

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES



**MENWAY**  
La Ressource Humaine

## 2015 - 2016



## LE MOT DU PRESIDENT



2

Le 26 juillet 2016

Chères parties prenantes,

Membre du Global Compact France depuis 2013, nous avons pris l'engagement de publier, chaque année, une Communication sur le Progrès. Même s'il faut bien admettre que cette échéance arrive toujours trop rapidement, c'est une formidable opportunité de faire un bilan annuel de nos succès, nos axes de progression mais aussi de réfléchir à nos ambitions pour l'année suivante. C'est aussi le bon moment pour supprimer certains objectifs que nous nous étions fixés et qui s'avèrent finalement inatteignables.

L'ensemble de nos filiales renouvelle donc son engagement pour l'année 2015-2016 envers les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.





Nous nous engageons à partager les informations de ce rapport avec vous, parties prenantes, afin de relayer au plus grand nombre les valeurs du Pacte Mondial et vous faire bénéficier de nos bonnes pratiques, aussi minimes soient-elles.

Bonne lecture,

**Jean Louis Petruzzi,**  
Président de MENWAY

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

# SOMMAIRE

<b>Le mot du Président</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Le Global Compact</b>	<b>4</b>
Qu'est-ce-que le Global Compact ?	4
Le Pacte Mondial...	4
En savoir plus	4
Les 10 principes	5
<b>MENWAY, un groupe...</b>	<b>6</b>
Toutes les filiales	6
<b>Nos adhésions &amp; certifications</b>	<b>7</b>
 <b>Droits de l'Homme</b>	<b>8</b>
 <b>Conditions de travail</b>	<b>13</b>
 <b>Environnement</b>	<b>19</b>
 <b>Lutte contre la corruption</b>	<b>25</b>
<b>Remerciements</b>	<b>27</b>
<b>Contact</b>	<b>28</b>
Le Service RSE	28
Pour en savoir plus	28
MENWAY	28
<b>Annexe</b>	<b>29</b>

# LE GLOBAL COMPACT

## QU'EST-CE-QUE LE GLOBAL COMPACT ?

A l'appel du Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan en 2000, entreprises, organisations, agences des Nations Unies et société civile se sont rassemblées autour de dix principes universellement reconnus. 15 ans plus tard, le Global Compact est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant près de 13 000 participants dans 160 pays. A la fois mondial et local, privé et public, le Global Compact est une plateforme d'engagement et d'action collective favorisant des sociétés stables et inclusives. 92 réseaux locaux dans le monde assurent une relation de proximité avec les participants et une mobilisation nationale.

Le Global Compact est le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre pour construire un monde meilleur et nécessitent une démultiplication des engagements des entreprises.

4

## LE PACTE MONDIAL...

### EST :

- Une initiative volontaire visant à promouvoir et développer la RSE
- Un ensemble de valeurs universelles
- Un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes
- Une plateforme d'apprentissage et d'échanges

### N'EST PAS :

- Juridiquement contraignant
- Un organisme de contrôle
- Une norme ou un label
- Un organisme de réglementation ni une agence de relations publiques

## EN SAVOIR PLUS



Network France



[www.globalcompact-france.org](http://www.globalcompact-france.org)



## **DROITS DE L'HOMME**

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

5



## **NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



## **ENVIRONNEMENT**

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

# MENWAY, UN GROUPE...



6

## 100% RH

**Préserver le principal capital d'une entreprise : l'humain.**

Au service de l'économie comme de l'emploi, MENWAY couvre l'ensemble des besoins en ressources humaines des entreprises et accompagne les collaborateurs à chaque étape de leur parcours professionnel.

## 100% spécialisé

**Conseil, Mobilité, Intérim, Recrutement, Évaluation...**

Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, notre savoir-faire est au service de l'entreprise comme du candidat/salarié, et soutenu sur le terrain par un conseil sur-mesure en toute circonstance.

## 100% agile

**MENWAY est un groupe totalement indépendant, souple et orienté vers le progrès**, poursuivant son développement à travers la synergie de ses activités et la croissance de son réseau, avec un double objectif : la satisfaction clients et l'excellence de ses prestations.



**16000**

candidats  
reçus



**1500**

salariés accompagnés dans  
leur mobilité professionnelle



**70 %**

de femmes dans  
nos effectifs



**13000**

intérimaires  
délégés



**2500**

clients  
actifs

## TOUTES LES FILIALES



MENWAY Intérim  
La Ressource Humaine



MENWAY Talents  
La Ressource Humaine



Conseil en Ressources Humaines



Luxembourg



MENWAY Experts  
La Ressource Humaine



MENWAY Carrières  
La Ressource Humaine



## NOS ADHESIONS & CERTIFICATIONS



7





## DROITS DE L'HOMME



1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.



2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

8

### NOTRE VISION



En soutenant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, MENWAY et l'ensemble de ses filiales réaffirment leur volonté commune de respecter leurs employés de manière égale et en toute transparence. Notre activité se limitant principalement au territoire français (hormis une agence au Luxembourg), il n'y a aucune opération réalisée dans des zones à haut risque en termes de Droits de l'Homme.

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

### NOS ACTIONS

#### **RESPECTER UNE DEONTOLOGIE**

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

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

Chaque filiale du Groupe respecte des codes de déontologie propres à son métier.



MENWAY Intérim MENWAY Experts	MENWAY Talents	MENWAY Carrières	Groupe MENWAY
<u>Code de conduite du CIETT</u>  <u>Charte du PRISM'EMPLOI</u>  	<u>SYNTEC Conseil en recrutement Responsable</u>  	<u>SYNTEC Conseil en évolution professionnelle</u>  	<u>Code de déontologie Groupe</u>

Particulièrement attentif au respect du code de déontologie de notre profession, **MENWAY Talents** est reconnu pour la qualité de sa relation avec les candidats et est co-rédacteur de la Charte du Recrutement Responsable initiée par le SYNTEC Conseil en Recrutement et partagée avec des associations représentantes de candidats, des entreprises et le Défenseur des Droits.



### PROTEGER LES DONNEES PERSONNELLES DE NOS COLLABORATEURS

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



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

Tous les nouveaux collaborateurs sont formés dès leur arrivée aux enjeux des données personnelles et privées. Les métiers du recrutement sont en effet très concernés par ce type de problématique, notamment afin d'éviter toute accusation de discrimination.



Des actions ponctuelles de sensibilisation sont organisées par notre CIL (quizz, informations, formations).

## INTERAGIR AVEC NOS PARTIES PRENANTES

- Une cartographie a été établie en 2012 afin d'identifier nos principales parties prenantes. L'objectif est d'une part, d'identifier leurs attentes et les prendre en considération dans la conduite de nos activités. D'autre part, cela nous a permis de lister les outils de dialogue que nous avons ou que nous devrions mettre en place afin d'interagir avec nos parties prenantes.
- Afin de favoriser le dialogue et interagir en interne, nos collaborateurs ont la possibilité de faire remonter les problèmes rencontrés. Pour encourager la synergie Groupe, les Directeurs de filiales se réunissent à minima une fois par trimestre pour échanger sur les problèmes décelés sur leurs sites et partager leurs bonnes pratiques.
- Un sondage a été envoyé mi-2015 à l'ensemble de nos clients et prospects. L'une des principales missions de ce questionnaire était de recenser leur degré de satisfaction. Ils avaient la possibilité de répondre sur leur degré de satisfaction vis-à-vis du groupe MENWAY. Il est désormais également disponible de noter notre politique RSE (1 à 5 étoiles) sur notre nouveau site internet et accéder à toutes nos publications en lien avec notre politique. Toutes nos parties prenantes ont accès aux actualités de notre politique RSE par le biais de newsletters externes et internes régulières (une par trimestre pour chaque newsletter).

10

## PARTICIPER A DES ACTIONS DE SOLIDARITE

- 
 ➤ Le 1<sup>er</sup> mai 2016, des collaboratrices du siège de MENWAY basé à Metz ont renouvelé l'expérience de La Messine, course annuelle en faveur de la lutte contre le cancer du sein. Depuis 2015, MENWAY offre chaque année l'inscription aux collaboratrices souhaitant participer. La Messine a récolté en 2016, 75 000 € au profit de la Ligue contre le cancer du sein. Cette épreuve 100% féminine a rassemblé plus de 10 000 participantes dont une vingtaine de collaboratrices MENWAY.
- Une collaboratrice de notre filiale MENWAY Talents accompagnée d'une ancienne collaboratrice a participé début 2016 à La Sénégalaise. Cette épreuve de course à pied, exclusivement féminine se déroule par étapes au cours desquelles une action humanitaire scolaire est organisée. Il faut savoir qu'au Sénégal, sans cahier et sans stylo, un enfant n'a pas le droit d'aller à l'école. Chaque participante s'engage à amener du matériel scolaire qu'elle distribuera elle-même aux élèves qu'elle rencontrera. MENWAY a tenu à prendre part à leur engagement en leur apportant un soutien financier.
- 
 ➤ En septembre 2015, l'agence MENWAY Intérim de Colmar accompagnée de quelques clients, a participé au premier semi-marathon à vocation caritative et humanitaire organisé par la ville. Après quelques mois de préparation, la MENWAY Team, collaborateurs et clients réunis, a donc couru les 21,1 kilomètres du semi-marathon en réalisant une très belle course. Tous les bénéfices ont été reversés à 10 associations.

➤ Depuis 2015, MENWAY s'engage aux côtés de l'association « Elles Bougent » pour promouvoir les femmes dans l'ingénierie et dans les formations scientifiques en l'accompagnant dans ses recrutements. « Elles Bougent » regroupe des établissements d'enseignement supérieur, des organismes, des fédérations, des entreprises partenaires, ainsi que des marraines. Elle est parrainée par un président d'honneur et son conseil d'administration est constitué d'écoles et d'entreprises partenaires.

Elles  
bougent

➤ Par le biais du SYNTEC Conseil en recrutement, MENWAY Talents Wasquehal a participé le 17 novembre 2015 à la 8<sup>ème</sup> opération « Coup de pouce » dédiée aux cadres. Cette opération a pour but d'aider les personnes en difficulté sur le marché de l'emploi, à valoriser leurs profils, leur parcours, leurs compétences, ainsi qu'à mieux organiser leur recherche d'emploi. L'accompagnement consiste en un entretien gratuit avec un consultant en recrutement et un DRH d'une durée d'une à deux heures, qui se déroule dans les cabinets membres du SYNTEC participant à l'opération. Au total, près de 3 000 rencontres ont eu lieu lors de cette journée.

11

➤ En 2013, nous avons profité de notre changement de nom commercial pour faire un don à une association de tous nos stylos floqués à notre ancien nom. Ainsi, Solidarité Laïque a bénéficié de 200 stylos neufs pour son initiative « un cahier un crayon » ; opération de récolte de fournitures scolaires neuves pour des enfants de Guinée.

2013

## NOS RESULTATS



Extrait de la page Développement Durable issue  
d'une newsletter interne

Collaborateurs de MENWAY Intérim  
au semi Marathon de Colmar



Collaboratrices du siège MENWAY à La Messine 2016



12



Course Sénagazelle 2016, à laquelle ont participé 2  
collaboratrices MENWAY Talents

Notez notre politique RSE :

Vous avez voté 4/5.



Aidez-nous à nous améliorer pour répondre au mieux à vos attentes.

Notation de la politique RSE MENWAY sur MENWAY.com





## CONDITIONS DE TRAVAIL



3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.



6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les discriminations en matière d'emploi et de profession.

13

### NOTRE VISION



MENWAY respecte la législation française en matière du droit du travail. L'ensemble de nos filiales s'engage à respecter les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que la déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux. Nous nous engageons à ne faire aucune distinction dans l'accès à l'emploi. Nous nous opposons à toutes formes de discriminations et nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles.

### NOS ACTIONS

#### LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR LA DIVERSITE



En tant que prestataire de services en ressources humaines, lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité est un principe qui nous tient à cœur et que nous favorisons quotidiennement dans la pratique de nos métiers.

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



Le 1<sup>er</sup> engagement de la Charte de la Diversité est de sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Considérant nos métiers, il apparaît primordial de mettre en application ce principe dès l'intégration de chaque collaborateur. Un nouveau module de formation a donc été ajouté aux thèmes abordés lors de l'intégration des nouveaux salariés dans le groupe. Ces nouveaux arrivants sont formés aux règles de lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité dans nos process.

A l'issue de ces sessions de formation, un guide de bonnes pratiques et d'écueils à éviter est distribué pour accompagner au quotidien le collaborateur dans sa lutte contre les discriminations.

Ce guide donne des informations générales et accompagne les consultants dans la rédaction des annonces, les pratiques à adopter dans le recrutement et l'accompagnement de candidats et dans la gestion des dossiers candidats.



MENWAY sensibilise régulièrement ses collaborateurs sur des sujets liés à la Diversité. En fin d'année 2015, c'est à un quiz sur le thème du handicap que tous les salariés ont été invités à répondre.

L'objectif était de tester leurs connaissances sur le sujet et tenter de briser quelques idées préconçues sur le handicap dans le monde du travail. Vous pouvez trouver les résultats de notre quiz via le lien suivant : <https://magic.piktochart.com/output/8572455-quiz-th>.

En tant que Groupe agissant au service de l'Humain, il est important que tous les collaborateurs combattent les stéréotypes liés aux problématiques du handicap.

En parallèle, des démarches sont effectuées par notre service RH pour conseiller les collaborateurs en interne pouvant demander la RQTH. Le pourcentage de nos TH permanents et intérimaires sont communiqués à nos parties prenantes via les indicateurs sociaux de notre rapport RSE (cf. page 37 du Rapport RSE Groupe 2015-2016).

➤ Par ailleurs, nous tenons à redistribuer chaque année une partie de notre taxe d'apprentissage Groupe en faveur d'association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle. Cette année encore, nous avons fait bénéficier l'ANRH Paris (Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés) d'une partie de cette taxe. Nous avons également reversé pour la première fois une partie de notre taxe d'apprentissage à l'IMS-Entreprendre pour la Cité, structure qui porte la Charte de la Diversité.

➤ MENWAY Carrières est partenaire de l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP) qui travaille sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles, et sensibilise nos cadres aux enjeux stratégiques et économiques de la diversité. MENWAY Intérim SUD OUEST est partenaire de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Cette association est un acteur incontournable de l'insertion sociale.

- Notre code de déontologie intègre 9 engagements qui sont les fondamentaux de notre philosophie et de notre morale professionnelle. Il constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités. Par cet acte de communication auprès de nos parties prenantes, MENWAY confirme sa volonté de lutter contre les discriminations.
- Des indicateurs Diversité ont également été mis en place pour nous permettre de suivre la pluralité des profils de notre entreprise.

## **ASSURER LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL**

15

- Dans la mise en œuvre de sa politique de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail (SST), MENWAY a nommé un animateur Sécurité pour appuyer au quotidien le réseau d'agences MENWAY Intérim.

MENWAY a développé son propre système de gestion et suivi de ses accidents du travail. Chaque agence peut ainsi suivre de manière beaucoup plus précise l'accidentologie de ses travailleurs temporaires.

Nous avons ainsi pu identifier les secteurs d'activités les plus accidentogènes et analyser les évolutions des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

La procédure sécurité a été mise à jour et les documents utilisés par les agences ont été uniformisés (fiche d'analyse de poste, fiche d'analyse d'accident du travail...). La sécurité passe par une analyse détaillée du poste, une sensibilisation active de nos intérimaires avec la remise d'un livret dédié à la sécurité et une sensibilisation via la passation de tests. Nous assurons une gestion et un suivi des accidents du travail pour en déterminer les causes et mettre en place si nécessaire des actions correctives. Enfin, nous donnons la parole à nos intérimaires pour un bilan de fin de mission afin qu'ils puissent s'exprimer sur les conditions de sécurité auxquelles ils ont été exposés et pallier un éventuel dysfonctionnement.

Toujours dans l'optique de renforcer sa culture Sécurité, MENWAY Intérim vient de lancer sa première campagne « Flash Sécurité » à destination de ses intérimaires et de ses salariés permanents. Ces supports de communication ont tous deux pour objectif une sensibilisation régulière aux problématiques de sécurité et participent activement à notre devoir de prévention des risques. Ils diffusent des messages de sensibilisation et les dernières informations chiffrées sur l'accidentologie du réseau MENWAY Intérim.

- En 2015, dans la perspective d'améliorer le bien-être des collaborateurs, nous avons mis à disposition de nos deux plus grands établissements, à savoir le siège et nos bureaux parisiens, une corbeille de fruits. Depuis cette année, nous avons déployé cette action à nos bureaux de Lille. Ces fruits, variés et de saison sont livrés de manière hebdomadaire et mis à disposition de nos salariés.

## NOS RESULTATS



### FICHE PRATIQUE N°3 RECRUTEMENT/ACCOMPAGNEMENT

#### AGE / EXPÉRIENCE



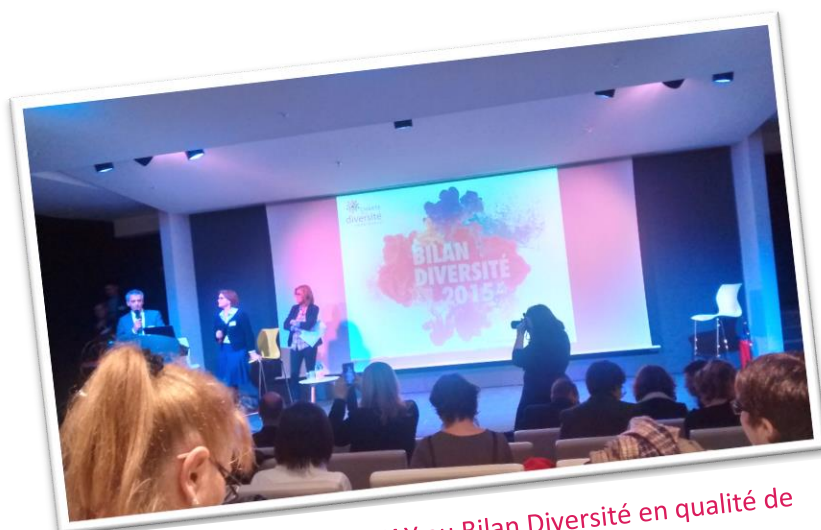
Ne jamais demander l'âge du candidat ou son année de naissance.



Ne tenez jamais compte de l'âge d'un candidat mais considérez uniquement l'adéquation de leurs compétences avec celles requises du poste.

16

Extrait d'une fiche pratique issue du guide lutte contre les discriminations



Participation de MENWAY au Bilan Diversité en qualité de signataire de la Charte de la Diversité



Corbeilles de fruits offert aux salariés du siège de MENWAY

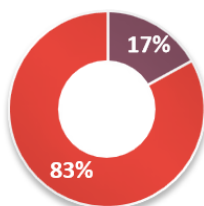
**158** collaborateurs ont répondu au quiz sur le handicap dans le monde du travail

**1 500 €** est le montant total reversé au titre de la taxe d'apprentissage à l'ANRH Paris et à IMS-Entreprendre pour la cité

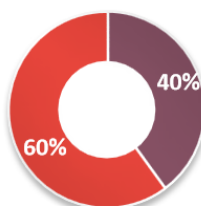


### REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR GENRE ET PAR FILIALE

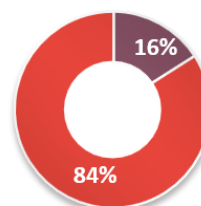
**Menway Intérim**



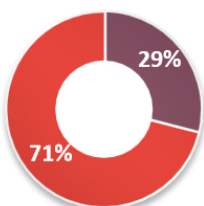
**Menway Experts**



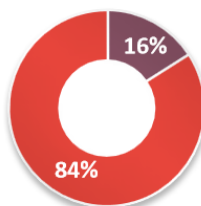
**Menway Talents**



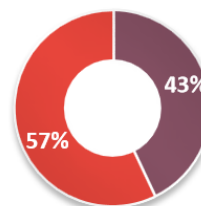
**Menway Carrières**



**Altigapharma**



**Siège**



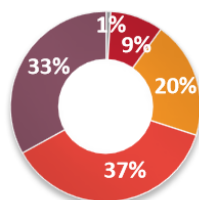
■ Hommes

■ Femmes

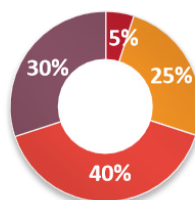
17

### RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR AGE ET PAR FILIALE

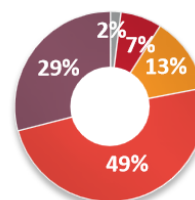
**Menway Intérim**



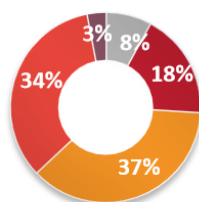
**Menway Experts**



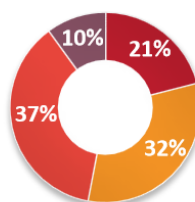
**Menway Talents**



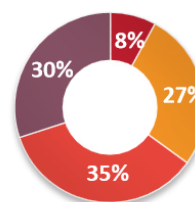
**Menway Carrières**



**Altigapharma**



**Siège**



■ De 20 à 29 ans

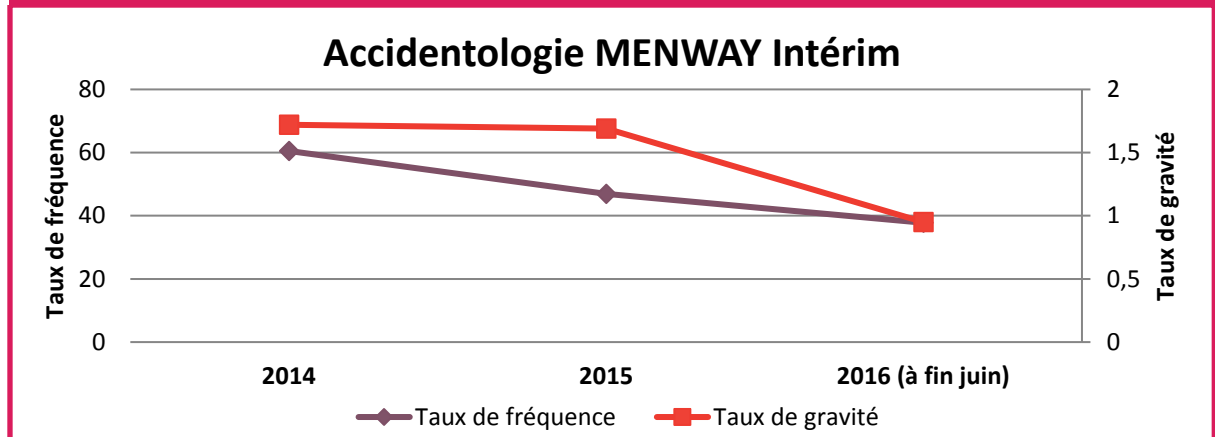
■ De 30 à 39 ans

■ De 40 à 49 ans

■ De 50 à 60 ans

■ Plus de 60 ans

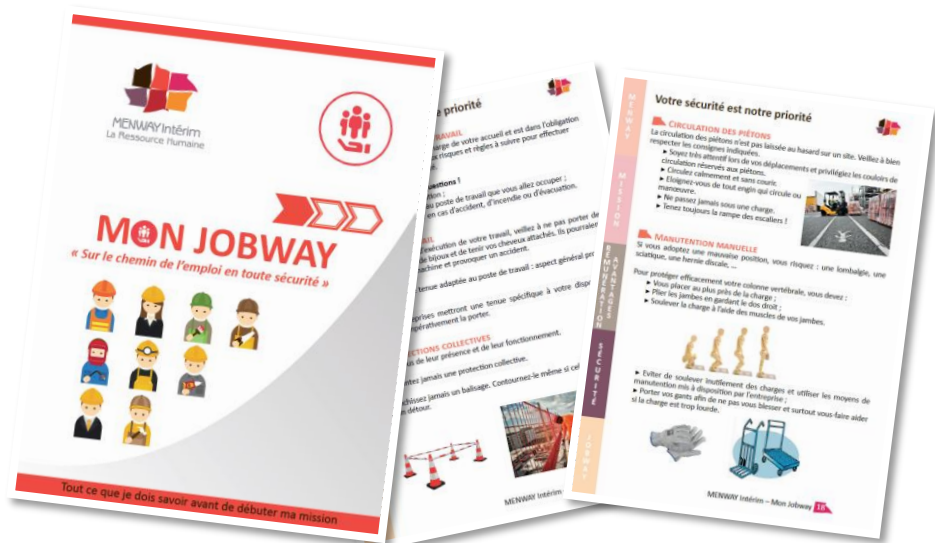
MENWAY Intérim	2016 (à fin juin)	2015	2014
Nombre d'AT	105	307	422
Nombre d'AT avec arrêts	92	254	306
Nombre de jours d'arrêts	2 307	9 221	8 674
Taux de fréquence	<b>37,78</b>	<b>46,92</b>	<b>60,51</b>
Taux de gravité	<b>0,95</b>	<b>1,70</b>	<b>1,72</b>



18



Sensibilisation à la sécurité  
affichée dans toutes nos agences



Livret Sécurité MENWAY Intérim



Flashes  
Sécurité



## ENVIRONNEMENT



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



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



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

19

### NOTRE VISION



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

### NOS ACTIONS

#### ***SENSIBILISER NOS COLLABORATEURS AU DEVELOPPEMENT DURABLE***

- Un questionnaire de sensibilisation sur le Développement Durable a été lancé en septembre 2014 afin de mesurer le degré d'engagement de nos collaborateurs sur ce sujet et d'obtenir leur opinion sur la politique RSE mise en place par le Groupe. Ce questionnaire/quizz a récolté un taux de réponse de 83%. Les résultats ont permis d'identifier les points de progrès et les points forts du Groupe.
  - Après avoir sensibilisé ses collaborateurs à la reforestation en 2014, MENWAY s'est engagé dans la lutte pour la sauvegarde des abeilles. Nous avons conclu un partenariat avec la structure [Un Toit Pour Les Abeilles](#) depuis 2015 et sommes les heureux parrains de deux ruches chez deux apicultrices, une vendéenne et l'autre vosgienne. Nous poursuivons ainsi notre implication dans la protection de l'environnement et renforçons notre ancrage territorial.
- A l'occasion de notre convention nationale en janvier 2016, le miel récolté a été offert à tous nos collaborateurs.

➤ Nous nous efforçons chaque année de sensibiliser nos collaborateurs au Développement Durable et de les inviter à prendre part activement à la politique RSE de MENWAY. A l'occasion de la Semaine Européenne du Développement Durable (du 30 mai au 5 juin), chaque journée a été dédiée à sensibiliser les collaborateurs de manière ludique sur un thème différent en proposant plusieurs activités.

Le lundi était la journée **ENVIRONNEMENT** : nous avons demandé à tous nos collaborateurs d'éteindre les lumières pendant au moins une heure et de réaliser toutes les impressions de la journée en recto/verso.

Le mardi était la journée **DIVERSITE DES EQUIPES** : toutes les équipes et services ont été invités à se prendre en photo. Toutes les photos ont ensuite été récupérées et un poster a été envoyé à chacune des agences du réseau.

Le mercredi et jeudi était la journée **BIEN-ETRE DES EQUIPES** : 3 vidéos comiques pour faire du sport au bureau ont été envoyées, ainsi qu'un quiz de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques. Une infographie dédiée à la gestion du stress au travail a également été relayée. Jeudi a été marqué par la livraison d'une corbeille de fruits dans l'ensemble de nos agences. Les bureaux les plus importants par leur nombre de collaborateurs et dans la mesure du possible, ont pu bénéficier d'un petit déjeuner complet.

Le vendredi était la journée **COLLECTE/RECYCLAGE** : Les agences étaient invitées à faire du tri et donner ou se débarrasser du matériel inutilisés (matériel informatique, stylos publicitaires, etc.) Une collecte de vêtements professionnels (costumes, tailleurs, chaussures, etc.) a aussi été organisée pour être reversée à des structures proches comme EMMAÛS ou LE RELAIS.

20



## SUIVRE NOTRE EMPREINTE CARBONE

➤ Suite au premier bilan des émissions de gaz à effet de serre, réalisé en 2011 sur les principales sociétés du Groupe, un deuxième bilan a été publié début 2015. Il intègre une nouvelle société du Groupe à son périmètre d'analyse. Les deux postes les plus émissifs concernent la consommation de carburant lors des déplacements domicile-travail ainsi que les véhicules de société. Un plan d'actions a été mis en place pour réduire nos émissions.

➤ Le Groupe a mis en place un suivi plus approfondi de son parc automobile et peut suivre ainsi les différentes catégories d'émissions CO2 de tous ces véhicules.

## REDUIRE NOS CONSOMMATIONS ENERGETIQUES ET DE DECHETS

---

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

Depuis 2015, le marc de café du siège de MENWAY est récupéré et donné aux Jardins Fruitières de Laquenexy : acteur local de la région de Metz appartenant au Conseil Général de la Moselle. Le marc est réutilisé sous forme d'engrais et comme répulsif à fourmis et limaces.

Le siège continue également de recycler ses gobelets plastique, tout en recommandant fortement l'utilisation quotidienne d'une tasse distribuée à chaque nouveau collaborateur.

Notre site principal de Paris recycle son papier auprès de la structure TRIETHIC, entreprise adaptée d'insertion valorisant le papier.

Enfin, l'ensemble des cartouches et toners usagés est collecté auprès de notre Groupe et fait l'objet d'une valorisation dans un centre de traitement agréé ;

- Dans la même optique, nous avons mis en place, en accord avec certains de nos clients, un processus de dématérialisation de documents (contrats, factures, appels d'offres et signatures électroniques). Nous suivons désormais la part de dématérialisation de nos réponses à appel d'offre.

- Notre rapport RSE 2015-2016 a de nouveau été édité sur du papier labellisé FSC et Ecolabel produit à partir de fibres 100% recyclées, sans azurant optique ni agent chloré. Le tirage a été limité à 150 exemplaires afin de favoriser l'usage du document électronique et réduire les impressions.

## IMPLIQUER NOS FOURNISSEURS ET NOS CLIENTS

---

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

Pour les cadeaux de fin d'année à destination de nos intérimaires et nos clients, nous privilégions des produits plus « responsables » et encourageons nos fournisseurs prospects à nous proposer des produits en ce sens.

- Nous avons fait le choix de travailler exclusivement avec un prestataire local et à proximité du siège pour toutes les nécessités d'impression (affiches, rapports RSE, livrets d'accueil, poster, etc).

- Depuis le second trimestre 2016, une personne est nommée en charge des Achats. Cela va permettre de centraliser les décisions et avoir une vision de nos fournisseurs et prospects les plus ou moins « responsables ». A cet effet, la charte fournisseur est toujours envoyée à nos nouveaux fournisseurs afin de les sensibiliser à notre politique et les encourager à mettre en place des bonnes pratiques dans leur structure. Un nouvel outil a par ailleurs été créé. Il s'agit d'une grille RSE



permettant de recenser et noter le degré d'implication dans le Développement Durable de notre potentiel futur fournisseur.

## NOS RESULTATS

En 2014, **58%** de nos réponses à appels d'offres ont été envoyés par voie électronique. En 2015 ce chiffre s'élève à **78%**, soit une augmentation de **35%** liée à notre politique de dématérialisation de nos réponses à appel d'offres.

**2** ruches d'abeilles parrainées en 2015 et 2016 pour participer à leur sauvegarde, soit **80 000** abeilles.

**141** gobelets plastiques ont été recyclés depuis le début de notre partenariat avec la société VERSOO.

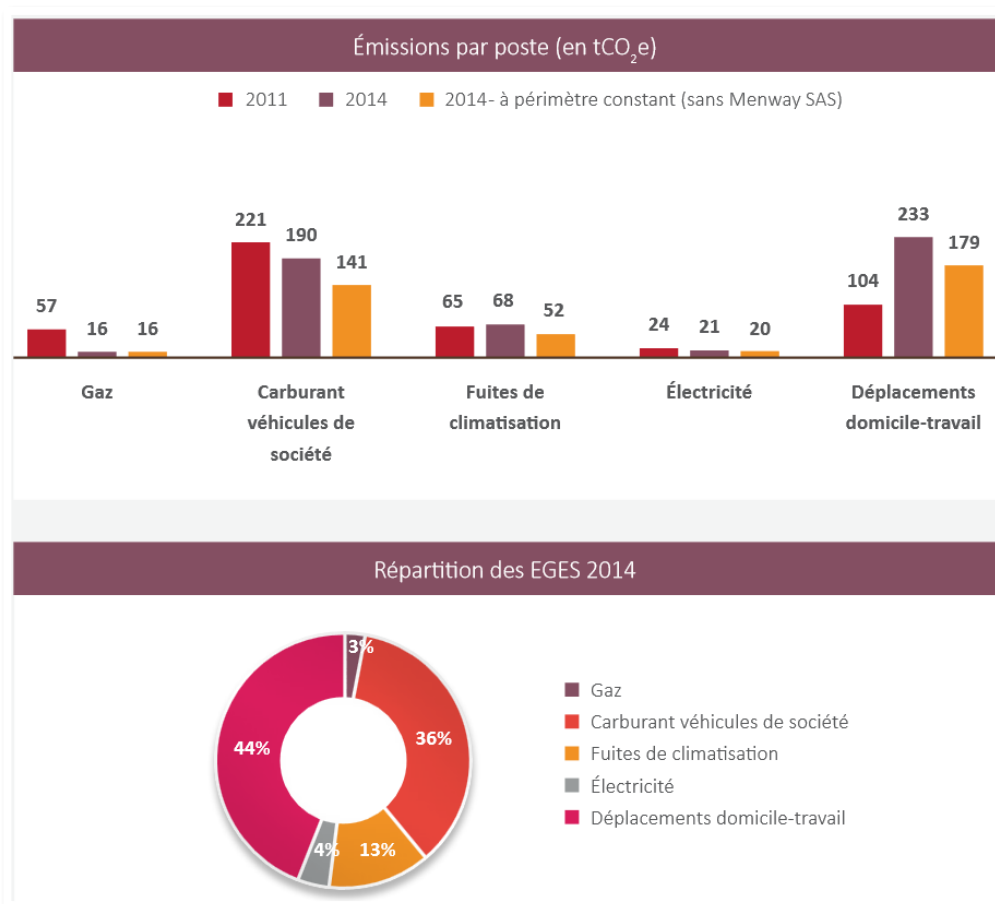
**371kg** cartouches d'encre, toners et emballages valorisés, dont **175kg** valorisés en matière ou en énergie et **196kg** valorisés par reconditionnement.

**1 473kg** de papier recyclés sur notre site parisien.

22

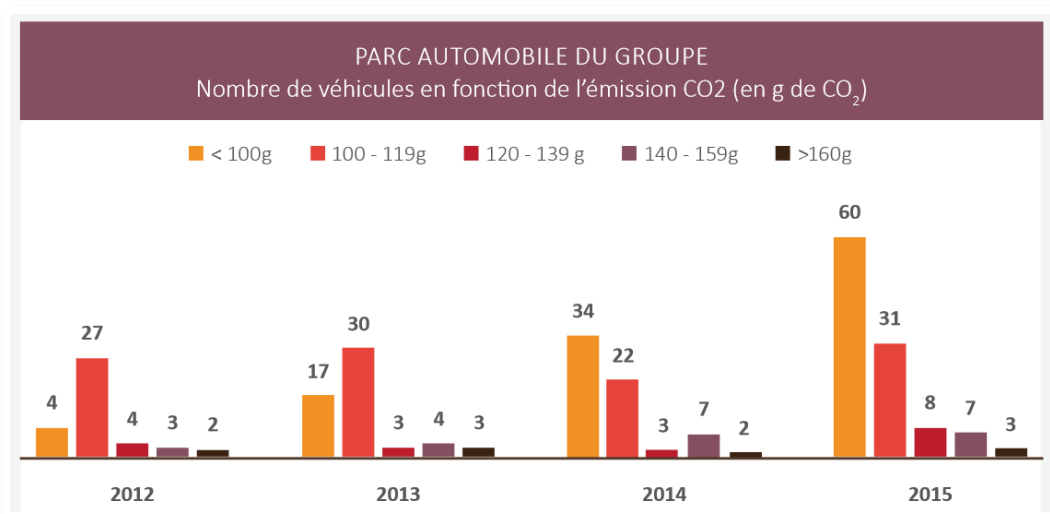


Quelques photos de la Semaine du Développement Durable 2016



23

Extraits des résultats du Bilan de Gaz à effet de serre 2014



Indicateurs de suivi des émissions CO<sub>2</sub> du parc automobile

<b>Date :</b>	<b>Société :</b>
<b>Appartient à un Groupe ? (oui/non)</b>	<b>Nom du Groupe :</b>
<b>Nom/Prénom du répondant :</b>	<b>Fonction :</b>
<b>Tel :</b>	<b>Mail :</b>

Questions	Réponse du fournisseur Oui/Non	Commentaires	Doc. Justificatif Oui/Non
<b>Responsabilité globale</b>			
Avez-vous une politique de Développement Durable formalisée ?	Oui/Non	Charte éthique, rapport RSE...	
Etes-vous adhérent à des associations/ONG/Chartes en faveur du Développement Durable ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Global Compact (Pacte Mondial)</li> <li>Charte de la Parentalité</li> <li>Charte d'Engagement LGBT...</li> </ul>	Oui/Non Oui/Non Oui/Non	Autres :	
Etes-vous certifiés/Labelisés ? <ul style="list-style-type: none"> <li>ISO 26 000</li> <li>ECOVADIS</li> <li>Label Diversité</li> <li>Label Egalité...</li> </ul>	Oui/Non Oui/Non Oui/Non Oui/Non	Autres :  Dernière note ECOVADIS obtenue :	
Avez-vous un tableau de bord pour suivre vos indicateurs de Développement Durable ?	Oui/Non		
<b>Responsabilité environnementale</b>			
Votre entreprise a-t-elle une politique de respect de l'environnement ?	Oui/Non		
Avez-vous mis en place des mesures pour réduire vos consommations (papier, eau, gaz, électricité...)	Oui/Non	Si oui, lesquelles :	
Avez-vous une ligne de produits labellisés ? <ul style="list-style-type: none"> <li>ECOLABEL Européen</li> <li>NF ou PEFC</li> <li>ECOCERT...</li> <li>AB (Agriculture Biologique)</li> </ul>	Oui/Non Oui/Non Oui/Non Oui/Non	Autres :	





## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes les formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

25

### NOTRE VISION



Jusqu'à présent, MENWAY n'a jamais été confronté à des situations de corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Nous ne travaillons avec aucun pays reconnu pour avoir ce genre de pratiques. Néanmoins, MENWAY est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux de l'OCDE en matière de corruption. Nous restons vigilants et sensibilisons nos collaborateurs à ces problématiques. Cela se traduit par deux axes d'actions principaux :

1. Connaissance et compréhension de ce qu'est un acte de corruption afin de détecter et prévenir : code déontologique accessible à tous les salariés
2. Politique commerciale claire pour une homogénéité des pratiques internes : maîtrise des cadeaux clients par la direction

### NOS ACTIONS

#### ***RESPECTER NOTRE CODE DE DEONTOLOGIE***

Un code de déontologie est distribué à l'ensemble des Directeurs depuis 2013. Ce code énumère les règles éthiques à appliquer lors de l'exercice de ses fonctions. Concernant la lutte contre la fraude et la corruption, le code inventorie trois points à respecter impérativement :

1. En toutes circonstances, il s'interdit de proposer, solliciter, recevoir ou promettre des paiements illicites ou avantages de toute nature en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.
2. Dans ses relations avec les instances gouvernementales, les administrations, les clients et les fournisseurs, il s'interdit toute pratique frauduleuse ou suspecte, ainsi que tout acte pouvant être assimilé à une tentative de corruption, sous quelque forme que ce soit.
3. Chaque collaborateur est tenu d'observer les législations et réglementations applicables en la matière et de s'attacher à remplir les exigences spécifiques des marchés publics et autres opérations avec

l'administration, en sollicitant si besoin l'information ou le conseil nécessaires auprès de sa hiérarchie ou du service juridique du Groupe.

MENWAY Intérim, depuis sa création, s'engage aussi à ce qu'aucune fraude ne soit constatée dans toutes les étapes de son activité. A titre d'exemple, la société s'engage à déclarer auprès de l'URSSAF tout début de mission (DUE). Elle se fait de manière automatique grâce à notre logiciel EVOLIA. Egalement, MENWAY Intérim s'engage à facturer toutes les heures travaillées et à payer toutes les heures facturées, conformément aux relevés d'heures (vérification avec le logiciel EVOLIA).


## LUTTER CONTRE L'USURPATION D'IDENTITE

26

Le secteur de l'intérim est un secteur très propice à l'usurpation d'identité ou falsification de papiers d'identité. Cela permet notamment aux fraudeurs de travailler en l'absence de titre de séjour ou de titre de travail.

Pour les clients les plus à risques nous avons mis en place depuis 2015 une clause au contrat pour participer à la lutte contre l'usurpation d'identité.

## NOS RESULTATS



**ANNEXE 2 - LUTTE CONTRE L'USURPATION D'IDENTITE**

Afin de lutter contre le travail dissimulé, toutes les entreprises de travail temporaire MENWAY Intérim s'assureront de la validité des titres de travail et de séjour des salariés intérimaires étrangers mis à disposition du client. Ils s'assureront également qu'il n'y ait pas d'usurpation d'identité, notamment, en respectant la procédure suivante :

Envoyer **avant** chaque première délégation les papiers (français et étrangers) qui auront été validés conformément à la législation en vigueur et notamment par la préfecture concernée. A la prise de poste du salarié intérimaire, une vérification systématique des papiers sur place sera effectuée par l'entreprise de travail temporaire.

Concernant la lutte contre l'usurpation d'identité, les entreprises de travail temporaire MENWAY Intérim s'engagent à présenter physiquement le collaborateur à l'interlocuteur local du client **au plus tard** au moment de sa prise de poste. Pour des raisons pratiques, l'entreprise de travail temporaire concernée pourra opérer cette présentation physique en amont de la prise de poste, en accord avec le site client.

En cas d'impossibilité de réaliser cette présentation, l'entreprise de travail temporaire devra **prendre elle-même une photo couleur** et **l'envoyer par email avant** la prise de poste, à son interlocuteur local. En outre à la prise de poste, le collaborateur intérimaire se présentera chez le client avec sa pièce d'identité / titre de séjour.

Dans ce cas, il est convenu d'une visite sur site sous quinzaine par l'entreprise de travail temporaire.

Dans le cas où l'ensemble de cette procédure ne serait pas respectée et que le client constaterait une usurpation d'identité, cette dernière pourra ordonner au salarié intérimaire concerné de quitter le site sur le champ. L'entreprise de travail temporaire prendra en charge les frais de rupture de contrat et s'engage à remplacer sans délai le salarié intérimaire.

Il est expressément convenu entre les parties que seule la préfecture est garante et compétente pour déterminer la validité des titres de séjour et des permis de travail soumis à vérification. En l'absence de réponse effective de la préfecture concernant la validité d'un titre, conformément à l'article R 5221-42 du code du travail, l'obligation de vérification à la charge de l'entreprise de travail temporaire sera réputée accomplie. Sous réserve du respect de la procédure de vérification, MENWAY Intérim ne pourra être considérée comme responsable d'un titre de séjour ou d'un permis de travail non valables.

Clause d'un contrat client pour lutter contre l'usurpation d'identité

---

## REMERCIEMENTS

---

*Nous tenons à remercier nos collaborateurs qui contribuent à l'amélioration continue de notre politique de responsabilité sociétale.*

*Grâce aux échanges réguliers avec nos parties prenantes, nous pouvons mieux comprendre leurs besoins et attentes, pour y répondre efficacement et faire progresser notre démarche Développement Durable. Nous les remercions donc pour leur confiance et leur soutien.*

*Enfin, nous tenons à remercier l'association Global Compact France, et plus particulièrement Mme Morgane GRAFFION ainsi que Mme Charlotte FREROT pour leurs précieux conseils qui nous ont aidés dans la réalisation de cette communication sur le progrès.*

## CONTACT

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

### LE SERVICE RSE

28

Jacques VAXELAIRE  
Tél. 03 87 16 28 28  
[jvaxelaire@menway.com](mailto:jvaxelaire@menway.com)

Juliane MEILLIER  
Tél. 03 87 16 28 28  
[jmeillier@menway.com](mailto:jmeillier@menway.com)

### POUR EN SAVOIR PLUS

**Site MENWAY :** [www.menway.com](http://www.menway.com)

**Sites de nos filiales :**

- Altigapharma [www.altigapharma.fr](http://www.altigapharma.fr)
- MENWAY Intérim [www.menwayinterim.com](http://www.menwayinterim.com)
- MENWAY Experts [www.menwayexperts.com](http://www.menwayexperts.com)
- MENWAY Carrières [www.menwaycarrieres.com](http://www.menwaycarrieres.com)
- MENWAY Talents [www.menwaytalents.com](http://www.menwaytalents.com)
- Yupeek [www.my.yupeek.com](http://www.my.yupeek.com)

### MENWAY

11, rue Pierre Simon de Laplace 57070 METZ  
Tél. 03 87 16 28 28  
Fax 03 87 32 76 07  
[contact@menway.com](mailto:contact@menway.com)

**GROUPE MENWAY SAS (GROUP)**  
has been granted a  
**Gold Recognition Level**  
Based on their EcoVadis CSR rating  
September 2015



Valid until : **September 2016**  
EcoVadis® is a registered trademark- Document subject to license rights