

Communication sur le progrès suite à l'adhésion au pacte mondial des Nations-Unies Global Compact.

Période couverte par votre Communication sur le progrès (COP)

Du : 17 avril 2015 au : 16 avril 2016

Principes relatifs aux droits de l'Homme

Notre entreprise est très attachée à la promotion et au respect de la protection du droit international notamment relatif aux droits de l'homme.

C'est ainsi que Page Personnel a adhéré depuis plus d'un an aux engagements proposés par les nations unies dans le cadre du Global Compact.

En tant qu'entreprise française respectueuse de la législation d'une part et qu'intermédiaire de l'emploi exerçant une activité très réglementée d'autre part, Page Personnel évolue dans un environnement particulièrement protecteur des droits de l'homme.

Par ailleurs comme cela sera présenté ci-dessous, Page Personnel s'est engagée depuis plus de 10 ans dans une politique active en faveur de la lutte contre la discrimination, de l'égalité des chances et de traitement et a mis en place une politique visant à rompre toute relation commerciale avec une entreprise en désaccord avec ces principes. En cela, elle évite tout risque de complicité sur ce thème.

Concernant ses fournisseurs, Page Personnel a mis en place un questionnaire leur imposant de s'engager à respecter les droits de l'homme.

En cela, Page Personnel se fixe comme seul objectif de conserver un même niveau d'implication sur ces questions et de respecter et faire respecter les principes fondamentaux des droits de l'homme par ses commettants et sous traitants.

Mise en œuvre

Comme cela sera détaillé ci-dessous, Page Personnel déploie de nombreux outils et process en faveur de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances.

Par ailleurs, Page personnel a créé deux fonctions dont les missions sont totalement en lien avec les droits de l'homme et leur application au quotidien dans l'entreprise :

- La Directrice des Ressources Humaines qui est également en charge de l'Ethique et des affaires juridiques
- Le Responsable Egalité des Chances et RSE dont les fonctions sont largement dédiées à des sujets en lien avec le respect des droits de l'homme.

Comme vous le verrez plus bas, ce dernier anime une formation systématique de tous les collaborateurs sur les questions d'égalité.

Mesure des résultats

La mesure des résultats dans ce domaine est assez complexe à réaliser dans un environnement comparable à celui de Page Personnel.

En effet, le niveau d'exigence « de base » est tellement important qu'il ne peut être prévu à court terme de mesurer les progrès accomplis par notre entreprise sur ce champ.

C'est pourquoi le seul monitoring pertinent dans notre contexte concernerait le traitement d'éventuels incidents de violation des droits de l'Homme qui seraient commis par Page Personnel ainsi que les enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents afférents.

Nous disposons toutefois de quelques outils de mesure notamment dans le cadre des réponses aux appels d'offres proposées par nos clients.

Dans certains cas, ces derniers utilisent en effet des plateformes de notation RSE pour évaluer les actions mises en place.

Lorsque ces évaluations sont récurrentes elles permettent de constituer un véritable baromètre de la mise en place de la stratégie RSE notamment au niveau des droits de l'homme. A titre d'exemple nous avons répondu pour la seconde fois à une enquête sur la plateforme « ecovadis ».

Principes relatifs au droit du travail

En tant qu'intervenant majeur de l'intérim et du placement (CDD et CDI) spécialisé, Page Personnel a un devoir d'exemplarité qui correspond à ses valeurs et à son éthique.

Les collaborateurs de Page Personnel veillent au strict respect des principes d'égalité des chances et de non discrimination à l'embauche tant pour les recrutements internes et que pour chacune des missions qui leurs sont confiées en sélectionnant les candidats sur le seul critère de la compétence.

Aucune mission comportant des éléments de discrimination ne sera acceptée par un collaborateur de l'entreprise.

Les questions liées à la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination sont au cœur des préoccupations de Page Personnel et des dispositifs permettant de s'assurer que les candidats sélectionnés le sont sur le seul critère de la compétence ont été mis en place sous l'impulsion de la direction.

Évaluation, politique et objectifs

Page Personnel s'engage depuis de nombreuses années à travers des chartes qui reflètent ses valeurs :

- Création d'une charte de déontologie interne désormais annexée à tous les contrats de travail de nos collaborateurs,
- Signature de la Charte de la diversité (2009),
- Adhésion à la Charte Réseaux Sociaux, Vie privée et Internet (2010),
- Adhésion à l'association A Compétence Egale (2010)
- Adhésion à la Charte de la Parentalité en entreprise (2013)
- Signature de la Charte des intermédiaires de l'emploi du Défenseur des Droits (2013),
- Adhésion à la Charte LGBT de l'Autre Cercle contre l'homophobie (2014)
- Mise en œuvre de diverses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du programme Woman@Page.

Ces engagements sont affichés dans toutes nos salles d'entretien (doc joint) et figurent sur notre site internet.

Mise en œuvre

Page Personnel a mis en place plusieurs instances et interlocuteurs en charge des questions de déontologie et de lutte contre les discriminations :

- Un Comité de Déontologie rassemble tous les 2 mois la direction générale et les principaux services concernés (audit, juridique) dans le but de définir les nouvelles actions à mettre en place,
- Un Responsable Egalité des Chances et RSE, rattaché à la Directrice de l'éthique et des affaires juridiques, est entièrement dédié au sujet et s'occupe des formations, de la sensibilisation, de l'accompagnement des opérationnels, des relations avec les candidat(e)s et les clients et du suivi des audits.

- Un Correspondant Informatique et Libertés veille à la protection des données personnelles des candidat(e)s et des clients dans le cadre des opérations de recrutement et est l'interlocuteur de la CNIL sur ces questions.
- Une équipe de Relecteurs a pour mission de relire toutes les annonces mises en ligne, veiller à ce qu'elles ne comportent aucun critère discriminant et s'assurer qu'elles sont féminisées. L'enjeu est que nos candidat(e)s se reconnaissent tou(te)s dans nos annonces et ne s'auto-discriminent pas.

Des formations et des sensibilisations à la lutte contre les discriminations sont dispensées à tous nos consultants :

L'ensemble de nos collaborateurs bénéficie depuis le début de l'année 2003 de formations spécifiques sur la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement (rédaction des annonces, animation des entretiens, collecte des informations sur nos candidat(e)s, transmission des informations à nos clients) dès leur intégration au sein de notre entreprise puis à travers de multiples animations et supports :

- Une formation de 2 demi-journées est réalisée pour tous les consultants lors de leur cursus d'intégration par le Responsable Égalité et des rappels de formation sont régulièrement mis en place.
- Le guide « Comment recruter sans discriminer » est remis et expliqué à l'ensemble des consultants en recrutement dans le cadre de ces formations. D'autres guides plus spécifiques (sur les seniors ou les personnes handicapées notamment) sont à leur disposition.
- Tous les collaborateurs de Page Personnel reçoivent une newsletter interne mensuelle sur l'actualité de l'entreprise qui comporte des rappels, des conseils et des informations dans une rubrique dédiée à l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination.
- Des réunions trimestrielles avec des opérationnels permettent d'échanger sur ce sujet et de faire émerger des questions « terrains » ou des propositions d'actions.
- Des outils pratiques sont conçus et fournis aux opérationnels pour les accompagner au quotidien dans leurs missions (guides A Compétence Egale, fiche sur la rédaction d'annonces, plaquette détaillant le process de refus d'une commande discriminatoire,...).

Nos procédures de recrutement sont centrées sur les compétences de nos candidat(e)s et excluent la collecte et la prise en compte de critères personnels et potentiellement discriminants :

- Le profil est défini avec chacun de nos clients en ne retenant que les compétences nécessaires au besoin recherché (formation, expérience, langue, savoir-être en lien direct avec le poste ...) et en excluant tout critère discriminatoire (âge, nationalité, sexe, orientation sexuelle, handicap.....). Nos engagements en matière de lutte contre les discriminations figurent à ce titre dans l'ensemble de nos documents contractuels.
- Une formation de perfectionnement au recrutement « Placer la Compétence au cœur du processus de recrutement » a été dispensée à tous les consultants expérimentés de Page Personnel. Cette formation comporte une partie e-learning (sur la base du module développé par l'association A Compétence Egale) et une partie en présentiel.
- Nous sommes en mesure d'envoyer les candidatures sélectionnées par notre entreprise sous format anonyme à nos clients qui le souhaitent.
- Nos consultants sont formés à ne collecter en entretien que des informations en lien direct avec les compétences du/de la candidat(e) et les particularités du poste à pourvoir. En outre, l'ensemble des supports d'entretien comportent une clause rappelant précisément à nos consultants les critères qui ne doivent pas être collectés ni pris en compte dans le cadre des recrutements.

- Les candidat(e)s reçoivent tou(te)s un accusé de réception de leur candidature dès son enregistrement sur notre site et le cas échéant un courrier électronique leur signifiant une réponse négative pour le cas où il(elle)s ne seraient pas rencontré(e)s en entretien.
- Les informations relatives aux candidat(e)s sont enregistrées dans une base de données dont la configuration ne permet pas de sélectionner des candidat(e)s sur la base de critères personnels (genre, civilité, date de naissance collectée uniquement pour éviter les homonymies...).
- Cette même base garantit une traçabilité des candidatures qui nous sont envoyées et de la suite qui y est donnée.
- Nos candidat(e)s sont systématiquement informé(e)s au moment de leur candidature, puis périodiquement, de l'enregistrement de leur candidature dans notre base de données et de leurs droits d'accès, de rectification et de suppression des données les concernant.
- des adresses électroniques auditqualite@pagepersonnel.fr permettent aux candidat(e)s de nous faire part de leurs questions et de leurs réclamations. Une réponse personnalisée leur est systématiquement apportée.
- En parallèle, les consultants sont tenus d'avertir leurs managers et directeurs de tout rejet explicite ou équivoque lié à un critère discriminatoire de manière à engager des investigations. Pour le cas où la demande discriminatoire serait avérée et persistante, l'entreprise se réserve la possibilité de mettre fin immédiatement à la mission de recrutement qui lui a été confiée. Afin d'inciter l'ensemble des consultants à refuser une demande de recrutement qui impliquerait la prise en compte d'un critère discriminant, la direction générale s'est engagée à compenser la perte de chiffre d'affaires engendrée par le refus de la mission par le consultant.

Mesure des résultats

Nos procédures de recrutement et le contenu de notre base de données sont soumis à de nombreux contrôles et évaluations internes et externes :

- Les conditions de la sélection des candidat(e)s et le contenu des appréciations et évaluations notés par nos consultants sur les candidat(e)s est contrôlé à travers des audits récurrents effectués par notre service d'Audit interne.
- Ils font également l'objet de multiples contrôles par des prestataires externes tels que SOS RACISME, EQUALITY ou ISM CORUM. Outre l'accès à nos procédures et à notre base de données, ceux-ci effectuent des audits sur le prénom des candidat(e)s et des testings sollicités.
- Nous rendons régulièrement compte à la HALDE de nos actions en matière de lutte contre les discriminations à travers le Cadre pour Agir et Rendre Compte des Intermédiaires de l'Emploi. La HALDE a choisi dans suite à cette collecte d'information de mettre en avant plusieurs de nos actions dans la seconde édition de son guide « que répondent les intermédiaires de l'emploi à la HALDE ».
- Nous avons participé à la première édition du bilan de la Charte de la diversité, qui permet aux signataires d'évaluer de façon objective la pertinence des actions mises en œuvre pour l'application de la Charte.
- L'investissement dont nous faisons preuve au quotidien en matière d'égalité des chances a été reconnu comme un élément structurant de notre démarche de responsabilité sociétale dans le cadre du Label AFAQ 26000 attribué à Page Personnel par l'AFNOR en 2010 et renouvelé en 2012 pour une durée de 18 mois. Page Personnel a obtenu la certification Top Employers 2015 démontrant ainsi que ces process RH respectent à la fois des standards élevés en matière de ressources humaines et qu'ils sont très respectueux des principes internationaux relatifs au droit du travail.
- Enfin Page Personnel établit tous les ans un bilan social intégrant des éléments liés à la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. Des comparaisons détaillées sont réalisées sur ce thème lors de la remise de ce rapport.
- Par ailleurs Page Personnel a été reconnue « Top Employers » pour la seconde année consécutive (certification des process RH et des conditions de travail par un organisme indépendant). Cette certification est prévue tous les ans et constitue un très bon indicateur de la mesure des actions RH.

Principes relatifs à l'environnement

Évaluation, politique et objectifs

Bien que notre groupe ne se situe pas dans un secteur d'activité soumis à de fortes pressions environnementales, la Responsabilité Environnementale est devenue un élément clé de la stratégie de PageGroup depuis 6 ans.

Notre maison mère au Royaume-Uni, qui a initié les efforts de PageGroup en termes de préservation de l'environnement, a remporté un Certificat de Recyclage, démontrant la volonté de notre groupe de réduire notre impact environnemental. Ces efforts sont repris à l'échelle mondiale par l'ensemble des filiales de PageGroup, et la mise en place d'une politique environnementale adaptée à chaque pays est devenue une priorité.

Chaque année, PageGroup dont Page Personnel est une filiale publie un rapport annuel sur la politique sociale et environnementale du groupe. Celui-ci est accessible via le site de notre société :

<http://www.pagegroup.co.uk/investors/responsibilities/society-and-environment.aspx>

Mise en œuvre

L'impact énergétique de notre activité se situe principalement au niveau de la consommation de fournitures, d'énergie, de combustible, et d'eau. Afin de sensibiliser nos équipes et de réduire nos consommations, plusieurs actions concrètes ont été mises en place par PageGroup en France :

○ « Be Green » : un logo spécifique et une charte graphique ont été développés pour cette campagne de communication et de sensibilisation interne. Les mémos diffusés régulièrement rapportent les progrès effectués et expliquent les nouvelles actions mises en place.



○ Pratiques responsables : le tri sélectif, une politique cible « 0 papier » pour les activités opérationnelles, la réduction mécanique de la consommation d'énergies, ainsi qu'une politique d'achats responsable sont autant de mesures que nous avons mis en place au sein de nos équipes. Un suivi régulier de nos consommations d'énergie, de papier et de gobelets est effectué, afin de pouvoir suivre les progrès du groupe.

- ✓ Recycler à 100% la totalité du papier utilisé à ce jour pour les communications internes et externes : il est **non blanchi** et a obtenu le label « Ange Bleu ». Nous avons également mis en place des pôles d'impression (impressions recto-verso, centralisation des imprimantes et des déchets papier,...), qui réduisent considérablement notre consommation de papier et facilite sa valorisation en tant que déchet,
- ✓ Valoriser les déchets : nous organisons actuellement le déploiement d'un tri sélectif sur les sites où les moyens matériels et administratifs nous permettent d'agir dans ce sens (prestataire : la Corbeille Bleue – groupe Paprec),
- ✓ Optimiser nos consommations : le groupe a décidé de limiter la consommation de l'eau en communiquant puis en installant des dispositifs permettant une réduction « mécanique » (mousseurs, chasses d'eau à double commande,...), de rationaliser les consommations électriques en communiquant sur l'intérêt d'une meilleure utilisation des éclairages puis en installant des systèmes automatiques d'allumage et d'extinction des éclairages ainsi que du matériel informatique,

○ Mettre en place une politique d'achats responsable : nous favorisons l'utilisation de produits reconditionnés ou recyclables ainsi que de produits électriques permettant une consommation d'énergie raisonnée.

○ Déménagement du siège Social dans un immeuble HQE répondant aux plus hautes normes environnementales (éclairage automatique, contrôle des robinets par cellule infrarouge, régulation de la température, suppression des poubelles individuelles pour faciliter le tri,...)

Mesure des résultats

N'étant pas un secteur sensible en matière d'environnement, nous avons centré nos moyens de contrôle sur quelques indicateurs pertinents au regard de notre activité :

- La mesure de la consommation électrique et de son évolution sur le siège de page personnel. Cette mesure réalisée à chaque réception de facture, permet l'établissement d'un baromètre de la consommation électrique et favorise la mise en place d'actions correctives rapides en cas de constats d'anomalies.
- La flotte de véhicule de nos équipes est cantonnée à des modèles les moins polluant (80% des véhicules de notre flotte est sous la barre des 100 g/km CO2
- Nous mesurons également la consommation de papier.
- Enfin nous analysons avec attention le volume de nos déchets valorisés au travers des rapports détaillés que notre prestataire de collecte nous adresse.
- Audits externes :
 - o des bilans carbone ont été réalisés en 2011 et en 2013 par un prestataire externe. Ces bilan nous a permis d'avoir une vision précise des émissions directes et induites par notre activité de conseil en recrutement et des axes d'amélioration sur lesquels il est prioritaire de travailler.
 - o Page Personnel a participé au concours Cube 2020 - 2014: La première édition du concours CUBE 2020 qui s'est achevée au 31 décembre 2014 a permis aux utilisateurs de 74 bâtiments tertiaires de réaliser des économies d'énergie grâce à la mobilisation de leurs occupants et l'optimisation de leur exploitation.
CUBE2020 est un excellent moyen de démarrer ou compléter les démarches d'économies d'énergies de vos bâtiments, mais également une démarche valorisante et ludique au service votre politique de Responsabilité Sociétale ou de Développement Durable.
- Projet 2016 : réalisation d'un audit énergétique : cet audit commandé en 2015 conformément à la réglementation sera réalisé en 2016 sur une part significative des bureaux de Page Personnel.

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Évaluation, politique et objectifs

Notre entreprise est très vigilante sur les questions relatives à la lutte contre la corruption dans ses process au quotidien.

En tant qu'entreprise française respectueuse de la législation d'une part et qu'intermédiaire de l'emploi exerçant une activité très réglementée d'autre part, Page Personnel évolue dans un environnement qui n'est quasiment pas exposé aux questions de corruption.

Toutefois, conscient qu'il n'existe pas de risque 0 en la matière Page Personnel applique et fait appliquer scrupuleusement la POLITIQUE GROUPE ANTICORRUPTION.

Cette politique adressée à chaque collaborateur et accessible sur l'Intranet de Page Personnel précise qu'«*Il est de notre politique de mener toutes nos activités d'une manière honnête et éthique. Nous adoptons une approche de tolérance zéro par rapport à la corruption et nous nous engageons à agir de façon professionnelle, avec équité et intégrité dans toutes nos relations d'affaires partout où nous opérons et à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes efficaces de lutte contre la corruption*»

Les objectifs de Page Personnel en la matière sont de poursuivre cette politique de tolérance 0.

Mise en œuvre

Afin que nous puissions nous assurer que les principes d'anticorruption ont bien été assimilés par les collaborateurs de Page Personnel, tous les salariés pouvant potentiellement être en position d'acheteur de prestation ou de vendeur de service ont suivi une formation e-learning antibribery et anti corruption.

Une attestation a été remise à l'issue de chaque validation réalisée avec succès.

Enfin, une hot line est à la disposition des collaborateurs qui souhaiteraient pouvoir témoigner à propos de faits relatifs à des manquements graves en rapport avec les domaines suivants : comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption ou à des pratiques anticoncurrentielles.

Ces appels sont gérés par une société indépendante, SafeCall, basée à Londres, qui traite les appels en toute confiance et en français.

Mesure des résultats

Sur ce point il peut exister plusieurs indicateurs d'efficacité. C'est ainsi que le suivi du volume de contentieux ou de plaintes en registrar sur cette thématique à notre rencontre est un outil de mesure des résultats que nous ne pouvons ignorer.

C'est ainsi qu'à ce jour nous constatons que Page Personnel n'est concerné par aucune affaire de corruption ou de pratique anticoncurrentielle.

De la même façon, nous pouvons suivre le nombre et les sujets des appels adressés à Safecall qui est en mesure d'adresser à Page Personnel un état détaillé et anonyme de son activité.

A ce jour nous n'avons enregistré aucun appel d'un collaborateur de Page Personnel à la plateforme SafeCall.