



GROUPE **JLO**

# RAPPORT RSE 2014

.....  
Le Groupe JLO,  
acteur majeur des ressources  
humaines responsables



# [ Sommaire ]

## Mot du Président

5

## 1. Le Groupe JLO

7

1.1 Expert des Ressources Humaines Responsables

7

1.2 Les valeurs du Groupe

9

1.3 Gouvernance du Groupe JLO

10

## 2. La RSE au sein du Groupe

11

Historique de la démarche

11

## 3. Notre engagement social pour des Ressources Humaines Responsables

13

3.1 Un accompagnement de l'ensemble des collaborateur(trice)s

13

3.2 Une politique Santé et Sécurité

18

3.3 Nos engagements Diversité

19

## 4. Notre engagement environnemental pour réduire notre empreinte écologique

27

4.1 Gestion des déchets

27

4.2 Utilisation durable des ressources

28

4.3 Limitation du changement climatique

29

4.4 Protection de la biodiversité

30

## 5. Notre engagement sociétal

31

5.1 Vocation sociale du Groupe

31

5.2 Une politique de partenariat responsable

33

5.3 Politique d'achats responsables

34

5.4 La loyauté de nos pratiques

35

# L'ORGANISATION DU GROUPE

données au 31/12/2014

## Chiffres clés RH

Evolution effectif  
(2012 à 2014)

**+24%**

soit 108 salarié(e)s

Répartition  
Homme Femme :

**63%**

de femmes dans l'effectif

Taux de femmes  
dans l'encadrement

**57%**

Taux de travailleurs  
handicapés

**10,59%**

Insertion

**36%**

de  
recrutements  
de demandeurs  
d'emploi

Moyenne d'âge

**36 ans**

Temps Partiel  
Choisi

**100%**

**7%**  
de  
recrutements  
de public  
senior

## Chiffres clés Données Environnementales

Taux de valorisation\* du papier

**34%**

\*Quantité de papier jeté recyclé

Rejets atmosphériques  
liés aux déplacements professionnels  
par la route

**-15%**

sur un an (1,7 Tonnes de CO<sub>2</sub> par personne)

## [ Mot du Président ]

« Améliorer la qualité de vie au travail des salariés en faisant évoluer le modèle managérial, RH et organisationnel, contribue à développer la performance économique et sociale de l'entreprise », tel est le credo de Jean-Luc ODEYER, Président et fondateur du groupe JLO.



Nous fêtons déjà, en 2015, les 10 ans d'activités du Groupe JLO. Cette décennie nous a permis de structurer un vrai projet d'entreprise responsable intégrant les volets sociaux, sociétaux et environnementaux détaillés au sein de ce premier rapport RSE.

Cette année, nous renouvelons pour la première fois notre engagement à respecter et mettre en œuvre des actions en faveur des principes du Pacte Mondial que nous avons signé le 03 février 2014.

En tant qu'employeur, je suis plus que jamais convaincu du rôle que nous avons à jouer tant en interne qu'en externe sur ces sujets. Vivre la RSE, non pas comme une contrainte légale ou concurrentielle, mais comme un levier de croissance et de performance, voilà la dynamique dans laquelle je m'inscris.

En tant que conseil pour les entreprises et les organisations publiques, je peux témoigner de la valeur ajoutée de telles démarches structurantes permettant de fédérer les équipes, de porter des valeurs et de donner du sens au travail.

Ces 10 ans d'activités nous ont permis d'accompagner de très nombreux clients sur les thématiques de la diversité et de la santé et qualité de vie au travail.

Jean-Luc ODEYER  
Président

## Bref historique de la RSE

On parle aujourd'hui de plus en plus du concept de Responsabilité Sociale des Entreprises. Mais quelle est son origine ?

Il existe plusieurs versions et il est fréquent de trouver différents mouvements ou courants jugés comme fondateurs de la RSE telle qu'on la connaît aujourd'hui.

Le concept de RSE apparaît dès les années 60 dans la littérature consacrée aux entreprises mais ne prend son essor qu'à partir des années 90 :

- > **1976** : Principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales
- > **2000** : Global Compact, pacte mondial lancé par l'ONU
- > **2007 - 2010** : Processus Grenelle Environnement
- > **2010** : Norme internationale ISO 26000 Responsabilité Sociétale des Organisations
- > **2011** : Communication commission européenne du 25/10/2011 « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 ».

Dans son livre vert de 2001, l'Union Européenne définit la RSE comme « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement **satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables**, mais aussi aller au-delà et investir «davantage» dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ».

Ainsi, ce rapport a pour objectif de mettre en évidence les engagements du Groupe JLO sur les différentes thématiques de la RSE.



# 1. [ Le Groupe JLO ]

## 1.1 Expert des Ressources Humaines Responsables

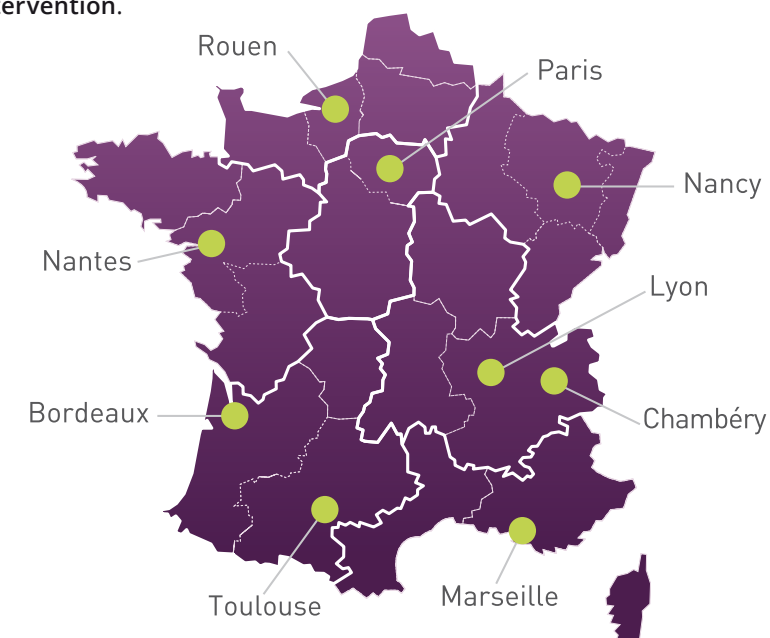
Le Groupe JLO est un acteur majeur du développement des ressources humaines responsables et de la qualité de vie au travail. Avec l'appui de ses consultants experts, il accompagne les entreprises et les établissements publics dans leurs évolutions.

Ses missions sont de :

- > Porter une vision et un projet Ressources Humaines Responsables comme levier de croissance et de performance
- > Porter la diversité et la santé au travail au cœur de l'entreprise
  - Par l'amélioration de la QVT
  - Par le développement de l'employabilité
- > Développer les bonnes pratiques managériales
- > Accompagner l'évolution des organisations et la conduite du changement
- > Améliorer la performance individuelle et collective
- > Faciliter le dialogue social et les relations sociales

Le développement du Groupe JLO est particulièrement important depuis sa création (passage à près de 110 collaborateur(trice)s en un peu plus de 9 ans, et les perspectives de croissance dans les prochaines années sont importantes.

La stratégie de développement du Groupe JLO est centrée sur les clients grands comptes ayant des établissements sur l'ensemble du territoire national. Notre implantation sur 9 agences (Paris, Lyon, Chambéry, Nantes, Nancy, Rouen, Marseille, Bordeaux et Toulouse), garantit une proximité territoriale ainsi qu'une optimisation des coûts et des délais d'intervention.



Parce que le Groupe JLO est convaincu :

- > que l'excellence, la richesse des équipes dans le monde professionnel, passent par la diversité et que le multiculturalisme et l'égalité femmes-hommes sont sources d'enrichissement des équipes,
- > qu'une politique d'emploi des travailleurs handicapés pertinente constitue un levier d'action majeur pour améliorer la performance globale de l'entreprise,
- > que la prise en compte de la santé au travail améliore la santé de l'entreprise,
- > qu'une bonne gouvernance des Ressources Humaines est juste lorsqu'elle est responsable.



Le Groupe JLO propose une offre de services complète quels que soient la maturité et l'état d'avancement du projet : des premières questions sur l'opportunité et la faisabilité de la mise en place dudit projet, à la définition et la signature d'un accord sur une des thématiques des ressources humaines responsables, à l'application des termes de l'accord et de son suivi.

Dans le but d'étoffer son offre, de la structurer et de la rendre plus cohérente, le Groupe s'appuie sur ses 4 entités, à la fois complémentaires et distinctes :

> **JLO Conseil** : conseil et accompagnement dans la mise en place de politiques de Ressources Humaines Responsables et de Qualité de Vie au Travail.

L'activité de la structure est axée sur les thèmes du handicap, de la diversité ainsi que sur la santé et qualité de vie au travail.

> **JLO Emploi** : accompagnement individuel, maintien dans l'emploi des salariés et agents des structures privées et publiques.

JLO Emploi est aujourd'hui un acteur majeur :

- du recrutement de travailleurs handicapés
- du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap ou en difficultés professionnelles
- de la prévention de la désinsertion professionnelle
- de l'évaluation individuelle (bilan professionnel, bilan de compétences, ...)
- de l'accompagnement individuel : + de 30 consultants experts du maintien dans l'emploi et de l'évaluation

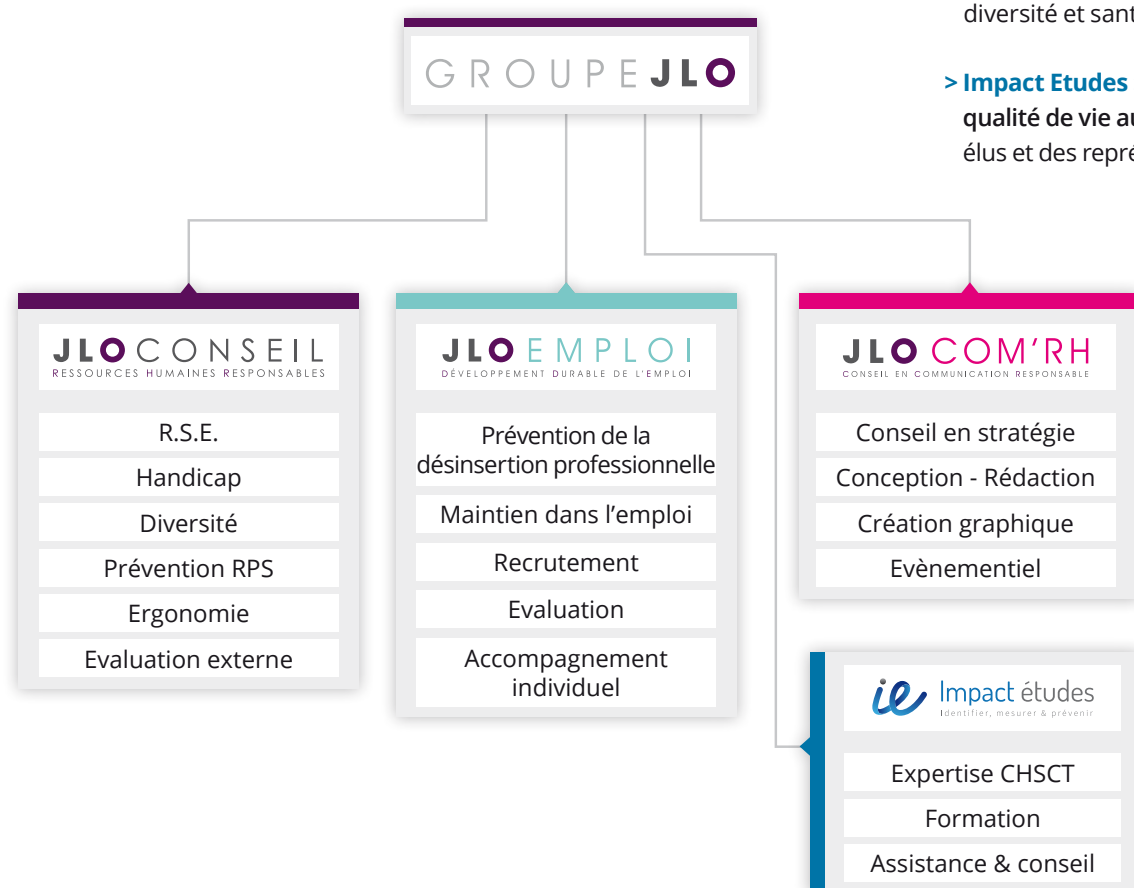
> **JLO Com'RH** : conseil en développement des stratégies de communication RH et RSE.

L'objectif étant d'accompagner les entreprises dans la définition de leur stratégie de communication, la mise en œuvre de leur plan d'actions et la production des outils de communication en ressources humaines, handicap, diversité et santé au travail.

> **Impact Etudes** : conseil en santé et qualité de vie au travail à destination des élus et des représentants du personnel.

## 1.2 Les valeurs du Groupe

Les valeurs partagées et portées par chacun(e) des collaborateur(trice)s du Groupe JLO, forment une culture commune visant à garantir la qualité des relations interpersonnelles et du bien travailler ensemble.



### 1.3 Gouvernance du Groupe JLO

Afin de préparer les évolutions du Groupe et piloter les activités, les dirigeants du cabinet JLO Conseil se sont entourés de compétences complémentaires.

Le cabinet a connu des phases de croissance régulières lui permettant ainsi de structurer progressivement son schéma organisationnel.

En complément des deux dirigeants associés, chaque périmètre est aujourd'hui piloté par un(e) directeur(trice) ayant de larges compétences (management, définition de la stratégie de l'activité, pilotage de l'activité, management des équipes, développement des partenariats).

**LE COMITÉ STRATÉGIQUE**, qui se réunit 2 fois par mois, est composé, au-delà de son président, de 5 directeurs(trices) opérationnel(les) intervenant au sein des filiales et de 3 managers fonctionnel(les) à savoir le Secrétaire Général, le Directeur du Développement et la Responsable RSE. Les membres du comité sont issus pour 87% d'entre eux d'une promotion interne. Les femmes sont quant à elles représentées à 38%.

**Les missions du Comité Stratégiques sont :**

- > **Définir la stratégie** du Groupe JLO et le programme RSE
- > **Garantir l'exécution de la politique générale**
- > **Valider les plans d'actions** associés au business plan par activité

**LE COMITÉ MANAGÉRIAL** est composé de 30 collaborateur(trices) dont 57% de femmes.

Le choix fait par les dirigeants du cabinet a été de **mettre en place des responsables d'activité par filière métier** et si possible par agence en fonction de la taille de celle-ci.

**Les missions du comité managérial sont de :**

- > **Partager la stratégie RSE** du Groupe JLO à travers sa culture et ses valeurs communes
- > **Informar de la performance** économique, commerciale et sociale du Groupe JLO et des activités
- > **Développer une vision transversale** de notre activité
- > **Mettre en œuvre un référentiel managérial responsable commun**

**LE SERVICE RSE**, sous le management direct du Président du Groupe JLO, assure le pilotage de la démarche validée par les membres du Comité Stratégique et relayée auprès du Comité Managérial.

**Le service RSE a pour missions de :**

- > **S'assurer que les enjeux sociaux et environnementaux** sont pris en compte dans la stratégie du Groupe JLO
- > **Promouvoir la politique RSE** en interne et auprès de parties prenantes
- > **S'assurer de la pertinence des outils** de mesure de notre politique RSE

## 2. [ La RSE au sein du Groupe ]

De par sa vocation à contribuer à la performance économique & sociale des organisations par des politiques de ressources humaines responsables – RHR, le Groupe JLO s'est engagé dans une démarche sociale et sociétale, qui s'est notamment accompagnée de la signature de chartes et labels.

Une réelle politique de ressources humaines responsables est menée depuis l'arrivée des premiers collaborateur(trice)s. Dès février 2009, le cabinet JLO Conseil, a signé la Charte de la Diversité, puis celle de la Parentalité en juillet 2011. Fin 2011, les dirigeants associés ont souhaité s'engager dans une **dynamique de certification** et ont donc entamé les démarches visant à l'**obtention des labels Diversité et Égalité Professionnelle**.



> **Le label Diversité** délivré en octobre 2012 par l'AFNOR pour récompenser le travail mené tant en interne qu'en externe sur les sujets de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances



> **Le label Égalité professionnelle** délivré en juillet 2013 par l'AFNOR et son extension au périmètre du Groupe JLO en décembre 2014



Par courrier en date du 03 février 2014 adressé au Secrétaire-Général de l'O.N.U., le Groupe JLO s'est engagé à **soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies** concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Cette lettre nous engage à :

**Prendre des mesures en lien avec les 10 engagements,**

**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.

**Droit 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 les 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. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
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.

*Afin de faire le lien entre les thèmes abordés dans ce rapport et les 10 principes du Global Compact, il est nécessaire de se référer à la table des correspondances (voir à la fin du rapport).*







Le 14 mai 2014, le Groupe JLO a signé à la Mairie de Paris la Charte pour l'engagement LGBT de l'Autre Cercle

rejoignant ainsi les 16 premières entreprises signataires.

Au regard des enjeux portés par les convictions des dirigeants associés, le pôle R.S.E. a ainsi été créé en avril 2013. Il s'inscrit dans une démarche totalement volontariste et est en lien étroit avec notre stratégie de Ressources Humaines Responsables.



### 3. [ Notre engagement social pour des Ressources Humaines Responsables ]

De par ses engagements et son cœur de métier, le Groupe JLO se doit d'être exemplaire vis-à-vis de ses collaborateurs(trices) et ce tout au long de leur parcours professionnel. De par ses actions, le Groupe JLO doit être en mesure de favoriser le bien-être au travail de ses collaborateurs(trices).

#### 3.1 Un accompagnement de l'ensemble des collaborateurs(trice)

##### A/ Le process de recrutement

Particulièrement attaché à la complémentarité des profils et à la richesse de la diversité, le Groupe JLO a toujours souhaité recruter, intégrer et fidéliser des compétences variées :

- > **Formation** : spécialistes ressources humaines, juristes, ergonomes, sociologues, psychologues du travail, spécialistes du handicap, spécialistes communication, ...
- > **Parcours professionnels** : la plupart de nos collaborateurs(trices) ont eu des expériences opérationnelles en entreprise (grands comptes ou PME) ou au sein d'associations.

Cet engagement se traduit par un effectif composé au 31/12/2014 de **98% de collaborateur(trice)s en CDI**.

Afin d'assurer la promotion de l'égalité des chances et de la diversité au sein de même de son process de recrutement, le Groupe JLO :

- > sensibilise et forme ses collaborateurs(trice)s à la lutte contre les discriminations,
- > diversifie les canaux de diffusion (APEC, Pôle Emploi, Force Femmes, Ikwo...),
- > participe à de nombreux salons et forums afin d'attirer de nouveaux talents,
- > refuse, pendant toute la phase de sélection, 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
- > veille à assurer la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers de candidatures durant toutes les étapes du recrutement.

De nombreux outils internes visant à garantir la traçabilité de chaque étape du recrutement et prévenir ainsi tout risque de discrimination ont été élaborés par le service RSE (grille d'évaluation, double lecture des fiches de poste, entretiens menés par à minima 2 managers de sexe différent...).

En 2015, le Groupe JLO s'engage à poursuivre le même niveau d'exigence et prévoit de sensibiliser ses managers au process de recrutement responsable.





B/ Parcours du/de la collaborateur(trice)

Le Groupe s'inscrit dans une **logique de développement de l'employabilité** dès l'intégration des salarié(e)s. L'accès aux formations permet aux salarié(e)s d'**enrichir leurs compétences** tout en développant une **culture de mobilité interne**. Il s'agit là d'un enjeu stratégique au sein du Groupe JLO.

SON INTÉGRATION :

Au-delà du service RSE, la réussite du parcours d'intégration repose sur **l'investissement et la collaboration de différents acteur(trice)s internes** dont la mission est de présenter aux nouveaux embauché(e)s : le Groupe JLO, ses valeurs, son offre de services, ses équipes et ses outils.

Le parcours d'intégration, planifié sur trois jours et se déroulant au siège du Groupe JLO, débute par **une présentation des engagements RSE** du Groupe et se termine par une **journée de sensibilisation à la Diversité et l'Egalité Professionnelle**, module animé par l'une des deux référentes diversité internes.

Lors de son accueil, le(la) nouveau(elle) collaborateur(trice) se voit remettre un **kit d'intégration** comportant, notamment, quatre guides qui ont été **élaborés selon un mode participatif** à savoir :

- > Guide du savoir vivre ensemble
- > Guide du communicant numérique
- > Charte du management
- > Charte de déontologie

La qualité du parcours d'intégration est par la suite évaluée par le(la) collaborateur(trice) via un **rapport d'étonnement** transmis par le service RSE et qui donne lieu à la **mise en place d'un plan d'actions**.

En 2014, 100% de nos collaborateur(trice)s ont bénéficié d'un parcours d'intégration, niveau que le Groupe JLO souhaite maintenir en 2015.

SON ACCÈS À LA FORMATION :

Face à l'évolution de nos thématiques et à l'accroissement de la concurrence, le Groupe JLO doit être en mesure de faire face à un savoir-faire, une flexibilité et une capacité d'adaptation accrues afin de **continuer à être identifié comme le spécialiste des Ressources Humaines Responsables**.

La formation constitue un des moyens pour y parvenir. Au service de notre développement, elle s'intègre désormais en termes d'investissement dans le capital humain.

Le Groupe JLO a pu proposer des **actions de formation à près de 95% de ses salarié(e)s** représentant un volume de 2 120 heures en 2013 et 2 715 heures en 2014 sur des thématiques telles que la Diversité, le Handicap psychique ou encore le « Management Responsable », cycle de 6 jours destiné aux membres du Comité Managérial.

Nos actions vont bien au-delà de l'obligation légale et traduisent un engagement fort du Groupe en matière de développement des compétences via la mise en place de période de professionnalisation, l'accès au DIF, VAE...

	Effort Formation	Nb d'heures de stage	Effort Formation	Nb d'heures de stage
	Imputable 2013		Imputable 2014	
GROUPE JLO	4,1%	2 120 h	4,53%	2 715 h

Les années 2015 et 2016 seront marquées par la **mise en place de l'entretien professionnel mené par la responsable RSE** avec chaque collaborateur(trice) du Groupe. Cet entretien aura pour vocation, au-delà de la mise en conformité avec la loi, de :

- > constituer un outil opérationnel permettant de **vérifier si l'employabilité du (de la) salarié(e) est assurée** et à défaut de mettre en place des actions correctives
- > **sortir du quotidien et prendre du recul pour faire le point avec le(la) salarié(e) sur ses aptitudes professionnelles**, ses besoins en formation et ses perspectives d'évolutions professionnelles
- > **rendre le(la) salarié(e) acteur(trice) de son évolution professionnelle** et l'informer sur les moyens de partir en formation...





#### SA CARRIÈRE :

Dans le cadre de nos engagements sociaux, les dirigeants associés ont fait le choix de favoriser et de valoriser la mobilité interne et/ou géographique ainsi que de promouvoir l'évolution interne.

Ainsi, **plus de 50% des managers sont issus de la promotion interne** au sein des différentes structures du Groupe JLO.



Plusieurs outils ont été mis en place afin d'accompagner au mieux chaque collaborateur(trice) dans son parcours professionnel :

- > l'entretien à mi-période d'essai, permettant un 1<sup>er</sup> bilan de la prise de poste
- > l'entretien de période probatoire suite à une évolution interne
- > l'entretien mensuel permettant de faire un point régulier sur le niveau d'atteinte des objectifs et d'identifier les actions à mener
- > l'entretien annuel d'évaluation des compétences formalisant le bilan de l'année écoulée et les orientations à venir
- > des entretiens spécifiques en lien avec les étapes clés de la vie (entretien de reprise d'activité, entretien de 2<sup>nd</sup>e partie de carrière...)

Le Groupe JLO tient à ce que chaque collaborateur(trice) bénéficie de **retours clairs et précis quant à ses performances et ses pistes d'amélioration**.

En 2014, 100% des collaborateur(trice)s ont bénéficié d'un entretien annuel avec leur manager.

Le rôle du Manager est donc essentiel et ce, à chaque étape de la carrière de ses collaborateur(trices).

En 2015, les Managers du Groupe JLO sont d'ailleurs objectivés sur leur conduite d'un management responsable.

#### GESTION DE L'ABSENTÉISME

Taux d'absentéisme maladie	
2013	3,80%
2014	2,75%

Afin d'accompagner les collaborateur(trice)s du Groupe à chaque étape de leur parcours de vie, deux types d'entretien ont été mis en place au sein du Groupe JLO :

- > l'entretien de reprise d'activité, planifié à partir de 15 jours d'absence entre la manager et son (sa) collaborateur(trice)
- > l'entretien de reprise RSE, planifié entre la Responsable RSE et le(la) collaborateur(trice) au-delà de 2 arrêts au cours de l'année civile.

Ces entretiens de retour, réalisés dans le plus strict **respect du secret médical**, doivent permettre de mieux cerner **les motivations de l'absentéisme et de préparer le retour du(de la) salarié(e) au sein du collectif de travail**.

Ils doivent être menés avec l'objectif de **mieux comprendre les problèmes vécus par le(la) salarié(e) et d'instaurer un meilleur dialogue**. C'est l'occasion de discuter de ce qui ne va pas et qui a pu conduire à l'absence : surcharge répétée de travail, problèmes de santé, mauvais état d'esprit au sein du collectif, problèmes personnels, etc.

Afin de sensibiliser l'ensemble des équipes aux impacts de l'absentéisme, une information annuelle sur le coût de l'absentéisme est présentée à nos IRP puis relayée aux équipes via les comptes-rendus sur notre intranet.

Le Groupe JLO souhaite maintenir un **taux d'absentéisme inférieur à 3% sur l'année 2015**. Les managers vont être sensibilisés via le module « Management Responsable » à la nécessité de mener des entretiens de reprise d'activité. L'entretien RSE va également être déployé à l'ensemble des structures du Groupe.

#### C/ Avantages sociaux

L'ensemble des avantages sociaux que nous proposons à nos collaborateur(trice)s ont pour vocation à **contribuer à leur bien-être ainsi qu'à celui des membres de leur famille**.

La création d'une U.E.S (Unité Economique et Sociale) a ainsi permis de **garantir le même niveau d'avantages sociaux entre les collaborateur(trice)s** de chaque structure et ce, sans impact du seuil d'effectif dont :

- > **Un accord de participation**, dont l'enveloppe est répartie de manière uniforme entre chaque collaborateur(trice) au prorata du temps de présence. Chaque collaborateur(trice) a la faculté de percevoir directement les sommes ou de les placer sur un Plan Epargne Groupe ou Plan Epargne Retraite Collectif
- > **Un régime Frais de Santé-Prévoyance familial** intégrant notamment un service action sociale permettant d'accompagner les salarié(e)s en difficultés
- > **Une Adhésion à la caisse du Logement** volontaire pour 2 de nos structures, qui au-delà des prestations d'accompagnement est en mesure de proposer un diagnostic individuel à chaque salarié(e)s rencontrant un incident de vie



#### D/ Dialogue social au sein du Groupe

Le Groupe JLO encourage le **dialogue social** et est convaincu qu'un **échange structuré est un levier d'amélioration de la vie en entreprise**. La reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale a aussi permis à chaque structure du Groupe d'être représentée au sein des Instances Représentatives du Personnel.

Ainsi, la **Délégation Unique du Personnel** de l'U.E.S JLO dont les 7 membres ont été élus en décembre 2013, succède aux 2 Délégués du Personnel élus en 2011. Ils ont à la fois un rôle de Délégués du Personnel et de Comité d'Entreprise.

**Un CHSCT a également été mis en place** en Février 2014, composé de 3 collaborateur(trice)s.

Les élus, chacun(e) salarié(e) de l'une des structures du Groupe, **représentent ainsi plusieurs métiers, activités et agences**. En 2014, les membres des Instances Représentatives du Personnel ont été sollicités en tant que parties prenantes des projets du Groupe :

- > Membre du Comité de suivi Diversité et Egalité Professionnelle
- > Membre du Comité de Pilotage du Document Unique
- > Référentes Diversité en charge de la cellule d'écoute interne

Les membres titulaires et suppléants de la Délégation Unique du Personnel ont tous suivi une formation destinée à **mieux appréhender leur nouvelle mission**.

En février 2015, les membres du CHSCT suivront un module de formation de 3 jours dont l'objectif est de les faire progresser sur leur périmètre d'intervention.

Le Groupe JLO prévoit également de convier les membres de la Délégation Unique du Personnel à la formalisation d'un plan d'actions senior.

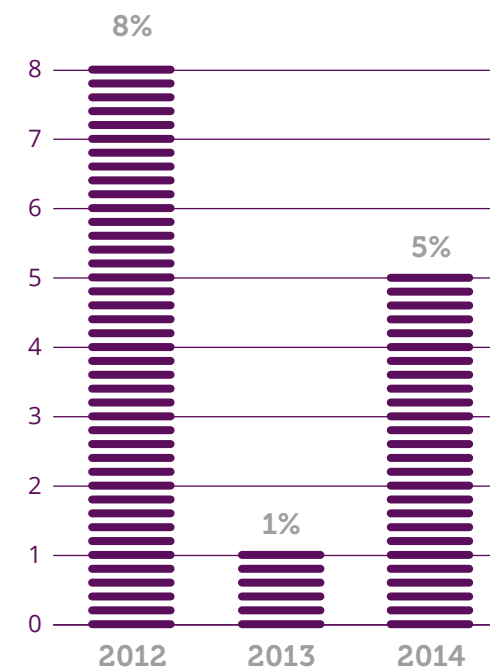


### 3.2 Une politique Santé et Sécurité

Dans le cadre de son développement national, le Groupe JLO a initié début 2014 une démarche globale de prévention des risques en matière de Santé et Sécurité.

Les moments forts de cette démarche ont été :

- > La mise en place du **CHSCT** et d'un **réseau de référents Santé & Sécurité** pour chaque agence du Groupe JLO
- > L'évolution du **Document Unique** et programme annuel de prévention avec l'intégration de toutes les agences et entités du Groupe JLO
- > La nomination et formation de **Sauveteurs Secouristes du Travail** au sein de chaque agence
- > La mise en place d'une **gestion nationale des contrôles périodiques** (incendie, électrique)
- > La poursuite de la dotation d'équipements dans les agences destinés à **prévenir la santé et la sécurité** des collaborateurs du Groupe JLO : *matériel d'aménagement de poste, matériel ergonomique, bases de travail, kit EPI (chaussures sécurité, gilet fluo, lunettes de protection, bouchons d'oreilles), matériel de premier secours ...*
- > La réalisation ponctuelle de **communications internes sur la prévention des risques** via l'intranet et au travers de courriers.



Nombre d'Accidents du Travail / Effectif

En 2014, le Groupe JLO a comptabilisé :

- > 6 accidents déclarés avec et sans arrêt (ce qui correspond à un ratio « nombre d'accidents / effectif » de 5%), avec 12 jours d'arrêt de travail au total, principalement liés à des accidents de la route ou des chutes.
- > **Aucune maladie professionnelle.**

Le Groupe JLO s'engage pour 2015 à poursuivre sa démarche de prévention par :

- > La mise en place pour les nouveaux arrivants d'un **module de sensibilisation** et d'un **Guide de Bonnes Pratiques** en matière de Santé et Sécurité (qui sera également diffusé à tout le personnel)
- > La **formation à la Sécurité Incendie et Manipulation des extincteurs** pour l'ensemble des agences
- > La **réduction du nombre d'accidents du travail** (Objectif ratio « nombre d'accident / effectif » < 5% en 2015).

### 3.3 Nos engagements Diversité

#### A/ Une politique interne structurée

**DES INSTANCES DE SUIVI PILOTÉ PAR LE SERVICE RSE**  
(cf. tableau ci-contre)

**DES OUTILS DÉDIÉS À L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE NOTRE POLITIQUE**  
Afin de mesurer la pertinence des actions, plusieurs outils de suivi ont été élaborés :

- > **Bilan Quantitatif Annuel** reportant une analyse chiffrée des process RH (recrutement, intégration, formation, gestion des carrières...) par public cible (homme-femme, parentalité, junior/senior, travailleurs handicapé(e)s)
- > **Grille d'analyse des risques**, permettant d'identifier les principaux risques de discrimination par process et ce, à partir d'indicateurs de cotation permettant notamment d'évaluer l'efficacité des outils de maîtrise mis en place

> **Tableau de bord Diversité et Égalité** permettant notamment le suivi des process et outils RSE

> **Tableau de suivi des recrutements** identifiant les canaux de diffusion, le nombre de CV reçus et le nombre d'entretiens réalisés par genre

> **Rapport de Situation Comparée hommes - femmes**

> **Questionnaire annuel** diversité et égalité professionnelle, permettant d'évaluer la perception des salarié(e)s quant aux engagements diversité et égalité professionnelle du Groupe JLO

L'ensemble de ces outils nous permet ainsi de **suivre notre plan d'actions** et d'**identifier les pistes d'interventions prioritaires** par année.

#### Des instances de suivi de la politique diversité piloté par le service RSE

##### Commission de suivi annuel

(Président, Directeur Activité Diversité, Responsable RSE, Référentes Diversité, membres de la DUP)

- > Présentation du bilan annuel à l'équipe projet
- > Revue des process RH
- > Partenariat
- > Point sur l'avancement du plan d'actions
- > Ajustement du plan d'actions

##### Commission de rémunération

(Président, Secrétaire Général, Responsable RSE)

- > Valide les augmentations et promotions professionnelles en respect du principe d'égalité de traitement

##### Réunion de reporting

(Responsable RSE, chargé(e)s de l'administration du personnel, acteur(ice)s internes)

- > Mise à jour des données semestrielles
- > Suivi des actions diversité spécifiques
- > Optimisation du suivi des indicateurs dans le process interne

##### Réunion Référent(e)

(Responsable RSE, Référents Diversité)

- > Etat d'avancement du plan d'actions
- > Points sur les réclamations ou plaintes éventuelles
- > Pistes d'amélioration

##### Réunion exceptionnelle

(Référents Diversité, Responsable RSE)

- > Sur sollicitation de la cellule d'écoute, d'un manager ou d'un membre de la DUP, organisation d'une réunion exceptionnelle en cas de dysfonctionnement grave et avéré







En 2014, les actions prioritaires qui ont été identifiées sont :

- > Le développement de **partenariats** avec notamment IMS, Allô Discrim....
- > **La formation au management responsable**
- > La formation des équipes diversité
- > La campagne d'**information des fournisseurs** sur nos engagements
- > La diffusion d'**un rapport d'étonnement** à tout(e) nouvel(le) embauché(e)
- > La signature de la **Charte d'engagements LGBT** de l'Autre Cercle
- > Maintien d'**un taux d'emploi** ≥ à 6%
- > Développement de l'accueil de stagiaires
- > **L'anticipation des carrières professionnelles** et le maintien dans l'emploi des seniors

#### UNE CELLULE D'ÉCOUTE

Dans le cadre de notre engagement en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations, le Groupe JLO a mis en place une **cellule d'écoute** qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL. Ce service traite des réclamations internes portant sur des discriminations supposées ou avérées. Les 2 référents internes en ont la responsabilité et sont joignables par email (adresse dédiée) ou par téléphone.

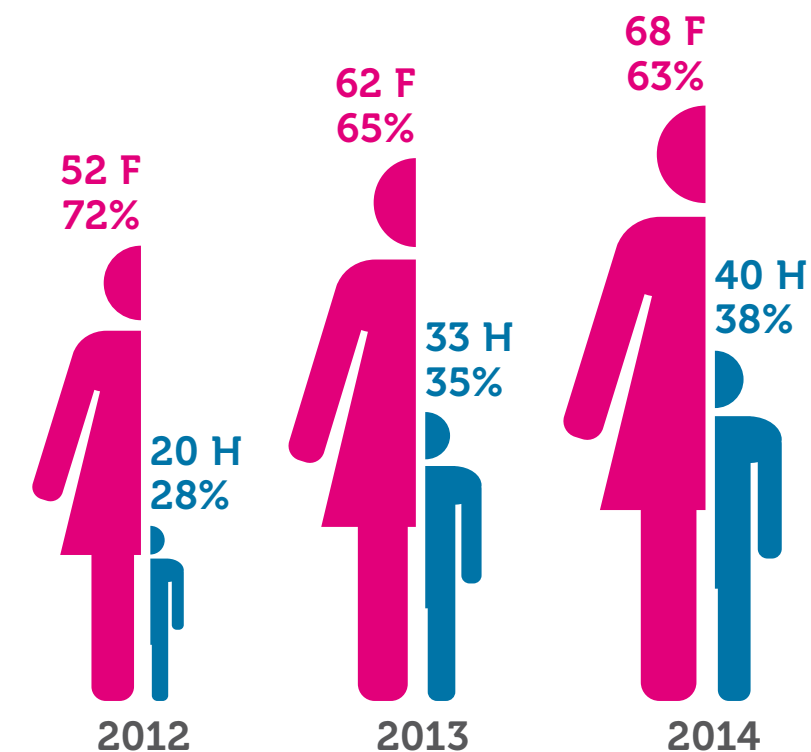
#### B/ L'Egalité Professionnelle

Le Groupe JLO s'engage à valoriser l'égalité professionnelle, en tant qu'**enjeu capital** permettant de bénéficier d'une mixité de profils, facteur d'**équilibre social** et d'**efficacité économique**.

La signature du **Plan d'Egalité Professionnelle** le 6 Mai 2014, au-delà de la Charte de la Parentalité et du Label AFNOR témoigne de la **volonté d'instituer une politique R.S.E innovante** sur cette thématique.

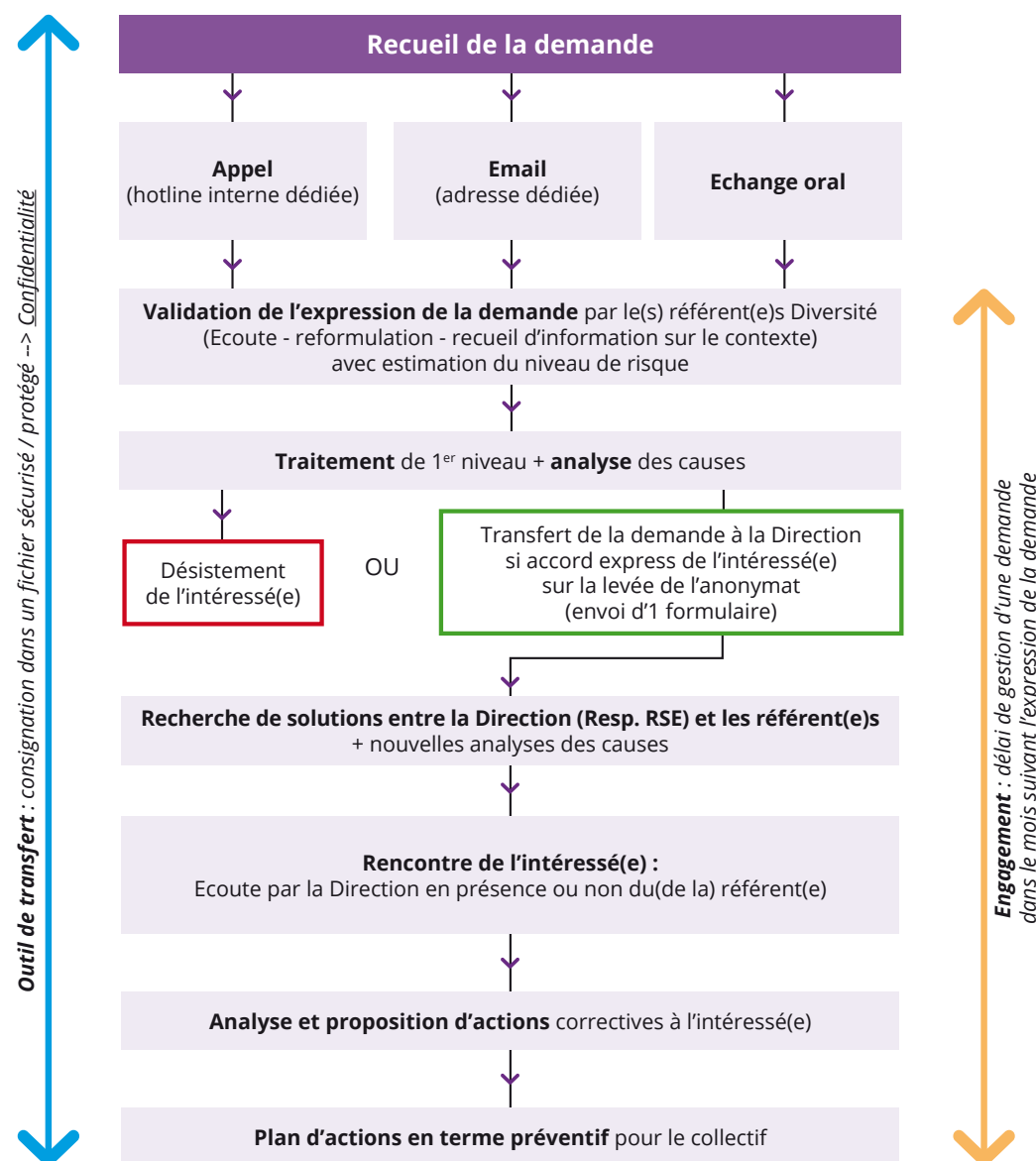
Les grands principes directeurs de notre politique, applicables aux femmes et aux hommes du Groupe sont :

- > Le respect du principe d'**égalité de traitement** dans nos process RH
  - Recrutement – Accueil – Intégration
  - Gestion des carrières – Formation
- > La **sensibilisation** de l'ensemble des équipes aux principes d'**Egalité Professionnelle**
- > La **garantie d'une mixité** au sein des différents métiers du Groupe et des instances dirigeantes
- > La **prise en compte de la parentalité** au sein du Groupe
  - **Congés maternité, adoption et/ou congé parental d'éducation** :
    - Information sur les droits et démarche de la collaboratrice par le service RSE dès la déclaration de grossesse



Focus données sociales : répartition femmes/hommes dans l'entreprise

- Possibilité d'aménagement du temps de travail (après avis du médecin du travail sur la base du dossier médical)
- Autorisation d'absences rémunérées pour assister aux examens médicaux obligatoires
- Entretien de reprise d'activité avec le manager afin de préparer la réintégration notamment en termes d'accès à la formation
- **Congés paternité, adoption et/ou congé parental** :
  - Information sur les droits et démarche du collaborateur par le service RSE
  - Autorisations exceptionnelles d'absences afin de pouvoir assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman
- Organisation des réunions et sessions de formation dans des **créneaux horaires permettant la conciliation vie privée/vie professionnelle** (en privilégiant les conférences téléphoniques, la régionalisation des équipes)



Process de la cellule d'écoute



- Périodes d'absence pour congé maternité, d'adoption et paternité considérées **comme du temps de travail effectif** pour la répartition de la participation
- Autorisations d'arriver dans la matinée, à l'occasion de la rentrée des classes, pour les parents d'enfant(s) scolarisé(s) en école primaire

> **Le dispositif de temps partiel choisi**

- Les collaborateur(trice)s du Groupe JLO, dans le cadre de leur parentalité ou pour tout autre motif, peuvent faire une demande motivée de passage à temps partiel auprès de leur manager. Cette demande sera ensuite étudiée en concertation avec le service RSE. Une réponse sera apportée dans un délai d'un mois maximum.

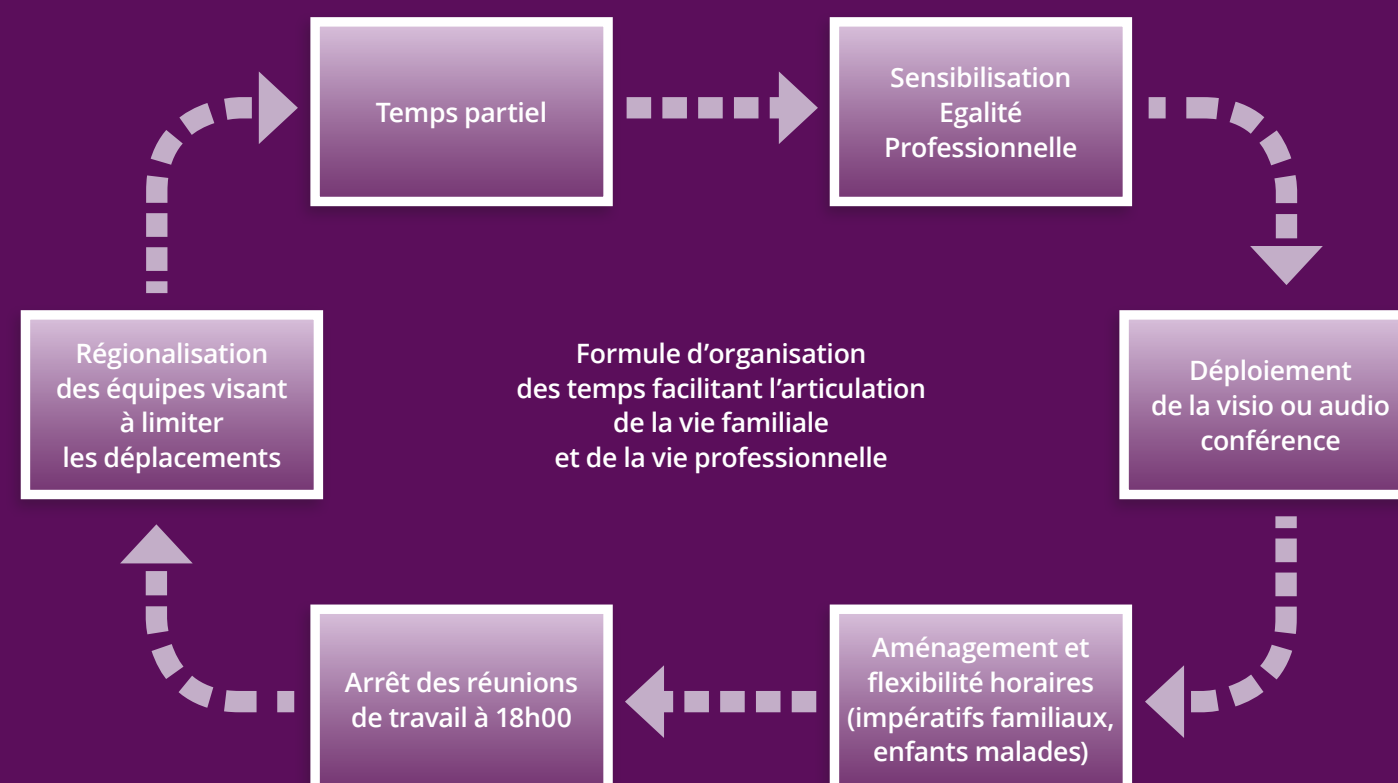
> Pour chaque naissance un bon cadeau de 90€ est offert.

L'ensemble des demandes à temps partiel sont acceptées au sein du Groupe. Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient d'un accès à la formation, promotion, mobilité interne... au même titre que les salarié(e)s à temps plein.



## Bilan des actions sur l'égalité professionnelle - Plan d'action 2015

	OBJECTIF EVOLUTION	MOYENS	INDICATEURS	2012	2013	2014
EGALITE PROFESSIONNELLE	Renforcer la mixité des emplois pour 100% des Activités de l'U.E.S	Dans le cadre du recrutement ou de la mobilité professionnelle, porter attention particulière aux candidatures de femmes/d'hommes sur les métiers à forte dominance féminine/masculine	Activité genrée	2	1	1
	Assurer un meilleur équilibre des hommes et des femmes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion d'un recrutement en maintenant un niveau de recrutement d'au moins 40% d'hommes	Assurer que pour 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes en confiant à une personne autre que son rédacteur le soin de vérifier	% de recrutement H	39%	43%	48%
	Sensibiliser 100% des collaborateur(trices) à l'égalité professionnelle	Planifier des sessions de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateur(trice)s	% de personnes sensibilisées	0%	88%	92%
	Maintenir l'égalité d'accès à la formation H/F dans les mêmes proportions	Garantir que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation, quels que soient leur statut, leur sexe, âge et niveau de formation	Répartition des formations par sexe	H 85% F 67%	H 85% F 81%	H 82% F 81%





### C/ Les mesures prises en faveur des travailleurs handicapés

De par son cœur de métier, le Groupe met tout en œuvre afin de **favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap** et ce, par la mise en œuvre de différentes actions :

- > **le recrutement** de salarié(e)s en situation de handicap avec diffusion d'offres sur notre site [ikwol.fr](http://ikwol.fr)
- > **la sensibilisation** des collaborateur(trice)s au handicap
- > **le maintien** dans l'emploi par des mesures d'aménagement de poste
- > **une politique d'achats responsables** privilégiant la sous-traitance auprès d'E.A/E.S.A.T

L'ensemble de ces démarches permet ainsi au Groupe JLO de déclarer un taux d'emploi > 6% et ce, depuis sa création.

#### BILAN 2014 :

- > recrutement de 2 collaborateurs en situation de handicap
- > 2 nouvelles reconnaissances en interne
- > 4 mesures d'aménagement de poste (prothèse auditives, siège ergonomique, véhicules...)
- > 2 aménagements d'horaires

En 2015, le Groupe JLO souhaite, au-delà du maintien d'un taux d'emploi > 6%, sensibiliser l'ensemble des équipes au handicap psychique.

	DONNÉES 2012	DONNÉES 2013	DONNÉES 2014
Effectifs assujettis consolidés	68	88	103
Obligation d'emploi consolidée	3	4	4
Nombre de travailleurs handicapés déclarés sur DOETH (hors stage)	6	9	12
Unités bénéficiaires – emploi direct	3,84	6,19	9,81
Unités bénéficiaires – stagiaires	/	/	/
Unités bénéficiaires – sous-traitance	2,63	2,19	1,10
Taux d'emploi	9,51%	9,55 %	<b>10,59%</b>
Objectif	Taux d'emploi > 6%		

**ikwol.fr**  
Site de recrutement des personnes en situation de handicap créé par JLO Emploi.



### D/ La lutte contre l'homophobie

Dans le cadre de sa démarche de lutte contre toute forme de discrimination, le Groupe JLO est signataire de la Charte LGBT de l'Autre Cercle depuis le 14 Mai 2014.

Par cette Charte, les entreprises ou organisations signataires s'engagent à :

1. Créer un **environnement inclusif** pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT
2. Veiller à une **égalité de droit et de traitement** entre tous(-tes) les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre
3. **Soutenir** les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

**4. Mesurer les avancées** et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général. **Le Groupe JLO s'engage donc à prévenir l'homophobie** en vérifiant que les procédures RH ne sont pas discriminantes mais aussi à communiquer pour **faire évoluer les comportements**. L'équité de traitement, la valorisation des individus et de leurs compétences quelles que soient leurs différences, représente un enjeu de bien-être au travail et de performance pour l'entreprise.

Dans ce cadre, dès 2015, le Groupe va soumettre ses process RH au « quick scan », 1<sup>er</sup> outil de diagnostic permettant à l'employeur de mesurer s'il est gay-friendly dans sa politique RH.

### E/ La politique senior

En tant qu'employeur socialement responsable, **le Groupe JLO tend à se montrer exemplaire en matière de gestion des âges**. Nos équipes le reflètent bien, avec une diversité de salariés appartenant à des générations variées. Il est établi que gérer l'ensemble des générations au travail est **source d'efficacité, de performance, de cohésion, de prévention et d'emploi**. En 2014, les seniors représentaient **15% de l'effectif du Groupe et plus de 7% des recrutements**. Cette diversité de profils n'est, parfois, pas sans poser questions dans le milieu professionnel car il est fréquent que des « chocs de génération » surviennent entre des salariés qui n'ont pas forcément les mêmes approches dans leurs pratiques professionnelles. Tout l'enjeu de l'approche multi-générationnelle est d'en faire une force reposant notamment sur le transfert des savoirs, l'enrichissement et la compréhension mutuelle.

C'est un lien important à tisser et à maintenir dans le cadre du vivre-ensemble, de l'accueil des générations les plus jeunes et du maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Le Groupe s'engage via :

- > **Le recrutement de seniors** en favorisant la diffusion d'offre sur des sites spécialisés tels que **FORCEfemmes** AGIR POUR L'EMPLOI DES FEMMES DE PLUS DE 45 ANS
- > **L'anticipation des carrières** professionnelles par la mise en place des entretiens 2<sup>de</sup> partie de carrière et ce, depuis 2013.
- > **La sensibilisation des équipes** à la gestion des âges
- > **Des supports de communication internes** traitant de cette thématique.

En 2015, le Groupe JLO va formaliser un plan d'actions senior en partenariat avec ses IRP et relancer sa campagne d'entretiens de 2<sup>de</sup> partie de carrière qui se déroule tous les 2 ans.



### F/ La Diversité Sociale et Culturelle

Pour le Groupe JLO la diversité sociale et culturelle est une richesse nécessaire à l'entreprise et à son développement qui s'articule autour des objectifs suivants :

- > **recruter et intégrer de nouveaux collaborateur(trice)s** et/ou stagiaires issu(e)s de la diversité sociale et culturelle en veillant à une égalité de traitement dans la mise en œuvre des process RH
- > **sensibiliser et motiver managers et salariés** sur les enjeux de la diversité
- > **lutter contre toutes les discriminations** et tous les comportements discriminatoires, de quelque nature qu'ils soient.

L'ensemble des actions et engagements sont visibles à partir d'un espace dédié sur l'intranet du Groupe JLO "Espace Diversité et Égalité Professionnel"

Les actions sont également relayées via une JLO Actu Diversité publiée trimestriellement à l'attention des collaborateur(trice)s du Groupe.





## 4. [ Notre engagement environnemental pour réduire notre empreinte écologique ]

Le Groupe JLO est implanté sur tout le territoire national. L'entreprise est résolument entrée dans une nouvelle ère où l'amélioration de la rentabilité se doit d'être compatible avec le respect de l'environnement. En tant que signataire du **Pacte Mondial** (United Nations Global Compact), le Groupe JLO s'engage à adopter, soutenir et appliquer dans sa sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales, notamment en matière d'environnement. De ce fait, diverses décisions ont été mises en œuvre ou vont être prises afin de répondre à cet engagement.

Bien que l'activité du Groupe JLO relève du tertiaire et qu'il ne rencontre pas les mêmes problématiques qu'une industrie, le Groupe JLO envisage de mettre en place des actions concrètes afin de préserver l'environnement.

### 4.1 Gestion des déchets

L'année 2014 a été marquée par l'évaluation des pratiques du Groupe JLO en matière de valorisation des déchets, ainsi que la mise en place du tri sélectif au sein des agences. Un contrat de collecte du papier-carton a notamment été signé avec la société PAPREC (société engagée sur les thématiques de la RSE et Diversité). Le tableau ci-dessous présente les différentes filières de valorisation des déchets papier et carton en place fin 2014 :

	Papier	Carton
Lyon	✓	✓
Chambéry	✓	✓
Rouen	✓	✓
Nancy	✓	✓
Bordeaux	✓	✓
Paris - Traversière	✓	✓
Paris - Bercy	✓	✓
Nantes	✓	✓

Grâce à cette action, le Groupe JLO a ainsi valorisé environ **420 kg de papier en 2014 (soit 34% de ses déchets papier)**. Si l'on converti ce geste en bénéfice environnemental\*, cela équivaut à :

- > permettre la fabrication de 316 kg de papier, 1740 boîtes de chaussures, 6963 boîtes d'œufs
- > sauvegarder 7 arbres, 42 m³ d'eau, 422 litres de pétrole
- > ne pas rejeter dans l'environnement 1 tonne de CO<sub>2</sub>, 353 kg de dioxyde de carbone et 1,26m³ d'enfouissement
- > employer durant 6 heures une personne en grande difficulté

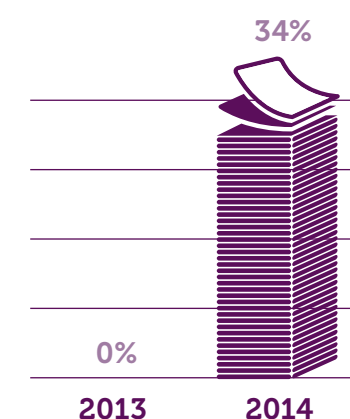
\* d'après les informations délivrées par notre prestataire de collecte PAPREC

Au siège social de Villefranche-sur-Saône, qui intègre la gestion des achats et gestion du matériel du Groupe, des filières de recyclage complémentaires ont aussi été déployées pour :

- > le matériel informatique
- > les piles
- > les encres usagées
- > les emballages alimentaires
- > les capsules de café

Afin d'éliminer la génération de déchets de verres en plastiques, ces derniers ont été remplacés par des tasses et des mugs lavables.

En 2015, le Groupe JLO s'engage à poursuivre le déploiement du tri sélectif du papier au sein des agences pour atteindre un taux de valorisation >50%.



Pourcentage de valorisation papier Groupe JLO



## 4.2 Utilisation durable des ressources



L'activité du Groupe JLO est consommatrice en ressources (électricité, eau, carburant, fournitures, consommables, mobilier...). C'est pourquoi, le Groupe JLO s'attache à agir à deux niveaux afin de préserver les ressources :

- > par l'intégration de critères environnementaux via la politique d'achats,
- > par une gestion responsable des ressources dans le cadre des activités du Groupe

### Gestion durable des ressources au travers de la politique d'achats

Depuis fin 2013 à début 2015, un certain nombre d'actions visant à préserver les ressources naturelles ont été menées par le service achat du Groupe JLO, dont notamment :

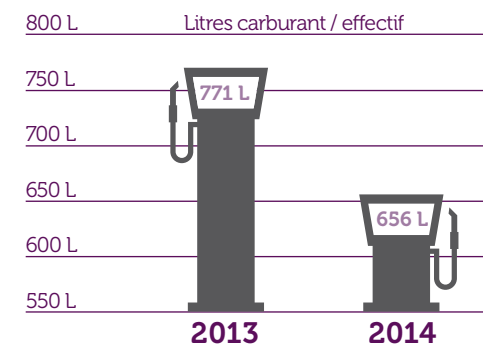
- > La mise en place et l'utilisation d'une grille d'évaluation des nouveaux fournisseurs incluant la prise en compte de critères RSE, notamment environnementaux. La pondération pour évaluer chaque fournisseur potentiel est la suivante : **10% sur engagements RSE**, 30% pour le prix et 60% pour la valeur technique.
- > La location de véhicules longue durée moins consommateurs en carburant (Type Clio IV avec consommation mixte = 3,2 L / 100 km).



### Gestion responsable des ressources

Dans le cadre de son développement important le Groupe JLO vise aujourd'hui à **rationaliser la gestion de ses ressources**. Cette optimisation passe notamment par une optimisation des déplacements visant à réduire les consommations de carburant (cf. paragraphe suivant « limitation du changement climatique»). Ainsi, par rapport à 2013, 115 litres de carburant par personne ont été économisés en 2014.

	2013	2014
Km parcourus	1 524 600	1 885 500
Km parcourus / effectif	18 822	17 031
Litres carburant / effectif	771	656



Consommation de carburant/personnes liée aux trajets professionnels

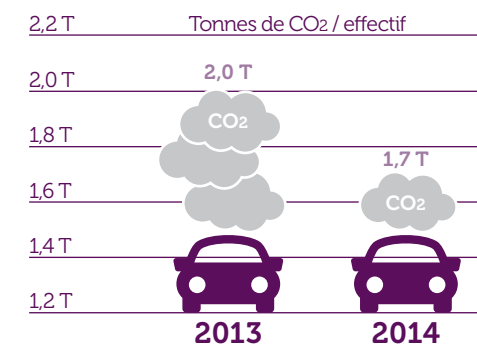
En 2015, le Groupe JLO prévoit également de :

- > Poursuivre ses efforts liés à l'optimisation des déplacements et ainsi réduire les consommations en carburant.
- > Mettre en place des actions sur les sites visant à réduire les consommations en
  - électricité
  - papier

## 4.3 Limitation du changement climatique

Les activités du Groupe JLO, qui connaissent une forte croissance sur l'ensemble du territoire national, nécessitent de nombreux déplacements professionnels. Ainsi en 2014, d'après nos estimations, les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux trajets professionnels ont représenté 187 Tonnes de CO<sub>2</sub> pour environ 1,9 millions de kilomètres parcourus (contre 161 T de CO<sub>2</sub> en 2013 pour 1,5 millions de kilomètres parcourus).

Rapportées à l'effectif, qui est passé de 81 à 111 salariés, les émissions ont diminuées de 15% (avec 1,7 tonnes de CO<sub>2</sub> par personne en 2014, contre 2 tonnes de CO<sub>2</sub> par personne en 2013)



Tonnes de CO<sub>2</sub> par personnes liées aux trajets professionnels routiers



Ce progrès réalisé en 2014 s'explique par :

- > Le renouvellement régulier du parc automobile en privilégiant les véhicules peu polluants (le parc auto en 2014 était essentiellement composé de Clio IV Energy avec des émissions de 83 g de CO<sub>2</sub> / km) ;
- > L'ouverture de nouvelles agences sur les villes de Nantes et Chambéry, qui créent plus de proximité avec les clients régionaux et limitent les déplacements ;
- > La politique et les procédures internes du Groupe qui incitent ses collaborateurs à :
  - optimiser tous les déplacements ;
  - recourir autant que possible aux audioconférences ;
  - utiliser en priorité les transports en commun.

Impact trajets professionnels routiers	2013	2014
Tonnes de CO <sub>2</sub> / effectif	2,0 T / pers.	1,7 T / pers.
Total tonnes de CO <sub>2</sub>	161 T	187 T

Le Groupe JLO s'engage pour 2015 à poursuivre ses impacts sur la réduction du changement climatique par :

- > l'ouverture de nouvelles agences sur le territoire pour encore réduire les déplacements nationaux,
- > la diminution des émissions de CO<sub>2</sub> liées aux trajets professionnels routiers (objectif : moins de 1,7 tonnes / personnes en 2015),
- > le développement de la visio-conférence,
- > la mise en place pour les nouveaux arrivants, d'un module de sensibilisation et d'un guide de bonne pratiques en matière de prévention de l'environnement incluant une partie sur les déplacements (qui sera également diffusé à tout le personnel).

#### 4.4 Protection de la biodiversité

Les activités du Groupe JLO, essentiellement tertiaires, impactent, dans une certaine mesure, la faune et la flore via la consommation d'encre et de papiers qui peuvent engendrer une déforestation ainsi qu'une pollution des milieux naturels détériorant ainsi la biodiversité. En 2014, le Groupe JLO a engagé certaines actions visant à **minimiser ses impacts en matière de biodiversité** :

- > Le référencement et l'utilisation de **ramettes de papier sélectionnées suivant des critères écologiques** :
  - Ecolabel (Label européen qui reconnaît des produits dont l'impact sur l'environnement est réduit)
  - PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières)
  - EFC (Papier sans chlore)

> Le recours par JLO COM'RH à l'**utilisation de papier recyclé ou issu de forêts gérées de façon responsable** (FSC ou PEFC), par exemple :

- Les plaquettes du Groupe JLO : papier 60% recyclé et 40% « FSC », issu de sites de production ISO 9001 et 14001
- Les cartes de visites du Groupe JLO : papier 100% « PEFC »
- Une partie des documents édités pour les clients de JLO COM'RH est recyclé, « FSC » et / ou « PEFC »
- etc.

> L'achat de **fournitures en papier ou carton recyclés** (cahiers, plateaux repas, etc.)

> L'installation au siège social d'un copieur multifonctions utilisant de **l'encre végétale non polluante** sous forme de « pains de maïs »

> La mise en place du **tri sélectif** (voir § gestion des déchets)

En 2015, le Groupe JLO prévoit de poursuivre ces actions, tout en recherchant à optimiser les usages de papier. Ainsi, le Groupe déploiera un indicateur de suivi et la mise en place d'actions visant à réduire les consommations de papier.

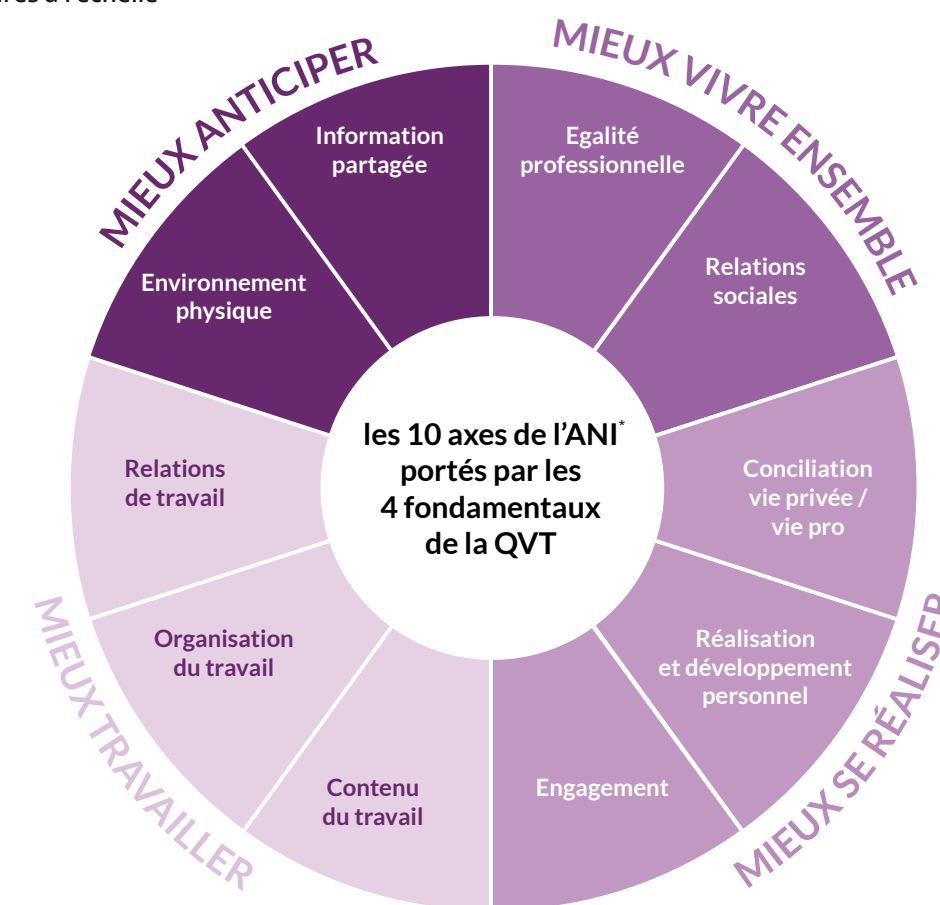


## 5. [ Notre engagement sociétal ]

Depuis sa création en 2005, le Groupe JLO s'est développé selon une stratégie de Ressources Humaines Responsables tout en prenant en compte les problématiques liées au développement durable. Le Groupe encourage et valorise l'engagement des collaborateur/trice(s) aussi bien interne qu'externe dans leurs actions solidaires. Composante essentielle de notre démarche RSE, la transparence est indispensable pour instaurer un climat de confiance vis à vis de nos parties prenantes et garantir le respect des normes réglementaires à l'échelle régionale et locale.

### 5.1 Vocation sociale du Groupe

Le Groupe JLO mène les entreprises et parties prenantes qu'elle accompagne à engager une **approche globale en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**.



\* Accord National Interprofessionnel



La diversité des thématiques traitées au sein d'une démarche QVT, permet au Groupe JLO de par son approche et son expertise, d'influencer aussi bien la sphère professionnelle que privée.

#### Bénéfices de la mise en place d'une démarche QVT

##### Pour l'état de santé physique et psychologique de ses collaborateurs :

- > Préservation de l'intégrité physique
- > Bien-être
- > Réduction du stress
- > Motivation
- > Satisfaction au travail

##### Pour la santé économique de l'entreprise :

- > Innovation
- > Performance
- > Productivité
- > Baisse de l'absentéisme

##### Pour le travail individuel et collectif :

- > Engagement
- > Créativité
- > Implication
- > Solidarité et entraide au sein des collectifs de travail
- > Travail collaboratif

La Qualité de Vie au Travail redonne ainsi une vision positive du développement de la Gestion des Ressources Humaines sous l'angle social de la Responsabilité Sociétale d'entreprise (R.S.E.).

## 5.2 Une politique de partenariat responsable

#### IMS Entreprendre pour la Cité

Une convention de mécénat de compétences a été signée avec l'association **IMS Entreprendre** consistant en l'intervention de notre experte Diversité, Fella IMALHAYENE, dans le cadre de la plateforme des chartes de la diversité européenne en tant que membre du comité d'experts. Cette intervention fait suite à un partenariat avec la Commission Européenne, le réseau CSR Europe, la fondation FACE et IMS-Entreprendre pour la Cité qui a pour objectif de doter les 27 pays membres de l'Europe, d'une charte de la diversité sur le modèle français. Les chartes de la diversité en Europe sont aujourd'hui au nombre de 13.

#### L'Impact du partenariat :

- > Renforcer notre engagement en interne et en externe de la promotion de la diversité au niveau français mais aussi européen

- > Permettre d'avoir un benchmark des outils en faveur de la diversité à un niveau européen
- > Connaître les acteurs et initiatives en faveur de la diversité.

**JLO Conseil co-organise les 1<sup>ères</sup> Rencontres « Santé et Diversité » en partenariat avec l'IAE de Lyon et Allodiscrim**



Ces Premières Rencontres Santé et Diversité ont permis d'aborder non seulement le cadre juridique des obligations des employeurs en la matière, mais aussi le rôle des différents acteurs et institutions comme le CHSCT, la médecine et l'inspection du travail, l'ANACT, l'INRS, le Défenseur des Droits... Cette journée a permis de **regrouper plus de 100 personnes** :

- > Entreprises : DRH / directeurs diversité et santé au travail
- > Des responsables relations sociales
- > Des syndicalistes
- > Des chercheurs - enseignants
- > Des membres de CHSCT
- > Des médecins du travail



ALLODISCRIM propose des **dispositifs de veille active en faveur de l'égalité de traitement dans l'entreprise** à la disposition des salariés, des représentants du personnel et de la filière RH. Ses cellules d'écoute et de traitement des situations de discrimination intra et inter entreprises sont opérées exclusivement par des avocats. Elles sont reconnues conformes au cahier des charges du Label Diversité de l'AFNOR et ses traitements sont déclarés à la CNIL. ALLODISCRIM est présent au sein de grands groupes, de PME et de TPE depuis 4 ans.

#### A compétences égales

Depuis le 9 décembre dernier, JLO Emploi, structure du Groupe JLO, est membre de **A Compétence Egale**. Cette association a pour objet d'assurer la **promotion de l'égalité des chances et de la diversité** dans le conseil en recrutement et de favoriser 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. Une association professionnelle reconnue. Conscients du rôle que les intermédiaires du recrutement doivent et peuvent jouer dans la lutte contre les pratiques discriminatoires lors de l'embauche, des cabinets de recrutement ont décidé de s'associer et de créer l'association professionnelle A Compétence Egale en mars 2006. L'objectif de l'association A Compétence Egale est de :

- > **lutter activement** contre tout type de discrimination à l'embauche,
- > **assurer la promotion** de l'égalité des chances dans le conseil en recrutement,
- > **être force de proposition** auprès de la profession de conseil en recrutement, du public, des candidats, des médias, des pouvoirs publics sur la question de l'égalité des chances,
- > **échanger sur les bonnes pratiques** en matière d'égalité des chances au sein des cabinets de conseil en recrutement.

Les quelques **60 cabinets membres** représentent aujourd'hui près de **1 000 professionnels du recrutement** intervenant auprès de grands groupes ou de PME en France et totalisent près de **15 000 candidats recrutés par an**.

### 5.3 Politique d'achats responsables

Le Groupe JLO sensibilise ses **fournisseurs à ses engagements en les informant annuellement de sa politique RSE** et en intégrant également leurs propres engagements dans leur sélection à partir d'une grille de cotation spécifique. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils agissent **en cohérence avec nos engagements** de la même manière que nos clients savent que nous sommes exemplaires sur le sujet. Depuis 2013, le fait d'initier une politique RSE nous a amené à créer des **partenariats durables avec des fournisseurs dont les actions RSE sont en adéquation avec les nôtres**. Dans le cadre de leur politique d'achats responsables, l'ensemble de nos entités recourent très largement aux **services d'entreprises issues du milieu adapté** pour l'impression, le conditionnement et le routage des documents ainsi que pour la réservation de salle de formation et de plateaux repas. **De par notre activité nous sommes également amenés à sensibiliser nos clients sur cette thématique**. En 2014, le recours au secteur protégé représente un volume de près de 50 000 €.

Notre objectif sur l'année 2015 étant de formaliser un process d'achats responsables nécessitant la contribution de tous en interne et de maintenir un volume de sous-traitance auprès du secteur protégé au moins équivalent à celui de 2014.

### 5.4 La loyauté de nos pratiques

Les collaborateurs(trices) du Groupe JLO sont **sensibilisés à la thématique de loyauté des pratiques** envers nos parties prenantes et ce, dès leur intégration au sein de l'entreprise. Deux chartes ont été rédigées afin de garantir les principes d'intégrités, d'honnêteté entre notre structure et nos parties prenantes, en particulier vis-à-vis de nos clients. La « Charte de déontologie » et la « Charte du Management » ont ainsi pour objectif de **rappeler les principales règles d'éthique que chacun s'engage à respecter lors d'interventions clients**. La structure s'appuie sur des systèmes de management permettant d'assurer la pleine intégration de ses politiques et de ses normes à tous les échelons du Groupe.

Nous mettons en œuvre des **contrôles qualité et des audits internes** afin de suivre la conformité de nos activités par la mise en place de nombreux systèmes de managements et en particulier, un domaine d'expertise technique contrôlant les aspects liés à la Qualité, l'Hygiène, la Santé, la Sécurité et l'Environnement (QHSE). De ce fait, l'initiation d'une **démarche qualité basée sur l'ISO 9001 a été mise en place** afin d'assurer et de garantir la satisfaction des clients du Groupe JLO.

En 2015, le Groupe envisage la certification ISO 9001 et l'évaluation ISO 26000 afin de consolider notre démarche RSE.

En 2015, le Groupe JLO souhaite sensibiliser une partie des équipes via un module de e\_learning à la lutte contre la corruption.



En 2015, le Groupe JLO lance un partenariat avec le Progrès et remettra son trophée de la Diversité à une entreprise qui s'engage sur cette thématique.





Table des correspondances Global Compact/Loi NRE

Principes Global Compact	Loi NRE	Rapport RSE Groupe JLO
<b>Droits de l'homme</b> 1- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux <b>droits de l'Homme</b> 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	1/ G- Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail	3.1.A – Processus de recrutement 3.1.B – Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.3.A – Engagement Diversité – Politique interne 3.3.B – Engagement Diversité – Egalité professionnelle 3.3.C – Mesures prises en faveur des travailleurs handicapés 3.3.D – Lutte contre l'homophobie 3.3.E – Politique Senior 5.1 – Vocation sociale du Groupe 5.2 – Politique de partenariat responsable 5.3 – Politique d'achats responsables 5.4 – Loyauté de nos pratiques
<b>Droit du travail</b> 3- Respecter la <b>liberté d'association</b> et reconnaître le <b>droit de la négociation collective</b>	1/ G- Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives : au respect de la <b>liberté d'association</b> et du <b>droit de négociation collective</b>	3.1.D – Dialogue social au sein du Groupe
<b>Droit du travail</b> 4- Eliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire 5- L'abolition effective du travail des enfants	1/ D- <b>Santé et sécurité</b> : les conditions de santé et de sécurité au travail ; le bilan des accords signés avec les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	3.1.B – Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.2.A – Santé et sécurité au travail 5.1 – Vocation sociale du Groupe 5.2 – Politique de partenariat responsable 5.3 – Politique d'achats responsables 5.4 – Loyauté de nos pratiques
<b>Droit du travail</b> 6- Eliminer toutes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession	1/ F- <b>Egalité de traitement</b> : mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, la politique de lutte contre les discriminations	3.1.A – Processus de recrutement 3.1.B – Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.1.C – Avantages sociaux 3.3.A – Engagement Diversité – Politique interne 3.3.B – Engagement Diversité – Egalité professionnelle 3.3.C – Mesures prises en faveur des travailleurs handicapés 3.3.D – Lutte contre l'homophobie 3.3.E – Politique Senior 5.1 – Vocation sociale du Groupe 5.2 – Politique de partenariats responsables 5.3 – Politique d'achats responsables 5.4 – Loyauté de nos pratiques
<b>Environnement</b> 7- Mettre en place des mesures de précautions face aux problèmes touchant l'environnement 8- Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9- A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	2/ A- Politique générale en matière <b>environnementale</b> B- Pollution et <b>gestion des déchets</b> C- Utilisation durable des <b>ressources</b>  3/ C- Sous-traitance et fournisseurs : la prise en compte dans la <b>politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux</b>	4.1 – Gestion des déchets 4.2 – Utilisation durable des ressources 4.3 – Limitation du changement climatique 4.4 – Protection de la biodiversité
10- Agir contre la <b>corruption</b> sous toutes ses formes		3.1.B – Parcours du(de la) collaborateur(trice) 5.4 – Loyauté de nos pratiques



Thème	Titre rapport RSE JLO	Indicateur	Résultat 2012	Résultat 2013	Résultat 2014	Objectif 2015	Actions réalisées en 2014	Actions 2015 prévues
Social	3.1.A - Le process de recrutement	% de CDI	-	98%	98%	> ou = 98%	Utilisation d'outils internes de prévention du risque de discrimination au niveau du processus de recrutement	Sensibilisation des managers au processus de recrutement "responsable"
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, intégration	% de collaborateurs bénéficiant d'un parcours d'intégration	-	-	100%	= 100%	Kit et parcours d'intégration de 3 jours pour les nouveaux arrivants	Maintien.
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, formation	% de la formation imputable au plan de formation sur Masse Salariale	-	4,10%	4,53%	> 4,53%	Formation de 95% des salariés sur différents thèmes (diversité, handicap psychique, management responsable...)	Mise en place de l'entretien professionnel avec chaque collaborateur pour favoriser l'employabilité, les aptitudes et l'évolution professionnelle.
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, carrière	% de collaborateurs bénéficiant d'un entretien annuel	-	-	100%	= 100%		
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, carrière	% de managers issus de la promotion interne	-	-	50%	> ou = 50%	Mise en place de différents types d'entretiens durant le parcours professionnel	Managers objectivés sur leur conduite d'un management responsable.
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, absentéisme	Taux d'absentéisme	-	3,80%	2,75%	< 3%	> Création de l'entretien de reprise d'activité, l'entretien de reprise RSE. > Information annuelle sur le coût de l'absentéisme aux IRP.	> Sensibilisation des managers à la gestion de l'absentéisme via le module "management responsable". > Déploiement de l'entretien RSE à l'ensemble des structures du Groupe JLO.
Social	3.1.C - Avantages sociaux	-	-	-	-	-	Applicable à l'ensemble des structures du Groupe JLO : > Accord de participation > Régime frais de santé-prévoyance familial > Adhésion à la caisse du logement	
Social	3.1.D - Dialogue social au sein du Groupe	-	-	-	-	-	> Première élection de la Délégation Unique du Personnel > Mise en place du premier CHSCT > Sollicitation des IRP au sein de différents projets internes	> Formation des membres du CHSCT > Intégration de la Délégation Unique du Personnel au projet de formalisation d'un plan d'actions senior
Social	3.2 - Politique Santé et Sécurité	% d'accident professionnels / effectif moyen (avec et sans arrêt)	8%	1%	5%	< 5%	> Intégration des entités et agences au sein du Document Unique et Programme annuel de prévention > Mise en place d'un réseau d'acteurs au service de la prévention (CHSCT, référents santé & sécurité agences, sauveteurs secouristes du travail) > Gestion nationale des contrôles périodiques (incendie, électrique) > Dotation d'équipements destiné à la prévention des risques > Communication interne sur la prévention des risques	> Module de sensibilisation des nouveaux arrivants et guide de bonnes pratiques en matière de Santé et Sécurité > Formation à la Sécurité Incendie et Manipulation des extincteurs pour l'ensemble des agences
Social	3.3.A - Diversité, politique Interne	-	-	-	-	-	> Instances de pilotage au service de la politique Diversité > Outils d'évaluation de la performance de la politique Diversité > Développement de partenariats en lien avec la politique Diversité > Formation au management responsable > Campagne d'information des fournisseurs sur la politique Diversité > Cellule d'écoute pour traiter les réclamations internes sur les discriminations supposées ou avérées	-
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	% de recrutement d'hommes	39%	43%	48%	> 40%	Signature du Plan Egalité Professionnelle	
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	% de personnes sensibilisées à l'égalité professionnelle	0%	88%	92%	>92%		
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	Répartition des formations par sexe (femmes/hommes)	67% / 85%	81% / 85%	81% / 82%	Proportion identique		
Social	3.3.C - Diversité, handicap	Taux d'emploi de travailleurs handicapés	9,51%	9,55%	10,59%	> 6%	> Sensibilisation des équipes au handicap > Recrutement et maintien dans l'emploi de collaborateurs > Diffusion des offres de recrutement sur IKWOL (portail d'offres d'emploi spécialisé pour personnes en situation de handicap) > Politique d'achats privilégiant la sous-traitance auprès EA/ESAT	Sensibilisation des équipes au handicap psychique
Social	3.3.D - Diversité, lutte contre homophobie	-	-	-	-	-	Signature de la Charte LGBT	Diagnostic "Quick-scan" permettant de mesurer si le Groupe est "gay friendly" dans sa politique RH
Social	3.3.E - Diversité, politique senior	% de senior dans effectif	-	-	15%	> ou = 15%	> Diffusion des offres d'emploi sur sites spécialisés > Mise en place des entretiens de 2 <sup>nd</sup> partie de carrière > Sensibilisation des équipes à la gestion des âges > Supports de communication internes sur thématique	> Plan d'actions senior en partenariat avec IRP > Nouvelle campagne d'entretiens de 2nd partie de carrière
Environnemental	4.1 - Gestion des déchets	% de papier valorisé	0%	0%	34%	> 50%	> Mise en place de filières de recyclage papier (Lyon, Bordeaux, Paris II, Nantes) > Mise en place de filières de recyclage au siège social pour matériel informatique, piles, encres usagées, emballages alimentaires, capsules de café	> Mise en place de filières de recyclage papier sur autres agences.
Environnemental	4.2 - Utilisation durable des ressources	Litres de carburant consommé / effectif pour trajets routiers professionnels	-	771 L	656 L	< 656 L	> Optimisation des déplacements professionnels > Ouverture des agences de Nantes et Chambéry > Recours aux audioconférences > Priorité aux transports en commun > Location longue durée de véhicules moins consommateurs en carburant	> Actions visant à réduire les consommations d'électricité et papier > Renforcement de la politique d'optimisation des déplacements professionnels > Renouvellement de parc véhicule par véhicules moins consommateurs
Environnemental	4.3 - Limitation du changement climatique	Tonnes de CO2 liés au trajets pro / effectif	-	2	1,7	< 1,7 T.CO2	> Optimisation des déplacements professionnels > Ouverture des agences de Nantes et Chambéry > Recours aux audioconférences > Priorité aux transports en commun > Location longue durée de véhicules moins polluants en CO2	> Développement de la visio-conférence > Module de sensibilisation et guide de bonnes pratiques en matière de prévention de l'environnement incluant une partie sur déplacements > Renforcement de la politique d'optimisation des déplacements professionnels > Renouvellement de parc véhicule par véhicules moins polluants en CO2
Environnemental	4.4 - Protection de la biodiversité	-	-	-	-	-	> Critères écologiques dans l'achat de fournitures (papier recyclé...) > Installation au siège social d'un copieur utilisant de l'encre végétale > Mise en place du tri sélectif	> Actions visant à réduire les consommations de papiers > Mise en place d'un indicateur de suivi des consommations de papiers.»
Sociétal	5.2 - Politique partenariat responsable	Nombre de partenariats	-	-	3	-	> Diversité : IMS Entreprendre > Diversité : IAE Lyon et Allodiscrim sur les Rencontres Santé Diversité > Diversité : A compétence Egale	> Diversité : Le Progrès sur Le Trophée de la Diversité
Sociétal	5.3 - Politique d'achats responsables	Recours au secteur protégé en volume d'achats	-	-	50 000 €	> 50 000 €	> Sensibilisation des fournisseurs aux engagements RSE du Groupe JLO > Critères RSE pour sélectionner les fournisseurs > Recours à des entreprises issues du milieu adapté > Sensibilisation des clients sur la thématique des achats en milieu adapté	> Intégration du critère d'achat «entreprise du secteur protégé» à tous les niveaux d'achats
Sociétal	5.4 - Loyauté des pratiques	-	-	-	-	-	> Diffusion et rappel des règles d'éthique via la diffusion de la «Charte de déontologie» et «Charte du management» > Mise en place d'une démarche ISO 9001 (Qualité, Satisfaction client) > Mise en place d'une démarche ISO 26000 (RSE)	> Consolider la démarche RSE via la certification ISO 9001 et évaluation ISO 26000



G R O U P E **JLO**

598 Boulevard Albert Camus

69400 Villefranche-sur-Saône

Tél : 04 74 09 08 67 - Fax : 04 74 03 64 37

[www.groupe-jlo.com](http://www.groupe-jlo.com)

[contact@groupe-jlo.com](mailto:contact@groupe-jlo.com)