

Le Groupe JLO,
acteur majeur des ressources
humaines responsables

Le Groupe JLO,
acteur majeur des ressources
humaines responsables

RSE : Chiffres clés du groupe

données au 31/12/2015

Performances sociales

Taux de femmes
dans l'encadrement

52%

Accueil
de stagiaires

10%

de l'effectif

Effectif 2015 :

102

collaborateur(trice)s
dont **95%** en CDI

Taux de travailleurs
handicapés

10,85%

Moyenne d'âge

37 ans

Répartition
Homme Femme :

62%

de femmes dans l'effectif

Insertion

58%

de recrutements
de demandeurs
d'emploi

Performances Environnementales

Rejets atmosphériques
liés aux déplacements professionnels
par la route (2013 à 2015)

-19%

soit 1,62 Tonnes de CO₂ par personne

Couverture géographique :

10

agences réparties sur le
territoire national

36

références de matériel
sélectionnées suivant des
critères environnementaux

Taux de valorisation* du papier

72%

*Quantité de papier jeté recyclé

Performances Sociétales

Taux de satisfaction
des clients :

98%

37 000 € HT

d'achats dédiés au
secteur protégé

8

partenariats
responsables en lien
avec les valeurs
du Groupe

[Sommaire]

MOT DU PRÉSIDENT	5
1. LE GROUPE JLO	7
1.1 Une offre engagée en faveur de la Qualité de Vie au Travail	7
1.2 Une implantation sur le territoire national	7
1.3 Les instances de gouvernance	8
2. STRATEGIE ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE RSE DU GROUPE JLO	10
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	20
3.3 Nos engagements Diversité	22
4. NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL POUR RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE	35
4.1 Gestion des déchets	35
4.2 Utilisation durable des ressource	36
4.3 Limitation du changement climatique	38
4.4 Protection de la biodiversité	39
5. NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL	40
5.1 Vocation sociétale et sociale du Groupe	40
5.2 Une politique de partenariat responsable	44
5.3 Une politique d'achats responsables	46
5.4 La loyauté de nos pratiques	47

Les valeurs

du Groupe JLO



[Mot du Président]

« La performance sociale d'une entreprise est contributive de la performance économique de celle-ci. »
telle est la vision de Jean-Luc ODEYER, Président et fondateur du Groupe JLO.



Les projets structurants sur le champ de la R.S.E., des ressources humaines responsables et de la qualité de vie au travail sont à forte valeur ajoutée pour une entreprise.

L'année 2015 a vu la réalisation de notre 1^{er} rapport R.S.E. autour de nos valeurs et du projet d'entreprise. 2016 marque une nouvelle étape dans notre développement.

Plus de 10 ans d'activité pour accompagner les entreprises et la fonction publique dans le **développement de leurs actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail**.

11 ans, 10 agences, 1.150 clients accompagnés, 100 nouveaux clients par an.

Voici la 2^{ème} édition de notre rapport R.S.E. qui récapitule **nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux**.

Les nouveautés sont :

- notre baromètre Qualité de Vie au Travail que nous avons testé en interne
- nos engagements en matière de conciliation des temps de vie (blocage de la messagerie, temps partiel choisi et expérimentation du home-office)
- la chaîne de valeurs avec notre impact sur les parties prenantes
- le développement de nos partenariats
- notre enquête de satisfaction clients.

L'ensemble de ces projets est un formidable levier d'actions en interne et contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail de nos collaborateur(trice)s.

Aussi, nous renouvelons pour la seconde fois notre engagement à respecter et mettre en œuvre des actions en faveur des principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

Un grand merci à chacun(e) d'entre eux(elles) pour leur contribution à la dynamique collective.

Jean-Luc ODEYER
Président

Historique de la démarche RSE

Une réelle politique ressources humaines 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 Egalité Professionnelle.

La démarche structurante mise en œuvre nous a permis d'obtenir et/ou d'adhérer :



- **Le label Diversité** délivré en octobre 2012 par l'AFNOR pour récompenser tout le travail mené tant en interne qu'en externe sur le sujet de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances et son extension au périmètre du Groupe JLO en janvier 2015



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



- Adhésion du Groupe JLO par courrier en date du 03 février 2014 au **Pacte Mondial des Nations Unies**



- Signature par le Groupe JLO de la Charte pour **l'engagement LGBT** de l'Autre Cercle le 14 mai 2014.



- JLO Emploi membre de l'association **« A compétence égale »** depuis le 9 décembre 2014.

GROUPE JLO

Ressources Humaines Responsables
& Qualité de vie au travail



> JUILLET 2005 :

création du siège social à Montmerle sur Saône, transféré en 2007 à Villefranche sur Saône (**Lyon**)

> AVRIL 2008 :

ouverture de l'agence de **Nancy**

> SEPTEMBRE 2009 :

ouverture de l'agence de **Paris**

> NOVEMBRE 2009 :

ouverture de l'agence de **Marseille**

> MARS 2011 :

ouverture de l'agence de **Nantes**

> JUILLET 2012 :

ouverture de l'agence de **Bordeaux**

> OCTOBRE 2012 :

ouverture de l'agence de **Rouen**

> DÉCEMBRE 2013 :

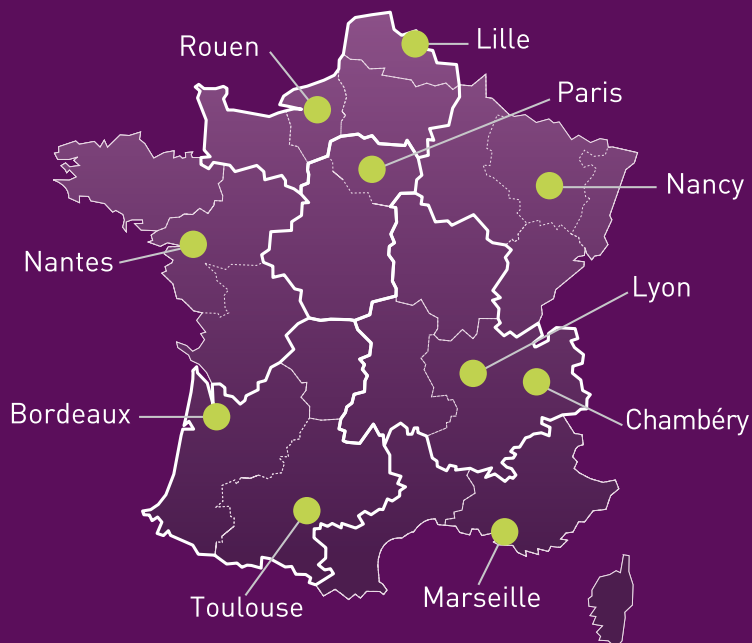
ouverture de l'agence de **Chambéry**

> MAI 2015 :

ouverture de l'agence de **Toulouse**

> JANVIER 2016 :

ouverture de l'agence de **Lille**



1. [Le Groupe JLO]

Le développement du Groupe JLO, créé en juillet 2005 et qui pèse aujourd'hui 9 M€ H.T. de C.A., pour 102 collaborateur(trice)s au 31 décembre 2015, s'est opéré autour de principes structurants à destination :

DES COLLABORATEUR(TRICE)S

• Promouvoir des Ressources Humaines Responsables :

- > Œuvrer pour une prise en compte de l'humain et de la richesse de la diversité comme levier de croissance
- > Améliorer la qualité de vie au travail des collaborateur(trice)s pour un meilleur confort de travail et une plus grande efficacité
- > Contribuer à construire un modèle social épanouissant et facilitant au sein des entreprises
- > Conjuguer capital humain et performance sociale et économique
- > Contribuer à instaurer un dialogue social et un climat de confiance.

DES CLIENTS

- Etre en interne un **laboratoire d'études sur le sujet des Ressources Humaines Responsables.**
- **Agir en proximité** au sein des entreprises à partir d'agences localement implantées et regroupant des ressources compétentes permettant une adaptation optimale aux besoins spécifiques des entreprises.

1.1 Une offre engagée en faveur de la Qualité de Vie au Travail

Parce que nous sommes convaincus :

- > que l'excellence et la richesse des équipes dans le monde professionnel passent par la diversité, que la multiplicité ethnoculturelle 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 performance 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.

1.2 Une implantation sur le territoire national

La stratégie de développement s'est centrée sur les clients grands comptes ayant des établissements sur l'ensemble du territoire national.

Aussi, par effet d'opportunité dans un premier temps puis dans le cadre d'une stratégie de développement, le Groupe JLO a ouvert, régulièrement depuis sa création, des agences, permettant ainsi d'assurer des interventions de proximité sur le territoire national, et donc une régionalisation des déplacements en fonction de l'activité.

Afin de répondre aux évolutions du marché et à l'amélioration de la Qualité de Vie au travail, le Groupe JLO compte désormais 10 agences au sein desquelles des aménagements (travaux, déménagement...) sont apportés régulièrement afin de créer un environnement de travail favorable.

1.3 Les instances de gouvernance

Afin de préparer les évolutions du cabinet et piloter les activités, le Président du Groupe Jean-Luc ODEYER et son associé Stéphane ROOSE 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 plus 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).

Afin de créer un **collectif de réflexion stratégique et de contrôle**, les dirigeants associés ont prévu que l'ensemble des Directeur(trice)s d'activité bénéficient d'une formation qualitative et reconnue au pilotage stratégique d'activité.

LE COMITÉ DE DIRECTION,

dont l'ensemble des membres est issu d'une évolution interne, se réunit tous les mois et a pour vocation :

- > Le management stratégique de la société
- > L'analyse des risques encourus par la société et leur maîtrise
- > Le contrôle de la direction opérationnelle de la société
- > Le suivi de l'activité des filiales et des agences au regard des objectifs définis
- > La définition et mise en œuvre de la politique RSE
- > La définition des nouvelles orientations stratégiques

Il est composé de :

- > **Jean-Luc ODEYER** : Président du Groupe JLO, dirigeant de JLO Conseil
- > **Stéphane ROOSE** : Directeur Associé, dirigeant de la filiale Impact Etudes
- > **Albine GASQUET** : Directrice opérationnelle du Groupe JLO et Directrice de la filiale JLO Emploi
- > **Sandrine DEL PIANO** : Directrice communication, Directrice de la filiale JLO COM RH
- > **Emilie GASQUET** : Secrétaire Générale (RSE - RH - Compta/gestion - Services Généraux - Qualité)



LE COMITÉ OPÉRATIONNEL,

dont 80% des membres sont issus d'évolution interne, se réunit tous les mois sous la responsabilité de la Directrice des Opérations pour animer les agences.

Les objectifs sont de :

- > Faire un point sur les agences et l'avancement par rapport aux objectifs définis
- > Suivre l'ordonnancement/lancement des commandes
- > Relayer la politique RSE du Groupe
- > Capitaliser sur les bonnes pratiques

Chaque Responsable d'Agence réunit son équipe tous les trimestres dans le cadre d'une réunion d'agence pour partager les pratiques et créer un référentiel commun d'intervention. Au cours de ces réunions, des échanges sur la pratique professionnelle ont lieu.

LE COMITÉ MANAGÉRIAL,

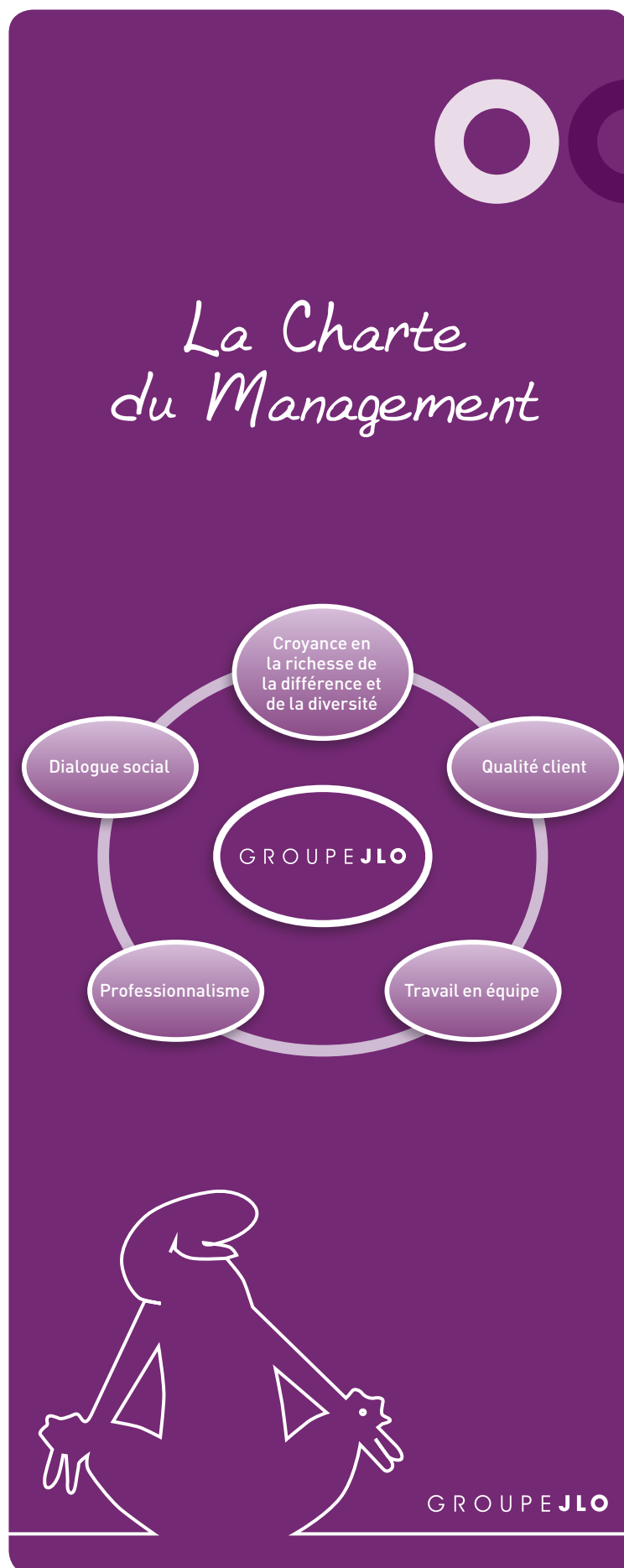
composé de 52% de femmes, se réunit une à deux fois par an et a pour objectif de :

- > Dynamiser le collectif managérial autour de projets communs
- > Enrichir, valider les orientations stratégiques et les décliner en actions opérationnelles
- > Partager une culture et des valeurs communes

Afin d'harmoniser les pratiques managériales, une **Charte du Management** a été réalisée par le collectif de travail dans le cadre d'un séminaire.

Un **programme de formation interne de 6 jours** portant sur le « Management Responsable » s'est déroulé sur les années 2014 et 2015 à destination de tous les collaborateur(trice)s ayant des responsabilités de management d'équipe.

Ce programme de formation intègre le volet **Ressources Humaines Responsables**, en lien avec la prévention des discriminations, la promotion de l'égalité des chances, et la prévention des risques professionnels (risques physiques et risques psychosociaux).



2. [STRATEGIE ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE RSE DU GROUPE JLO]

Par la nature même de ses activités, le Groupe JLO est engagé dans une démarche sociale et sociétale. Il nous apparaît donc essentiel d'être exemplaire sur ce registre tout en valorisant nos engagements au niveau du Groupe. Notre projet est donc d'œuvrer ensemble pour que nos engagements RSE soient une réalité tant au sein du Groupe JLO que dans les organisations que nous accompagnons.

Dès la création du cabinet, en 2005, nous avons initié une démarche sociale et sociétale se structurant au fil des années, notamment par la signature de Chartes et l'obtention des Labels, puis la création d'une structure RSE interne dédiée. L'objectif est sur cette année 2016 d'obtenir, au-delà du renouvellement de notre double labellisation Diversité et Egalité Professionnelle Femme / Homme, la certification ISO 9001 combinée à la démarche ISO 26 000. Cette démarche démontre ainsi que **notre politique RSE fait partie intégrante de notre système de management par la qualité**. Les objectifs sont ensuite évalués annuellement par les équipes ainsi que nos clients via des enquêtes gérées en interne.

Le Groupe JLO conçoit sa politique de Responsabilité sociale, sociétale et environnementale comme le prolongement de son cœur de métier et pilote ses engagements en la matière avec le même sérieux et le même professionnalisme que le Groupe gère ses activités commerciales.

La politique RSE du Groupe JLO, au-delà d'une stratégie proprement dite, s'inscrit totalement dans **notre projet d'entreprise** et porte sur 3 axes principaux :

- > notre **engagement social** pour des ressources humaines responsables,
- > notre **engagement environnemental** pour réduire notre empreinte écologique,
- > notre **engagement sociétal** par la promotion de nos engagements auprès de nos parties prenantes et le développement de partenariats responsables.

Les axes de notre démarche RSE ont été établis par le Comité de Direction au regard de la stratégie et des valeurs du Groupe JLO. Ils ont été définis en prenant en compte à la fois :

- > l'aspect social, **l'amélioration de la qualité de vie au travail** des salariés permettant de faire évoluer le modèle managérial, RH et organisationnel par, notamment, la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle femme / homme,
- > l'aspect environnemental, **l'utilisation durable des ressources et l'atténuation des changements climatiques**,
- > l'aspect sociétal, **le respect des principes directeurs de l'ONU sur les Droits de l'Homme** ainsi que notre vocation sociale visant à accompagner les entreprises et parties prenantes dans notre démarche globale via, entre autres, **des partenariats responsables**.

La politique RSE du Groupe est portée par notre **Président** Jean-Luc ODEYER, qui fixe les grandes orientations en collaboration avec **les membres du Comité de Direction** garantissant l'exécution de cette politique RSE et la validation du plan d'actions associé.

Directement rattaché au Secrétariat Général du Groupe, le service RSE a pour missions de :

- > définir la stratégie RSE du Groupe,
- > piloter son déploiement sur l'ensemble des agences,
- > initier des projets innovants,
- > veiller à la mise en œuvre des orientations fixées et à la diffusion des bonnes pratiques en interne comme en externe.

Sont associés à cette démarche :

- > les managers du Groupe, en charge de la mise en œuvre d'un référentiel managérial responsable commun,
- > des référents par thématiques intervenant en fonction de leur domaine de compétences sur l'accompagnement au déploiement du plan d'actions,
- > l'ensemble des collaborateur(trice)s, partie prenante d'une démarche commune.





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

La vocation même du cabinet est de favoriser la qualité de vie au travail (QVT) tant en interne que par l'accompagnement de ses clients et leurs parties prenantes. Elle se concrétise au sein du Groupe JLO à travers son engagement social pour des Ressources Humaines Responsables, et ce tout au long du parcours professionnel du(de la) collaborateur(trice).

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

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** : à l'exception des profils d'experts, 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 31.12.2015 de **95% de collaborateur(trice)s en CDI.**

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

> **sensibilise et forme** ses collaborateur(trice)s à la lutte contre les discriminations,

> **diversifie les canaux de diffusion** (APEC, Pôle Emploi, Force Femmes, Ikwol...),

> **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 des candidat(e)s et/ou leur capacité à occuper l'emploi proposé et qui ne viserait pas à apprécier exclusivement leurs 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.

EN 2016, LE GROUPE JLO S'ENGAGE

à poursuivre le même niveau d'exigence et prévoit de sensibiliser l'ensemble des collaborateur(trice)s au recrutement en e-learning. Les managers s'engageront par écrit quant à un 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 différent(e)s acteur(trice)s internes** dont la mission est de présenter aux nouveaux(elles) 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 formation à la Diversité et l'Égalité Professionnelle**, module animé par l'un des deux référents 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 :

- > le Guide du savoir vivre ensemble,
- > le Guide du communicant numérique,
- > la Charte du management,
- > la Charte de déontologie.

Dans les 2 mois suivant son intégration, le(la) collaborateur(trice) sera également invité(e) à suivre 2 sessions de e-learning sur **le handicap et la diversité**.

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 2015, 100% de nos collaborateur(trice)s ont bénéficié d'un parcours d'intégration.

Le Groupe JLO s'engage en **2016** à maintenir son parcours d'intégration tout en l'enrichissant de **4 sessions de e-learning** destinées à donner à chaque collaborateur(trice) un socle de connaissances communes sur :

- > le Maintien dans l'emploi,
- > les Risques Psycho Sociaux,
- > les Troubles Musculo Squelettiques,
- > le Recrutement.

Fortement engagé dans l'intégration des demandeurs d'emploi, le Groupe JLO a également expérimenté sur l'année 2015, **la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)**.

Ce dispositif permet de former un(e) futur(e) collaborateur(trice) avant son embauche afin qu'il (elle) soit parfaitement opérationnel(le) au moment de son arrivée dans l'entreprise.

Deux futur(e)s salarié(e)s ont ainsi bénéficié de ce dispositif en lien avec Pôle Emploi et le FAFIEC.

SON ACCÈS À LA FORMATION :

Du fait de l'évolution de nos thématiques et 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 accrus afin de continuer à être identifié comme le spécialiste de la Qualité de Vie au Travail.

La formation constitue donc un des moyens pour y parvenir.

Au service de notre développement, elle s'intègre désormais en termes d'investissement dans le capital humain.

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 P.O.E.I, période de CIF, actions collectives, Diplômes Universitaires...

En complément de ces formations, le Groupe JLO a lancé en décembre 2015, 2 modules de e-learning accessibles à l'ensemble des collaborateur(trice)s pour leur permettre d'acquérir un socle de connaissance commun quel que soit le métier exercé.

Le Groupe JLO a proposé des actions de formation à plus de 85% de ses salarié(e)s présent(e)s au cours de l'année 2015 représentant un volume de **2 715 heures en 2014 et 3 493 heures en 2015** sur des thématiques telles que la Diversité, le Handicap psychique , l'écoute active, l'actualité juridique...

Tenant compte des contraintes de disponibilité et de distance, cet outil permet ainsi de rendre les salarié(e)s, acteur(trice)s de leur montée en compétence sur les sujets de la Diversité dans un 1^{er} temps, puis de la Santé au Travail dans un second temps, via les modules « Risques Psychosociaux » et « Troubles Musculosquelettiques » prévus sur l'année 2016.

15

Structure	Effort Formation Imputable 2014	Effort Formation Imputable 2015	Nb d'heures de stage Imputable 2014	Nb d'heures de stage Imputable 2015
GROUPE JLO	4,53%	4,61%	2 715 h	3 493 h





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 géographique afin 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^{er} bilan de la prise de poste entre le(la) collaborateur(trice) et son manager,
- > **l'entretien de période probatoire** à la suite d'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 2nde partie de carrière...),
- > **l'entretien professionnel** permettant de faire un point sur les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi ainsi que l'identification des besoins en formation. Le cas échéant, les besoins d'accompagnement managérial ou de formation sont étudiés et suivis via la mise en place d'un indicateur de suivi.

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.

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

En 2015, 100% des collaborateur(trice)s présent(e)s ont bénéficié d'un entretien annuel avec leur manager et l'ensemble des managers a été objectivé sur leur conduite d'un management responsable.

L'année 2016 permettra la finalisation de la campagne d'entretiens professionnels au sein de l'ensemble des agences du Groupe et la mise en œuvre d'une revue de carrière en fonction des perspectives professionnelles de chaque collaborateur(trice)s.

GESTION DE L'ABSENTÉISME :

Afin d'accompagner les collaborateur(trice)s à chaque étape de leur parcours de vie, un **entretien de reprise d'activité** a été mis en place, planifié à partir de 15 jours d'absence entre la manager et son(sa) collaborateur(trice).

Cet entretien de retour, réalisé dans le plus strict respect du secret médical, doit permettre de mieux cerner l'existence d'un lien entre le travail et l'arrêt et de préparer le retour du (de la) salarié(e) au sein du collectif de travail.

Il doit être mené 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.

TAUX D'ABSENTÉISME :

2014	2,85%
2015	2,18%



Prévenir la Désinsertion professionnelle, un enjeu du Groupe JLO

*Si de plus en plus d'entreprises, dans une dynamique d'amélioration de l'accompagnement individuel de leurs collaborateur(trice)s en risque de désinsertion professionnelle, s'interrogent sur la nécessité de mettre en place de tels process au cœur de leurs stratégies RH, **trop peu encore intègrent réellement cette démarche.***

*Beaucoup d'entre elles hésitent encore à solliciter leurs salarié(e)s lors de leurs arrêts de travail afin de savoir comment ils envisagent le retour à leur poste, considérant cela comme **trop intrusif.***

*Même si la finalité ici n'est pas une remise en question de la cause-même de l'arrêt de travail, mais bien davantage **un accompagnement mieux adapté, plus confortable, pour un retour à l'emploi réussi**, « gagnant-gagnant », cette conduite peut être perçue, par certains, comme une certaine **forme d'ingérence.** Pourtant prévenir le risque, c'est trouver des solutions adaptées favorisant le maintien ou le retour en emploi de leurs collaborateur(trice)s. **Et la clé de la réussite repose sur 2 piliers fondamentaux : l'accompagnement du(de la) salarié(e) et l'anticipation.***

Albine Gasquet – Directrice JLO Emploi

A partir de 2015, dans le cadre d'une absence maladie supérieure à 1 semaine, et afin de respecter le temps de repos du/de la collaborateur(trice) absent(e), sa messagerie est systématiquement transférée vers son manager en charge de traiter les mails professionnels.

Le Groupe JLO souhaite maintenir un taux d'absentéisme inférieur à **3%** (hors ALD)* sur l'année 2016.

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, sans impact du seuil d'effectifs 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) rencontrant un incident de vie.

En 2015, de nouvelles actions ont été mises en œuvre à savoir :

- Le don de matériel de téléphonie mobile d'occasions aux collaborateur(trice)s
- Le prêt employeur attribué à des collaborateur(trice)s se retrouvant en difficulté financière suite à des événements imprévus .

En 2016, le Groupe JLO souhaite entamer une réflexion sur l'organisation du temps de travail permettant une meilleure conciliation des temps 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. Dans ce cadre, une Unité Economique et Sociale a été reconnue afin de permettre à chaque structure du Groupe d'être représentée au sein des Instances Représentatives du Personnel.

Les élus sont issus de l'ensemble des structures du Groupe, **représentant ainsi plusieurs métiers, activités et agences**. En 2015, les membres des Instances Représentatives du Personnel du Groupe JLO ont été sollicités et parties prenantes des projets du cabinet :

- > membre du Comité de suivi Diversité et Egalité Professionnelle,
- > membre du Groupe de Travail Baromètre QVT,
- > ou référents Diversité en charge de la cellule d'écoute interne.

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

E/ Lancement du 1^{er} Baromètre QVT

La QVT
by JLO

Afin d'être pertinent dans sa politique RSE et en phase avec les attentes des collaborateur(trice)s, le Groupe JLO a mis en œuvre son 1^{er} Baromètre QVT à l'attention des équipes, sur le dernier trimestre 2015.

Il s'agit d'une action menée en commun avec le CHSCT et qui sera renouvelée tous les 2 ans auprès de l'ensemble des équipes du Groupe.

Le baromètre QVT du Groupe JLO est conçu pour disposer de résultats opérationnels. Il est composé d'items qui interrogent à la fois la qualité du management, l'ambiance sociale, l'organisation du travail et les politiques sociales et ressources humaines. Les résultats permettent d'avoir un score global pour toute l'entreprise et des scores pour chacun des items et ainsi d'identifier les actions à mener et celles qui sont à valoriser.

Cet outil permet donc de mieux comprendre notre entreprise

- > avec une vision très proche du terrain
- > via un indice de maturité opérationnel

Et de disposer de résultats exploitables :

- > face aux obligations légales
- > en lien avec nos IRP
- > vers des décisions précises et pragmatiques.



Le baromètre QVT by JLO



UN OUTIL | Construit et utilisé par JLO
Adapté à vos solutions

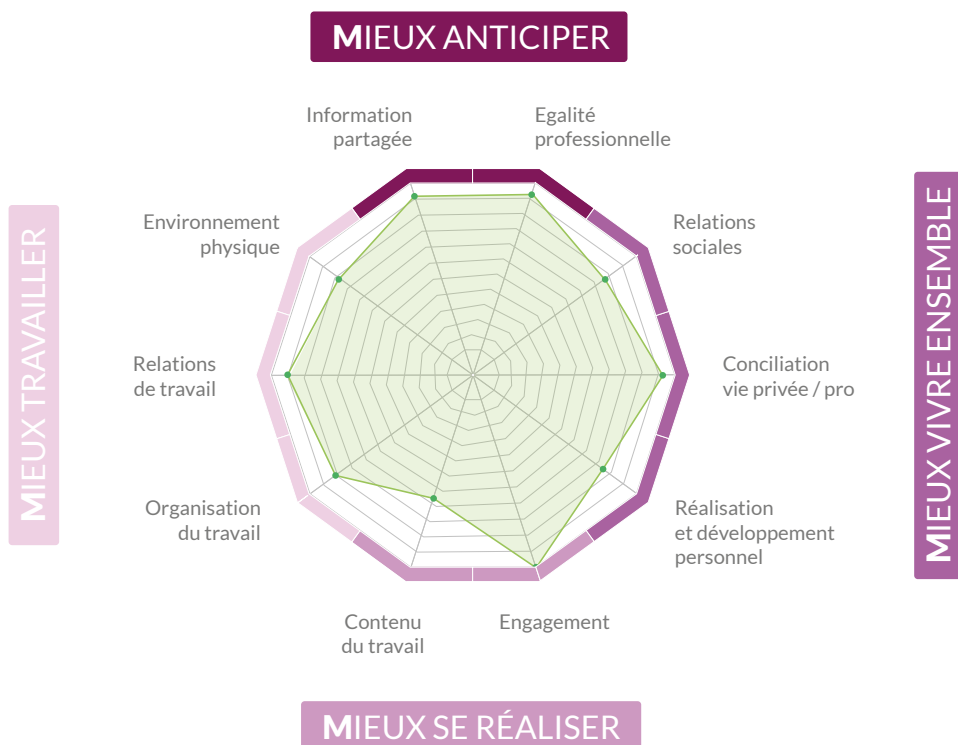
L'objectif au titre de l'année 2016 est de constituer un Groupe de Travail composé :

- des membres du CHSCT
- d'une consultante Santé au Travail
- de la Secrétaire Générale
- d'une stagiaire QVT

Afin d'analyser les résultats et d'identifier les pistes d'actions possibles et leur mise en œuvre.

Le taux de participation 2015 pour cette 1^{ère} édition du baromètre QVT est de **90%**, ce qui est une belle performance.

CE QUE CE BAROMÈTRE PERMET DE MESURER



Exemple de résultats.

3.2 Une politique Santé et Sécurité



Totems acoustiques de la nouvelle agence de Bordeaux

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. L'année 2015 s'est inscrite dans la continuité du lancement de cette démarche, dont les moments forts ont été :

JANVIER 2015

- > déploiement du module de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de Santé et Sécurité pour l'ensemble des collaborateurs(trices) et nouveaux arrivants

FÉVRIER 2015

- > formation à la Sécurité Incendie et Manipulation des extincteurs pour l'ensemble des agences
- > ouverture de l'agence de Toulouse, permettant notamment de diminuer certains déplacements routiers et réduire fatigue et risques d'accidents.

JUIN 2015

- > blocage des messageries soir & weekend

JUILLET 2015

- > réalisation de travaux de mise en conformité pour les installations électriques des agences du Groupe JLO

OCTOBRE 2015

- > déménagement de l'Agence de Bordeaux en Centre-Ville (locaux plus grands, plus accessibles, nécessitant moins de déplacements et proches des commodités)

NOVEMBRE 2015

- > lancement de l'enquête interne «Baromètre Qualité de Vie au Travail» qui évalue notamment la dimension des « risques psychosociaux »

DÉCEMBRE 2015

- > réaménagement des locaux de Paris en vue d'améliorer les conditions de travail (luminosité, isolation phonique avec création d'une phone box, confort thermique...)

Un espace « Santé & Sécurité » a également été créé sur l'intranet afin de valoriser la démarche.



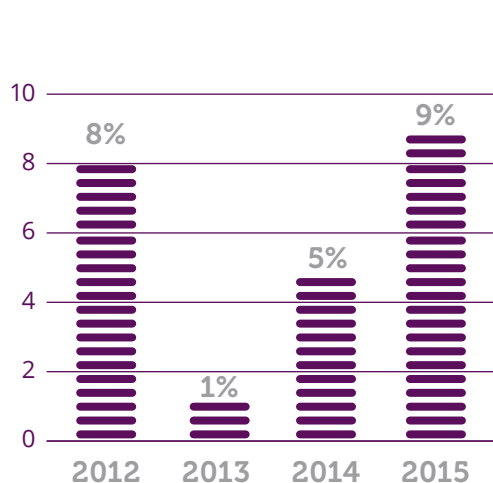
Formation incendie réalisée en février 2015

**EN 2015,
LE GROUPE JLO A COMPTABILISÉ :**

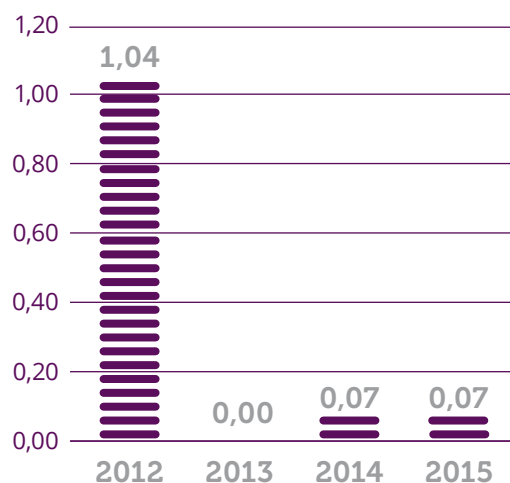
> 9 accidents déclarés avec et sans arrêt

(ce qui correspond à un ratio « nombre d'accidents / effectif » de 9%), avec 12 jours d'arrêt de travail au total (ce qui correspond à un taux de gravité global de 0,07 pour une moyenne de 0,4 pour les activités de services*), principalement liés à des accidents de la route ou des chutes.

> Aucune maladie professionnelle



Nombre d'Accidents du Travail / Effectif



Taux de Gravité Globale** des accidents du travail

* Source Tableau de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2014 de la branche AT-MP du régime général

** Le taux de gravité global (Tgg) mesure la gravité des accidents d'un groupe de travailleurs pendant une période déterminée en tenant compte de l'incapacité temporaire et permanente.

Le Groupe JLO s'engage pour 2016 à poursuivre sa démarche de prévention par :

- l'analyse des résultats du baromètre QVT et la mise en œuvre d'un plan d'actions avec le CHSCT
- le déploiement d'une politique «conduite responsable» qui comprendra un suivi accru du bon état des véhicules, de nouvelles consignes sur l'utilisation des véhicules, la diffusion d'un guide du bon usage des véhicules, des formations à la conduite responsable
- poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur(trice)s
- l'amélioration des postes de travail informatiques des collaborateur(trice)s sédentaires
- la réduction du nombre d'accidents du travail et leur gravité (Objectifs 2016 : Nombre d'accident / effectif » < ou = 8% ; Taux de Gravité Global < 0,35).

3.3 Nos engagements Diversité

A/ Une politique interne structurée

Des instances de suivi piloté par le service RSE

Commission de suivi annuel

(Président, Directeur Activité Diversité, Secrétaire Générale, Référent(e)s 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 Générale, Directrice des opérations)

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

Réunion de reporting

(Secrétaire Générale, chargé(e)s de l'administration du personnel, acteur(rice)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)s Diversité

(Secrétaire Générale, Référent(e)s Diversité)

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

Réunion exceptionnelle

(Référent(e)s Diversité, Secrétaire Générale)

- > 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

22



DES OUTILS DÉDIÉS À L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE NOTRE POLITIQUE

- > Afin de mesurer la pertinence des actions, tout un panel d'outils de suivi a été élaboré :
- **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 à partir d'indicateurs de cotation permettant notamment d'évaluer l'efficacité des outils de maîtrise mis en place

• **Tableau de bord Diversité et Egalité**

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

L'IMPORTANCE DONNÉE À LA QUESTIONS DE LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DANS LE CABINET

Extrait du questionnaire annuel	2013		2015	
	N	% cit.	N	% cit.
Pas du tout importante	0	0 %	0	0 %
Peu importante	6	8 %	2	2 %
Assez importante	34	47 %	37	46 %
Très importante	33	45 %	42	52 %
TOTAL	73	100 %	81	100 %

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

En 2015, voici quelques-unes des actions prioritaires identifiées :

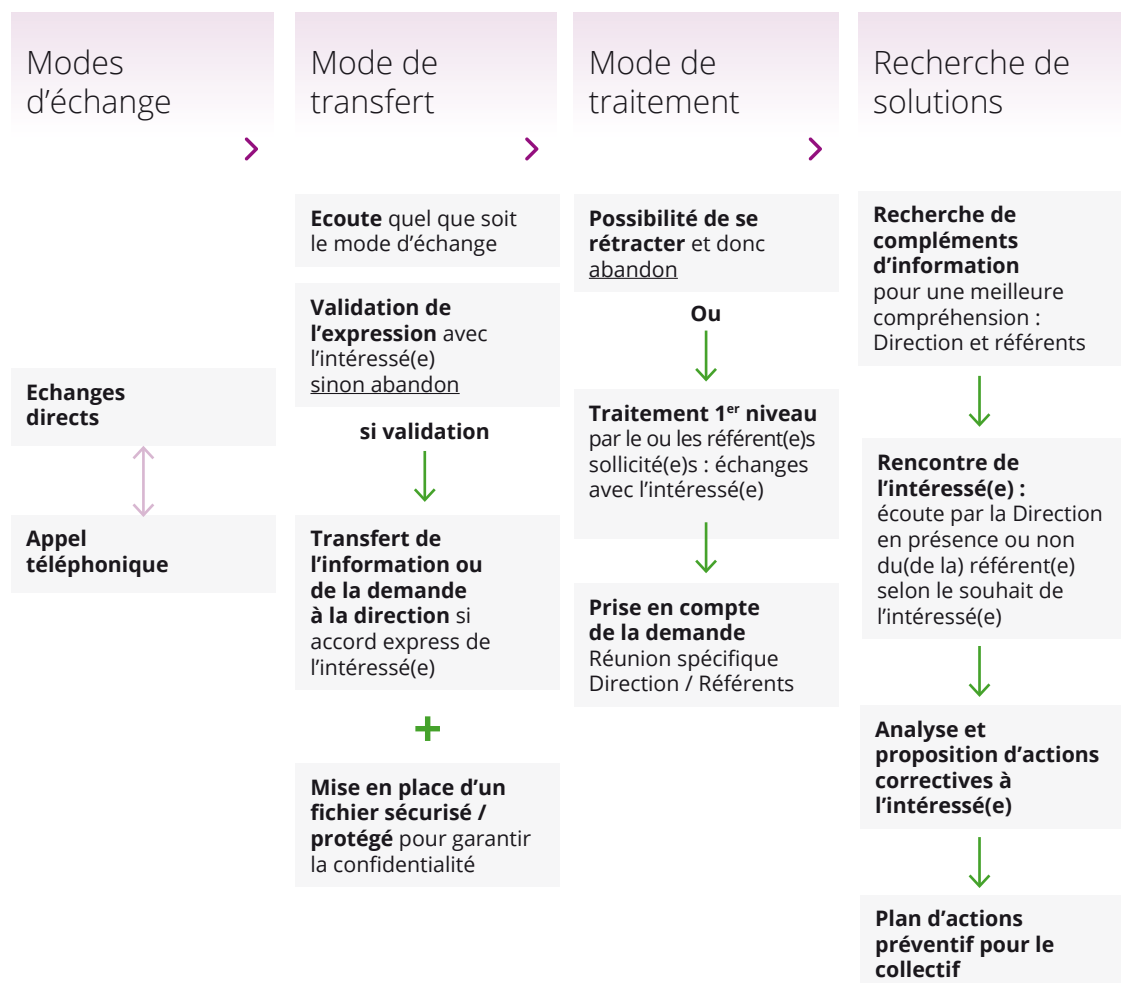
- > lancement du mécénat de compétences
- > développement de nouveaux partenariats
- > finalisation du cycle de formation au management responsable
- > nouvelle sensibilisation des équipes aux thématiques de la diversité
- > campagne d'information des fournisseurs sur nos engagements
- > enrichissement du parcours d'intégration
- > participation au club des signataires de la charte LGBT
- > mesure expérimentale de home office pour garantir la conciliation des temps de vie
- > maintien d'un taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur ou égal à 6%
- > développement de l'accueil des stagiaires
- > anticipation des carrières professionnelles et 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 référent(e)s internes en ont la responsabilité et sont joignables par email (adresse dédiée) ou par téléphone.

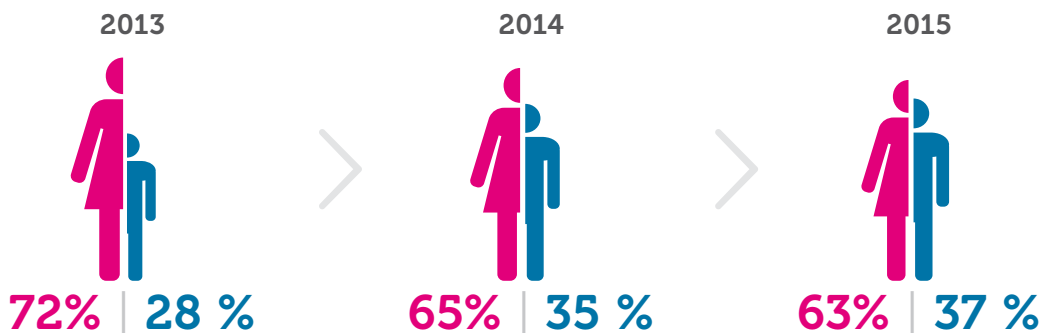


B/ L'Egalité Professionnelle

Le Groupe JLO s'engage à mener des actions en matière de prévention des différentes manifestations du sexisme* et 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.

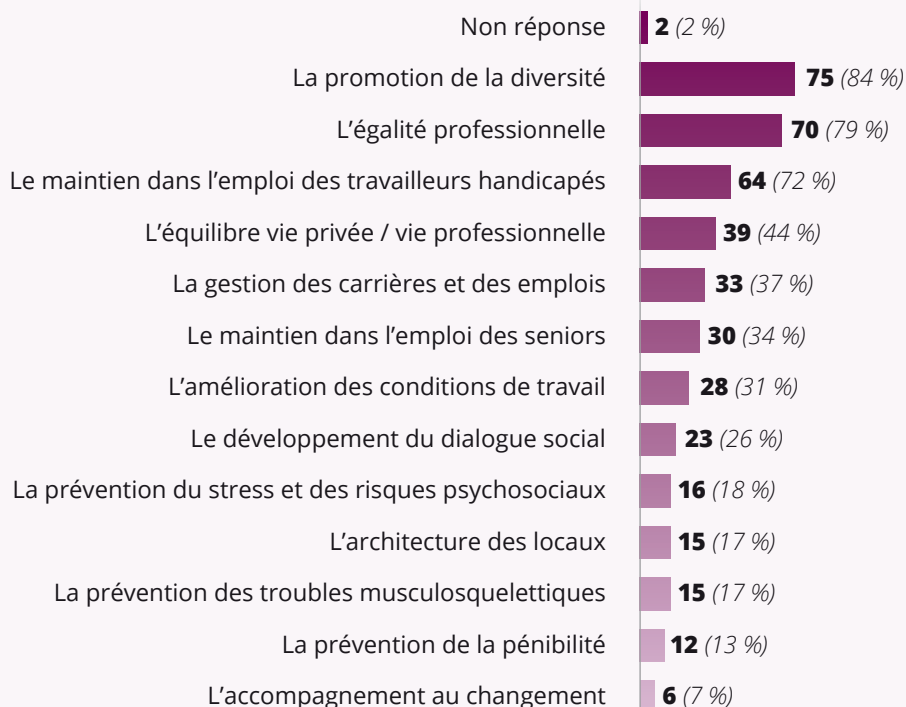
La signature du Plan d'Egalité Professionnelle le 6 Mai 2014, au-delà de la Charte de la Parentalité et du Label AFNOR, témoigne de la volonté d'instituer une politique R.S.E innovante sur cette thématique.

Les résultats de notre baromètre interne démontrent d'ailleurs que l'égalité professionnelle est une thématique prédominante au sein du Groupe JLO.



* L'article L.1142-2-1 du Code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe de la personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

PARMI CETTE LISTE, QUELLES SONT LES THÉMATIQUES PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ?



*Extrait du questionnaire 2015

Taux de réponse : 98 %

**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
 - 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'absence 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)
- > **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**
- > **Attribution pour chaque naissance et/
ou adoption d'un bon cadeau de 90 €**

L'ensemble de ces dispositifs en lien avec
la parentalité sont également accessibles
aux collaborateur(trice)s LGBT.

LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

> 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.

> Protocole expérimental de home office

- Dans le cadre d'une réflexion quant aux nouveaux modes de travail dont l'objectif principal est d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail par la réduction de la fatigabilité liée au transport, une amélioration de la concentration... une phase expérimentale de home office a été mise en œuvre sur notre agence parisienne en décembre 2015.

L'accès au dispositif de home-office, sous réserve des critères d'éligibilité, est basé sur le volontariat à raison de 1 jour par semaine.

En amont de la mise en place de cette mesure, un Groupe de Travail en lien avec les membres de notre CHSCT a été réuni afin de travailler sur les modalités d'organisation de cette mesure ainsi que les conditions d'éligibilité.

Un bilan de cette expérimentation, à partir d'indicateurs de suivi, est planifié à l'issue du 1^{er} semestre 2016.

Si cette mesure s'avère concluante, le Groupe JLO envisage de l'étendre aux autres agences pour le dernier trimestre 2016.



> **Gestion de la messagerie professionnelle**

Dans un objectif de meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, le Groupe JLO a pris la décision, en lien avec les membres du CHSCT, de bloquer l'utilisation de la messagerie professionnelle à la fois les soirs de semaine et le week-end.

A partir du 1^{er} juin 2015, l'envoi et la réception de mails sont devenus impossibles :

- Les soirs du lundi au vendredi : de 20h00 à 7h00
- Et du vendredi jusqu'au lundi : de 20h à 7h00 (week-end entier)

L'objectif est de réguler au mieux l'utilisation de la messagerie professionnelle aussi bien en interne qu'avec l'externe.

Cette démarche nécessitant certains ajustements et une communication notamment auprès des Clients, un message spécifique a été ajouté à chaque signature automatique :



En lien avec sa démarche RSE, le Groupe JLO et ses entités bloquent leur messagerie professionnelle les soirs de semaine de 20h00 à 7h00 et le week-end du vendredi 20h00 au lundi 7h00.



> **Enquête « Travail, Ambition, Maternité... regards croisés sur 3 générations de femmes »**

En 2015, dans le cadre de notre partenariat avec l'association *A Compétences Egales*, le Groupe JLO a sollicité l'ensemble de ses équipes afin de répondre à une enquête en ligne, dont l'objectif était de mesurer les évolutions du statut des femmes dans l'emploi. Les résultats de cette enquête menée auprès de 1 600 femmes ont été présentés dans la JLO actu Diversité et Egalité Professionnelle de Juin 2015. L'étude portait sur 4 thématiques et a été analysée selon 3 générations, à savoir :

- Les femmes de moins de 30 ans
- Les femmes entre 31 et 45 ans
- Les femmes de plus de 45 ans



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

E G A L I T E P R O F E S S I O N N E L L E	OBJECTIF EVOLUTION	MOYENS	INDICATEURS	2013	2014	2015
	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 masculine / féminine	Activité genrée	1	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	43%	48%	33%
	Sensibiliser 100% des collaborateur(trice)s à l'égalité professionnelle	Planifier des sessions de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateur(trice)s	% de personnes sensibilisées	88%	92%	88%
	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%	H 82%	H 90%
				F 81%	F 81%	F 91%

29



En 2016, le Groupe JLO va distribuer à l'ensemble de ses managers le Guide du Manager de Proximité de l'Observatoire des Temps et de la Parentalité en Entreprise. Ce Guide pratique de l'OPE a pour objectif de sensibiliser les managers de proximité aux enjeux de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise.

Elaboré à partir des retours d'expérience des entreprises membres de l'OPE, ce Guide a pour vocation d'aider les managers de proximité à prendre du recul, à réfléchir sur les comportements à adopter ou à éviter.

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,
- > **la sensibilisation** des collaborateur(trice)s au handicap,
- > **le maintien dans l'emploi**, notamment par des mesures d'aménagement de poste ou de l'organisation du travail
- > **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 de personnes en situation de handicap > 6% et ce, depuis sa création.

Notre équipe en charge de l'activité Recrutement de personnes en situation de handicap, a développé de nombreux partenariats avec les écoles, les universités, les associations, les CRP, ...

- CFA SACEF
- CFA Stephenson
- CRP (Forja, Jean Moulin, Jean-Pierre Timbaud, La Rouguière, Suzanne Masson)
- Hand'IGS
- Handipass
- IFOCOP
- INFA
- ISIFA
- Université Paris 8
- Université Paris 10
- Université Paris Est-Créteil
- Le Clubhouse sur le handicap psy

DONNÉES

Taux d'emploi

Objectif

2013

9,55 %

2014

10,59 %

2015

10,85 %

Taux
d'emploi
> 6%

ikwol.fr

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



Actions menées en 2015 :

- Reconnaissances en interne
- Recrutement de 2 collaborateur(trice)s en situation de handicap
- Deux mesures d'aménagement de poste (siège ergonomique, bureau adapté, véhicule adapté)
- Une mesure de Congé Individuel de Formation
- Participation à des salons de recrutements (ADAPT),
- Aménagement d'horaires de travail pour parents d'enfant en situation de handicap
- Session de e-learning au handicap à l'attention de l'ensemble des collaborateur(trice)s
- Session de e-learning au handicap faisant partie du parcours d'intégration

En 2016, le Groupe JLO souhaite, au-delà du maintien d'un taux d'emploi > 6%, poursuivre la sensibilisation des équipes au handicap psychique et identifier de nouveaux sous-traitants EA/ESAT

D/ Lutte contre l'homophobie

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, représentent un enjeu de bien-être au travail et de performance pour l'entreprise.

En 2015 : signataire de la charte d'engagement LGBT depuis Mai 2014, le Groupe JLO a répondu présent à la 1^{ère} réunion du club des signataires aux côtés de : *Page Group - Accenture - Dell - IBM - Alcatel Lucent - Randstad - Sodexo - ...*

L'intérêt de ce club : une conviction commune que ce sont aux entreprises de porter le sujet, à leur rythme, par :

- des échanges de bonnes pratiques
- un bilan post charte (ce qui a changé depuis, les réactions positives et/ou négatives..)
- une réflexion quant à un projet de charte européenne
- des actions possibles vers les parties prenantes (clients, prestataires, sous-traitants, fournisseurs) en relayant ce type de visuels



Dès 2016, le Groupe JLO témoignera dans un ouvrage **Diversité & Performance** dédié aux bonnes pratiques des entreprises signataires et l'impact de la signature de la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle, aussi bien en interne (salarié-e-s), qu'en externe (candidat-e-s, clients, actionnaires, grand public...).

Ce livre portera sur l'impact de la Diversité (focus LGBT) sur la performance des organisations.





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, le Groupe JLO met en œuvre des actions de prévention concrètes sur le sujet.

Grâce à cette action, le Groupe JLO a valorisé environ 1 229 kg de papier en 2015 (soit 72% de ses déchets papier).

Si l'on convertit ce geste en bénéfice environnemental*, cela équivaut à :

- > permettre la fabrication de 1 100 kg de papier, 5 000 boîtes de chaussures, 20 000 boîtes d'œufs
- > sauvegarder 21 arbres, 123 m³ d'eau, 1230 litres de pétrole
- > ne pas rejeter dans l'environnement 3 tonne de CO² et éviter 3,69 m³ d'enfouissement

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

Aussi, à chaque renouvellement de matériel, le Groupe JLO s'emploie désormais à trouver des filières de réutilisation ou recyclage du matériel. Par exemple, à l'occasion des déménagements des agences de Bordeaux et de Paris, le Groupe JLO a fait don d'une partie de son mobilier à une association locale.

4.1 Gestion des déchets

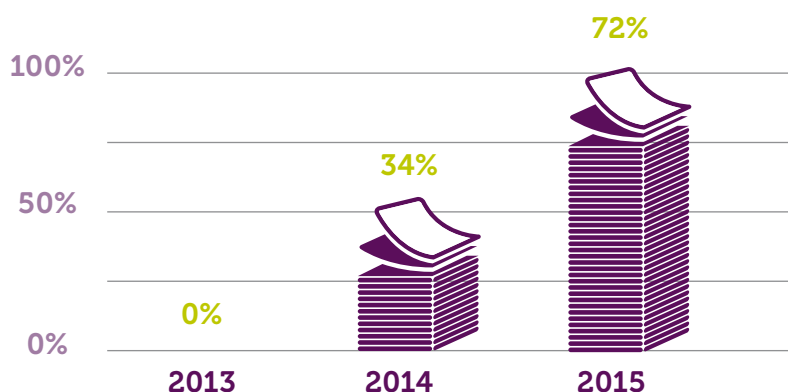
L'année 2015 s'inscrit dans la poursuite de la démarche de valorisation des déchets (papier, carton, informatique, piles, encres, mobilier, emballages alimentaires, capsules de café...) du Groupe JLO.

L'agence de Chambéry et le service recrutement de l'agence de Paris ont notamment rejoint le « club » des agences du Groupe JLO qui valorisent les déchets papiers.

Le tableau ci-dessous présente les différentes filières de valorisation des déchets papier et carton en place fin 2015 :

	Papier	Carton
Lyon	✓	✓
Chambéry	nouveau	✓
Rouen		✓
Nancy		
Bordeaux	✓	
Paris - Traversière	S. Recrutement	✓
Paris - Bercy	✓	
Nantes	✓	✓

En 2016, le Groupe JLO s'engage à poursuivre le déploiement du tri sélectif du papier au sein des agences pour atteindre un taux de valorisation >75%.



Pourcentage de valorisation papier Groupe JLO

4.2 Utilisation durable des ressources

Dans une moindre mesure, 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 trois 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
- > par la gestion durable des ressources au travers de la politique d'achats

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

- > l'évolution de la grille de sélection et d'évaluation des fournisseurs intègre désormais des précisions sur les critères environnementaux. Ainsi, pour un fournisseur existant ou potentiel, le Groupe JLO accorde 25% d'importance au volet environnemental sur les 10% de critères basés sur les engagements RSE.
- > l'intégration de critères RSE et environnementaux dans la sélection de matériel et de fournitures du Groupe JLO. En 2015, nous avons notamment sélectionnés **36 références** de matériel sur ce type de critères, dont voici quelques exemples :

Type de matériel	Critère RSE
Informatique Ordinateurs Portables	Labels « Epeat Gold », « Energy Star »
Informatique – Copieurs	Encre solide végétale ou Label Energy Star 2
Informatique – DataCenter	Label « Green IT », efficacité énergétique 1,25 (contre 2,5 habituellement)
Téléphonie – Téléphones mobiles	Recyclable à 100%, conçu en partie avec matériaux recyclés, garanti sans PVC-Nickel-BFR.
Documents commerciaux - Plaquettes	Papier 60% recyclé, 40% FSC et issu de sites ISO14001
Documents commerciaux Cartes de visites	Papier 60% recyclé, 40% FSC et issu de sites ISO14001
Fournitures – ramettes de papier A4	Certifiées Ecolabel
Fournitures - Enveloppes autocollantes	PEFC
Fournitures – Cahiers à spirales	Certifiés Ecolabel et NF Environnement
Fournitures – Stylos	Certifiés NF Environnement – Made in France
Fournitures – Surligneurs	Conçus à partir de 83% de matériaux recyclés
Fournitures – Piles	Rechargeables
Etc...	

Pour l'année 2016, le Groupe JLO s'engage à sélectionner davantage de références de matériel sur la base de critères écologiques (Objectif 2016 : plus de 50 références).

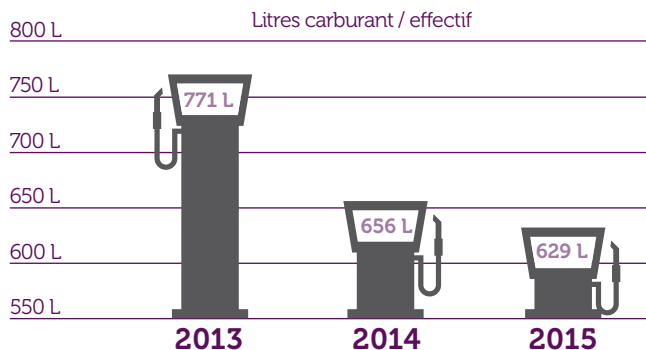


> Gestion du carburant

Les années 2014 et 2015 du Groupe JLO ont été marquées par la mise en œuvre d'un plan de réduction des dépenses et d'optimisation des ressources.

Ce plan visait notamment à réduire les déplacements professionnels, et par conséquent les consommations de carburant des véhicules.

Ainsi, 142 litres de carburant par personne ont été économisés en deux ans entre 2013 et 2015.



Consommation de carburant/personnes liée aux trajets professionnels

	2013	2014	2015
Km parcourus	1 524 600	1 885 500	1 664 709
Km parcourus / effectif	18 822	17 031	16 584
Litres carburant / effectif	771	656	629

> Gestion du papier et de l'électricité

Des actions visant à réduire les consommations de papier et d'électricité ont également été mises en œuvre sur l'année 2015, dont voici quelques exemples :

- > poursuite d'actions de sensibilisations des nouveaux collaborateur(trice)s aux économies de papier et d'énergies
- > lors des travaux de réaménagement des locaux de l'agence de Paris, l'ensemble des spots halogènes destinés à l'éclairage des bureaux ont été remplacés par des spots à led, nettement moins consommateurs en énergie
- > paramétrage de l'ensemble des imprimantes des agences en recto-verso noir et blanc afin de consommer moins de papier et d'encre

En 2016, le Groupe JLO prévoit de :

- Poursuivre ses efforts liés à l'optimisation des déplacements et ainsi réduire les consommations en carburant
- Renouveler ses véhicules professionnels par des véhicules moins consommateurs en carburant
- Mettre en place des actions sur les sites visant à réduire les consommations en **électricité & papier**

- > prise en compte du critère « consommation d'électricité » au niveau du choix de matériel informatique (Cf. chapitre précédent : Data Center, Ordinateurs, Copieurs...)
- > mise en place d'un indicateur de suivi des consommations de ramettes de papier

4.3 Limitation du changement climatique

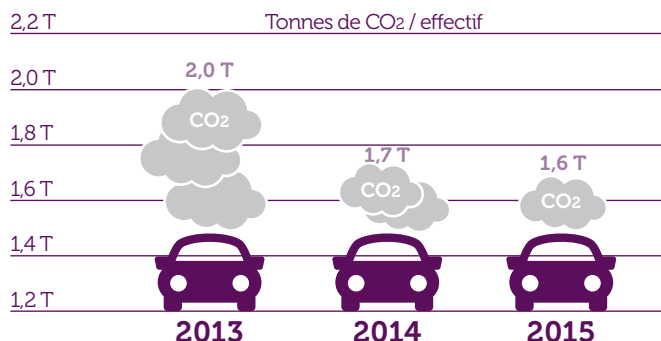
Les activités du Groupe JLO, qui connaissent une forte croissance sur l'ensemble du territoire national, nécessitent de nombreux déplacements professionnels.

Ainsi en 2015, les émissions de CO₂ liées aux trajets professionnels ont représenté 162 Tonnes de CO₂ pour environ 1,66 millions de kilomètres parcourus (contre 187 T de CO₂ en 2014 pour 1,88 millions de kilomètres parcourus).



Impact trajets professionnels routiers	2013	2014	2015
Tonnes de CO ₂ / effectif	2T / pers.	1,7 T / pers.	1,6 T / pers.
Total tonnes de CO ₂	161 T	187 T	162 T

Tonnes de CO₂ par personnes liées aux trajets professionnels routiers



Rapportées à l'effectif, **LES ÉMISSIONS ONT DIMINUÉ DE 18,6% EN 2 ANS**

(avec 1,62 tonnes de CO₂ par personne en 2015, contre 1,99 tonnes de CO₂ par personne en 2013)

> Voici quelques exemples expliquant cette performance :

- politique visant à limiter les déplacements et utiliser au maximum les transports en commun
- usage de l'audioconférence et mise en place de la fibre optique et de la vidéoconférence au siège social de Villefranche-sur-Saône
- ouverture de l'agence de Toulouse qui crée plus de proximité avec les clients régionaux et limite les déplacements
- déménagement de l'agence de Bordeaux qui était située en périphérie vers le centre-ville plus accessible en transports en commun (tramway, pistes cyclables...)

- phase expérimentale de home office sur l'agence de Paris, limitant ainsi les déplacements domicile – lieu de travail
- sélection de nouveaux véhicules avec faible impact en matière de changement climatique lors du renouvellement de la flotte véhicule
- sensibilisation du personnel et des nouveaux arrivants via la mise en œuvre d'un module de sensibilisation et d'un Guide de Bonne Pratiques en matière de prévention de l'environnement qui aborde les déplacements, mais également les économies d'énergies au niveau des bureaux (électricité, climatisation, chauffage...).

Le Groupe JLO s'engage pour 2016 à poursuivre la diminution de ses impacts sur le changement climatique par :

- la diminution des émissions de CO₂ liées aux trajets professionnels (objectif : moins de 1,62 tonnes / personne en 2016),
- le lancement d'un programme de formation à la conduite responsable incluant des bases sur l'éco-conduite
- la poursuite de la politique d'optimisation des déplacements et de renouvellement du parc véhicule par des véhicules moins émetteurs en CO₂
- la poursuite du déploiement de la visio-conférence au sein des agences,
- la poursuite de la sensibilisation du personnel (module d'accueil pour les nouveaux arrivants, messages internes de sensibilisation...).

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 2015, le Groupe JLO a engagé certaines actions visant à minimiser ses impacts en matière de biodiversité :

- > le référencement et l'utilisation de fournitures sélectionnées suivant des critères écologiques (voir § Gestion durable des ressources / 36 références de matériel et fournitures sélectionnées sur des critères écologiques),
- > la poursuite pour notre agence de communication JLO COM'RH à l'utilisation de papier recyclé ou issu de forêts gérées de façon responsable (FSC ou PEFC) dans le cadre des opérations menées avec ses différents clients,

> l'installation dans les différentes agences de 5 nouveaux copieurs multifonctions utilisant de l'encre végétale non polluante sous forme de « pains de maïs »,

> le réglage des imprimantes du Groupe JLO en mode d'impression « recto-verso » pour limiter les consommations de papier,

> la mise en place de l'indicateur de suivi des consommations de papier : « nombre de kilogrammes de ramettes de papier achetées par collaborateur(trice) ».

Ainsi au sein du Groupe JLO, 18 kg de ramette de papier ont été achetés par collaborateur(trice) en 2015,

> la poursuite du déploiement du tri des déchets (voir § Gestion des déchets).



En 2016, le Groupe JLO prévoit de poursuivre ces actions, tout en recherchant à optimiser les usages de papier. Ainsi, le Groupe JLO vise à maintenir ses commandes de ramettes de papier en dessous de 20 kg par personne. .

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 sociétale et 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)**.

En cohérence avec ses valeurs, le Groupe Jlo se positionne donc comme un acteur pro-actif au sein de sa sphère d'influence.

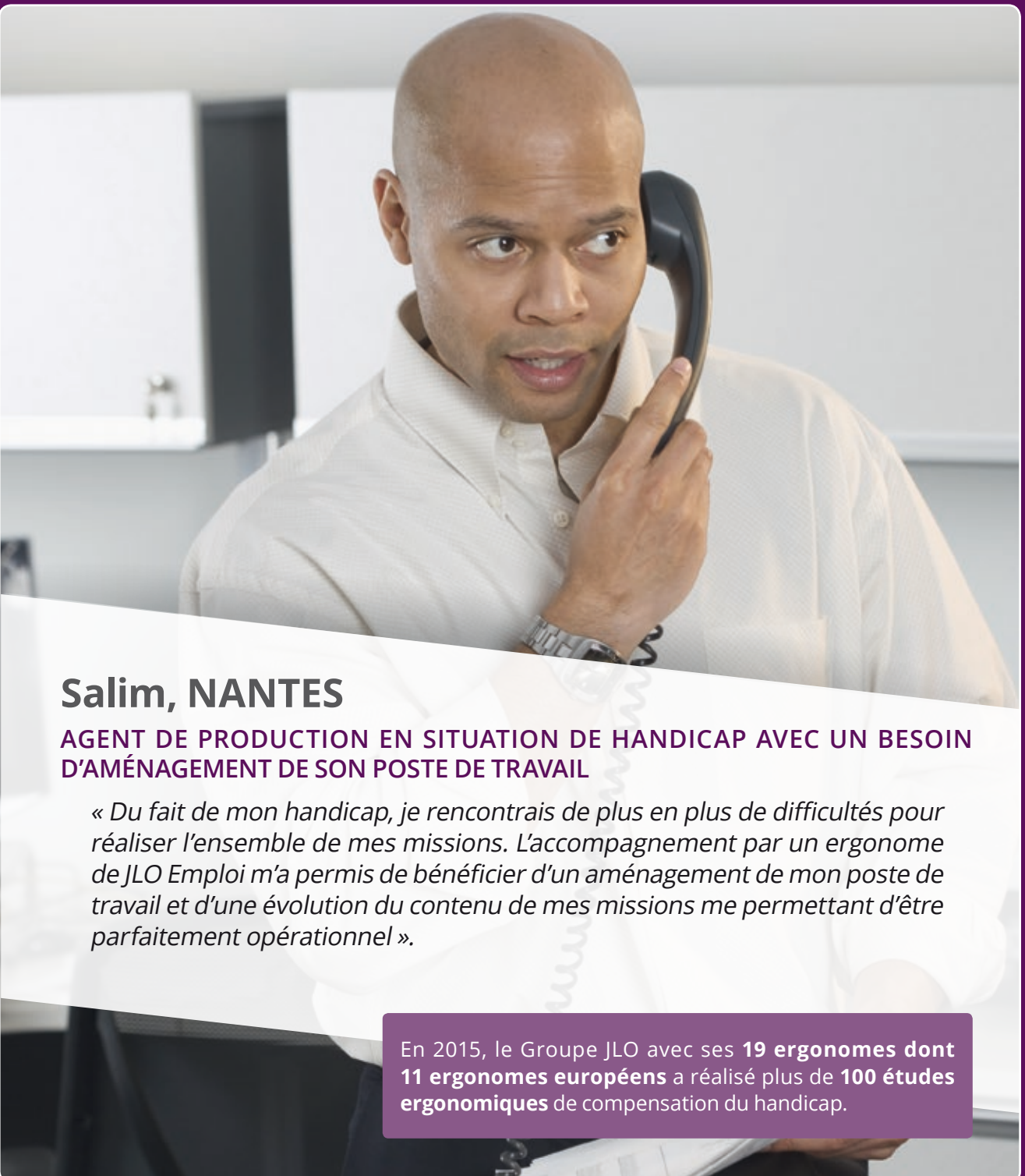
Voici quelques actions menées en 2015 :

- Réalisation de conférences sur le fait religieux en entreprises et lancement d'une offre de formation sur le sujet
- Participation à des événements majeurs dans le but de promouvoir la QVT : Preventica, Salon BEST, Plateforme Européenne des Chartes de la Diversité, Soirée «Diversité & Entreprises» du Progrès, Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Journées de Bordeaux consacrées à l'ergonomie, Conférences Club JLO...



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.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Salim, NANTES

AGENT DE PRODUCTION EN SITUATION DE HANDICAP AVEC UN BESOIN D'AMÉNAGEMENT DE SON POSTE DE TRAVAIL

« Du fait de mon handicap, je rencontrais de plus en plus de difficultés pour réaliser l'ensemble de mes missions. L'accompagnement par un ergonome de JLO Emploi m'a permis de bénéficier d'un aménagement de mon poste de travail et d'une évolution du contenu de mes missions me permettant d'être parfaitement opérationnel ».

En 2015, le Groupe JLO avec ses **19 ergonomes dont 11 ergonomes européens** a réalisé plus de **100 études ergonomiques** de compensation du handicap.

PRÉVENTION DU STRESS ET DES RPS : HOTLINE



Mei, MARSEILLE

OPÉRATRICE DE SAISIE EN SITUATION DE STRESS DEPUIS PLUSIEURS SEMAINES

« Une situation personnelle compliquée combinée à des relations professionnelles tendues avec ma manager générait de nombreuses tensions. J'ai donc contacté la hotline d'écoute et d'accompagnement psychologique proposée par notre entreprise et j'ai pu bénéficier d'un soutien psychologique par un psychologue du travail de JLO Conseil ».

En 2015, le Groupe JLO et ses **20 psychologues du travail** ont accompagné plus de **100.000 bénéficiaires** de nos hotlines d'écoute et d'accompagnement psychologique.

DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE : FORMATION CHSCT



43

5 membres du CHSCT

NOUVELLEMENT ÉLUS DE CETTE ENTREPRISE DANS LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE, ILS ONT SOUHAITÉ SE FORMER POUR MIEUX APPRÉHENDER LES MISSIONS DU CHSCT ET LEUR RÔLE.

« Nous attendions beaucoup de cette formation car beaucoup d'entre nous avaient une faible expérience en tant qu'élu(e) au CHSCT. La formation nous a permis de découvrir le cadre juridique, les missions du CHSCT. Mais nous avons surtout pu travailler les aspects concrets de notre rôle et particulièrement au travers de situations réalistes, d'exercices pratiques. Les échanges avec le formateur expérimenté ont été le vrai plus de cette formation. Même les élus qui avaient de l'expérience ont pu mettre à jour leurs connaissances. Nous sommes sorti(e)s de cette formation avec des idées précises de ce que nous pourrions faire individuellement et collectivement. »

En 2015, le Groupe JLO par sa filiale Impact Etudes a obtenu l'agrément de la DIRECCTE pour la formation des membres du CHSCT. Les premières sessions ont été animées dans les semaines qui ont suivi.

COMMUNICATION RESPONSABLE



Serge, LYON

DRH DANS UNE ENTREPRISE BIOPHARMACEUTIQUE

« A la suite d'une fusion, nous cherchions une agence en communication RH pour nous accompagner sur l'information de l'harmonisation des avantages sociaux auprès des collaborateurs.

JLO Com'RH a proposé un accompagnement et un plan de communication interne pour faciliter la transmission des informations et mieux sensibiliser les salarié(e)s aux engagements de la Direction :

- *conception stratégique du plan de communication,*
- *recommandations et développement d'actions de communication interne (emailings, fiches pratiques en ligne, livret d'informations, etc.),*
- *sensibilisation des managers par des journées de formation ».*

En tant qu'agence de conseil en communication responsable, JLO Com'RH accompagne les entreprises privées et publiques sur tous les volets des politiques de communication interne en faveur de la qualité de vie au travail : handicap en entreprise, promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, prévention des risques professionnels, accompagnement aux changements organisationnels...

RECRUTEMENT



Samia, PARIS

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

« Nous recrutons de façon récurrente des chargé(e)s de clientèle. Cette année, trois de ces postes ont été pourvus par des travailleurs handicapés compétents grâce à l'expertise des consultant(e)s en recrutement du Groupe JLO ».

En 2015, les consultant(e)s en recrutement du Groupe JLO ont pris contact avec **2000 nouveaux candidats en situation de handicap, dont 75% titulaires d'un bac +2 minimum.**

5.2 Une politique de partenariat responsable

> IMS ENTREPRENDRE : Le Mécénat de compétences

Qu'est-ce que le mécénat de compétences ?

Il s'agit d'un dispositif mis en place par la Loi du 1^{er} août 2003 dite Loi Aillagon. Il permet aux entreprises de mettre à disposition d'une association d'intérêt général, un(e) collaborateur(trice) de manière ponctuelle ou régulière durant son temps de travail.

L'intérêt du mécénat est de permettre aux entreprises d'une part de mettre en oeuvre leur responsabilité sociale en s'impliquant dans des sujets sociétaux et d'autre part d'augmenter la fierté d'appartenance de ses salariés.

Le mécénat de compétences au sein du groupe ?

En avril 2015, le Groupe JLO a signé une convention de mécénat de compétences afin de mettre à disposition de l'association IMS-Entreprendre pour la Cité, Fella Imalhayene, Experte diversité, à raison de 10 jours par an.

IMS-entreprendre pour la Cité oeuvre pour la promotion de la diversité dans l'emploi notamment sur le plan européen. Elle soutient la création de Charte de la diversité dans l'ensemble de l'Europe des 27.

(L'Europe compte aujourd'hui 14 chartes de la diversité.)



Fella Imalhayene

> LE PROGRÈS

LE PROGRÈS

Lundi 1^{er} juin 2015 a eu lieu la 7^{ème} édition de la soirée annuelle **Diversités et Entreprises**, organisée par Le Progrès, à l'Université Jean Moulin Lyon III.

Cet évènement fut l'occasion pour le Groupe JLO, partenaire de l'évènement, d'affirmer sa présence en tant qu'acteur majeur de la Diversité en Rhône-Alpes.

Conférence sur le fait religieux en entreprise

Animée par le Groupe JLO et ponctuée par des interventions scénarisées et jouées par des acteurs professionnels, cette conférence a permis aux personnes présentes de comprendre les enjeux d'une bonne **Gestion du fait religieux en entreprise** et la nécessité d'une politique de prévention et de sensibilisation adéquate.

Remise des trophées

A l'issue de la conférence, dix Trophées d'excellence, récompensant des entreprises et associations pour leur implication et leurs actions exemplaires ont été remis au cours de cette soirée.

A cette occasion, Fella Imalhayene a été invitée à remettre le trophée du Dialogue Interculturel à l'association **AMIH**.

Lionel LARRIEU, Directeur Diversité, a quant à lui, remis le trophée du Vivre ensemble à l'association **Programme FAST**, à l'issue d'une interview par la radio Lyon 1^{ère}.



Lionel Larrieu

> PARTICIPATION AU GROUPE DE TRAVAIL DE L'OSI

le 2 octobre 2015, JLO Conseil s'engage dans le déploiement du réseau de l'Observatoire Social International (OSI) en région Rhône-Alpes.

Le Groupe JLO partage résolument les valeurs et les objectifs de l'OSI. Selon notre directeur Santé et Qualité de Vie au Travail, « depuis deux ans, nous prenons part aux actions de l'OSI dédiées à renforcer la dimension sociale du développement durable. Cela se traduit par l'articulation de la qualité de vie au travail et la performance des organisations. Les actions menées conduisent à redonner à l'activité professionnelle toute sa dimension sociale et humaine. Aujourd'hui, nous renforçons notre engagement à ses côtés pour développer le réseau en région Rhône-Alpes. Un premier groupe de travail composé d'acteurs économiques et institutionnels régionaux se réunit le 27 octobre 2015 prochain à Lyon. L'objectif est le partage et l'émergence d'idées novatrices. »

L'OSI, fondé en 2000 par plusieurs partenaires du groupe ENGIE, dans le cadre du Pacte Mondial de l'ONU, est un laboratoire d'initiatives et d'innovation sociale. Ce pacte agit pour une meilleure prise en compte des exigences sociales dans le processus de mondialisation. Attaché à renforcer la dimension sociale du développement durable, il contribue à l'exercice de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Son approche est internationale, partenariale et prospective, dans le respect des diversités culturelles.

Présent en Europe, au Maroc, en Côte d'Ivoire, au Chili, au Brésil et en Chine, l'OSI réunit des entreprises, des organisations syndicales et professionnelles, des universités et de nombreux partenaires institutionnels comme l'OIT.

> A COMPÉTENCE ÉGALE

Depuis le 9 décembre 2015, JLO Emploi, structure du Groupe JLO, est membre de A compétence Égale. 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 égale 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 **1000 professionnels du recrutement** intervenant auprès de grands groupes ou de PME en France et totalisent près de **15 000 candidats recrutés par an**.

> CLUBS DE RÉFLEXION

De par notre activité et nos engagements, nous avons également intégré des clubs de réflexion thématique :

- Club Diversité
- Club LGBT (Lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres)
- ANDRH (Association Nationale des DRH)
- FIRPS (Fédération des Intervenants en Risques PsychoSociaux)

Nous avons également mis en place des matinales au sein de nos agences au cours desquelles sont conviés nos clients et acteurs territoriaux (médecin du travail, Cap Emploi, SAMETH...).

5.3 Une 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 amenés 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 et protégé pour l'impression, le conditionnement et le routage des documents ainsi que pour la réservation de salles de formation et de plateaux repas.

De par notre activité nous sommes également amenés à sensibiliser nos clients sur cette thématique.



En 2015, afin de poursuivre son action « coup de pouce » envers le milieu adapté, le Groupe JLO a fait évoluer son processus d'achats responsables en identifiant et en intégrant des entreprises du secteur protégé adapté dans sa liste de fournisseur agréés.

Ce travail a permis au Groupe JLO de poursuivre son recours au STPA en réalisant en 2015, un volume d'achat de 37k € dont 15k € à l'attention de nos clients.

Les objectifs de l'année 2016 sont :

- mettre en place et signer une charte RSE avec les principaux fournisseurs et sous-traitants du Groupe JLO,
- maintenir le recours à la sous-traitance envers le secteur protégé et adapté.



5.4 La loyauté de nos pratiques












Les collaborateur(trice)s du Groupe JLO sont sensibilisé(e)s 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'intégrité, 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.

De plus, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue basée sur les normes ISO 9001 et ISO 26000, le Groupe JLO continue de mettre 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 management 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).

En 2015, de nouvelles actions ont renforcé davantage la reconnaissance des pratiques professionnelles du Groupe JLO, dont notamment :

Date	Domaine		Reconnaissance	
Fin 2014	Politique Diversité		Remise à JLO Conseil du Label Diversité par le Ministre du Travail, François Rebsamen.	
	Politique Egalité Professionnelle		Remise à JLO Conseil du Label Egalité Professionnelle par la Secrétaire d'Etat des droits de la femme, Pascale Boitard.	
	Politique Egalité Professionnelle		Extension du Label Egalité professionnelle par l'AFNOR à tout le Groupe JLO	
Janvier 2015	Politique Qualité		Reconnaissance et habilitation par la DIRECCTE du Cabinet Impact Etudes en tant qu'organisme de formation pour les représentants CHSCT.	
Mai 2015	Politique Qualité		Avis « très favorable » délivré à l'activité Recrutement de JLO Emploi suite à l'audit de l'association « A Compétence Egale »	
	Politique Qualité		Extension du Label Diversité par l'AFNOR à tout le Groupe JLO	
Juin 2015	Politique Développement Durable		Diffusion du 1 ^{er} rapport RSE du Groupe JLO qui fait suite à l'adhésion au Pacte Mondial de l'ONU. (Le Rapport a été publié sur Global Compact le 5 Mai 2015 et a directement obtenu la reconnaissance « GC Active »).	
Juillet 2015	Politique Qualité		Publication de la première enquête qualité du Groupe JLO dans le cadre de la démarche ISO 9001 : 98% des clients se déclarent satisfaits des interventions (pour 40% de répondants).	
Novembre 2015	Politique Anti-corruption		Dans le cadre de sa politique anti-corruption, le Groupe JLO a adressé un courrier à ses fournisseurs sur la « non acceptation » des cadeaux de fin d'année. (voir exemple ci-après)	

EXEMPLE D'ACTION DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION MENÉE FIN 2015 :

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, le Groupe JLO a notamment adressé fin 2015 un courrier à ses principaux fournisseurs et sous-traitants afin de leur demander de ne pas envoyer de cadeaux à ses collaborateur(trice)s (voir ci-dessous) :



En 2016, le Groupe renouvelle son ambition de présenter la certification ISO 9001 version 2015 et l'évaluation ISO 26000 afin de consolider notre démarche RSE.



Principes Global Compact	Loi NRE	Rapport RSE Groupe JLO
DROITS DE L'HOMME 1 - Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence 2 - 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
DROIT DU TRAVAIL 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective	1/ G - Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	3.1.D Dialogue social au sein du Groupe
DROIT DU TRAVAIL 4 - Eliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire 5 - L'abolition effective du travail des enfants	1/ D - Santé et sécurité : 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) 3.1.E Baromètre QVT 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
DROIT DU TRAVAIL 6 - Eliminer toutes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession	1/ F - Egalité de traitement : 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 3.1.E Baromètre QVT 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
ENVIRONNEMENT 7 - Mettre en place des mesures de précaution face aux problèmes touchant l'environnement 8 - Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	2/ A - Politique générale en matière environnementale B - Pollution et gestion des déchets C - Utilisation durable des ressources 3/ C - Sous-traitance et fournisseurs : la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	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 corruption sous toutes ses formes		3.1.B Parcours du(de la) collaborateur(trice) 5.4 Loyauté de nos pratiques

THÈME réglementation RSE	TITRE RAPPORT RSE JLO	INDICATEUR
Social	3.1.A - Le process de recrutement	% de CDI
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, intégration	% de collaborateur(trice)s bénéficiant d'un parcours d'intégration
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, formation	% de la formation imputable au plan de formation sur Masse Salariale
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, carrière	% de collaborateurs bénéficiant d'un entretien annuel
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, carrière	% de managers issus de la promotion interne
Social	3.1.B - Parcours du collaborateur, absentéisme	taux d'absentéisme
Social	3.1.C - Avantages sociaux	-
Social	3.1.D - Dialogue social au sein du Groupe	-
Social	3.1.E - Baromètre Qualité de Vie au Travail	Taux de participation au baromètre QVT (bisannuel)
Social	3.2 - Politique Santé et Sécurité	% d'accident professionnels / effectif moyen (avec et sans arrêt)
Sociale	3.2 - Politique Santé et Sécurité	TG Total : Taux de Gravité Total
Social	3.3.A - Diversité, politique Interne	
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	% de recrutement d'hommes
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	% de personnes sensibilisées à l'égalité professionnelle
Social	3.3.B - Diversité, égalité professionnelle	Répartition des formations par sexe (femmes/hommes)
Social	3.3.C - Diversité, handicap	Taux d'emploi de travailleurs handicapés
Social	3.3.D - Diversité, lutte contre homophobie	-
Social	3.3.E - Diversité, politique senior	% de senior dans effectif
Environnemental	4.1 - Gestion des déchets	% de papier valorisé
Environnemental	4.2 - Utilisation durable des ressources	Litres de carburant consommé / effectif pour trajets routiers professionnels
Environnemental	4.2 - Utilisation durable des ressources	Nombre de références de matériel / fournitures sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources.
Environnemental	4.3 - Limitation du changement climatique	Tonnes de CO2 liés au trajets pro / effectif
Environnemental	4.4 - Protection de la biodiversité	Kilogrammes de papier achetés en ramettes
Sociétal	5.1 - Vocation sociétale et sociale du Groupe	
Sociétal	5.2 - Politique partenariat responsable	Nombre de partenariats
Sociétal	5.3 - Politique d'achats responsables	Recours au secteur protégé en volume d'achats
Sociétal	5.4 - Loyauté des pratiques	Taux de satisfaction des clients du Groupe JLO

ACTIONS RÉALISÉES EN 2015

<ul style="list-style-type: none"> > Formation des équipes recrutements via l'association A Compétences Egales > E-learning Diversité et Egalité Professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> > Formation des Managers à la politique RSE du Groupe JLO
<ul style="list-style-type: none"> > Mise en œuvre de Période Opérationnelle à l'Emploi en collaboration avec Pôle Emploi et le FAFIEC (OPCA SYNTEC) 	
<ul style="list-style-type: none"> > Lancement de la campagne des entretiens professionnels avec chaque collaborateurs pour favoriser l'employabilité, les aptitudes et l'évolution professionnelle. 	
<ul style="list-style-type: none"> > Prise en compte du critère «management responsable» comme élément conditionnant l'atteinte des objectifs annuels 	
<ul style="list-style-type: none"> > Réalisation des entretiens de reprise d'activité 	<ul style="list-style-type: none"> > Création d'un Groupe de Travail dans un service reconstruit un fort taux d'absentéisme/Lancement Baromètre QVT
<ul style="list-style-type: none"> > Dons de matériel (téléphonie mobile) > Formation des membres du CHSCT en Février 2015 > Réunion mensuelle avec la DUP et trimestriellement avec le CHSCT 	<ul style="list-style-type: none"> > Prêt employeur exceptionnel en cas d'incident de la vie > Participation des membres du CHSCT au lancement du Baromètre QVT
<ul style="list-style-type: none"> > Lancement du 1^{er} Baromètre QVT 	
<ul style="list-style-type: none"> > Déploiement du module de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de Santé et Sécurité pour l'ensemble des collaborateur(trice)s et nouveaux arrivants > Formation à la Sécurité Incendie pour l'ensemble des agences > Ouverture de l'agence de Toulouse (pour diminuer certains déplacements routiers et réduire fatigue et risques d'accidents) > Blocage des messageries soir & weekend 	<ul style="list-style-type: none"> > Déménagement de l'Agence de Bordeaux en Centre Ville (locaux plus grands, plus accessibles, nécessitant moins de déplacements) > Lancement de l'enquête «Baromètre QVT» > Réaménagement des locaux de l'Agence de Paris > Création d'un espace « Santé & Sécurité» sur l'Intranet
<ul style="list-style-type: none"> > Lancement de l'enquête «Baromètre QVT» > Formation interne des collaborateur(trice)s au e-learning «Diversité» et «Handicap» 	<ul style="list-style-type: none"> > Parcours d'intégration enrichi de 2 modules de e-learning
<ul style="list-style-type: none"> > E-learning Diversité suivi à 100% 	
<ul style="list-style-type: none"> > Formation interne des collaborateur(trice)s au e-learning «Handicap» et e-learning Diversité» 	
<ul style="list-style-type: none"> > Participation au Club des signataires de la charte LGBT 	<ul style="list-style-type: none"> > Communication en interne sur les actions du club
<ul style="list-style-type: none"> > Article sur la gestion des ages dans journal interne 	
<ul style="list-style-type: none"> > Mise en place du tri et valorisation des déchets «papier» à l'agence de Chambéry et au Service Recrutement de l'agence de Paris > Ouverture de l'agence de Toulouse 	<ul style="list-style-type: none"> > Dons de meubles à une association Bordelaise dans le cadre du déménagement de l'agence de Bordeaux
<ul style="list-style-type: none"> > Intégration de critères environnementaux plus précis dans la grille de sélection et évaluation des fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> > 36 références sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources (ordinateurs, datacenter, imprimantes, papier, stylos...).
<ul style="list-style-type: none"> > Ouverture de l'agence de Toulouse > Transfert de l'agence de Bordeaux en Centre Ville (pour diminuer certains déplacements routiers) > Déploiement du module de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de prévention de changement climatique (optimisation des déplacements, économies d'énergies...) 	<ul style="list-style-type: none"> > Lancement de la visioconférence au Siège du groupe JLO > Poursuite du renouvellement du parc véhicule par des véhicules moins polluants en CO2 > Phase expérimentale de Home-Office sur l'agence de Paris
<ul style="list-style-type: none"> > Installation de 5 nouveaux copieurs à l'encre végétale non polluante > Paramétrage de l'ensemble des imprimantes en recto-verso noir&blanc 	<ul style="list-style-type: none"> > Mise en place d'un indicateur de consommation de ramettes papiers
<ul style="list-style-type: none"> > Participation à des événements majeurs dans le but de promouvoir la QVT : Preventica, Salon BEST, Plateforme Européenne des Chartes de la Diversité, Soirée «Diversité & Entreprises» du Progrès, SEPHs, Journées de Bordeaux consacrées à l'ergonomie, Conférences Club JLO... 	<ul style="list-style-type: none"> > Participation à la remise des prix de la Diversité organisée par le Projet
<ul style="list-style-type: none"> > 8 partenariats : IMS Entreprendre (Charte de la diversité Européenne), IAE Lyon, IDRAC, A Compétence Egale, Force Femmes, Le Progrès, OSI Lyon, Club des signataires de la Charte LGBT. > Impact Etudes participe à la création du SEA-CHSCT > Groupe JLO participe à la création du Club des signataires de la LGBT > Groupe JLO partenaire de la soirée «Diversité Entreprises» 	<ul style="list-style-type: none"> > Mécénat sur la Charte de la Diversité Européenne > Participation aux travaux de la FIRPS sur la reconnaissance et prévention du burnout > Participation active dans l'association A Compétence Egale > ANDRH : participation au groupe de Réflexion RSE > Dons de matériel et prêt des locaux à des associations
<ul style="list-style-type: none"> > Elargissement des critères RSE de sélection des fournisseurs (intégration de critères environnementaux, santé & sécurité) 	<ul style="list-style-type: none"> > Courrier aux principaux fournisseurs du Groupe JLO les invitant à partager les valeurs RSE du Groupe JLO
<ul style="list-style-type: none"> > Nouvelles reconnaissances pour certaines prestations du cabinet : habilitation organisme de formation pour les représentant CHSCT (Impact Etudes par la DIRECCTE), Audit avec avis «très favorable» sur le recrutement (JLO Emploi par A Compétences Egales), ... 	<ul style="list-style-type: none"> > Diffusion du 1^{er} rapport RSE du Groupe JLO en lien avec la démarche ISO 26000 et l'adhésion au Global Compact > Réalisation de la première enquête satisfaction du Groupe JLO en lien avec la démarche ISO 9001.

	Résultat 2013	Résultat 2014	Objectif 2015	Résultat 2015	Objectif 2016	ACTIONS 2016 PRÉVUES
	98%	98%	> ou = 98%	95%	> ou = 95%	> E-learning recrutement pour l'ensemble des collaborateur(trice)s > Intégration d'une clause contractuelle de non discrimination
	-	100%	-	100%	-	> Intégration des modules de e-learning au parcours d'intégration
	4,10%	4,53%	> 4,53%	4,61%	> 4,53%	> Mise en œuvre d'un indicateurs de suivi des entretiens pro afin de garantir la pertienence des actions > Nouvelles sessions de E-learning pour l'ensemble des collaborateur(trice)s
	-	100,00%	-	100,00%	100,00%	
	-	50,00%	> ou = 50%	50,00%	> ou = 50%	> Diffusion d'un guide du manager de proximité
	3,80%	2,18%	< 3%	2,85%	< 4%	> Groupe de Travail interne Qualité de Vie au Travail
	-	-	-	-	-	> Réflexion sur l'organisation du temps de travail
	-	-	-	-	-	> Lancement de l'année conduite Responsable avec les membres du CHSCT > Groupe de travail interne Qualité de Vie au Travail > Co-participation des IRP au projet de visioconférence
	-	-	-	90%	(prévu 2017)	> Analyse et restitution des résultats > Mise en place d'un Groupe de Travail pour identifier les pistes d'actions
	1%	5%	< 5%	9%	< ou = 8%	> Analyse des résultats du baromètre QVT et mise en œuvre d'un plan d'actions avec le CHSCT > Déploiement de la politique «conduite responsable» : suivi accru du bon état des véhicules, nouvelles consignes sur l'utilisation des véhicules, diffusion d'un guide, formations à la conduite responsable > poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur(trice)s > Amélioration des postes de travail des sédentaires (écrans réglables en hauteur et profondeur)
	0,00	0,07	< 0,5	0,07	< 0,35	
	-	-	-	-	-	> Renouvellement des Labels Diversité et Egalité Professionnelle > Démarche ISO 26000
	43%	48%	> 40%	33%	> 40%	
	88%	92%	>92%	88%	>90%	
	81% / 85%	81% / 82%	proportion identique	91% / 89%	proportion identique	
	9,55%	10,59%	> 6%	10,85%	> 6%	> Sensibilisation des équipes au handicap psychique > E-learning maintien dans l'emploi
	-	-	-	-	-	> Interview dans le cadre de la publication d'un ouvrage Diversité & Performance sur les bonnes pratiques des entreprises signataires et l'impact de la signature de la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle, aussi bien en interne (salarié-e-s), qu'en externe (candidat-e-s, clients, actionnaires, grand public...).
	-	15,0%	> ou = 15%	16,0%	> ou = 15%	> Anticipation des évolutions de carrières via l'entretien professionnel
	0%	34%	> 50%	72%	> 75%	
	771 L	656 L	< 656 L	629 L	< 629 L	
	-	-	-	36	> 50	> Sélectionner d'avantage de références sur des critères de gestion durable des ressources.
	1,99	1,69	< 1,7 T.CO2	1,62	< 1,62 T.CO2	
	-	-	< 20 kg	18	< 18 kg	
	-	-	-	-	-	
	-	3	-	8	> 4	> Poursuivre la dynamique partenariale du Groupe JLO > Participation du Groupe JLO aux Trophées «Diversité et Entreprises» avec le Progrès à l'Université Lyon III > Communication de l'engagement du Groupe JLO auprès de l'IDRAC (affichage dans les locaux de l'école, mise en ligne sur Internet...)
	-	50 000 €	> 50 000 €	37 000 €	> 40 000 €	
	-	-	-	98%	> 95%	> 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
contact@groupe-jlo.com