directeur Général



GROUPE MENWAY
La Ressource Humaine

HOMINIS
11 rue Pierre Simon de Laplace - 57070 METZ
Tél. 03 87 16 28 28 - Fax 03 59 81 23 14
RCS Metz 440 949 774 - APE 6430Z

www.groupe-menway.fr

HOMINIS SAS au capital de 1.300.000 euros – RCS Metz 440949 774 – FR00440949774 – APE 6430Z

DROITS DE L'HOMME

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

NOTRE ENGAGEMENT

En soutenant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le groupe MENWAY et ses filiales réaffirment leur volonté commune de respecter leurs employés de manière égale et en toute transparence. Pour cela, nous nous engageons à promouvoir la diversité, les droits fondamentaux et les droits du travail pour tous les salariés en ne faisant aucune distinction dans l'accès à l'emploi. Nous nous opposons à toutes formes de discriminations pour des motifs tirés des origines, des mœurs, de l'âge, du sexe ou du handicap. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles.

Notre Groupe est convaincu que la prise en considération de l'être humain dans chaque décision est un pilier du développement responsable. Cette considération prend autant en compte sa liberté, que sa différence, le respect de sa vie privée et sa sécurité.

Le groupe MENWAY et ses filiales tiennent également à honorer la confiance de ses parties prenantes en poursuivant une politique intègre et transparente dans leurs activités économiques.

ACTIONS MISES EN PLACE

Respecter un code déontologique

Le groupe MENWAY a publié un code de déontologie qui doit être connu et respecté par tous dès la signature du contrat d'embauche d'un salarié. Ce code constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités. Ce sont des engagements clairs et applicables par tous. Chaque dirigeant de filiale a signé cette charte et approuvé ces engagements.

Nous savons qu'un Groupe exerçant ses métiers dans les règles de l'art, en respectant toutes les parties prenantes de son environnement, inscrit son action dans la durée et l'efficacité. Ce code est accessible à nos collaborateurs sur l'intranet Groupe et consultable par l'ensemble de nos parties prenantes sur notre site internet Groupe : [Code de déontologie Groupe MENWAY](#)

Soucieux d'être un acteur responsable, les filiales du Groupe participent activement à l'amélioration de la déontologie dans leurs activités. Pour exemple, MENWAY Talents participe régulièrement à des groupes de travail avec le syndicat SYNTEC Conseil Recrutement et est co-rédacteur de la Charte du Recrutement Responsable SYNTEC.

Codes de déontologie respectés :

- [Code de déontologie Groupe](#) (Groupe MENWAY)
- [Code de conduite du CIETT](#) (MENWAY Intérim / MENWAY Experts)
- [Charte du PRISM'EMPLOI](#) (MENWAY Intérim / MENWAY Experts)
- Codes de déontologie [SYNTEC Conseil en recrutement Responsable](#) (MENWAY Talents) / [SYNTEC Conseil en évolution professionnelle](#) (MENWAY Carrières)

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Notre Groupe est signataire de la charte de la diversité depuis 2006 pour témoigner de son engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation. Le pluralisme et la variété des profils au travers des recrutements est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales.

Nous redistribuons par ailleurs une partie de notre taxe d'apprentissage Groupe en faveur de l'Association pour l'insertion et la Réinsertion professionnelle et humaine des Handicapés (ANRH).

MENWAY Carrières est partenaire de l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP) qui travaille sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles, et sensibilise nos cadres aux enjeux stratégiques et économiques de la diversité.

MENWAY Intérim SUD OUEST est partenaire de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Cette association est un acteur incontournable de l'insertion sociale.

Notre code de déontologie intègre 9 engagements qui sont les fondamentaux de notre philosophie et de notre morale professionnelle. Il constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités. Par cet acte de communication auprès de nos parties prenantes, le groupe MENWAY confirme sa volonté de lutter contre les discriminations.

Des indicateurs Diversité ont également été mis en place pour nous permettre de suivre la pluralité des profils de notre entreprise.

Exemples d'indicateurs 2013 :

- Répartition Hommes - Femmes Groupe : **30% / 70%**
- Pyramide des âges : **23% effectif Groupe < 30 ans, 17% effectif Groupe > 50 ans**

Protéger les données personnelles de nos collaborateurs

Nous nous engageons à protéger les données à caractère personnel des salariés avec la mise en place depuis 2010 d'un Correspondant Informatique et Liberté (CIL) au sein du Groupe. Celui-ci a un rôle de conseil, de sensibilisation et d'alerte auprès de nos collaborateurs pour les traitements en rapport avec la Loi Informatique et Libertés. Ainsi, toute personne détenant, de par sa fonction, des données personnelles concernant d'autres collaborateurs, doit s'assurer qu'elle ne conserve que les données nécessaires aux activités de la société et dans des conditions de sécurité.

Une Charte Informatique a été élaborée par notre CIL et remise contre signature à l'ensemble des collaborateurs en poste et lors de l'embauche.

Assurer la sécurité et la santé au travail

Dans la mise en œuvre de sa politique de prévention des risques en matière de santé, sécurité au travail (SST), le groupe MENWAY a défini deux principaux axes stratégiques:

- Réduction du nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt de travail ;
- Réduction du taux de gravité.

Afin de mener à bien nos objectifs SST, nous avons mis en place un système de suivi de l'accidentologie du Groupe, chez nos travailleurs temporaires et chez nos salariés permanents. Nous avons ainsi pu identifier les secteurs d'activités les plus accidentogènes et analyser les évolutions des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

En amont de l'analyse et du suivi de l'accidentologie, la déclinaison opérationnelle de ces objectifs se traduit au niveau de nos permanents et de nos intérimaires par :

- une formation dispensée aux nouveaux collaborateurs du Groupe lors de leur intégration. Formation traitant des risques professionnels et travaux interdits lors des opérations de mise à disposition de personnel temporaire ;
- une analyse de poste chez le client et /ou à la prise de commande ;
- la sensibilisation et l'animation, dans chaque agence auprès de la population intérimaire ;
- la diffusion au personnel temporaire de livrets de sécurité

Exemple d'actions SST :

Concernant la sensibilisation et l'animation de notre politique SST, toutes nos agences MENWAY Intérim disposent d'une plateforme de tests pluridisciplinaires qui permet notamment d'évaluer les connaissances des candidats et collaborateurs en matière de sécurité.

Les tests de sécurité effectués en 2013, indiquent un taux de réussite de 63% pour les équipements de protection individuels (EPI), 69% pour la signalisation, 72% pour la connaissance des risques chimiques. Les personnes évaluées n'atteignant pas le taux de réussite exigé, sont invitées à prendre connaissance des bonnes pratiques SST.

Interagir avec nos différentes parties prenantes

Une cartographie a été établie en 2012 afin d'identifier nos principales parties prenantes. Une liste des axes prioritaires a été également faite afin de répondre au mieux à leurs attentes.

Exemples d'axes prioritaires :

- Droits de l'Homme ;
- Ancrage territorial ;
- Actions en faveur de l'environnement.

Afin de favoriser le dialogue et interagir en interne, nos collaborateurs ont la possibilité de faire remonter les problèmes rencontrés, relevant de l'ordre social ou économique. Pour encourager la synergie Groupe, les Directeurs de Régions se réunissent à minima une fois par trimestre pour échanger sur les problèmes décelés sur leurs sites et partager leurs bonnes pratiques.

A l'écoute de nos salariés intérimaires, un bilan de fin de mission doit être systématiquement rempli avec le collaborateur de l'agence MENWAY Intérim. Ils peuvent ainsi s'exprimer sur les potentiels risques auxquels ils ont pu être exposés et les problèmes rencontrés. Un point est également fait avec le client pour résoudre les éventuels problèmes et améliorer son dispositif sécurité.



Feuille de route sociale

Objectifs 2013	Statut	Réalisations	Prochains Objectifs
<i>Respecter un code de déontologie</i>			
Créer un code et une charte de déontologie Groupe	●	Diffusion à l'ensemble des collaborateurs Groupe (Intranet) et à toutes nos parties prenantes (Internet)	Sensibiliser les collaborateurs sur les bonnes pratiques de notre code
<i>Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations</i>			
Mettre en place des indicateurs Diversité	●	Répartition Hommes-Femmes Pyramide des âges Ancienneté Statuts	Engager une campagne de sensibilisation sur la promotion de la Diversité en 2015 qui sera renouvelée régulièrement
Montant d'achats auprès d'entreprises adaptées: 10000€	◐	Montant des achats auprès d'entreprises adaptées: 5 526€	Collaborer davantage avec des entreprises adaptées. Atteindre un montant de 10 000€ en 2014
Informers nos salariés sur notre procédure stricte de recrutement afin d'exclure toutes formes de discriminations	●	Diffusion de la procédure sur l'Intranet du Groupe et sensibilisation de tous les nouveaux collaborateurs	Poursuivre les participations à des conférences, groupes de discussions, forum sur ces thèmes de lutte contre la discrimination, promotion de l'égalité des chances et de la diversité
<i>Protéger les données personnelles des collaborateurs</i>			
Sensibiliser 100% des collaborateurs	●	Quizz d'information lancé dans le but d'informer les collaborateurs du Groupe sur les bonnes pratiques en matière de protection de données et mesurer ainsi leur degré de connaissance. Taux de réponses justes: 83% sur 49% de participants Groupe.	1 action par semestre Créer un mini guide à destination des nouveaux collaborateurs ou fiches pratiques



Objectifs 2013	Statut	Réalisations	Objectifs 2014
<i>Assurer la sécurité et la santé au travail</i>			
Réduire le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail de nos salariés permanents et nos intérimaires	●	<p>Identification des 4 secteurs les plus accidentogènes sur l'activité de MENWAY Intérim / MENWAY Experts et étudier l'évolution des accidents du travail.</p> <p>Entre 2011 et 2013 sur les secteurs suivants le taux de fréquence et le taux de gravité ont évolué de: Construction: TF : -18% TG : +17% Industrie manufacturière: TF : -38% TG : -76% Transport et de l'entreposage: TF : -31% TG : -124% Commerce: TF : +22% TG : -16%</p> <p>Le nombre d'accidents du travail de nos salariés permanents: En 2011 : 0 En 2012 : 2 En 2013 : 4 En 2014 : 2 Il n'y a eu aucun AT avec arrêt</p>	<p>Mise en conformité des procédures Sécurité au sein des agences</p> <p>Augmenter les audits Sécurité chez nos clients</p> <p>Elaborer des plans d'actions correctifs pour nos clients identifiés comme les plus accidentogènes</p>
<i>Interagir avec nos différentes parties prenantes</i>			
Assurer la satisfaction de nos parties prenantes			<p>Planning de dialogue auprès de nos parties prenantes : diffusion d'un questionnaire de satisfaction</p> <ul style="list-style-type: none">• Clients => fin août 2014• Intérimaires => début 2015• Permanents => fin 2014



Objectif atteint



Objectif partiellement atteint



Objectif non atteint



ENVIRONNEMENT

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

NOTRE ENGAGEMENT

En tant que prestataire de services, notre empreinte environnementale est relativement faible. Néanmoins, nous sommes soucieux de développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement en responsabilisant en priorité tous les employés et managers du Groupe mais aussi en impliquant progressivement l'ensemble de nos parties prenantes.

ACTIONS MISES EN PLACE

Sensibiliser nos collaborateurs au Développement Durable

Au travers d'une carte de vœux pour la nouvelle année 2014, le groupe MENWAY a orienté ses collaborateurs et ses clients vers des zones de reforestation situées au Pérou et en Inde. De cette façon, ils ont pu choisir le type d'arbre souhaité à replanter. Cette action participe à sensibiliser nos parties prenantes sur la préservation de la biodiversité et les conditions de vie de certaines populations. En juin 2014, 628 arbres ont été plantés sur les parcelles choisies, l'objectif est de 1305 d'ici la fin de l'année 2014 (200 en Inde, 1105 au Pérou).

Pendant la période estivale 2013, l'intranet du Groupe a dévoilé chaque jour et de façon ludique, un éco-geste à adopter au bureau.

Exemples d'éco-gestes :

- Privilégiez l'envoi « Lettre verte » ;
- Favorisez les fournitures ayant le « label produits éco-responsables » ;
- Rétrécissez vos marges sur vos documents ;
- N'imprimez que si nécessaire.



Réduire notre empreinte carbone

Après avoir réalisé le bilan des émissions de gaz à effet de serre sur les principales sociétés du Groupe en 2011, il est apparu que les postes « carburant véhicules » et « déplacements domicile-travail » étaient ceux qui émettaient le plus de CO₂. Le Groupe renouvelle donc progressivement son parc automobile en y intégrant des voitures labellisées Eco2. Ce label garantit des critères écologiques tout au long du cycle de vie des véhicules. Sur la période 2011, le groupe MENWAY a émis 419 tonnes équivalent CO₂.

Des actions participatives pour impliquer davantage nos collaborateurs ont été mises en place. Nous les sensibilisons à l'éco-conduite et à l'utilisation des transports en commun. Les conférences téléphoniques sont encouragées dans une optique de réduction des déplacements.

Réduire nos consommations énergétiques et de déchets

Pleinement conscientes de leurs responsabilités, plusieurs entités du Groupe ont mis en place avec l'appui de prestataires partenaires une campagne de recyclage.

Exemples de recyclage :

- Le siège a mis en place un système de recyclage des gobelets plastique, tout en recommandant fortement l'utilisation quotidienne d'une tasse.
- Notre principal site à Paris a recyclé 60kg de papier en 2013 et 247kg en 2014.
- MENWAY Intérim Perpignan a recyclé 200kg de papier en 2014.

Dans la même optique, nous avons mis en place, en accord avec certains de nos clients, un processus de dématérialisation de documents (contrats, factures, appels d'offres et signatures électroniques).

Nous avons fait le choix de remplacer à chaque nouveau besoin, nos équipements de bureau en choisissant des équipements performants et moins énergivores. A titres d'exemples, nous remplaçons les ampoules classiques par des lampes basse consommation, nous avons installé des détecteurs de présence dans les couloirs et avons modifié le débit des chasses d'eau dans les toilettes.

Afin de réduire l'impact que peut avoir l'informatique sur l'environnement notamment sur la consommation d'énergie, le groupe MENWAY adopte une politique Green IT au sein de ses filiales. Nous avons fait le choix d'un nouveau fournisseur en téléphonie pour sa technologie particulière qui permet à chaque téléphone fixe de s'affranchir de son alimentation 220 V (386 lignes téléphoniques). Le parc de téléphonie mobile a été changé par des téléphones recyclables à 95% et des emballages en matériaux recyclés. Nous avons aboli les fax papiers par une solution e-fax (fax to mail). Les photocopieurs dont nous sommes équipés ont une carrosserie en plastique de maïs recyclable et les copieurs couleurs bénéficient d'une technologie à encre solide qui réduit de 80% les quantités d'emballage des consommables. Le Groupe a également diminué sa « ferme » de serveurs informatique de 15 à 5 serveurs.



Impliquer nos fournisseurs et nos clients

Notre engagement porte également sur le partage de valeurs RSE auprès de nos partenaires commerciaux. A ce titre, nous avons par exemple choisi de collaborer avec un prestataire de fournitures de bureau qui propose une prestation intégrant des solutions « Développement Durable » : récupération des cartouches d'encre et des piles usagées de tous nos sites pour recyclage, référencement prioritaire de produits « éco-responsables » dans nos catalogues d'achats de fournitures de bureau.

Dans le but de prolonger ses valeurs d'ouverture, de diversité, d'équité et de développement durable, le groupe MENWAY a en outre, rédigé une charte à destination de ses fournisseurs stratégiques, les incitant à promouvoir et réaliser des actions en faveur de la RSE dans leurs activités. Plus de 80% de ces fournisseurs sont signataires et se sont donc engagés à respecter cette charte.

Nous profitons des cadeaux de fin d'année pour nos clients pour les sensibiliser à différentes causes écologiques.

Exemple : 223 pots de kits à planter ont été offerts en 2013.



Feuille de route environnementale

Objectifs 2013	Statut	Réalisations	Prochains objectifs
<i>Sensibiliser nos collaborateurs au Développement Durable</i>			
Réaliser 1 action de sensibilisation des collaborateurs au Développement Durable	●	Campagne de communication sur les éco-gestes au bureau et sur l'éco-conduite	Organiser une nouvelle opération de sensibilisation aux éco-gestes Diffuser un quizz évaluant les connaissances de nos collaborateurs sur le Développement Durable
<i>Réduire notre empreinte carbone</i>			
Evaluer notre empreinte carbone	●	Un bilan de nos émissions de gaz à effet de serre a été mené. Le groupe MENWAY a émis 419 tonnes équivalent CO2 en 2011	Mettre en place un suivi de la consommation d'essence de l'ensemble du parc automobile
Lancer 2 actions de réduction de nos émissions de CO2	●	Sensibilisation à l'éco-conduite Les conférences téléphoniques sont encouragées plutôt que les déplacements	Diminuer de 5% nos émissions de GES
<i>Réduire nos consommations énergétiques et de déchets</i>			
Mettre en place le tri du papier au siège	●	Le tri du papier a été mis en place dans nos 2 établissements comptant le plus de collaborateurs à savoir le siège à Metz et l'établissement MENWAY à Paris. D'autres agences mettent progressivement en place des actions telle que MENWAY Intérim Perpignan Consommation Papier Groupe MENWAY : -5% entre 2012 et 2013	Recenser toutes nos agences effectuant le tri du papier et engager celles qui ne le font pas à le mettre en place Réduire de 10% la consommation de papier
<i>Impliquer nos fournisseurs et nos clients</i>			
Faire signer 100% de nos fournisseurs stratégiques à notre charte "fournisseurs et sous-traitants" portant sur les engagements Développement Durable	●	80% de nos fournisseurs se sont engagés à respecter ces engagements	Déployer 1 action de sensibilisation auprès de nos clients

Contact

Ce rapport est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur le groupe MENWAY et sa politique RSE et de Développement Durable, ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

■ Le Service Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE)

Jacques VAXELAIRE
Tél. 03 87 16 28 28
jvaxelaire@groupe-menway.fr

■ Pour en savoir plus

Site groupe MENWAY : www.groupe-menway.fr

Sites de nos filiales :

- Altigapharma : www.altigapharma.fr
- MENWAY Intérim : www.menway-interim.fr
- MENWAY Experts : www.menway-experts.fr
- MENWAY Carrières : www.menway-carrieres.fr
- MENWAY Talents : www.menway-talents.fr
- Quatenaire : www.quatenaire.fr

■ Groupe MENWAY

11, rue Pierre Simon de Laplace 57070 METZ
Tél. 03 87 16 28 28
Fax 03 87 32 76 07
contact@groupe-menway.fr