

RAPPORT RSE



MENWAY
La Ressource Humaine

2015-2016



SOMMAIRE

EDITO	3
PRÉSENTATION	4
Nos Implantations	5
7 filiales – 5 métiers	6
GOVERNANCE :	8
MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE	
Stratégie & organisation	8
Transparence & communication	9
Relation avec nos parties prenantes	10
DROITS DE L'HOMME :	14
RESPECTER LES DROITS ESSENTIELS DE LA PERSONNE	
Droits de l'Homme & principes fondamentaux	14
Diversité, égalité des chances & lutte contre les discriminations	16
Respecter la vie privée & la sécurité des données personnelles	19
RELATIONS/CONDITIONS DE TRAVAIL :	20
VALORISER L'HOMME	
Développement du capital humain	20
Santé & sécurité au travail	22
Conditions de travail	23
ENVIRONNEMENT :	24
PRÉSERVER LA PLANÈTE	
Gestion des déchets	24
Biodiversité & gestion durable des ressources	27
BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES :	28
ÊTRE UN ACTEUR LOYAL & RESPONSABLE SUR LES MARCHÉS	
Achats responsables	28
Lutte contre la corruption	29
Garantir une concurrence loyale	29
CLIENTS :	30
RESPECTER LEURS INTÉRÊTS	
Relations clients	30
Pédagogie	31
ENGAGEMENT SOCIÉTAL :	32
ALLIER LES INTÉRÊTS DE MENWAY & CEUX DE LA COMMUNAUTÉ	
Ancrage territorial	32
Transmission de compétences & technologies	34
Investissement sociétal	34
INDICATEURS 2013 À 2015	36
CORRESPONDANCE AVEC LE GRI & LE PACTE MONDIAL	37
CONTACTS	39





LA RSE, DÉFINITIVEMENT INTÉGRÉE DANS L'ADN DE MENWAY

Chères lectrices, chers lecteurs,

Les derniers mois ont été marqués par l'avènement de notre politique de développement durable en dépassant de loin le stade des fondations établies les années précédentes. Désormais, chaque collaborateur du Groupe, quelles que soient son ancienneté, sa fonction ou son entité, a une vision claire de la responsabilité sociétale de Menway et du rôle qu'il doit jouer pour en affirmer les valeurs qu'elle incarne au quotidien.

Plus que jamais, nous avons la volonté de partager tous ensemble une vision responsable et vertueuse de nos métiers, en respectant tous les univers et les parties prenantes liées à nos activités.

Pour autant, notre politique de développement durable n'est pas figée : elle s'accompagne d'améliorations incessantes, qui relèvent d'un état d'esprit porté sur la remise en question de ce que nous sommes.

En 2016, nous allons porter une attention toute particulière à la sécurité de nos travailleurs intérimaires par des initiatives concrètes et facilement applicables : formalisation de nos procédures, campagnes de sensibilisation sur le sujet, volonté d'être plus efficaces dans la réduction des accidents du travail et leur gestion, etc.

Les autres actions entreprises par Menway vous sont détaillées dans ce rapport périodique qui répertorie à un instant T tous les résultats et les projets d'une politique RSE dynamique et ambitieuse, à l'image de la stratégie de développement que nous poursuivons.

J'espère que vous prendrez autant de plaisir à le parcourir que nous en avons eu à le concevoir, en prenant aussi bien la mesure du chemin parcouru que celui que nous poursuivons.

Bonne lecture.

Jean-Louis Petruzzi
Président de Menway



PRÉSENTATION

MENWAY, UN GROUPE 100 % INDÉPENDANT, 100 % RESSOURCES HUMAINES

Menway est un groupe indépendant, spécialisé dans le conseil en ressources humaines qui accompagne les entreprises, les salariés et les candidats durant toutes les phases de leur évolution - du recrutement (stage, alternance, intérim, CDD et CDI) jusqu'au reclassement en passant par la gestion des compétences et la mobilité interne.

Fondé et dirigé par Jean-Louis Petruzzi, Menway est né d'un constat : face à la complexité et l'interdépendance des problématiques de transformation, de mobilité et de flexibilité, l'accompagnement des entreprises et de ses collaborateurs doit être désormais conçu comme un service pluridisciplinaire, fondé sur la mise en œuvre conjointe d'expertises complémentaires.

C'est pourquoi Jean-Louis Petruzzi a choisi de créer un groupe atypique en prenant le parti de fédérer plutôt que d'intégrer. Menway rassemble ainsi des sociétés autonomes, chacune spécialisée dans un métier des ressources humaines ou du management. Autonomes et complémentaires, ces structures assurent la performance opérationnelle et la valorisation du patrimoine humain des entreprises.

NOTRE GROUPE EST :

100% RH - Menway offre un accompagnement RH complet aux entreprises pour une gestion optimale de leurs effectifs ainsi qu'aux candidats et salariés dans les différentes étapes de leur parcours professionnel.

100% SPÉCIALISÉ - Conseil, mobilité, intérim, recrutement, évaluation... Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, notre savoir-faire est dédié à l'entreprise comme au candidat/salarié, et soutenu sur le terrain par un conseil sur-mesure en toute circonstance.

100% AGILE - Menway est un groupe totalement indépendant, affirmant ses valeurs et poursuivant son développement par la synergie de ses activités et la croissance de son réseau, en France comme à l'international.

NOS IMPLANTATIONS

Siège social :

11 rue Pierre Simon de Laplace
57070 METZ

Secteurs d'activités couverts :

- Industrie
- Bâtiment
- Travaux publics
- Banque - Finance - Assurance
- Industrie de la santé
- Aéronautique
- Transport et logistique
- ...

Pour accéder aux implantations
de chaque filiale,
rendez-vous sur
www.menway.com/implantations/



CHIFFRES CLÉS

305
salariés

2 500
clients actifs

145 M€
de chiffre d'affaires

70 sites en France,
au Luxembourg
et en Belgique

MOBILITÉ
1 500
salariés accompagnés

ÉVALUATION
16 000
candidats reçus

CONSEIL
2 500
entreprises conseillées

INTÉRIM
17 000
intérimaires délégués

| 7 FILIALES – 5 MÉTIERS



INTÉRIM

- Activité originelle de Menway : proposer aux entreprises la bonne personne au bon moment, sur l'ensemble des bassins d'emploi français.
- Moyens nécessaires à l'enrichissement permanent d'une cvthèque de plus de 300 000 profils.
- Travail d'identification objective et rationnelle des compétences de chaque profil, au moyen d'outils et de techniques modernes d'évaluation (tests métiers, questionnaires de personnalité,...), assuré pour garantir une intervention opérationnelle dès le début de la mission.

RECRUTEMENT

- Conseil sur la politique ou les choix de recrutement les plus efficaces en tenant compte des priorités stratégiques, des spécificités de l'entreprise et du secteur d'activité.
- Détection et recrutement du collaborateur adéquat, avec une analyse précise du profil recherché et un travail constant de recherche et d'identification de nouveaux talents.
- Dans le cadre d'une externalisation du process de recrutement (RPO*), mise à disposition d'équipes dédiées pour assurer tout ou partie de l'activité recrutement.

*RPO : Recruitment Process Outsourcing

CONSEIL RH

- Analyse des process RH pour mieux les optimiser,
- Proposition d'un panel d'outils d'évaluation fiables pour sécuriser les décisions.
- Accompagnement dans la réflexion et les actions permettant d'atteindre les exigences en matière de responsabilité sociétale.
- Contribution à la définition, à la construction et au déploiement des projets RH découlant des changements et challenges stratégiques des entreprises.

MOBILITÉ

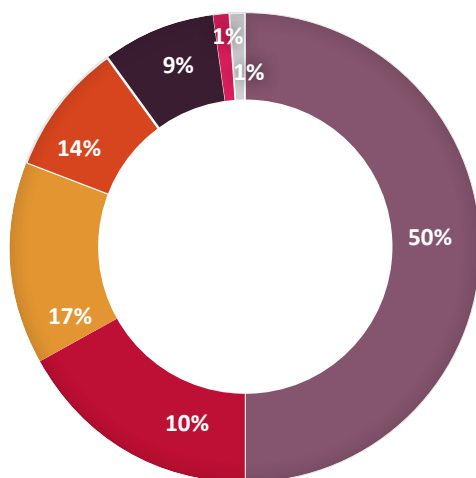
- Gestion et pilotage des projets de mobilité collective ou d'ingénierie RH, intégrant aussi bien les intérêts des salariés que ceux de l'entreprise ou d'un territoire dans la gestion des transitions professionnelles.
- Accompagnement des salariés dans la gestion de leur carrière grâce à des prestations individuelles adaptées (bilans, coaching, accompagnement managérial, formation, évaluation, mobilité interne et outplacement).

ÉVALUATION

- Solutions d'évaluations et d'assessments centers combinant : passation d'outils psychométriques (aptitudes cognitives et inventaires de personnalité), mises en situations professionnelles de type jeux de rôles ou « In Basket ».
- Analyse approfondie de chaque candidature par des entretiens structurés orientés compétences.

Chaque jour,
plus de **1 000 clients**
sollicitent notre réseau
d'agences réparties sur les
principaux bassins d'emploi
pour conjuguer nos
compétences et leurs
exigences.

RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ



ZOOM SUR YUPEEK

2016 marque l'arrivée chez Menway d'une nouvelle recrue : YUPEEK !

Décroche ton entretien.

Quel type de contrat cherches-tu ?

CDI, Stage, Alternance...

Yupeek accompagne les étudiants et jeunes diplômés français dans la construction de leur projet professionnel, édite des sites internet et des logiciels d'aide à leur insertion professionnelle et met à leur disposition un réseau social professionnel gratuit, my.yupeek.com. La filiale équipe aussi les universités et écoles supérieures de plateformes communautaires privées (Career Center) pour connecter rapidement les étudiants aux offres de stage et d'emploi adaptées à leur type de formation.





GOUVERNANCE : MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE

STRATÉGIE & ORGANISATION

GOUVERNANCE

Contrôle & concertation sont les deux maîtres-mots de la gouvernance Menway qui s'assure chaque jour du bon déploiement de sa stratégie sur l'ensemble du territoire et de ses filiales, tout en prônant un échange permanent avec le terrain pour satisfaire et anticiper les différentes attentes de ses marchés.

LES COMITÉS DE DIRECTIONS

Menway est piloté par un comité de direction qui se réunit tous les trimestres. Chaque filiale dispose de son propre comité de direction se réunissant tous les deux mois.

COMITÉ D'ÉCHANGE

Structure résolument dédiée à la prospective en termes d'organisation, d'outils et de méthode. Le comité d'échange est une cellule de réflexion favorisant le partage d'expériences et d'idées sur tout ce qui peut transformer le Groupe et le préparer à ses futurs enjeux. Il se réunit plusieurs fois par an et sa composition varie en fonction des sujets traités, en intégrant aussi bien des collaborateurs Menway que des intervenants extérieurs pour bénéficier de leur expertise.



ORGANISATION

Bien que disposant d'une forte autonomie dans sa gestion, chaque filiale est reliée à la direction générale basée à Metz qui veille à une synergie efficace entre ses différentes activités sur l'ensemble du territoire. Chaque service du Groupe interagit directement avec les filiales pour apporter l'expertise et le soutien opérationnel nécessaires au bon fonctionnement de l'entité.

TRANSPARENCE & COMMUNICATION

ECOVADIS

La plateforme de conseil RSE, ECOVADIS, nous évalue depuis 2012 sur différentes thématiques : consommation énergétique, gestion des déchets, santé et sécurité des employés, lutte contre la discrimination, achats responsables, etc. En août 2014, nous avons obtenu le label « *avancé/GOLD* ».

Nous étions « *engagé/SILVER* » en 2013. En 2015, nous conservons notre label GOLD et progressons pas-à-pas. De la note de 68/100 en 2014, nous sommes passés à 69/100. Cela confirme l'engagement et l'implication RSE du Groupe et nous encourage encore à nous améliorer.



PACTE MONDIAL : COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

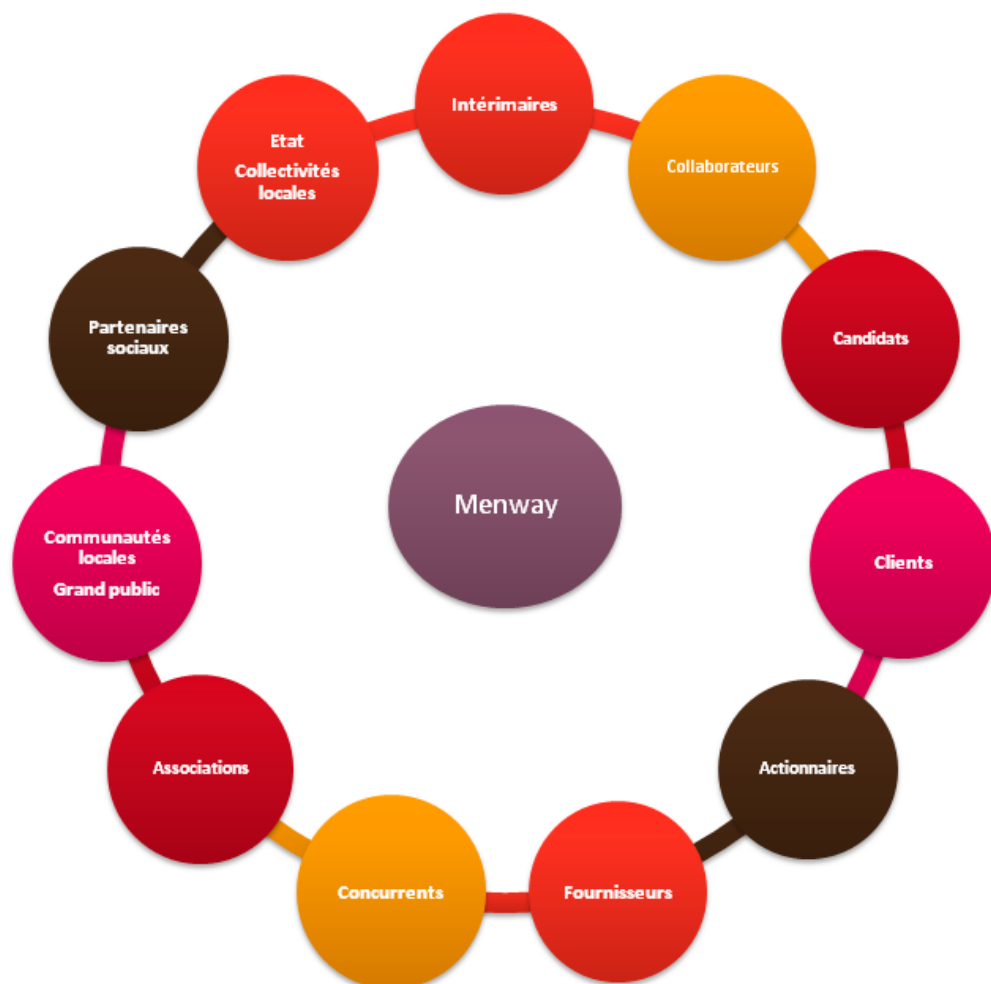
Depuis juillet 2013, Menway est signataire du Pacte Mondial de l'ONU. Le Groupe manifeste ainsi sa volonté, avec les entreprises co-signataires, de s'engager moralement à respecter les normes et valeurs fondamentales en matière de droits de l'Homme, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Notre seconde Communication sur le Progrès est consultable sur notre site internet et sur le site institutionnel du Global Compact France.



RELATION AVEC NOS PARTIES PRENANTES



CARTOGRAPHIE



DIALOGUE ENGAGÉ

	Parties prenantes	Attentes des parties prenantes	Outils de dialogue	Information	Consultation	Collaboration
PARTIES PRENANTES INTERNES	Salariés permanents	Bonnes conditions de travail Besoin de sens Compréhension de la stratégie menée par Menway	<ul style="list-style-type: none"> Newsletters internes Intranet Entretiens individuels d'évaluation 	x		x
	Salariés intérimaires	Qualité de l'accueil Santé et sécurité Relations de confiance avec l'agence	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaires de satisfaction Bilans de fin de mission 	x		
PARTIES PRENANTES EXTERNES	Candidats	Qualité de l'accueil Qualité de conseil Egalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaires de satisfaction 	x		
	Actionnaires	Profit Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme	<ul style="list-style-type: none"> Assemblées générales 	x		
	Clients	Satisfaction du service Coût Prestations de qualité Bonne relation Respect de l'environnement Ethique	<ul style="list-style-type: none"> Newsletters externes Interviews clients Sites internet Questionnaires de satisfaction 			x
	Fournisseurs Sous-traitants	Rentabilité Gestion et anticipation Bonne relation Achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> Cahiers des charges Questionnaires Audits Ecovadis, Acesia AFNOR 			x
	Concurrents	Différenciation Partenariat avec AlterHego, AKSIS	<ul style="list-style-type: none"> Réunions, meetings Accords 		x	x
	Associations/ONG - Pacte Mondial - FASTT - REUNICA - IMS-Entreprendre - Réseau Alliances - Face Gard	Transparence Respect de l'environnement Responsabilité Sociétale Bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Communications sur le progrès Rapports RSE Bilans Diversité Groupes de travail 		x	
	Communautés locales Grand Public	Taxe d'apprentissage Offres d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Forums d'écoles : ICN Réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, Viadeo, Google+, Twitter Sites internet 		x	
	Partenaires sociaux - PRISM'EMPLOI - SYNTEC Conseil en Recrutement - SYNTEC Conseil en Évolution Professionnelle	Respect des codes déontologiques Respect des chartes (Diversité) Implication au sein des fédérations	<ul style="list-style-type: none"> Forums d'échanges Newsletters 		x	
	État, collectivités locales	Conformité réglementaire Création d'emploi			x	

PARTICIPATIONS À DES MANIFESTATIONS

PACTE MONDIAL :

3 SEPTEMBRE 2015 – CLUB PME CLIMAT / MOBILISONS-NOUS !



Network France
Club PME Climat

Le Club « *PME Climat* » du Global Compact France - réseau local de l'initiative des Nations-Unies - a organisé le 3 septembre 2015 une matinée d'échanges afin de mobiliser les PME et PMI françaises autour du partage de solutions en matière de lutte contre les changements climatiques. Autour de deux tables rondes, des dirigeants et représentants de PME engagées, membres du Club PME Climat et fortement mobilisés sur ce sujet, sont venus témoigner de leur parcours et de leurs solutions concrètes.

SOLUTIONS RSE :

10 JUIN 2015- SOLIDARITÉ & ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : MODE D'EMPLOI



Le 10 juin 2015 et comme chaque année, Les ateliers durables, Ca me regarde, KOEO, Planète Urgence et microDON, membres du collectif Solutions-RSE invitent les directions RH, RSE et Communication à se réunir pour échanger sur les bonnes pratiques en matière de RSE. Le temps d'une matinée, des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs ont apporté leurs témoignages et retours d'expériences sur la mise en place d'actions RSE innovantes. Arrondi sur salaire, mécénat de compétences, journées solidaires... Ce sont autant de concepts RSE favorisant l'engagement des collaborateurs qui ont été présentés lors de cette matinée.

RESEAU ALLIANCES :

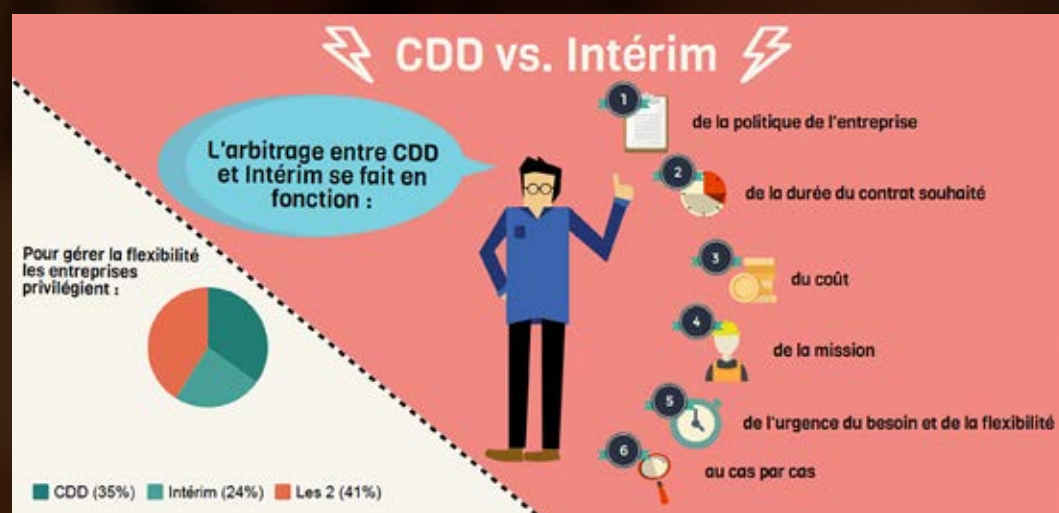
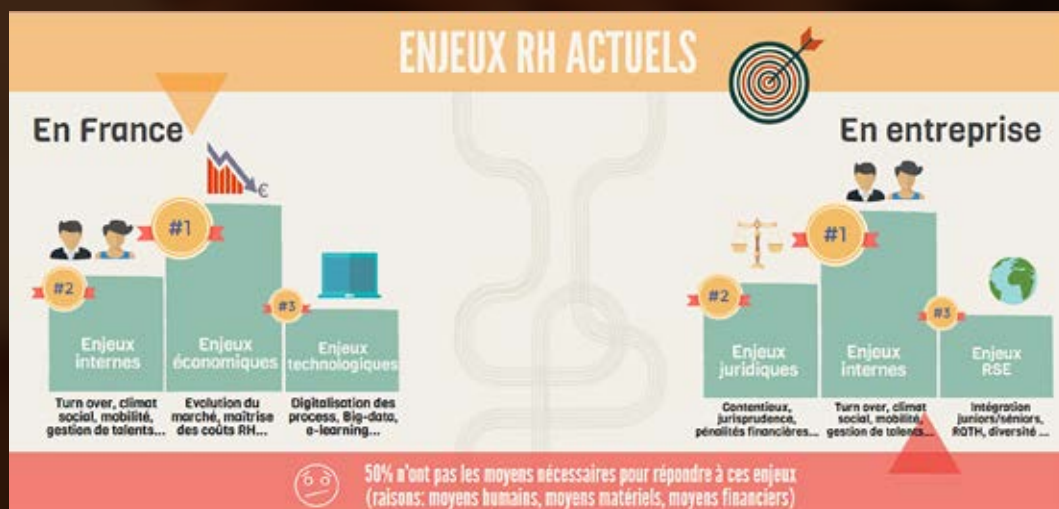
21 OCTOBRE 2015 – FORUM MONDIAL DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE



Le 21 octobre 2015, Menway a participé au World Forum de Lille. Ce forum mondial est un incontournable pour les professionnels de la RSE qui souhaitent faire progresser l'Économie Responsable. Le World Forum est un lieu de valorisation et d'échanges de bonnes pratiques entre tous les acteurs de l'économie. Durant 3 jours, des responsables d'entreprises, des experts, des ONG, des étudiants du monde entier, se rencontrent pour échanger sur une diversité de sujets relatifs à la RSE. Menway a participé à plusieurs sessions notamment sur les thèmes de la diversité, de l'intrapreneuriat et des innovations RSE. Ce fut l'occasion de découvrir de nouvelles approches de la RSE et d'envisager de nouvelles mesures à mettre en place au sein de notre Groupe.

INFOGRAPHIE DU BAROMÈTRE RH MENWAY

Menway a réalisé une étude RH auprès de l'ensemble de ses clients/prospects afin de connaître et anticiper les besoins RH actuels et futurs des entreprises en France, pour leur fournir les prestations les plus adaptées. Dans les résultats présentés sous la forme d'une infographie et consultable sur notre site internet, il apparaît que les enjeux RSE (intégration des juniors/seniors, promotion de la diversité, emploi de personnes RQTH) sont le 3^{ème} enjeu le plus important pour les entreprises.





DROITS DE L'HOMME : RESPECTER LES DROITS ESSENTIELS DE LA PERSONNE

DROITS DE L'HOMME & PRINCIPES FONDAMENTAUX

RESPECT DES CONVENTIONS DE L'OIT

L'ensemble de nos filiales s'engage à respecter les 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

1. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
2. Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective
3. Convention sur le travail forcé
4. Convention sur l'abolition du travail forcé
5. Convention sur l'âge minimum
6. Convention sur les pires formes de travail des enfants
7. Convention sur l'égalité de rémunération
8. Convention concernant la discrimination (emploi et profession)



CODE DE DÉONTOLOGIE GROUPE

Signé par tous les dirigeants de nos filiales, notre code de déontologie est pour nous un synonyme de morale professionnelle. Disponible sur l'intranet du Groupe et accessible par l'ensemble des collaborateurs, il rassemble toutes les règles et les devoirs à observer sans concession dans l'exercice de nos activités.



DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

PARTENAIRE & ADHÉRENT DU SYNTEC

En tant que professionnel du recrutement, Menway Talents est membre du SYNTEC Conseil en Recrutement. Tous les membres de cette confédération sont tenus de signer une charte prohibant formellement les pratiques discriminatoires lors des recrutements. Cette charte a d'ailleurs été co-rédigée par C.Dervaux, Directrice Menway Talents Paris.

Menway Carrières est adhérent au syndicat SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle. L'ensemble des consultants est tenu de respecter les différentes chartes de cette confédération et doit s'engager dans la mise en œuvre de bonnes pratiques véhiculées :

- Charte déontologique
- Charte coaching
- Charte outplacement individuel
- Charte accompagnement social

Menway Carrières est par ailleurs certifié par l'AFNOR (tiers indépendant) du label « *Valorisation des Compétences* » afin d'attester de la conformité avec les orientations données par le SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle. Ce label représente une véritable garantie de transparence et de qualité des sociétés adhérentes vis-à-vis de leurs clients.



PARTENAIRE & ADHÉRENT DU PRISM'EMPLOI

En qualité de sociétés de Travail Temporaire, Menway Intérim et Menway Experts s'attachent à respecter la charte des intermédiaires de l'emploi signée par le Défenseur des Droits. Nous nous engageons à avoir une réflexion portant sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.



NOUS NOUS ENGAGEONS AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS

CHARTRE DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI
« Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »

7 ENGAGEMENTS CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

- 1 Refuser toute demande discriminatoire
- 2 Veiller au respect de l'égalité de traitement
- 3 Garantir l'objectivité et la transparence des recrutements
- 4 Promouvoir l'égalité des chances entre les candidats
- 5 Mener des actions de sensibilisation
- 6 Informer le Défenseur des droits des mesures prises
- 7 Communiquer sur cet engagement

SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ



Depuis 2006, Menway s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité des chances, les droits fondamentaux et les droits du travail pour tous les salariés en ne faisant aucune discrimination dans l'accès à l'emploi. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles.

Nous apparaissions dans « *L'Annuaire des entreprises engagées* » depuis 2010. Cet annuaire recense les entreprises de toute taille, actives sur le champ de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

En signant cette charte, nous nous sommes engagés à respecter les 6 principes suivant :

Nous sommes convaincus que favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

1. **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.
2. **Respecter et promouvoir** l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines notamment lors de l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. **Chercher à refléter la Diversité** de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans nos effectifs, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION & PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Le 1^{er} 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 les métiers de notre Groupe, il apparaît primordial de mettre en application ce principe dès l'intégration de chaque nouveau collaborateur. Chaque nouvel arrivant est donc formé aux règles de luttes 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



FICHE PRATIQUE N°3

RECRUTEMENT/ACCOMPAGNEMENT

AGE / EXPÉRIENCE



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



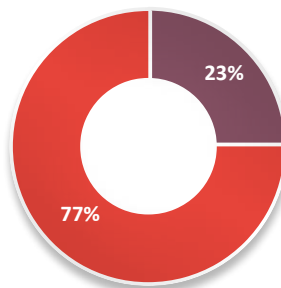
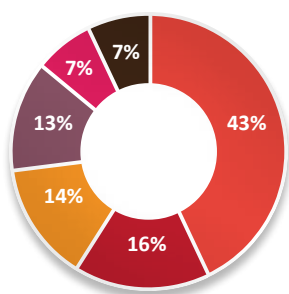
Ne tenez jamais compte de l'âge d'un candidat mais considérez uniquement l'adéquation de leurs compétences avec celles requises du poste.

STRUCTURE DE NOS EFFECTIFS

DONNÉES 2015

SALARIES PERMANENTS (AU 31/12/2015)

Répartition des collaborateurs



■ MENWAY INTERIM
■ MENWAY TALENTS
■ MENWAY CARRIERES

■ SIEGE
■ MENWAY EXPERTS
■ ALTIGAPharma

■ Hommes

■ Femmes

80%
de CDI

11%
de CDD

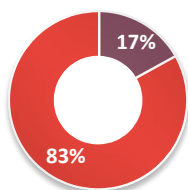
9%
de contrats en alternance
(dont stages)

279
collaborateurs
permanents

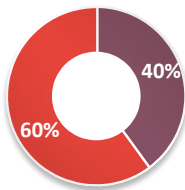
36ans
moyenne d'âge

REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR GENRE ET PAR FILIALE

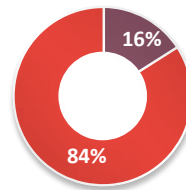
Menway Intérim



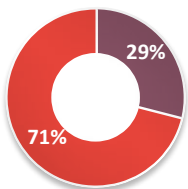
Menway Experts



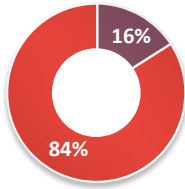
Menway Talents



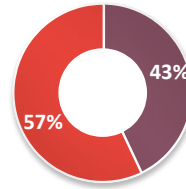
Menway Carrières



Altigapharma



Siège

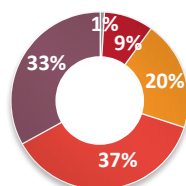


■ Hommes

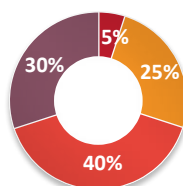
■ Femmes

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR AGE ET PAR FILIALE

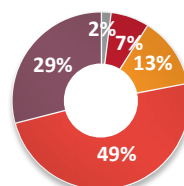
Menway Intérim



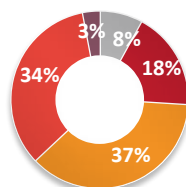
Menway Experts



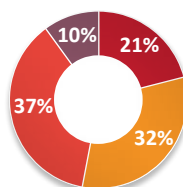
Menway Talents



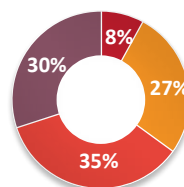
Menway Carrières



Altigapharma



Siège

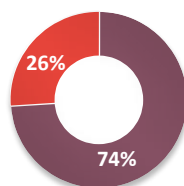


■ De 20 à 29 ans
■ De 30 à 39 ans
■ De 40 à 49 ans

■ De 50 à 60 ans
■ Plus de 60 ans

SALARIÉS INTÉRIMAIRES (EN ETP)

Salariés intérimaires



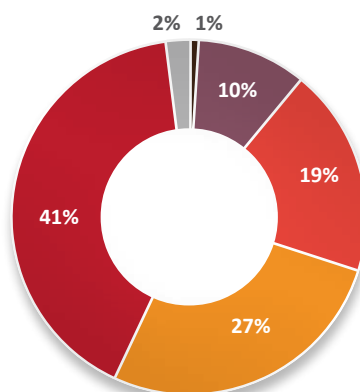
■ Hommes
■ Femmes

2 964

intérimaires distincts ont travaillé
chez nos clients en 2015

Répartition des salariés
intérimaires par âge

■ Moins de 20 ans
■ De 20 à 29 ans
■ De 30 à 39 ans
■ De 40 à 49 ans
■ De 50 à 60 ans
■ Plus de 60 ans



LE THÈME DU HANDICAP TRAITÉ DANS NOS MÉTIERS



L'intérim est aujourd'hui une passerelle, reconnue par tous, vers l'emploi durable des personnes les plus fragilisées. Afin de pouvoir participer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et de la favoriser auprès de ses clients, Menway a développé en interne un outil permettant au réseau Menway Intérim et Menway Experts :

- De faciliter la gestion administrative des RQTH*
- D'améliorer le suivi des intérimaires/candidats en situation de handicap
- De communiquer plus facilement les données aux clients (Unités bénéficiaires, ...)

En août 2015, un quiz pour tester les collaborateurs sur leurs connaissances relatives au handicap dans le monde du travail a été proposé. Menway est un groupe agissant au service de l'humain, il est important de sensibiliser nos collaborateurs sur des sujets tels que le handicap afin de combattre les stéréotypes. Le but de cet exercice était aussi de les informer sur les réglementations en vigueur.

RQTH*: Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

RESPECTER LA VIE PRIVÉE & LA SÉCURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES



COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS (CNIL)

De par la nature de notre activité, nous sommes amenés à créer de nombreux traitements de données à caractère personnel. Menway est donc soumis à une problématique réelle de sécurité vis-à-vis de ces données. Il est important de savoir que tout candidat ou employé peut obtenir sur demande, sans motivation et dans un délai raisonnable, toutes les informations le concernant y compris les résultats des analyses, tests et évaluations professionnelles éventuellement pratiqués.



Depuis 2010, un Correspondant Informatique et Liberté (CIL) a été nommé au sein du Groupe. Celui-ci a un rôle de conseil, de sensibilisation et d'alerte auprès de nos collaborateurs pour les traitements 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.

Tous les nouveaux collaborateurs sont formés dès leur intégration sur les règles de la CNIL et le rôle du CIL Menway. Les Relais Informatiques et Libertés désignés sur l'ensemble de notre réseau sont régulièrement sensibilisés et informés de l'évolution des réglementations.



RELATIONS/CONDITIONS DE TRAVAIL : VALORISER L'HOMME

DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

L'HUMAIN, AU CŒUR DES MÉTIERS DE MENWAY

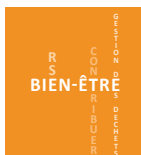
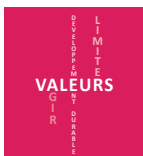
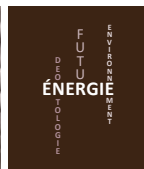
La première philosophie de Menway est avant tout de préserver le principal capital d'une entreprise : l'humain.

Au service de l'économie comme de l'emploi, Menway couvre l'ensemble des besoins en ressources humaines des entreprises. Elle est en capacité d'accompagner un salarié durant la totalité de son parcours professionnel.

La valorisation de l'humain est une valeur fondatrice de chacune de nos filiales.

Menway Carrières est d'ailleurs spécialisée dans l'accompagnement des salariés dans leur reconversion professionnelle. Il s'agit de construire avec lui le nouveau projet professionnel/personnel qu'il impose : recherche d'emploi CDD ou CDI, reconversion, reprise d'une entreprise... L'objectif de la démarche est de rendre le collaborateur véritablement acteur de son projet et d'entretenir sa motivation jusqu'à son repositionnement.

En 2015, Menway Carrières a accompagné plus de 1 500 salariés dans leur mobilité professionnelle.



FORMATIONS

FORMATIONS PERMANENTS

Menway œuvre pour valoriser les parcours professionnels de ses collaborateurs, permanents et intérimaires. Nous avons développé différents dispositifs pour renforcer les compétences de nos collaborateurs en privilégiant les formations certifiantes. Ainsi, nous garantissons leur employabilité sur le marché du travail.

Nous proposons à nos collaborateurs un panel d'outils RH qui sera valorisable tout au long de leur parcours professionnel, notamment des habilitations à des tests de personnalité. Ces accréditations sont ensuite la propriété des collaborateurs formés. Des formations de coaching sont aussi proposées à nos consultants.



FORMATIONS INTÉRIMAIRES

La politique de formation de Menway Intérim vise à considérer le salarié intérimaire comme un salarié permanent ; à ce titre la formation professionnelle continue intervient comme pour tout collaborateur permanent de l'entreprise.

Elle s'articule autour de plusieurs axes :

- Dès la première étape, lors du recrutement pour une mise en adéquation entre les compétences requises pour les postes des clients et les compétences identifiées chez les salariés intérimaires.
- Lors du suivi des missions pour combler les manques identifiés, non détectés lors du recrutement (cas minoritaires mais envisagés de façon systématique)
- Dans le cadre de l'évolution ou du changement de poste ou de métier, pour une sécurisation du parcours professionnel des salariés.
- Dans le cadre de la détection de potentiel pour élaborer le projet professionnel et permettre les évolutions dans les échelons et les transitions professionnelles.

28 000

heures de formation dispensées
en 2015 à nos salariés intérimaires,

SOIT

903

personnes formées.

LE RECOURS A DES ÉTABLISSEMENTS DE TRAVAIL ADAPTÉS

Nous essayons de développer l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA) pour certaines prestations. Les ESAT et EA, sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans des conditions adaptées à leurs possibilités et à leur autonomie.

Des structures adaptées ont par exemple été sollicitées en 2015 pour le colisage et l'envoi des cadeaux pour tous nos salariés intérimaires, soit près de 3 400 fournitures (vêtements, goodies, etc.).

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



PRÉSERVATION DE LA SANTÉ DE NOS SALARIÉS INTÉRIMAIRES

2016 sera placée sous le signe de la Sécurité pour Menway Intérim. Les procédures et les outils de prévention de la santé et la sécurité de nos intérimaires ont été mis à jour. Chaque agence doit savoir gérer un accident du travail de sa déclaration administrative à son analyse afin d'en identifier les causes et apporter les mesures correctives nécessaires. La sensibilisation de nos intérimaires à la sécurité sera accrue et quotidienne.

La sécurité de nos intérimaires reste une priorité et Menway se donne les moyens d'agir.



445

accidents du travail en 2015

59,47

taux de fréquence

1,94

taux de gravité

Répartition des accidents du travail par grands secteurs d'activité

Industrie	30%
Transports et entreposage	28%
Bâtiment et Travaux publics	20%
Commerce	17%
Services	5%



Causes majeures des accidents du travail

Manutention	27%
Utilisation d'outils	22%
Collision	18%
Effort physique	14%
Chute de plain-pied	13%
Autres	6%

Sièges des lésions les plus fréquents

Mains	29%
Dos	17%
Pieds	14%
Autres	40%



CONDITIONS DE TRAVAIL

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

MISE A DISPOSITION DE CORBEILLES DE FRUITS

Pour participer au bien-être et promouvoir la santé au travail, des fruits sont mis à disposition de nos collaborateurs. Une corbeille de fruits variés et de saison est livrée de manière hebdomadaire à nos collaborateurs du siège, notre agence de Paris et celle de Lille. Nous avons la volonté de progressivement déployer cette action dans notre Groupe.





ENVIRONNEMENT : PRÉSERVER LA PLANÈTE

GESTION DES DÉCHETS

Notre stratégie environnementale se base sur le principe des 3R :



RÉDUIRE



RÉUTILISER



RECYCLER



RÉDUIRE

BILAN D'ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE (BEGES)

Dans notre dernier bilan d'émissions de gaz à effet de serre, nous avons ajouté notre société Menway SAS à notre périmètre d'analyse. Cette évolution s'inscrit dans notre volonté d'être de plus en plus exhaustifs dans nos bilans.

Ainsi, à périmètre constant, nous avons diminué nos émissions de gaz à effet de serre de **-64 tCO₂e**.

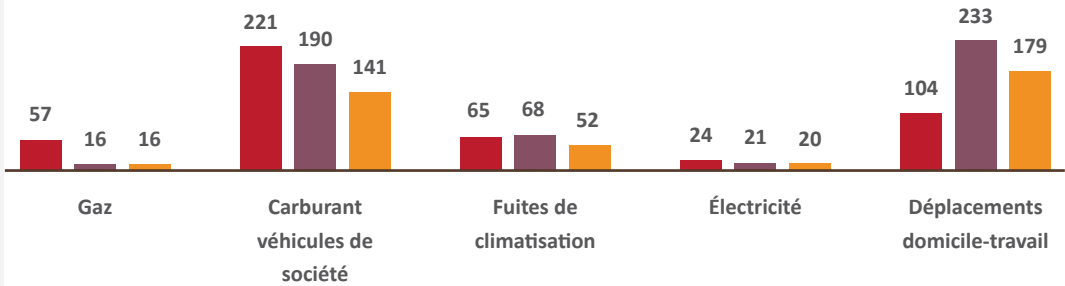
En revanche, avec le nouveau périmètre, nos émissions s'élèvent à **528 tCO₂e**, soit **+57 tCO₂e** par rapport à 2011.

Le bilan complet est disponible sur notre site internet menway.com.

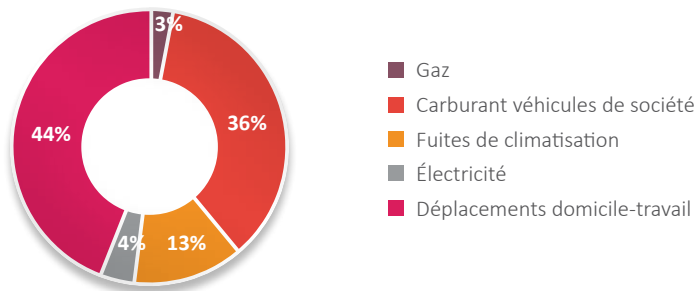


Émissions par poste (en tCO₂e)

■ 2011 ■ 2014 ■ 2014- à périmètre constant (sans Menway SAS)



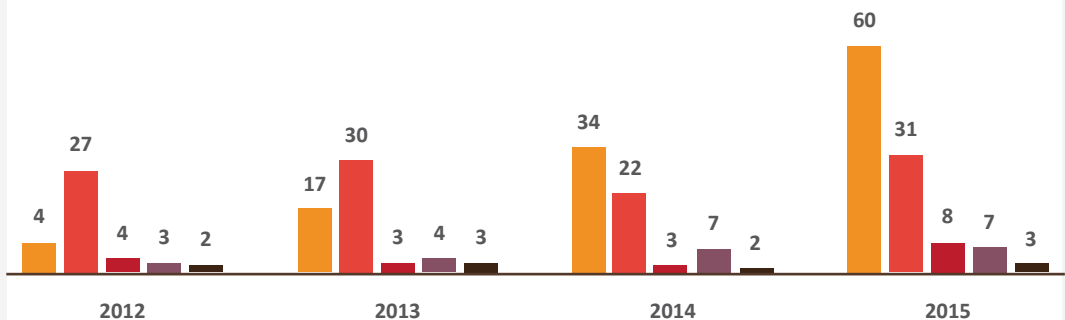
Répartition des EGES 2014



PARC AUTOMOBILE DU GROUPE

Nombre de véhicules en fonction de l'émission CO₂ (en g de CO₂)

■ < 100g ■ 100 - 119g ■ 120 - 139g ■ 140 - 159g ■ >160g





RÉUTILISER

LE MARC DE CAFÉ



Nous avons récemment mis en place un projet de recyclage du marc de café généré par nos salariés. Un partenariat a été établi avec les Jardins Fruitiers de Laquenexy, acteur local de la région de Metz appartenant au Conseil Général de la Moselle. Ces jardins, ouverts au public, accueillent des milliers de visiteurs chaque année. Le marc de café que nous leur déposons tous les deux mois est réutilisé soit sous forme d'engrais, soit comme répulsif à fourmis, limaces, etc.

LES BOUCHONS D'AMOUR



Dans un même souci de revalorisation de nos déchets, le siège social Menway a lancé une campagne de collecte de bouchons plastiques dans les bureaux de Metz en collaboration avec « Les Bouchons d'Amour ». Cette association a pour vocation de collecter les bouchons en plastique, de les trier et de les revendre à un industriel afin de reverser les fonds obtenus au profit de personnes handicapées.



RECYCLER

LES GOBELETS PLASTIQUES



Le siège de Metz, avec l'aide d'un prestataire spécialisé, a mis en place un système de recyclage des gobelets plastiques, tout en recommandant fortement l'utilisation quotidienne d'une tasse.



LE PAPIER

Conscientes de leurs responsabilités, plusieurs entités du Groupe ont mis en place avec l'appui de prestataires partenaires une campagne de recyclage. En 2013, notre principal site à Paris a signé un partenariat avec Triéthic, une entreprise adaptée d'insertion, éco-responsable, proposant un service de collecte de déchets papier (couleurs et noir & blanc).

LES CARTOUCHES D'ENCRE

L'ensemble des cartouches et toners usagés et emballages divers, collectés auprès de notre Groupe a fait l'objet d'une valorisation dans un centre de traitement agréé.



DEPUIS LE DÉBUT DE NOS PARTENARIATS

117kg

de gobelets recyclés

943kg

de papier recyclés

235kg

cartouches d'encres,
toners et emballages
valorisés

dont 99kg valorisés
en matière ou énergie
et 136kg valorisés par
reconditionnement

BIODIVERSITÉ & GESTION DURABLE DES RESSOURCES

LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DES ABEILLES

En tant que prestataire de services, notre empreinte environnementale est relativement faible. Néanmoins, nous sommes soucieux de développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement en responsabilisant tous nos collaborateurs. Le parrainage de ruches pour la sauvegarde des abeilles nous est alors apparu comme une idée originale pour y parvenir.

Depuis notre partenariat avec « Un Toit Pour Les Abeilles » en 2015, nous sommes les heureux parrains de deux ruches vendéennes qui nous ont permis d'offrir à nos clients et nos collaborateurs deux types de miel à déguster. Nos deux ruches se trouvent au rucher de Triaize et au rucher du Marais Poitevin. Nous remercions M. Poirot et Mme Leroy-Aillierie, nos deux apiculteurs qui prennent soin au quotidien de nos abeilles !





BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES : ÊTRE UN ACTEUR LOYAL & RESPONSABLE SUR LES MARCHÉS

ACHATS RESPONSABLES

CHARTRE ÉTHIQUE FOURNISSEURS

Dans le but de prolonger ses valeurs d'ouverture, de diversité, d'équité et de développement durable, Menway a rédigé une charte à destination de ses fournisseurs stratégiques, les incitant à promouvoir et réaliser des actions en faveur de la RSE dans leurs activités.

CADEAUX DE FIN D'ANNÉE

Nous avons sélectionné des cadeaux qui s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociétale que nous nous appliquons à respecter dans l'exercice de nos métiers.



Pour sensibiliser nos clients les plus importants à cette politique et les informer sur la progression de nos projets de manière originale, 2015 a

été l'occasion de leur offrir une horloge écologique qui fonctionne à l'eau, sans pile ni batterie, ainsi que des pots de miel issus de l'opération « *Un toit pour les abeilles* » qui nous permet de parrainer plusieurs ruches et ainsi participer, à notre niveau, à la lutte pour la sauvegarde des abeilles.

La convention Menway du début d'année 2016 a été l'occasion d'offrir à l'ensemble de nos collaborateurs des cadeaux en cohérence avec nos engagements en faveur d'un développement durable. Dans un sac recyclable étaient ajoutés un bloc notes et un stylo, fabriqués essentiellement à base de papier recyclé. Était également glissé un pot de miel provenant de nos deux ruches vendéennes.



LUTTE CONTRE LA FRAUDE & LA CORRUPTION

Menway est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux



de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) en matière de corruption : 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. 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.

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 nécessaire auprès de sa hiérarchie ou du service juridique du Groupe.



GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE

Les relations de Menway avec ses parties prenantes sont fondées sur le respect mutuel afin de faciliter le dialogue, l'interactivité, et favoriser ainsi l'esprit de coopération. Il est attendu de chaque collaborateur qu'il agisse en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires extérieurs et des concurrents, et qu'il entretienne avec eux une relation de travail correcte dans le strict respect des lois et règlements applicables.

Les réglementations concernant les pratiques commerciales, en particulier en matière de concurrence et de transparence tarifaire, sont destinées à préserver une économie compétitive et à promouvoir une concurrence loyale.

Menway entend appliquer strictement ces réglementations sur tous les marchés où il opère et construit son développement sur l'utilisation de moyens honnêtes et légaux ainsi que sur la qualité de ses services.





CLIENTS : RESPECTER LEURS INTERETS

RELATIONS CLIENTS

Menway a pour objectif de développer avec ses clients des relations constructives et durables en leur fournissant des prestations performantes, adaptées à leurs besoins et à leurs attentes du moment. Pour contribuer à cette performance, chaque collaborateur doit faire preuve d'une écoute attentive des besoins

des clients en vue de satisfaire leurs attentes et de leur proposer des solutions personnalisées.

Afin de fournir une prestation de services de qualité, Menway s'engage à avoir un traitement équitable auprès de ses clients et à respecter la confidentialité des informations les concernant.



PÉDAGOGIE

Menway souhaite sensibiliser et faire participer ses parties prenantes à ses actualités RSE. Pour ce faire, Menway diffuse des informations principalement par deux biais :



MENWAY
INFOS



MENWAY
NEWS

La Menway Infos à destination des collaborateurs du groupe et la Menway News à destination de nos clients, prospects candidats et partenaires.



A travers la publication régulière d'un rapport RSE, nous communiquons sur toutes les actions menées par le Groupe. Nous communiquons également grâce à notre site internet www.menway.com sur lequel une page est dédiée à nos démarches et nos engagements RSE. Cette page donne la possibilité à tous les visiteurs de noter notre politique RSE de 1 à 5 étoiles et d'exprimer leurs critiques ou remarques s'ils ne la considèrent pas satisfaisante.

Nos parties prenantes sont régulièrement interrogées via des questionnaires en ligne ou des quiz dans l'objectif de prendre connaissance de leurs avis et attentes sur notre politique Développement Durable.

Enfin, nous intégrons systématiquement les éléments de notre politique RSE dans nos réponses aux appels d'offres et sensibilisons ainsi nos prospects.





ENGAGEMENT SOCIÉTAL : ALLIER LES INTÉRÊTS DE MENWAY & CEUX DE LA COMMUNAUTÉ

ANCRAGE TERRITORIAL



AFIP

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.



FACE

Menway Intérim Sud Ouest est partenaire de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Cette association est un acteur incontournable de l'insertion sociale.

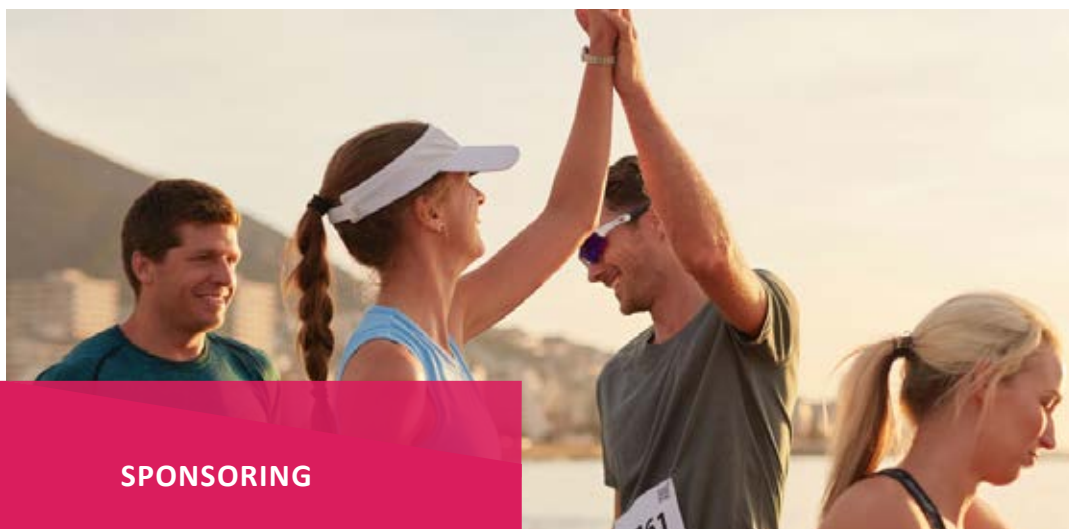


RÉSEAU ALLIANCES

Menway Talents Lille est membre du Réseau Alliances, acteur référent en Nord-Pas-de-Calais qui aide les entreprises à améliorer leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement.

Ce réseau régional de la RSE promeut les bonnes pratiques d'entreprises, propose des outils RSE à mettre en place et anime des communautés autour de thématiques d'expertise.





SPONSORING

Le sponsoring sportif de Menway s'inscrit dans une dynamique citoyenne globale.

Menway Intérim est particulièrement impliqué dans le sport à travers de nombreux partenariats :



MENWAY INTERIM SÈTE

Arago de Sète
Championnat Volley-Ball Masculin PRO A



Club Athlétique Poussan Foot
Championnat Football
Division d'honneur



MENWAY INTERIM GUJAN-MESTRAS

Union Cycliste Arcachonnaise



MENWAY INTERIM MONTPELLIER

Tambourin Londonien
Championnat de France



MENWAY INTERIM SAINT-PIERRE-DU-MONT

BASKET LANDES
Championnat Professionnel
de Basket Féminin.



MENWAY INTERIM PERPIGNAN – CABESTANY

USAP Rugby
Championnat PRO D2



FC Canet
Championnat Football
Régional Division d'Honneur



MENWAY INTERIM AMIENS

Rugby Club Amiens



MENWAY INTERIM NARBONNE

Union Sportive Sigeon Port-la-Nouvelle
Championnat de Rugby Fédérale 3

TRANSMISSION DE COMPÉTENCES & TECHNOLOGIES

PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION « ELLES BOUGENT »

Elles bougent

L'Association « Elles bougent », d'intérêt général, regroupe des établissements d'enseignement supérieur, des organismes, des fédérations, des entreprises partenaires (industriels et équipementiers des secteurs de l'automobile, de l'aérospatial, du ferroviaire, du maritime, de l'énergie, et de tout autre secteur en manque de talents féminins scientifiques et techniques), 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.

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.

OPÉRATION COUP DE POUCE

Par le biais du SYNTEC Conseil en recrutement, Menway Talents Wasquehal a participé le 17 novembre 2015 à la 8^{ème} 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 leur profil, 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.



INVESTISSEMENT SOCIÉTAL

SEMI-MARATHON COLMAR

En septembre 2015, l'agence de Menway Intérim de Colmar accompagnée de quelques clients, a participé au premier semi-marathon à vocation caritative et humanitaire organisé par la ville. Tous les bénéfices ont été reversés à 10 associations. La responsable d'agence, grande amatrice de course à pied, a réussi à convaincre quelques collègues de monter une équipe pour participer à ce bel événement sportif. 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. Quel beau projet de groupe !



LE RALLYE AÏCHA DES GAZELLES DU MAROC

Menway Intérim Angers sponsorise une de leur cliente qui participera prochainement à la 27^{ème} édition du Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc. L'équipage sera composé de deux femmes de la région Pays de La Loire qui partiront pour cette belle aventure du 17 mars au 1^{er} avril 2017.

Seul Rallye Raid international hors-piste 100% féminin, le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc rassemble depuis 1990 des femmes de 18 à 71 ans et de 30 nationalités différentes dans le désert marocain. De plus, le concept du Rallye est unique car pour le gagner, il faut faire le moins de kilomètres possible. L'éco-conduite est valorisée.

Nous leur souhaitons une superbe aventure humaine pleine de défis, de rencontres et de partage !



LA SENEGAZELLE

Dans le même esprit mais sans voiture cette fois-ci, une collaboratrice de notre filiale Menway Talents

accompagnée d'une ancienne collaboratrice participant début 2016 à La Sénégazelle. Cette épreuve de course à pied est exclusivement féminine. Elle se déroule par étapes au cours desquelles une action humanitaire scolaire est organisée. Il s'agit de permettre aux jeunes sénégalais d'avoir les moyens pédagogiques de réussir leur projet individuel. Il faut savoir qu'au Sénégal, sans cahier et sans stylo, un enfant n'a pas le droit d'aller à l'école. 290 participantes, 15 tonnes de fournitures, 19 860 élèves dotés. 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.



LA MESSINE

Menway a offert à toutes ses collaboratrices motivées, leur participation à La Messine 2015, un événement en soutien à la lutte contre le cancer du sein. La Messine est une course engagée et là encore, 100% féminine, organisée par et pour les femmes et adaptée à toutes. Grâce aux 10 000 participantes, la Messine a pu reverser un chèque de 70 000€. Les collaboratrices Menway de la région Lorraine sont prêtes à renouveler l'expérience pour 2016 !



INDICATEURS 2013 À 2015

INDICATEURS ÉCONOMIQUES	Unités	2013	2014	2015
Chiffre d'affaires Groupe	M€	129	136	145
Montant des achats contractés auprès d'entreprises adaptées	€	5 526	5 115	2 513

INDICATEURS SOCIAUX	Unités	Permanents (au 31/12/2015)			Intérimaires (en ETP)		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015
Effectif total	M€	280	273	279	2558	2770	2964
Part des CDI	%	84	85	86			
Part des femmes	%	70	75	77	17	19	20
Part des hommes	%	30	25	23	83	81	80
Part des <29 ans dans l'effectif total	%	23	34	26	40	39	43
Part des >50 ans dans l'effectif total	%	17	11	12	12	12	11
% de travailleurs handicapés	%	1,43	2,17	2	0,97	0,39	0,51
Taux de fréquence des accidents du travail	%	0	0	0	60,36	61,49	59,47
Taux de gravité des accidents du travail	%	0	0	0	1,87	1,73	1,94
Salariés ayant participé aux formations (en nombre)		132	129	229	808	966	903

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX à périmètre constant	Unités	2011	2014
Total émission de gaz à effet de serre	TeqCO2	471	408
Emissions de gaz à effet de serre pour le poste Gaz	TeqCO2	57	16
Emissions de gaz à effet de serre pour le poste électricité	TeqCO2	24	20
Emissions de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules	TeqCO2	221	141
Emissions de gaz à effet de serre pour le poste déplacements domicile-travail	TeqCO2	104	179
Emissions de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation	TeqCO2	65	52

CORRESPONDANCE AVEC LE GRI & LE PACTE MONDIAL

	Réf. GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial
Éléments généraux	STRATÉGIE ET ANALYSE			
	G4-1	Déclaration du PDG	p.3	
	PROFIL DE L'ORGANISATION			
	G4-3	Nom de l'organisation	p.4	
	G4-4	Principales marques et principaux services	p.6	
	G4-5	Lieu du siège	p.5	
	G4-7	Forme juridique	p.4	
	G4-8	Marchés desservis	p.5	
	G4-9	Taille de l'organisation	p.5	
	G4-10	Répartition des salariés	p.17/18	Principe 6
	G4-15	Chartes et initiatives auxquelles l'organisation a souscrit	p.9/14/ 15/16/29	
	G4-16	Affiliations à des organisations de défense des intérêts	p.15/27	
	PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT			
	G4-28	Période de reporting	p.39	
	G4-29	Date du dernier rapport publié	2014-2015	
	G4-30	Cycle de reporting	Annuel	
	G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport	p.39	
	PARTIES PRENANTES			
	G4-24	Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue	p.10	
	G4-26	Implication des parties prenantes, fréquence du dialogue	p.11	
	GOVERNANCE			
	G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	p.8	
	ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ			
	G4-56	Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement	p.14	
Axe Environnemental	EMISSIONS			
	G4-EN15	Emissions directes de GES (SCOPE 1)	p.36	Principe 7/8/9
	G4-EN16	Emissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie	p.36	Principe 7/8/9
	G4-EN17	Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3)	p.36	Principe 7/8/9
	G4-EN19	Réduction des émissions de GES	p.24/25	Principe 7/8/9
	G4-EN30	Impacts environnementaux des déplacements du personnel	p.25	Principe 7/8/9

	Réf. GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial
Axe Économique	G4-EC1	Performance économique	p.36	
		Présence sur le marché	p.5	
Axe social	EMPLOI			
	G4-LA1	Effectif total	p.36	Principe 6
	G4-LA6	Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	p.22/36	Principe 6
	G4-LA6	Taux de gravité des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	p.22/36	Principe 6
	G4-LA9	Nombre d'heures de formation	p.21/36	Principe 6
	G4-LA10	Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés	p.21/36	Principe 6
	G4-LA11	% de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	100%	Principe 6
	G4-LA12	Répartition par tranche d'âge	p.18	Principe 6
	G4-LA12	Répartition par sexe	p.17/18	Principe 6
	SOCIÉTÉ & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION			
	G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	p.29	Principe 10
	RESPONSABILITÉ LIÉES AUX SERVICES			
	G4-PR1	Programmes de santé et de sécurité	p.22	
	G4-PR8	Respect des données personnelles	p.19	

Le référentiel utilisé pour le plan de ce rapport RSE a été élaboré à partir des « 7 questions centrales » de la norme ISO 26000, cadre international de la responsabilité sociétale. Il convient de préciser que, dans la mesure où Menway est un prestataire de services aux entreprises,

toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte d'activités de cette nature ont été prises en compte dans ce rapport.



CONTACTS

Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015. Il est aussi 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 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE (RSE)

Jacques VAXELAIRE

Chef de projets Développement Groupe & RSE

Tél. 03 87 16 28 28

jvaxelaire@menway.com

Juliane MEILLIER

Chargée de missions Développement Groupe & RSE

Tél. 03 87 16 28 28

jmeillier@menway.com



POUR EN SAVOIR PLUS...

SITE MENWAY menway.com

SITES DE NOS FILIALES :

ALTIGAPHARMA
MENWAY INTÉRIM
MENWAY EXPERTS
MENWAY CARRIÈRES
MENWAY TALENTS
YUPEEK

altigapharma.fr
menwayinterim.com
menwayexperts.com
menwaycarrieres.com
menwaytalents.com
my.yupeek.com

MENWAY

11 rue Pierre Simon de Laplace
57070 METZ

Tél. 03 87 16 28 28

Fax. 03 59 81 23 14

contact@menway.com

Rendez-vous sur la page RSE de notre site internet et notez la politique RSE menée par Menway !



Confirmer

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



MENWAY
La Ressource Humaine



Dans un souci de préservation de l'environnement, ce document a été conçu pour une version électronique et imprimé en seulement 150 exemplaires sur du papier labellisé ECOLABEL.