



SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE
GROUPE SOS

DROITS DE L'HOMME

CONDITIONS DE TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2015



EXPERTS EN RICHESSES HUMAINES



ENGAGEMENTS DE LA SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE

Le 9 mars 2016

Monsieur le Secrétaire Général,

Adhérent du Pacte Mondial depuis 2008, la Société Optima Service confirme cette année encore sa volonté de défendre les valeurs fondamentales partagées avec l'ONU auprès de ses parties prenantes.

Encadrées par les 10 principes relatifs aux Droits de l'Homme, aux Conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, les entités SOS Intérim et Pro-RH s'appliquent à mettre en place et entretenir, au quotidien, des actions valorisantes en leur faveur.

Ayant atteint le niveau Gold selon une étude réalisée par Ecovadis en 2015, et récompensé par l'UIMM de l'Eure pour la mise en place de la démarche de progrès économique, sociétale et environnementale, vous pourrez observer à la lecture de notre Communication sur le Progrès 2015, que nos démarches s'inspirent du Global Compact de l'ONU et que les résultats de nos actions sont le reflet de nos ambitions.

Pour la 7ème année consécutive, en tant que Président de la Société Optima Service - et soutenue par l'ensemble de mes collaborateurs – je renouvelle mes engagements auprès de l'ONU avec vigueur et conviction, et vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma très haute considération.

Mélanie CHARON
Président

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by 'C' and 'O', with a long horizontal stroke underneath.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



Principe n° 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe n° 2 - Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

NOTRE DÉMARCHÉ SÉCURITÉ

Selon l'article 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme « Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne ». C'est au travers de sa démarche de santé sécurité au travail que la Société Optima Service s'assure de faire valoir ce droit fondamental à l'ensemble de ces collaborateurs.

En plus de ses actions quotidiennes - développées dans la COP 2014 - SOS Intérim a mené une action marquante en 2015 dans le cadre de la journée Mondiale de la sécurité et santé au travail.

LE CONTEXTE : JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

« Des travailleurs, des employeurs, des gouvernements et des ministères de la santé et de la sécurité, en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), célèbrent partout dans le monde cette journée avec l'objectif commun de promouvoir dans le monde entier une « culture de la sécurité et de la santé au travail ».

Depuis 1996, chaque année, le 28 avril, le mouvement syndical mondial rend hommage aux victimes des accidents et des maladies du travail. C'est en 2003 que le Bureau International du Travail a entrepris d'observer une « Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail » en mettant l'accent sur la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, tirant parti de ce qui fait traditionnellement la force de l'Organisation, à savoir le tripartisme et le dialogue social.



MOBILISATION CHEZ SOS INTÉRIM

Le 28 avril dernier, motivé par notre démarche QSSE / RSE, l'ensemble de nos salariés s'est mobilisé par la mise en place d'une action majeure en faveur de la sécurité : une animation complète articulée autour d'un quiz sécurité spécialement conçu pour l'occasion (sécurité au travail, sécurité sur la route, ...).

Chaque équipe SOS Intérim a ainsi invité l'ensemble de ses salariés intérimaires à se rendre en agence pour participer à cette action : réponse au quiz, rappels sur les règles générales de sécurité et remise d'un catadioptré (dispositif de sécurité retro-réfléchissant) en guise de lot de participation.

Cette action a été renforcée par différents moyens de communication diffusés sur l'ensemble de notre réseau durant tout le mois d'avril :

- 📍 Message sur le site Internet SOS Intérim à l'attention des visiteurs,
- 📍 Affichage spécifique dans nos agences,
- 📍 Invitation par SMS des salariés intérimaires.



Face au succès de cette animation, SOS Intérim projette de renouveler l'opération auprès de ses salariés en 2016.

RÉSULTATS

Cette mobilisation pour la Journée Mondiale de la Sécurité et Santé au Travail est une première pour SOS Intérim.

100% des salariés permanents ont participé à cette mobilisation : **18 personnes au siège social et 42 personnes en agence** (passage du test, remise du catadioptré et rappel des consignes générales de sécurité)

42 salariés permanents ont animé l'action durant toute la journée auprès des salariés intérimaires

735 invitations SMS envoyées à nos intérimaires en mission au 28 avril 2016

Distribution de **1 000 catadioptrés**

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DES INTÉRIMAIRES

LE CONTEXTE :

Dans le but d'améliorer la prévention des risques professionnels dans le milieu du travail temporaire, les CARSAT et CRAMIF ont réalisé, de 2009 à 2012, des diagnostics auprès d'agences d'emploi et d'entreprises utilisatrices.

A la suite de ces études, la CARSAT a élaboré en 2014 un référentiel national de formation à destination de la profession du Travail Temporaire (Habilitation CARSAT- n° 0002/2014/PMIS&ST/04) ayant pour axes principaux :

- 🌐 Le développement de la prévention des risques et accidents du travail,
- 🌐 La mise en œuvre des actions de prévention concrètes,
- 🌐 Le développement d'une implication de chaque salarié permanent,
- 🌐 La mise en place de nouveaux outils de communication entre l'Entreprise Utilisatrice, l'Agence d'emploi, les Salariés Intérimaires et acteurs externes.

MOBILISATION CHEZ SOS INTÉRIM

Dans le cadre de sa politique QSSE / RSE, SOS Intérim a souhaité faire suivre cette formation à ses salariés permanents dès 2014.

La première étape de cette démarche a été de sélectionner un organisme de formation répondant à l'habilitation CARSAT et correspondant à notre cahier des charges. Durant le second semestre 2014, en collaboration avec l'organisme sélectionné et son formateur, nous avons élaboré un plan de formation respectant le référentiel CARSAT et nos outils existants.

RÉSULTATS

De décembre 2014 à juin 2015 nous avons réalisé 4 sessions de formation (durée : 2 jours chacune), **soit 56 heures de formation.**

L'ensemble des permanents d'agence SOS Intérim, ainsi que certains postes concernés des fonctions support (Direction, Direction commerciale, RH) ont été formés : **soit 46 personnes.**

Intégré au processus d'accueil des nouveaux embauchés nous prévoyons régulièrement des sessions, comme en début 2016, afin de former les nouveaux arrivants.

BILAN GÉNÉRAL

L'année 2015, pour SOS Intérim, a été placée sous le signe de la mobilisation en ce qui concerne les problématiques de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels. Le personnel permanent s'est impliqué tout au long de l'année pour faire passer ces messages. La direction du Groupe SOS souhaite ainsi poursuivre ces actions dans le futur.

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL



Principe n° 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe n° 4 - Élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe n° 5 - Abolition effective du travail des enfants

Principe n° 6 - Contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et profession

Engagé dans la lutte contre la discrimination par son expertise en gestion des ressources humaines, SOS Intérim s'attache à promouvoir l'accès à l'emploi pour tout candidat pouvant être éloigné du monde du travail, pouvant être victime de discrimination du fait de son état physique, de son sexe, de son lieu d'habitation, de ses compétences...

LE CIPI DEVIENT QUALIFIANT

Initiée en 2010 par SOS Intérim, l'action formation dénommée «CIPi» (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) reste un franc succès auprès des intérimaires, mais également auprès des entreprises clientes.

Pour rappel, l'objectif de cette action est de faciliter l'insertion professionnelle de candidats éloignés de l'emploi et motivés. Il comprend des périodes de formation et de missions d'intérim en entreprise et a pour but d'aider le candidat à s'insérer dans un métier ou à reprendre contact avec le milieu professionnel.

La formation s'adresse aux candidats :

- ⊕ Sans emploi ayant moins de 210 h d'activité au cours des 6 derniers mois
- ⊕ De moins de 26 ans sorti du système éducatif sans expérience de l'entreprise
- ⊕ De plus de 45 ans
- ⊕ Demandeurs d'emploi de longue durée
- ⊕ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L.5212-13 du Code du travail), en particulier un travailleur handicapé
- ⊕ Reconnus définitivement inapte par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à sa qualification antérieure
- ⊕ Bénéficiaires de minima sociaux, notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- ⊕ Ayant interrompu son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants, de son conjoint ou d'ascendants en situation de dépendance.

La durée du contrat est comprise entre 210 et 420 heures.

Depuis 2015, les formations CIPi organisées par SOS Intérim sont désormais qualifiantes, c'est-à-dire qu'elles débouchent sur un diplôme et non plus uniquement sur une attestation de formation. Ainsi, le CIPi Magasinier Cariste est qualifié par un titre professionnel «Cariste d'entrepôt », et le CIPi Conducteur de ligne par un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie « Conducteur de systèmes de production automatisés ».

Ces nouvelles qualifications permettent ainsi de valoriser davantage les compétences de nos intérimaires, et deviennent un atout supplémentaire pour l'entreprise utilisatrice et le candidat.

Face au succès du CIPi auprès de nos clients, 2 nouvelles qualifications ont été ajoutées au programme 2015 : « Permis C + Passerelle Marchandises » et « CCP1 Assistante de vie aux familles ». Identifiées selon les besoins de nos clients, ces formations ont permis à 22 candidats de valider leur diplôme et d'accéder au milieu professionnel.

RÉSULTATS

- ⊕ **22** candidats en 2015, soit **69% de plus** que 2014
- ⊕ **100%** de taux de réussite
- ⊕ **2 formations qualifiantes supplémentaires**, soit 100% en plus

DÉLÉGATION D'INTÉRIMAIRES AYANT UNE RQTH SUR UNE LIGNE DE PRODUCTION SPÉCIFIQUE

A l'occasion du lancement d'un nouveau produit, l'un de nos clients a créé une ligne de production spécifique nécessitant le recrutement de 19 personnes.

Compte tenu des spécificités des postes de cette ligne de production (tâches simplifiées, nombre d'heures hebdomadaires), SOS Intérim a proposé de recruter et déléguer des salariés intérimaires ayant une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), qui pouvaient parfaitement répondre aux exigences des postes de travail.

SOS Intérim a travaillé en partenariat avec l'entreprise utilisatrice et Cap Emploi afin de sélectionner des candidats, réaliser des visites de poste, faire des tests pour réaliser le recrutement des candidats. Inaugurée le 12 mars 2015, cette nouvelle ligne de production est un succès. En effet les 19 candidats recrutés sont toujours en poste.

Orchestré par l'agence SOS Intérim de Vernon, le projet a été mis en place tout au long de l'année 2015, et se poursuit en 2016.

RÉSULTATS

La ligne de production a été entièrement dédiée à des travailleurs ayant une RQTH, soit 100 % des postes de travail. **19 intérimaires ayant une RQTH** sont délégués depuis mars 2015.

Après la mise en place de cette ligne de production, SOS Intérim a assuré la promotion de son action auprès de l'ensemble de ses clients et prospects, notamment via son journal d'informations SPOTS, afin de renforcer son engagement.

GRAND ANGLE

PARTENARIAT SOS INTÉRIM, BOURSIN ET CAP EMPLOI : UNE BELLE HISTOIRE

A l'occasion du lancement d'un nouveau produit, le site Boursin (Groupe Bel) de Croisy-sur-Eure a créé une ligne de production spécifique qui a nécessité le recrutement de 19 personnes. SOS Intérim a proposé à Boursin d'embaucher des salariés intérimaires ayant une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Le Groupe Bel, très engagé dans sa démarche RSE, a immédiatement adhéré au projet, orchestré par l'agence SOS Intérim de Vernon. C'est alors un réel travail d'équipe et de partenariat qui s'est mis en place entre les équipes de Boursin, Cap Emploi et SOS Intérim afin de sélectionner, réaliser des visites de poste, faire des tests et enfin recruter les candidats. Inaugurée le 12 mars 2015, cette nouvelle ligne de production est un succès. En effet les 19 candidats recrutés sont toujours en poste. Une formation gestes et postures viendra prochainement compléter le dispositif.



De gauche à droite : **Joël GUAIS** (Boursin Croisy), **Delphine TEMPLIER** (SOS Vernon Intérim), **Siham BOULIDAM** (Boursin Croisy).

INTERVIEW - Le cœur de métier de Bel est la conception, la production et la commercialisation de fromages de marque auprès du grand public dans près de 130 pays grâce à 28 sites de production dans le monde. Le site de Croisy-sur-Eure a pour principale activité la fabrication de fromage frais sous la marque BOURSIN à partir de lait et de crème. SPOTS a rencontré **Joël GUAIS**, Directeur du Site et **Siham BOULIDAM**, Responsable Ressources Humaines.




TÉMOIGNAGE - Magalie MENGUY - Opératrice de conditionnement sur la nouvelle ligne BOURSIN



Comment avez-vous entendu parler de cette initiative ?
C'est mon conseiller Cap Emploi qui m'a parlé de ce projet monté par SOS Intérim. Il m'a expliqué que la Fromagerie BOURSIN lançait un nouveau produit et que, en partenariat avec SOS Intérim, ils recherchaient des opérateurs de conditionnement pour travailler sur une ligne adaptée aux personnes en situation de handicap.

Quelles ont été vos motivations ?
Je suis une personne active, j'ai besoin de me lever le matin pour aller travailler. C'était donc une bonne opportunité de découvrir un nouveau milieu et de me prouver que j'étais capable d'occuper un tel poste malgré mes restrictions. C'était une sorte de challenge.

Qu'attendez-vous de cette expérience ?
Vous savez, je rencontre beaucoup de difficultés à trouver un emploi adapté à mon handicap et je fais parfois l'objet de discriminations. J'aimerais que cette initiative puisse donner des idées à d'autres entreprises afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quel a été le rôle de SOS Intérim ?
Je pense que SOS Intérim a été le facteur déclenchant de ce projet. SOS Intérim a cru en notre potentiel et nous a accompagnés pendant tout le projet. Encore aujourd'hui, l'équipe SOS Intérim est à l'écoute de notre bien-être, de l'évolution de nos compétences et notre temps de présence au sein de l'entreprise.

L'EMPLOI DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES HANDICAPÉS : UN ATOUT POUR VOTRE ENTREPRISE.

En intégrant des intérimaires ayant une RQTH, vous répondez à vos engagements RSE, à vos obligations d'emploi et participez à l'intégration de personnes handicapées.

- 1 En employant des travailleurs handicapés en intérim vous réduisez votre contribution Ageliph : les heures de délégation sont imputées à votre quota.
- 2 Pour faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap SOS Intérim vous accompagne en déployant, le cas échéant, les plans d'actions appropriés dont la formation.

➔ Votre équipe SOS Intérim se tient à votre disposition pour toute information. N'hésitez pas à la contacter.

SPOTS N°18 - JUIN 2015

SPOTS n°18
LE JOURNAL SOS INTÉRIM
Juin 2015



SPECIAL ÉTÉ : CHOISISSEZ L'INTÉRIM AVEC SOS !

SOS INTÉRIM MOBILISÉ

PARTENARIAT
Démarche RSE

DSN
Déclaration Sociale Nominative

MASE
SOS Intérim certifié jusqu'en 2018

SÉCURITÉ
Le réseau SOS a adhéré

www.sosinterim.fr

MAISON CHAUVY
Paris

L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU QUOTIDIEN

100 CHANCES 100 EMPLOIS

Ce dispositif consiste à accompagner vers l'emploi durable des jeunes adultes de 18 à 30 ans grâce à un réseau d'entreprises présentes sur un bassin d'emploi.

Il s'agit de lutter contre les discriminations et de favoriser la diversité.

Des entreprises, des acteurs de l'emploi, les pouvoirs publics, tels que la DIRECCT et la Préfecture, se rassemblent dans une démarche commune en faveur de l'insertion.

UN OBJECTIF ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL

100 Chances, 100 Emplois a pour but de :

- Répondre à des besoins économiques locaux en repérant des potentiels dans les quartiers
- Promouvoir l'égalité des chances par un parcours d'insertion professionnelle personnalisé
- S'appuyer sur un partenariat durable entre les acteurs économiques, les entreprises, les associations, le service de l'État et les collectivités territoriales.

Le dispositif est animé par une ou deux entreprises pilotes.

Lancé en 2004, il est aujourd'hui présent sur 23 bassins d'emplois en France.



REPÉRAGE, SÉLECTION, INSERTION

Le processus de 100 Chances, 100 Emplois repose sur 3 étapes :

1. Multi-repérage des candidats avec Pôle Emploi, les associations, les missions locales, Cap Emploi, école de la 2ème chance, Mobilité Défense, ...
2. Une sélection avec un module de 5 jours
3. Un parcours d'insertion professionnelle diversifié (intérim, Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, visites d'usines ou de chantiers, Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, CDD ou contrat d'insertion, ...) avec comme objectif 60% de sortie positives.

DEPUIS 2012 À EVREUX

SOS Intérim et Schneider Electric Evreux ont déployé le dispositif sur le bassin du Grand Evreux Agglomération en 2012, avec la Maison de l'Emploi d'Evreux comme co-pilote emploi. Près de 50 entreprises ont rejoint 100 Chances 100 Emplois sur le bassin et nous avons apporté quelques innovations comme la Charte de Parrainage. De plus nous organisons une fois par an le «Match pour l'Emploi».

L'opportunité de ce match repose sur un partenariat entre les entreprises présentes dans le dispositif, la Base Aérienne 105 d'Evreux qui met à disposition ses installations (gymnase, salles) et l'équipe professionnelle féminine de volley-ball d'Evreux.

Les jeunes, les joueuses, les chefs d'entreprises ou leurs cadres participent à un mini-tournoi. A la fin de la journée, le debriefing est l'occasion de mettre en parallèle le monde du sport et le monde de l'entreprise.



OCTOBRE 2015, LANCEMENT DE 100 CHANCES, 100 EMPLOIS SUR L'AGGLOMÉRATION SEINE EURE

En s'appuyant sur l'expérience d'Evreux, SOS Intérim et Schneider Electric Le Vaudreuil ont décidés de lancer 100 Chances 100 Emplois sur le bassin de l'Agglomération Seine Eure, avec déjà 50 entreprises locales mobilisées.

RÉSULTATS

SOS intérim a déployé et co-pilote 2 dispositifs 100 Chances 100 Emplois, soit **une progression de 100%**

112 entreprises fédérées autour du projet en 2015, **soit une augmentation de 80%** par rapport à 2014

Depuis 2012 sur le GEA , les objectifs sont atteints avec **123 jeunes** entrés dans le dispositif dont :

- 🕒 **60% sont en sorties positives**
- 🕒 **23% en accompagnement**
- 🕒 **17% en abandon**

En ce qui concerne 100 Chances 100 Emplois sur l'Agglomération Seine Eure, le dispositif rassemble **50 entreprises et 11 partenaires institutionnels** depuis son lancement en octobre 2015.



BILAN GÉNÉRAL

En 2015, SOS Intérim a mené de nombreuses actions en faveur de l'intégration de personnes souvent discriminées en matière d'emploi (travailleurs handicapés, jeune éloignés de l'emploi).

Ces actions se poursuivront en 2016, notamment avec le dispositif 100 Chances 100 Emplois, mais également avec des actions menées conjointement avec nos clients.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT



Principe n°7 - Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe n°8 - Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe n°9 - Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Axe fort de notre politique environnementale en 2015 : la dématérialisation. Cela consiste à transformer des documents physiques en fichiers numériques ou à créer ces documents directement sous forme numérique pour les intégrer à un processus. Moins de papier consommé, moins de courriers transportés, moins d'encre utilisée se traduisent par une contribution significative à la protection de l'environnement. La dématérialisation s'inscrit ainsi de façon positive dans le cadre du développement durable.

RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

LA DÉMATÉRIALISATION DES CONTRATS, RELEVÉS D'HEURES ET FACTURES

Nous invitons de plus en plus de nos clients à utiliser des plates-formes de dématérialisation pour le traitement de leurs demandes de personnel intérimaire. Cela permet de traiter différents documents tels que le contrat et le relevé d'heure. Les équipes commerciales de SOS Intérim ont été sensibilisées et formées pour préconiser ces outils aux clients actuels et à venir.

RÉSULTATS

Fin 2015, SOS Intérim compte 30 clients en «dématérialisation» :

- **5 nouveaux clients en 2015**, soit une **augmentation de 20%**

INVITATIONS ET FORMULAIRES NUMÉRIQUES

Depuis fin 2015, les invitations aux diverses événements que nous organisons sont envoyées sous format numérique. Les réponses sont également gérées de manière électronique.

Cela a permis de réduire sensiblement la consommation de papier et d'encre et la suppression de l'impact environnemental lié au transport de courrier.

RÉSULTATS

2 événements organisés fin 2015 avec des invitations «électroniques».

- **310 invitations envoyées**, pour un taux de retour de **plus de 20%**

LES GESTES ECO-RESPONSABLE

FLASH ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de notre communication auprès de nos salariés permanents et intérimaires, nous avons traité des problématiques de l'environnement avec la diffusion de «Flash environnement» dont les thèmes étaient:

- Le recyclage des médicaments
- L'éco-conduite

Cette communication a pour objectif de transmettre aux salariés les consignes et bonnes pratiques dans le but de promouvoir la protection de l'environnement.

RÉSULTATS

- **4 000** «flash environnement» envoyés aux salariés permanents et intérimaires + affichages dans nos 12 agences, le siège social et chez certains de nos clients.
- **100 % de nos salariés** sont destinataires de ces messages

SUIVI DE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

MISE EN PLACE D'INDICATEUR

Nous avons mis en place des indicateurs de suivi pour contrôler la consommation de gaz, d'électricité et d'eau de nos agences et du siège social; ainsi qu'un indicateur pour le suivi de la consommation de carburant de notre flotte de véhicules.

OBJECTIFS

- ⌚ Diminution de la consommation d'énergie fossile
- ⌚ Système d'alerte en cas de d'anomalie
- ⌚ Réduction de l'émission de gaz à effets de serre
- ⌚ Réduction des coûts liés à consommation d'énergie non-renouvelable

BILAN DE L'ACTION

De part son histoire et sa structure, SOS Intérim a toujours eu la volonté d'assurer une croissance durable dans le respect de l'environnement.

Cette action s'est formalisée dans notre charte éthique ainsi que nos politiques QSSE et SSE.

L'organisation du Groupe SOS a permis, via des actions récurrentes, de sensibiliser tant ses collaborateurs que ses salariés intérimaires. Ce discours de responsabilité s'étend également aux clients.

Pour mesurer ses progrès, SOS Intérim s'appuie sur des indicateurs internes mais aussi sur des référentiels externes tels que ceux proposés par l'UIMM ou encore l'outil de mesure de la plate-forme EcoVadis, qui permet d'évaluer les performances RSE de l'entreprise et suggère également des axes d'amélioration.

En juin 2015, SOS Intérim a été évalué rang «Gold» par EcoVadis, ce qui correspond au plus important niveau d'engagement RSE.

Fort de ses résultats, le Groupe SOS poursuit et accentue sa démarche responsable.

PRINCIPE RELATIF A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Principe n° 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

La direction et les équipes de SOS Intérim intègre en permanence dans leurs actions la lutte contre la corruption. Cela se traduit par 3 axes d'actions :

1. Connaissance et compréhension de ce qu'est un acte de corruption afin de détecter et prévenir
 - ⊕ Une charte éthique et une politique QSSE accessibles à tous les salariés.
2. Politique commerciale claire pour une homogénéité des pratiques internes
 - ⊕ Maîtrise des cadeaux clients par la direction
3. Un mode de gestion ouvert et collaboratif
 - ⊕ Groupes de travail et de partage d'expérience, permet d'encourager chaque salarié qui y serait confronté à l'évoquer.

OBJECTIFS

Nos actions contre la corruption sont essentielles en vue d'atteindre nos objectifs de développement durable

SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE GROUPE SOS



Interlocuteur Pacte Mondial

Anne-Sophie FRANCOIS
47, rue de la Harpe - BP 247
27002 Evreux cedex
Tél. 02 32 33 03 35 - Fax 02 32 31 11 91
asfrancois@sos-interim.fr

www.groupe-sos.fr

GROUPE SOS - SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE
47, RUE DE LA HARPE - BP 247
27002 EVREUX CEDEX
TÉL. 02 32 33 03 35
FAX 02 32 31 11 91
sos@groupe-sos.fr



Consultable sur www.groupe-sos.fr