



RAPPORT **RSE** 2016

GROUPE **JLO**
DÉVELOPPEUR DE QVT

L'ORGANISATION DU GROUPE

données au 31.12.2016

Chiffres clés RH

Taux de femmes
au sein du Comité
de Direction

50%

Couverture
géographique

11

agences réparties sur
le territoire national

Effectif 2016 :

111

collaborateur(trice)s
dont **90%** en CDI

Répartition
Homme Femme :

66%

de femmes dans l'effectif

Effectif Senior

20%

de l'effectif total

Taux de travailleurs
handicapés

11,54%

Accueil de stagiaires

+5%

de l'effectif dont **50%**
de taux de transformation CDD

Moyenne d'âge

38 ans

Chiffres clés Données Environnementales

Rejets atmosphériques
liés aux déplacements
professionnels
par la route (2013 à 2016)

-18%

soit 1,63 Tonnes de CO₂ par personne

Consommation
de ramettes de papier
(2015 à 2016) :

-20%

soit **14,4** kilogrammes
par personne.

83

références de matériel
sélectionnées suivant des
critères environnementaux

Taux de valorisation* du papier

79%

*Quantité de papier jeté recyclé

Chiffres clés Données Sociétales

Taux de satisfaction
des clients :

96%

67 000 € HT

d'achats dédiés au
secteur protégé

15

partenariats responsables en lien
avec les valeurs du Groupe

Insertion

40%

de recrutements
de demandeurs
d'emploi

[Sommaire]

| | |
|--|----|
| MOT DU PRÉSIDENT | 4 |
| 1. LE GROUPE JLO | 6 |
| 1.1 Une offre engagée en faveur de la Qualité de Vie au Travail | 7 |
| 1.2 Une implantation sur le territoire national | 8 |
| 1.3 Les instances de gouvernance | 8 |
| 2. STRATEGIE ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE RSE DU GROUPE JLO | 11 |
| 3. NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL POUR DES RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLES | 13 |
| 3.1 Un accompagnement de l'ensemble des collaborateur(trice)s | 13 |
| 3.2 Une politique Santé et Sécurité | 24 |
| 3.3 Nos engagements Diversité | 26 |
| 4. NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL POUR RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE | 39 |
| 4.1 Gestion des déchets | 39 |
| 4.2 Utilisation durable des ressources | 40 |
| 4.3 Limitation du changement climatique | 42 |
| 4.4 Protection de la biodiversité | 43 |
| 5. NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL | 44 |
| 5.1 Vocation sociétale et sociale du Groupe | 45 |
| 5.2 Une politique de partenariat responsable | 46 |
| 5.3 Une politique d'achats responsables | 50 |
| 5.4 La loyauté de nos pratiques | 51 |



[Mot du Président]

« En ces temps complexes de sortie de crise sur le plan économique marquée toutefois par de réelles fragilités des entreprises, dans un contexte de mondialisation, de dégradations écologiques, de questionnement de nos valeurs républicaines, nos entreprises ont, plus que jamais, **une responsabilité sociale, sociétale et environnementale** » telle est la vision de Jean-Luc ODEYER, Président et Fondateur du Groupe JLO.

Cette responsabilité est non seulement morale, mais doit se traduire par la mise en œuvre de réels plans d'actions opérationnels ne se cantonnant pas à une simple approche marketing du sujet.

Nous vous livrons ainsi la **3^{ème} édition de notre rapport R.S.E.** qui témoigne des chantiers que nous menons depuis de nombreuses années sur cette thématique dont **l'Homme est au centre des préoccupations**. Par cette occasion nous renouvelons notre engagement à respecter et mettre en œuvre des actions en faveur des principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

Nous avons mis en œuvre au cours de l'année 2016 les actions suivantes :

- extension du **home office** à l'ensemble des équipes du Groupe afin de favoriser la conciliation des temps de vie
- témoignages croisés dans le livre « Mon employeur a fait son coming out » pour **lutter contre les discriminations LGBT**
- signature du plan d'action **contrat génération** pour promouvoir le partage entre les générations
- déploiement d'une **formation conduite responsable** à destination de nos consultant(e)s ayant des trajets en voiture réguliers pour prévenir le risque routier
- engagement en local de nos agences en faveur d'un **projet solidaire** pour le développement des partenariats locaux
- signature de la **Charte du fournisseur responsable**

Ces actions contribuant à améliorer la **Qualité de Vie au Travail de nos collaboratrices et collaborateurs**, et à renforcer le sentiment de fierté d'appartenance de ceux-ci à notre Groupe.

Jean-Luc ODEYER
Président

Historique de la démarche RSE

Une réelle politique ressources humaines est menée depuis l'arrivée des premier(e)s collaborateurs(trice)s.

Dès février 2009, le cabinet JLO Conseil a signé la Charte de la Diversité, puis celle de la Parentalité en juillet 2011.

Fin 2011, les dirigeants associés ont souhaité s'engager dans une dynamique de certification et ont donc entamé les démarches visant à l'obtention des labels Diversité et Egalité Professionnelle.

La démarche structurante mise en œuvre nous a permis d'obtenir :



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

Egalement de soutenir et d'adhérer à :



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



Le label Egalité professionnelle délivré en juillet 2013 par l'AFNOR et son extension au périmètre du Groupe JLO en décembre 2014. En Novembre 2016, le Groupe JLO a fait l'objet de l'audit de renouvellement sur la base du cahier des charges de l'Alliance



JLO Emploi est membre de l'association « A compétence Egale » depuis le 9 décembre 2014.



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



Le Groupe JLO signe en Octobre 2016 la lettre d'engagement de la lutte contre le sexisme ce qui l'associe au Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme mis en œuvre par le gouvernement de septembre 2016 à mars 2017.



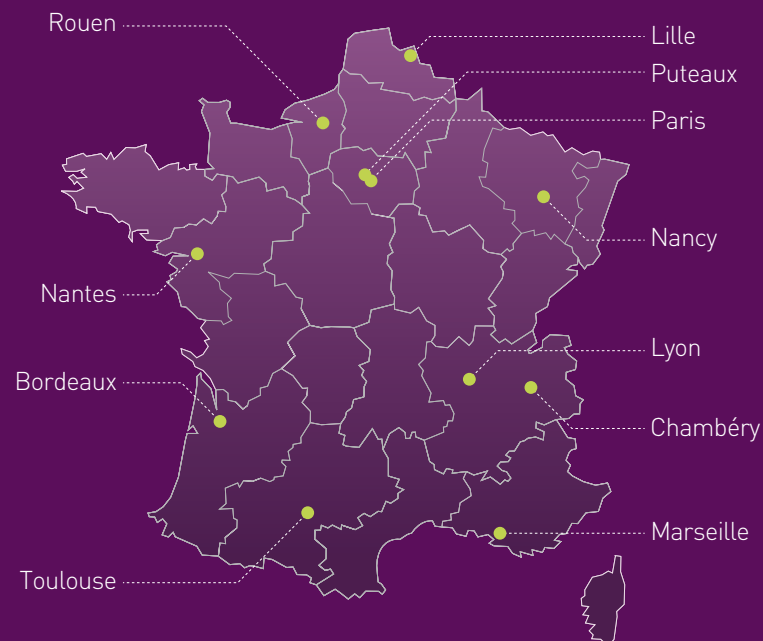
Dans une approche d'amélioration continue, le Groupe JLO s'est engagé dans une phase de certification ISO 9001 version 2015.

Ce choix stratégique vise notamment à travailler sur l'efficacité et l'opérationnalité de ses processus aux services et ce, afin de répondre aux attentes de ses clients et ses collaborateurs(trice)s.

Il nous semble essentiel de faire reconnaître la pertinence de notre système de Management de la Qualité.

GROUPE JLO

DÉVELOPPEUR DE QVT

Ressources Humaines Responsables
& Qualité de vie au travail

Sur ces 11 agences, 8 ont des locaux permanents (hors Lille, Marseille et Toulouse), tous équipés de matériel de visio-conférence.

> **JUILLET 2005 :**
création du siège social à Montmerle sur Saône, transféré en 2007 à **Villefranche sur Saône**

> **AVRIL 2008 :**
ouverture de l'agence de **Nancy**

> **SEPTEMBRE 2009 :**
ouverture de l'agence de **Paris**

> **NOVEMBRE 2009 :**
ouverture de l'agence de **Marseille**

> **MARS 2011 :**
ouverture de l'agence de **Nantes**

> **JUILLET 2012 :**
ouverture de l'agence de **Bordeaux**

> **OCTOBRE 2012 :**
ouverture de l'agence de **Rouen**

> **DÉCEMBRE 2013 :**
ouverture de l'agence d'**Chambéry**

> **MAI 2015 :**
ouverture de l'agence de **Toulouse**

> **JANVIER 2016 :**
ouverture de l'agence de **Lille**

> **SEPTEMBRE 2016 :**
ouverture d'une seconde agence parisienne – **Puteaux – La Défense**

1. [Le Groupe JLO]

Créé en 2005, le Groupe JLO pèse aujourd'hui 10M€ H.T de C.A et compte 111 collaborateur(trice)s au 31 décembre 2016. Le développement du Groupe s'est opéré autour de principes structurants à destination :

DES CLIENTS

- **Promouvoir au sein des entreprises des Ressources Humaines Responsables**
- > Œuvrer pour une prise en compte de l'humain et de la richesse de la diversité comme levier de croissance
- > Améliorer les conditions de vie au travail des collaborateur(trice)s pour un meilleur confort de travail et une plus grande efficacité – Améliorer la qualité de vie au travail
- > Contribuer à construire un modèle social épanouissant et facilitant au sein des entreprises
- > Conjuguer capital humain et performance sociale et économique
- > Contribuer à instaurer un dialogue social, et un climat de confiance.
- **Agir en proximité** au sein des entreprises à partir d'agences localement implantées et détenant des ressources compétentes permettant une adaptation optimale aux besoins spécifiques des entreprises.

DES COLLABORATEUR (TRICE)S

- Etre en interne un **laboratoire d'études sur le sujet des Ressources Humaines Responsables**.

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

Parce que nous sommes convaincus :

- > que l'excellence, la richesse des équipes dans le monde professionnel passent par la diversité et que la multiplicité ethnoculturelle et l'égalité femmes-hommes sont sources d'enrichissement des équipes,
- > qu'une politique d'emploi des travailleurs handicapés pertinente constitue un levier d'action majeur pour améliorer la performance globale de l'entreprise,
- > que la prise en compte de la santé au travail améliore la santé de l'entreprise,
- > qu'une bonne gouvernance des Ressources Humaines est juste lorsqu'elle est responsable.

Le Groupe JLO propose une **offre de services complète** quels que soient la maturité et l'état d'avancement du projet : des premières questions sur l'opportunité et la faisabilité de la mise en place dudit projet, à la définition et la signature d'un accord sur une des thématiques des ressources humaines responsables, à l'application des termes de l'accord et de son suivi.

1.2 Une implantation sur le territoire national

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

Depuis sa création, le Groupe JLO a ouvert de manière régulière des agences sur le territoire national, par effet d'opportunité dans un premier temps, puis dans le cadre d'une stratégie de développement dans un second temps. Celles-ci permettent d'assurer des interventions de proximité et de régionaliser les déplacements en fonction de l'activité. De plus, dans les métiers du conseil en ressources humaines, **une proximité territoriale** est nécessaire pour le développement des relations avec les partenaires institutionnels et opérationnels qui peuvent être mobilisés sur nos champs d'intervention. Afin de répondre aux évolutions du marché et de l'amélioration de la Qualité de Vie au travail, le Groupe JLO compte désormais 11 implantations au sein desquelles des améliorations (travaux, déménagement,...) sont apportées régulièrement afin de créer un environnement de travail favorable.

1.3 Les instances de gouvernance

Afin de préparer les évolutions du cabinet et piloter les activités, le Président du Groupe Jean-Luc ODEYER et son associé Stéphane ROOSE se sont entourés de compétences complémentaires.

Le cabinet a connu des phases de croissance régulières lui permettant ainsi de structurer progressivement son schéma organisationnel.

En plus des deux dirigeants associés, chaque périmètre est aujourd'hui piloté par un(e) Directeur(trice) ayant de larges compétences (management, définition de la stratégie de l'activité, pilotage de l'activité, management des équipes, développement des partenariats).

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

Le comité de Direction, dont l'ensemble des membres sont issus d'une évolution interne, se réunit tous les mois et a pour vocation :

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

Il est composé de :

> **Jean-Luc ODEYER**
Président du Groupe JLO

> **Stéphane ROOSE**
Directeur Associé,
dirigeant de la filiale Impact Etudes

> **Albine GASQUET**
Directrice Générale Business du Groupe JLO et Directrice de la filiale JLO EMPLOI

> **Sandrine DEL PIANO**
Directrice de la filiale JLO COM RH

> **Emilie GASQUET**
Secrétaire Générale (RSE - RH - Compta/ gestion - Services Généraux)

> **Jérôme BOUCHET**
Directeur de l'Innovation et des Services

Le comité opérationnel, dont 80% des membres sont issus d'évolution interne, se réunit tous les mois sous la responsabilité de la Directrice Générale Business pour animer les agences :

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

Le comité opérationnel, créé en 2015, est composé de la Directrice Générale Business, de la Secrétaire Générale, de la Responsable Marketing, et des Responsables d'agence.

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

Une des difficultés à laquelle le Groupe JLO a été confronté est celle du management d'équipes à distance intervenant sur une offre de services multi-expertises.

La structuration de l'équipe managériale du Groupe JLO s'est faite en 2 étapes. Le choix fait par les Dirigeants du cabinet a été, dès 2013, de mettre en place des Responsables d'activité par filière métier et de créer initialement un comité managérial.

C'est à partir de septembre 2014 que le poste de **Responsable d'Agence** a été créé afin de :

- renforcer de travail collaboratif entre les activités au sein de chaque agence et ainsi améliorer la relation et fluidifier les rapports entre les activités,
- améliorer la rentabilité des agences par le développement de la polyvalence des consultant(e)s dans les différentes activités qui étaient jusque-là fortement cloisonnées.



Afin d'harmoniser les pratiques managériales, une **Charte du Management** ainsi qu'un programme de formation interne de 7 jours portant sur le « **Management Responsable** » ont été mis en œuvre lors de la structuration de la ligne managériale. Cette démarche a ainsi permis de construire un socle commun.

La structure managériale en place est en phase avec les objectifs ambitieux de développement du Groupe JLO. Le nombre de collaborateur (trice)s managé(e)s à ce jour permet d'envisager une évolution des effectifs sans augmentation majeure du nombre de managers au cours des prochaines années.

Au-delà de l'équipe managériale, dorénavant stable et organisée pour répondre aux besoins opérationnels du Groupe JLO et dans une volonté de développer notre culture clients, le comité managérial a été renommé Comité Clients, composé de 53% d'hommes et 46% de femmes dont 74% issu(e)s d'évolution interne.

Cette nouvelle instance se veut donc résolument orientée clients.

Elle est dorénavant pilotée par la Direction Générale Business et intègre l'ensemble des Ingénieurs d'Affaires et Chargé(e)s d'affaires du Groupe aux côtés de l'équipe managériale et du Comité de Direction

Le comité clients se réunit une à deux fois par an et a pour objectifs de :

- > définir la politique de développement du Groupe
- > partager une vision commune du Groupe JLO et de ses engagements
- > dynamiser le collectif managérial autour de projets communs
- > enrichir, valider les orientations stratégiques et les décliner en actions opérationnelles
- > centrer nos actions sur la relation clients (développement d'activité, qualité des interventions, adaptation aux attentes clients, ...).

Chaque Directeur (trice) d'activité réunit son équipe managériale tous les trimestres dans le cadre d'un Comité d'activité pour partager les pratiques et créer un référentiel commun d'intervention.

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

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

Dès la création du cabinet, en 2005, nous avons initié une démarche sociale et sociétale se structurant au fil des années, notamment par la signature de Chartes et l'obtention des Labels, puis la création d'une structure RSE interne dédiée, l'objectif étant sur cette année 2016 d'obtenir, au-delà du renouvellement de notre double labellisation Diversité et Egalité Professionnelle Femme / Homme, la certification ISO 9001 combinée à la démarche ISO 26 000.

Cette démarche démontre ainsi que notre politique RSE fait partie intégrante de notre système de management par la qualité. Les objectifs sont ensuite évalués annuellement par les équipes ainsi que nos clients via des enquêtes gérées en interne.

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

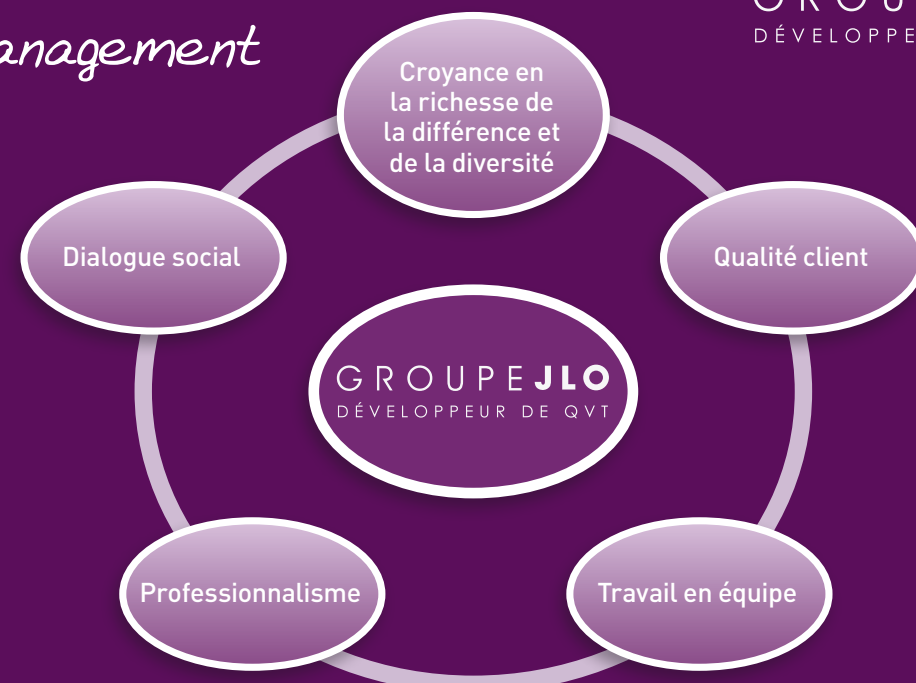
La politique RSE du Groupe JLO, au-delà d'une stratégie proprement dite, s'inscrit totalement dans **notre projet d'entreprise** et porte sur 3 axes principaux :

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

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

- Sur l'aspect social, **l'amélioration de la qualité de vie au travail** des salarié(e)s permettant de faire évoluer le modèle managérial, RH et organisationnel par notamment la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle femme / homme.
- Sur l'aspect environnemental, **l'utilisation durable des ressources dans une optique de réduction de l'impact climatique (ou environnemental) de nos activités**
- Sur l'aspect sociétal, **le respect des principes directeurs de l'ONU sur les Droits de l'Homme** ainsi que notre vocation sociale visant à accompagner les entreprises et parties prenantes dans notre démarche globale via notamment des **partenariats responsables**.

La Charte du Management



GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

Dialogue social

Qualité client

Croyance en
la richesse de
la différence et
de la diversité

Professionnalisme

Travail en équipe

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

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

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

Sont associés à cette démarche :

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

Une fois par an, l'ensemble des collaborateur(trice)s se retrouve en séminaire d'une journée pour faire un bilan de l'année écoulée et se mettre en perspective pour l'année à venir. Il s'agit là aussi de constituer un socle commun de valeurs et de référentiel, nécessaire au regard de la répartition des équipes sur le territoire national.

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

La vocation même du cabinet est de favoriser la qualité de vie au travail (QVT) tant en interne que par l'accompagnement de ses clients et leurs parties prenantes à engager une approche globale.

Elle se concrétise au sein du Groupe JLO au travers de son engagement social pour des Ressources Humaines Responsables et ce, tout au long du parcours du (de la) collaborateur (trice).

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

A/ Le process de recrutement

Particulièrement attaché à la complémentarité des profils et à la richesse de la diversité, le Groupe JLO a toujours souhaité **recruter, intégrer et fidéliser des compétences variées.**

> **Formation** : spécialistes ressources humaines, juristes, ergonomes, sociologues, psychologues du travail, spécialistes du handicap, spécialistes communication...

> **Parcours professionnels** : à l'exception des profils d'experts, nos collaborateurs (trices) ont eu des expériences opérationnelles en entreprise (grands comptes ou PME) ou au sein d'associations.

Notre engagement à pérenniser les emplois se traduit par un effectif composé au 31.12.2016 de **90% de collaborateur(trice)s en CDI.**

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

> **forme son équipe recrutement à la lutte contre les discriminations** en lien avec l'association A Compétence Egale et ses référent(e)s Diversité et Egalité Professionnelle

> **sensibilise l'ensemble des collaborateur(trice)s via le e-learning** au module « recruter sans discriminer »

> **diversifie les canaux de diffusion** (Agefiph, APEC, Pôle Emploi, Force Femmes, Ikwol, LinkedIn, Twitter, IDRAC, Engagements jeunes ...),

> participe à de nombreux **salons et forums** afin d'attirer de nouveaux talents (Adapt,...),

> refuse, pendant toute la phase de sélection, de collecter et/ou prendre en compte toute donnée qui n'aurait pas un lien direct et nécessaire avec l'appréciation des aptitudes professionnelles du (de la) candidat(e) et/ou sa capacité à occuper l'emploi proposé et qui ne viserait pas à apprécier exclusivement ses performances

> veille à assurer **la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers** de candidatures durant toutes les étapes du recrutement.

> **ouverture de la cellule d'écoute,** pilotée par nos 2 référent(e)s Diversité et Egalité professionnelle à l'ensemble des candidat(e)s avec un accès direct via le site Groupe et mentionnée dans la signature automatique des personnes en charge de mener des entretiens :

« Dans le cadre du process de recrutement dans lequel vous vous êtes engagé(e) auprès du Groupe JLO, si vous pensez avoir été victime d'une discrimination potentielle ou avérée, vous pouvez contacter notre cellule d'écoute » :

• **par mail :**
cellule.ecoute@groupe-jlo.com

ou

• **par téléphone :**
07.78.24.78.69

De nombreux outils internes visant à garantir la traçabilité de chaque étape du recrutement et prévenir ainsi tout risque de discrimination ont été élaborés par le service RSE.

EN 2017, LE GROUPE JLO S'ENGAGE à poursuivre le même niveau d'exigence et prévoit de remettre à chaque candidat(e) reçu(e) en entretien un livret reprenant les engagements RSE du Groupe.

B/ Parcours du(de la) collaborateur/trice

Le Groupe s'inscrit dans une logique de développement de l'employabilité dès l'intégration du(de la) salarié(e). L'accès aux formations permet aux salarié(e)s d'enrichir leurs compétences tout en développant une culture de mobilité interne, il s'agit là d'un enjeu stratégique au sein du Groupe JLO.

SON INTÉGRATION :

Au-delà du service RSE, la réussite du parcours d'intégration repose sur l'investissement et la collaboration de différent(e)s acteurs (trices) internes dont la mission est de présenter aux nouveaux(elles) embauchés(e)s : le Groupe JLO, ses valeurs, son offre de services, sa stratégie de communication, marketing et commerciale, ses équipes et ses outils.

Le parcours d'intégration, planifié sur trois jours et se déroulant au siège du Groupe JLO, débute par une présentation des engagements RSE du Groupe et se termine par une journée de sensibilisation à la Diversité et l'Egalité Professionnelle, module animé par l'un(e) des deux référent(e)s diversité internes.

Dans les 2 mois suivant son intégration, le(la) collaborateur(trice) sera également invité(e) à suivre 3 sessions de e-learning sur les thématiques suivantes : handicap, diversité et recrutement sans discrimination.

Lors de son accueil, le(la) nouveau(elle) collaborateur(trice) se voit remettre un kit d'intégration comportant, au-delà des éléments administratifs, quatre guides qui ont été élaborés selon un mode participatif à savoir :

- > **Guide du savoir vivre ensemble**
- > **Guide du communicant numérique**
- > **Charte du management**
- > **Charte de déontologie**

La qualité du parcours d'intégration est par la suite évaluée par le(la) collaborateur(trice) via un rapport d'étonnement dans lequel il(elle) est libre d'inscrire tout commentaire lui semblant pertinent. Une fois retourné au service RSE, ce rapport donne lieu, le cas échéant, à la mise en place et au suivi d'un plan d'actions.

En 2016, 100% de nos nouveaux collaborateur (trice)s, y compris les stagiaires, ont bénéficié d'un parcours d'intégration (hors CDD de mission) représentant un volume de près de 400 heures d'accompagnement.

En 2017, le Groupe JLO souhaite maintenir ce niveau de connaissances en l'enrichissant de 3 sessions de e-learning permettant ainsi à chaque collaborateur (trice) d'avoir un socle de connaissances commun à savoir : **Maintien dans l'emploi – Risques Psycho Sociaux et Troubles Musculo Squelettiques.**

Dans le cadre de son parcours d'intégration, tout(e) nouveau (elle) manager se voit également remettre **le Guide du Manager de proximité de l'Observatoire des Temps et de la Parentalité en Entreprise** et bénéficie **d'un Kit du Management** présenté par la Secrétaire Générale au cours de sa prise de poste.

SON ACCÈS À LA FORMATION :

Face à l'évolution de nos thématiques et à l'intensification de la concurrence, le Groupe JLO doit être en mesure de faire face à un savoir-faire, une flexibilité et une capacité d'adaptation accrus afin de continuer à être identifié comme le spécialiste des Ressources Humaines Responsables.

La formation constitue un des moyens pour y parvenir. Nous la considérons comme un véritable pilier de l'investissement dans le capital humain au service de notre développement..

Le Groupe JLO a proposé des actions de formation à plus de 84% de ses salarié(e)s présent(e)s au cours de l'année 2016 représentant un volume de **1300 heures** sur des thématiques telles que la Diversité, le Handicap psychique, les logiciels 3D, l'actualité juridique, les techniques de ventes, l'anglais professionnel... Plus de 50% d'entre eux(elles) ont suivi au moins 2 actions de formation.

Nos actions vont bien au-delà de l'obligation légale et traduisent un engagement fort du Groupe en matière de développement des compétences via la mise en place de P.O.E.I, période de CIF, actions collectives, Diplômes Universitaires, périodes de professionnalisation...

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

Tenant compte des contraintes de disponibilité et de distance, cet outil permet de rendre les salarié(e)s, acteur(trice)s de leur montée en compétence sur les sujet de la Diversité, du Handicap et du Recrutement dans un premier temps, puis de la Santé au Travail via les modules RPS et TMS en 2017.

Enfin, soucieux de la montée en compétence de ses équipes et du nécessaire échange de pratiques entre professionnels, de nombreux temps d'échanges représentant un volume de plus de 177 heures ont été programmés sur 2016 à savoir :

- > **séances de supervision pour les psychologues du travail ainsi que les intervenant(e)s en RPS**
- > **réunions d'échanges sur les pratiques de Bilan de Compétences**



PROFESSIONNALISATION DES ÉQUIPES :

2 nouveaux Diplômes Universitaires au sein du Groupe JLO

Esther Sicard et Sophie Flament, collaboratrices depuis respectivement 10 et 4 ans au sein du Groupe JLO, viennent d'obtenir leur **Diplôme Universitaire « Management Qualité de Vie au Travail et Santé »** à l'IAE de Lyon.

Cette formation mixait des **apports théoriques et pratiques sur la Qualité de Vie au Travail** : le droit de la Santé au Travail et les négociations des accords QVT, l'analyse de l'activité, des outils et des méthodes en faveur de démarches de QVT et de prévention, l'impact humain des changements, les chemins de la résilience après un burnout, l'analyse des enjeux organisationnels et le rôle des acteurs dans la régulation de la QVT intégrant la dimension de la performance, etc.

Autant d'enseignements qui sont venus nourrir la réflexion pour l'élaboration d'un **mémoire professionnel**.

Esther a choisi de travailler sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ses perspectives pour la Qualité de Vie au Travail.

L'analyse de l'égalité formelle issue des obligations juridiques interroge en effet la pratique des ressources humaines sur les enjeux de l'égalité réelle soumise au « plafond de verre ».

Quel changement induire dans la pratique pour centrer la stratégie des acteurs sur les compétences indifférenciées des femmes et des hommes ? Quelle reconnaissance de la diversité des compétences pour développer une Qualité de Vie au Travail et favoriser la performance de l'organisation ?

« Ces multiples interrogations ont ouvert des pistes de réflexion pour enrichir la pratique de mon métier. Cette formation a renforcé ma prise de hauteur dans l'approche des problématiques de QVT présentées par nos clients et alimente légitimement nos échanges. »

Esther SICARD

Sophie, quant à elle, a souhaité aborder le sujet des **espaces de discussion comme enjeux de pouvoir dans les organisations**.

« En tant qu'intervenante en entreprise, je me suis demandé comment contribuer à la mise en place pérenne d'espaces de discussion pour améliorer la Qualité de Vie au Travail, au travers de missions menées dans le secteur culturel et le logement social. Comment accompagner la mise œuvre d'un tel dispositif ? Quel rôle et quelle posture doit adopter le(la) consultant(e) ? Ces questions ont nourri ma réflexion sur la formalisation d'un dispositif d'accompagnement pluridisciplinaire en faveur des entreprises et des établissements publics. »

Sophie FLAMENT

Cette formation au D.U a représenté **deux jours de cours par mois** pendant une année universitaire, auxquels se sont ajoutés les travaux à la fois en collectif et en individuel notamment pour le mémoire. Cela a nécessité **un travail personnel important** qui a également apporté **des gains aussi bien personnels que professionnels**.

GAGNANT-GAGNANT POUR LE(LA) SALARIÉ(E) ET LE GROUPE JLO

« Cette formation m'a permis de prendre **du recul sur mes pratiques**, grâce aux partages d'expériences avec d'autres professionnels et à l'acquisition de **nouveaux outils**. Elle a contribué à asseoir ma posture de conseil dans le cadre des missions relatives à la QVT. » explique Sophie.

La Secrétaire Générale du Groupe JLO, Emilie Gasquet, affiche également clairement sa satisfaction quant au **processus de professionnalisation des équipes** ainsi déployé :

« C'est une vraie **valeur ajoutée** pour le Groupe JLO que nos collaborateur(trice)s puissent suivre de telles formations. Nous appliquons alors en interne nos actions de **développement de la QVT**, rendant plus performant(e)s nos consultant(e)s, qui enrichissent également leur cursus et leur employabilité. »

Le Groupe JLO accorde de l'importance à ce que le taux de formation soit équilibré par métiers en fonction de la stratégie définie annuellement par le Groupe JLO.

Sur 2017, le Groupe JLO priorise ses actions de formation sur les thématiques suivantes :

- > **Gestion et Management de Projet**
- > **Formation de Formateur(trice)**
- > **Gestion de la Formation Client**





SA CARRIÈRE :

Dans le cadre de nos engagements sociaux, les dirigeants associés ont fait le choix de favoriser et de valoriser la mobilité interne et géographique et de promouvoir l'évolution interne.

Ainsi, plus de 50% des managers sont issu(e)s de la promotion interne au sein des différentes structures du Groupe JLO.

Plusieurs outils ont été mis en place afin d'accompagner au mieux chaque collaborateur(trice) dans son parcours professionnel :

- > **l'entretien à mi période d'essai**, permettant un 1^{er} bilan de la prise de poste entre le(la) collaborateur(trice) et son manager
- > **l'entretien de période probatoire** suite à une évolution interne
- > **l'entretien mensuel** permettant de faire un point régulier sur le niveau d'atteinte des objectifs et d'identifier les actions à mener
- > **l'entretien annuel d'évaluation des compétences** formalisant le bilan de l'année écoulée et les orientations à venir
- > **des entretiens spécifiques** en lien avec les étapes clés de la vie (entretien de reprise d'activité, entretien de 2nde partie de carrière...)
- > **des entretiens semestriels** pour les salarié(e)s au forfait jours
- > **l'entretien professionnel** permettant de faire un point sur les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi ainsi que l'identification des besoins en formation. Le cas échéant, les besoins d'accompagnement managérial ou de formation sont étudiés et suivis via la mise en place d'un indicateur de suivis

Le Groupe JLO tient à ce que chaque collaborateur(trice) bénéficie de retours clairs et précis quant à ses performances et ses pistes d'amélioration.

En 2016, 99% des collaborateur(trice)s présent(e)s ont bénéficié d'un entretien annuel avec leur manager et l'ensemble des managers ont été objectivé(e)s sur leur conduite d'un management responsable.

L'année 2016 a également été marquée par la finalisation de l'ensemble des entretiens professionnels menés par la Secrétaire Générale auprès de l'ensemble des collaborateur(trice)s de plus de 2 ans d'ancienneté.

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

GESTION DE L'ABSENTÉISME

Afin d'accompagner les collaborateur (trice)s du Groupe à chaque étape de leur parcours de vie, l'entretien de reprise d'activité, planifié à partir de 15 jours d'absence entre le(la) manager et son (sa) collaborateur(trice).

Cet entretien de retour, réalisé dans le plus strict respect du secret médical, doit permettre de mieux cerner les motivations de l'absentéisme et de préparer le retour du (de la) salarié(e) au sein du collectif de travail.

Il doit être mené avec l'objectif de mieux comprendre les problèmes vécus par le(la) salarié(e) et d'instaurer un meilleur dialogue. C'est l'occasion de discuter de ce qui ne va pas et qui a pu conduire à l'absence : surcharge répétée de travail, problèmes de santé, mauvais état d'esprit au sein du collectif, problèmes personnels, etc.

TAUX D'ABSENTÉISME :

| | |
|------|-------|
| 2014 | 2,85% |
| 2015 | 2,18% |
| 2016 | 2,73% |



Prévenir la Désinsertion professionnelle, un enjeu du Groupe JLO

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

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

*Même si la finalité ici n'est pas une remise en question de la cause-même de l'arrêt de travail, mais bien davantage **un accompagnement mieux adapté, plus confortable, pour un retour à l'emploi réussi**, « gagnant-gagnant », cette conduite peut être perçue, par certain(e)s, comme une certaine **forme d'ingérence**. Pourtant, prévenir le risque, c'est trouver des solutions adaptées favorisant le maintien ou le retour en emploi de leurs collaborateurs(trices).*

***Et la clé de la réussite repose sur 2 piliers fondamentaux :** l'accompagnement du (de la) salarié (e) et l'anticipation.*

Albine Gasquet – Directrice JLO Emploi

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

Le Groupe JLO souhaite maintenir un taux d'absentéisme inférieur à 3% (hors ALD) sur l'année 2017.



C/ Avantages sociaux

L'ensemble des avantages sociaux que nous proposons à nos collaborateurs(trice)s ont pour vocation à contribuer à leur bien-être ainsi qu'à celui des membres de leur famille.

La création d'une U.E.S (Unité Economique et Sociale) a ainsi permis de garantir le même niveau d'avantages sociaux entre les collaborateur (trice)s de chaque structure et ce, sans impact du seuil d'effectif dont :

- > **Un accord de participation**, dont l'enveloppe est répartie de manière uniforme entre chaque collaborateur(trice) au prorata du temps de présence. Chaque collaborateur (trice) a la faculté de percevoir directement les sommes ou de les placer sur un Plan Epargne Groupe et/ou Plan Epargne Retraite Collectif
- > **Un régime Frais de Santé-Prévoyance familial** intégrant notamment un service action sociale permettant d'accompagner les salarié(e)s en difficultés
- > Une flexibilité dans la prise des jours de RTT et l'octroi de jours de récupération pour les non cadres
- > **Une Adhésion à la caisse du Logement** volontaire pour 2 de nos structures, qui au-delà des prestations d'accompagnement est en mesure de proposer un diagnostic individuel à chaque salarié(e) rencontrant un incident de vie
- > **Le Prêt employeur** attribué à des collaborateur (trice)s se retrouvant en difficultés financières suite à des événements imprévus
- > **Des tarifs préférentiels** pour les collaborateur(trice)s du Groupe JLO pour tout contrat d'assurance
- > L'attribution de **Tickets Restaurant**
- > La mise à disposition d'une **flotte de véhicules** dans le cadre de déplacements professionnels

L'année 2016 a notamment été marquée par l'évolution vers de nouveaux modes de travail à savoir le home office et le déploiement de la visio-conférence.

Lutte contre les Discriminations & Promotion de la Diversité

Objectifs

- Connaître les engagements du Groupe JLO au titre de la Diversité
- Comprendre et maîtriser les principaux concepts - dimensions de l'Egalité et de la Diversité
- Comprendre les stéréotypes et identifier leurs impacts dans l'entreprise
- Connaître le cadre légal, les différents critères de discrimination
- Identifier les acteurs de la politique Egalité - Diversité
- S'engager en tant qu'acteurs clés pour prendre part à la prévention de la discrimination et à la promotion de la diversité

Sur l'année 2016, l'ensemble des membres du la D.U.P et du C.H.S.C.T ont suivi une formation visant à définir leur rôle dans la prévention des discriminations au sein du Groupe JLO.

D/ Dialogue social au sein du Groupe

Le Groupe JLO encourage le dialogue social et est convaincu qu'un échange structuré est un levier d'amélioration de la vie en entreprise. Dans ce cadre, une Unité Economique et Sociale a été reconnue afin de permettre à chaque structure du Groupe d'être représentée au sein des Instances Représentatives du Personnel.

Ainsi, la Délégation Unique du Personnel de l'U.E.S. Groupe JLO dont les 5 membres ont été élu(e)s en décembre 2013, succède aux 2 Déléguées du Personnel élues en 2011. Ils(elles) ont à la fois un rôle de Délégué(e)s du Personnel et de Comité d'Entreprise.

Un CHSCT a également été mis en place en février 2014 et renouvelé en 2016.

Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe JLO ont toujours été sollicitées et parties prenantes des projets du cabinet :

- > membre du Comité de suivi Diversité et Egalité Professionnelle
- > membre du Comité de Pilotage du Document Unique
- > membre du Groupe de Travail du Baromètre QVT
- > référent(e)s Diversité-Egalité professionnelle en charge de la cellule d'écoute interne

Les membres titulaires et suppléant(e)s de la Délégation Unique du Personnel ainsi que les membres du CHSCT ont tou(te)s suivi une formation destinée à mieux appréhender leur nouvelle mission.

E/ Perception de la QVT chez JLO

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

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

Cet outil permet ainsi de mieux comprendre notre entreprise

- > Avec une vision très proche du terrain
- > Via un indice de maturité opérationnel

Et de disposer de résultats exploitables

- > Face aux obligations légales
- > En lien avec nos IRP
- > Vers des décisions précises et pragmatiques

Avec un taux de participation de plus de 90% (sur 110 collaborateur(trice)s sondé(e)s, cette démarche est une réussite et nous a permis d'avoir des résultats exhaustifs exploités par un groupe de travail composé des membres suivants :

- > Secrétaire Générale
- > Membres du CHSCT
- > Consultante en charge de l'exploitation des données

Les résultats du baromètre QVT démontrent que les points forts du Groupe JLO reposent sur les thématiques suivantes :

- > **La prise en compte de la diversité** et de l'égalité professionnelle par la mise en place d'actions permettant d'exprimer sa différence (89%)
- > **Le sens du travail** permettant aux équipes d'exercer des missions en cohérence avec leurs valeurs (86%) leur procurant un sentiment d'utilité (86%)
- > **L'engagement personnel** symbolisé par un sentiment de mobilisation quant à la réussite du Groupe (80%) et de fidélité (80%)
- > **Un sentiment de sécurité** (82%) et d'identification des acteurs en charge de cette thématique
- > La mise à disposition de **moyens matériels cohérents** (81%)

Ces résultats nous confortent dans l'engagement des équipes vis-à-vis du Groupe et quant à la légitimité de nos actions sur les thématiques de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Plus de 77% des collaborateur (trices) déclarent réaliser des missions qui les passionnent !

A partir de l'ensemble des points forts et axes de progrès identifiés, le Groupe de Travail avait pour objectif de prioriser les thématiques à travailler et ce, en fonction de critères permettant un choix objectif (nombre de personnes concernées, facilité de mise en œuvre, solutions déjà mises en place, compétences en interne...) afin d'établir un plan d'actions 2016-2017.



Sur le 1^{er} semestre 2016, l'une des mesures principales mise en œuvre à l'issue du lancement du 1^{er} baromètre QVT fut notamment un **projet d'expérimentation du Home Office** sur l'agence de Paris et ce, afin de répondre à différentes problématiques en lien avec les résultats de l'étude :

- **Spécificité** de nos métiers du conseil
- Réflexion quant **aux nouveaux modes de travail**
- **Sollicitation des équipes dans le cadre de l'aménagement des bureaux**
- Amélioration de la **santé et qualité de vie au travail** en lien avec nos engagements RSE (réduction de la fatigabilité liée aux transports, amélioration de la concentration...)

Sur le 2nd semestre 2016, le bilan de phase d'expérimentation étant positif, la décision a été prise d'étendre cette mesure à l'ensemble des agences.

Sur 2017, le Groupe JLO souhaite réitérer la mesure de la perception de la QVT au sein du Groupe JLO en faisant un focus sur les membres du Comité Client.

3.2 Une politique Santé et Sécurité

Dans le cadre de son développement national, le Groupe JLO a initié début 2014 une démarche globale de prévention des risques en matière de Santé et Sécurité. L'année 2016 s'est inscrite dans la continuité du lancement de cette démarche, dont les moments forts ont été :

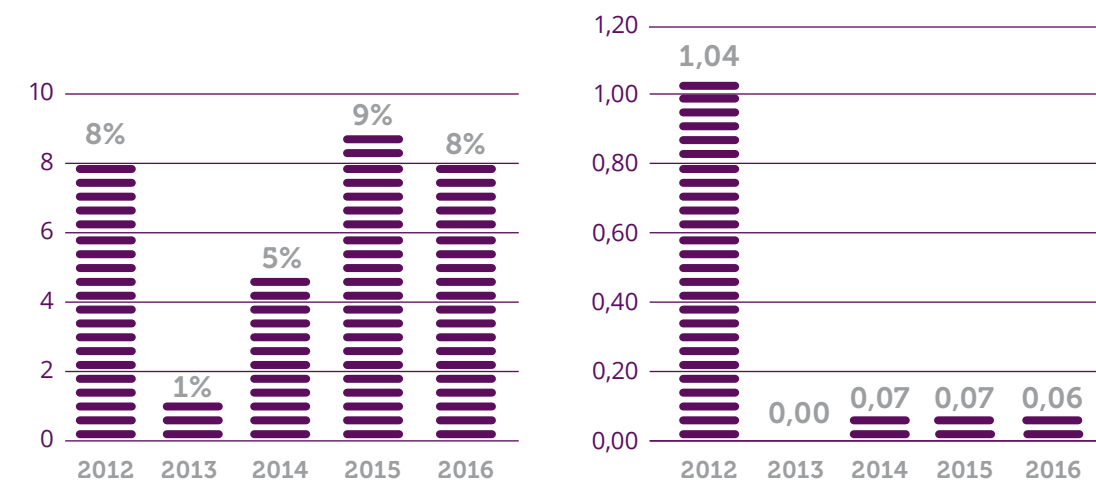
La mise en place d'actions importantes sur la prévention du risque routier, dont :

- > la réorganisation de la gestion de la flotte et son entretien : diffusion d'un processus, responsabilisation des utilisateurs, renforcement de l'entretien des véhicules, et diffusion d'un guide de conduite responsable.
- > l'organisation de formations à la conduite responsable, suivi de la réalisation de tests réguliers en ligne.
- > le déploiement de la visio-conférence au sein de toutes les agences.
- > l'expérimentation puis généralisation du travail en home-office, une journée par semaine.

- > un engagement au niveau de la charte de la sécurité routière « Tous Responsables ».
- > La réalisation de travaux sur l'agence de Paris visant à améliorer les conditions de travail.
- > Le renforcement de l'installation de matériel ergonomique (écrans réglables sur bras articulés) pour le personnel de back-office.
- > L'analyse des résultats du baromètre qualité de vie au travail et mise en œuvre d'un plan d'action QVT / RPS.
- > La réalisation d'exercices d'évacuation incendie au sein de l'ensemble des agences du Groupe JLO.

En 2016, le Groupe JLO a comptabilisé :

- > 8 accidents déclarés avec et sans arrêt (ce qui correspond à un ratio « nombre d'accidents / effectif » de 8%), avec 10 jours d'arrêt de travail au total (ce qui correspond à un taux de gravité global de 0,06 pour une moyenne de 0,4 pour les activités de services*), principalement liés à des accidents de la route ou des chutes.
- > Aucune maladie professionnelle.



Nombre d'Accidents du Travail / Effectif

Taux de Gravité Globale** des accidents du travail

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

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

Le Groupe JLO s'engage pour 2017 à poursuivre sa démarche de prévention notamment par :

- > La poursuite du Groupe de travail RPS / QVT et la réalisation d'un second baromètre QVT.
- > La réalisation d'études sur la conformité ERP et l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments sur Groupe JLO.
- > La finalisation des formations à la conduite responsable.
- > L'installation de matériel ergonomique pour les commerciaux (écrans déportés sur bras articulés).
- > L'amélioration des postes de travail informatiques des sédentaires.
- > La réduction du nombre d'accidents du travail et leur gravité (Objectifs 2017 : Nombre d'accident / effectif « < ou = 8% ; Taux de Gravité Global < 0,35).





3.3 Nos engagements Diversité

A/ Une politique interne structurée

DES ACTEUR (TRICES)S INTERNES

Le Comité de Direction :

- > définit la stratégie RSE du Groupe
- > valide le plan d'actions associé
- > a autorité pour suspendre tout process interne et/ou avec nos parties prenantes au cours duquel un risque de discrimination est supposé ou avéré

Le Pôle RSE du Secrétariat Général :

- > pilote le déploiement de la politique RSE sur l'ensemble des agences
- > initie des projets innovants
- > veille à la mise en œuvre des orientations fixées et à la diffusion des bonnes pratiques en interne, comme en externe
- > Intègre la démarche diversité au process qualité

Les Référent(e)s Diversité et Egalité Professionnelle :

> ont pour responsabilité de :

- relayer la politique diversité-égalité professionnelle auprès de l'ensemble des collaborateurs(trices) du Groupe JLO,
- contribuer à la mise en place, à l'animation et au suivi du label Afnor diversité-égalité professionnelle,
- mener des actions de sensibilisation et de formation à la diversité et à l'égalité professionnelle auprès des collaborateurs (trices), notamment de l'encadrement,
- communiquer en interne sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur la politique diversité du Groupe JLO pour prévenir tout risque de pratique discriminatoire,
- participer à la communication externe autour de la diversité et de l'égalité professionnelle, au titre de l'image du Groupe JLO, de sa marque employeur et de sa responsabilité sociétale,
- développer des contacts/des partenariats avec des acteurs externes (privés, publics et/ou associatifs) en fonction de leurs projets et des thèmes traités,
- recenser les bonnes pratiques et être force de proposition sur leur déclinaison au sein du Groupe JLO,
- contribuer à l'étude des indicateurs qui permettent de mesurer l'état des lieux du Groupe JLO au regard des critères légaux de discrimination,
- assurer la « cellule d'écoute » mise en place dans le cadre du label et ouverte à l'ensemble des collaborateurs(trices) du Groupe JLO ainsi que tout(e) candidat(e) répondant à une offre.

> ont autorité pour :

- saisir tout membre du CODIR afin de suspendre tout process interne et/ou avec nos parties prenantes au cours duquel un risque de discrimination est supposé ou avéré
- > mais aussi au sein du groupe :
 - Les managers du Groupe, en charge de la mise en œuvre d'un référentiel managérial responsable commun,
 - Des référent(e)s par thématiques, intervenant en fonction de leur domaine de compétences sur l'accompagnement au déploiement du plan d'actions,
 - L'ensemble des collaborateur (trice)s, partie prenante d'une démarche commune

En 2016, l'ensemble des Managers du groupe JLO a signé un avenant à leur contrat de travail démontrant leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle.

« Dans l'exercice des ses missions, le(la) collaborateur(trice) s'engage à :

- Promouvoir la diversité, l'égalité professionnelle et la mixité professionnelle
- Lutter contre toute forme de discrimination (racisme, sexisme, homophobie...)
- Contribuer au maintien d'un environnement inclusif
- Accompagner et conseiller nos clients dans ce sens »

Sur 2017, une lettre d'engagement sera transmise à l'ensemble des collaborateur (trice)s.

DES RÉUNIONS DE TRAVAIL

Commission de suivi annuel

(CODIR, Référent(e)s Diversité, membres de la DUP)

- > Présentation du bilan annuel à l'équipe projet
- > Revue des process RH
- > Partenariatset relations clients/usagers
- > Point sur l'avancement du plan d'actions et ajustements
- > Réclamations

Commission de rémunération

(Président, Directrice Générale, Secrétaire Générale)

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

Réunion de reporting

(Secrétaire Général, chargé(e)s de l'administration du personnel, acteur(trice)s internes)

- > Mise à jour des données semestrielles
- > Suivi des actions diversité spécifiques
- > Optimisation du suivi des indicateurs dans le process interne

Réunion Référent(e)s

(Secrétaire Générale, Référent(e)s Diversité)

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

Réunion exceptionnelle

(Référent(e)s Diversité, Secrétaire Générale)

- > Sur sollicitation de la cellule d'écoute, d'un(e) manager ou d'un membre de la DUP, organisation d'une réunion exceptionnelle en cas de dysfonctionnement grave et avéré



ENGAGEMENT : délai de gestion d'une demande dans le mois suivant l'expression de la demande avec une variabilité (réduite ou allongée) selon la spécificité ou le degré d'urgence du besoin de résolution

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

Afin de mesurer la pertinence des actions, tout un panel d'outils de suivi a été élaboré :

- > **Bilan Quantitatif Annuel** reportant une analyse chiffrée des process RH (recrutement, intégration, formation, gestion des carrières...) par public cible (hommes-femmes, parentalité, junior/senior, travailleurs handicapés)
- > **Grille d'analyse des risques**, permettant d'identifier les principaux risques de discrimination par process et ce, à partir d'indicateurs de cotation permettant notamment d'évaluer l'efficacité des outils de maîtrise mis en place
- > **Tableau de bord Diversité et Egalité** permettant notamment le suivi des process et outils RSE
- > **Tableau de suivi des recrutements** identifiant les canaux de diffusion, le nb de CV reçus et le nombre d'entretiens réalisés par genre
- > **Rapport de Situation Comparée** hommes - femmes

- > **Bilan Annuel Plan Contrat de Génération**
- > **Baromètre QVT** intégrant la gestion de la diversité et de l'égalité professionnelle
- > **Grille d'audit interne**

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

En 2016, plusieurs actions prioritaires ont été identifiées :

- > Développement de nouveaux partenariats solidaires au sein de chaque agence
- > Lancement des 3 modules de e-learning Diversité - Handicap - Recrutement
- > Formation des équipes recrutement et des IRP
- > Création d'une charte du fournisseur Responsable
- > Participation au club des signataires de la charte LGBT
- > Lancement du home office pour garantir la conciliation des temps de vie

- > Déploiement de la visioconférence
- > Maintien d'un taux d'emploi >= à 6%
- > Développement de l'accueil de stagiaires et de contrats de professionnalisation

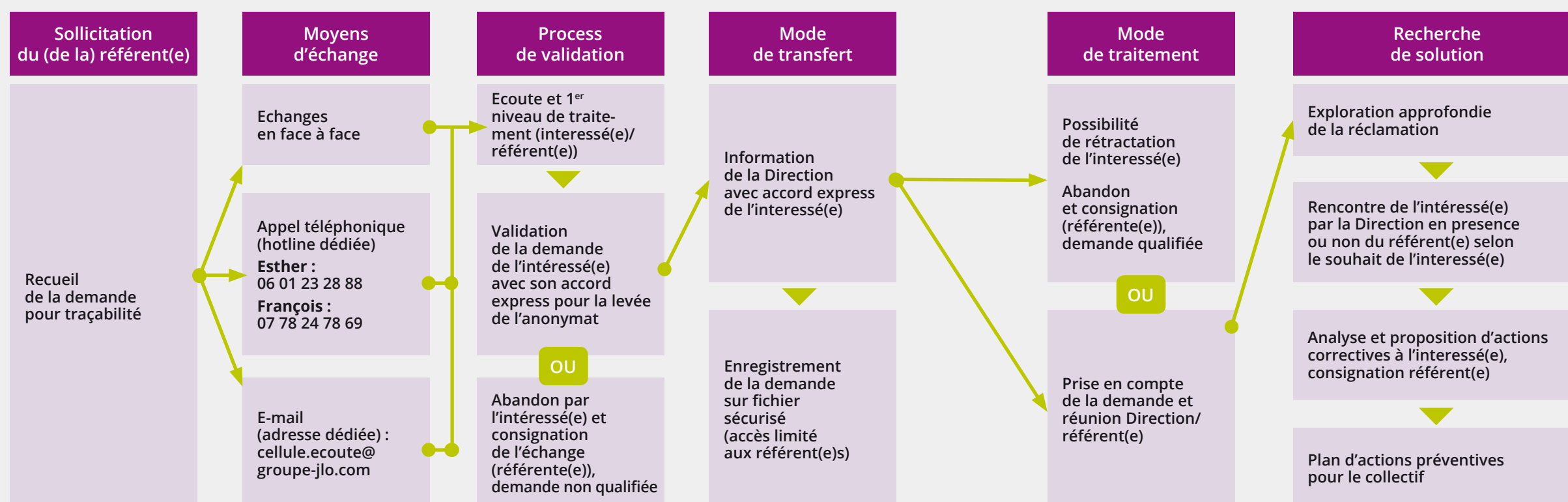
UNE CELLULE D'ÉCOUTE

Dans le cadre de notre engagement en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations, les référent(e)s Diversité et Egalité Professionnelle ont en charge une cellule d'écoute qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL

Ce service traite des réclamations internes portant sur des discriminations supposées ou avérées.

Moyens de fonctionnement :

- > attribution de lignes téléphoniques spécifiques au titre de la « cellule d'écoute »
- > mise à disposition d'une boîte mail dédiée (cellule.ecoute@groupe-jlo.com) qui permet à toute personne de reporter une anomalie ou de poser une question relative à la politique diversité-égalité professionnelle du Groupe JLO



Depuis 2016, la cellule d'écoute est également accessible à tout(e) candidat(e) externe et qui s'estimerait victime d'une discrimination supposée ou avérée dans le cadre du process de recrutement.

La mention en est faite dans la signature automatique :

- des managers en charge d'entretien de recrutement
- de l'équipe recrutement

A partir de 2017, un accès direct à cette cellule d'écoute sera disponible depuis le site Groupe pour tout(e) candidat(e) postulant en ligne ainsi qu'en accès direct depuis l'intranet.

B/ Égalité professionnelle

Le Groupe JLO s'engage à valoriser l'égalité professionnelle, en tant qu'enjeu capital permettant de bénéficier d'une mixité de profils, facteur d'équilibre social et d'efficacité économique.

La signature du Plan d'Égalité Professionnelle le 06 Mai 2014, au-delà de la Charte de la Parentalité et du Label AFNOR témoigne de la volonté d'instituer une politique R.S.E innovante sur cette thématique.

Les grands principes directeurs de notre politique, applicable aux femmes et aux hommes du Groupe sont :

- > Le respect du principe d'égalité de traitement dans nos process RH
 - Recrutement - Accueil - Intégration
 - Gestion des carrières - Formation
- > La sensibilisation de l'ensemble des équipes aux principes d'Égalité Professionnelle
- > La garantie d'une mixité au sein des différents métiers du Groupe et des instances dirigeantes
- > La prise en compte de la parentalité au sein du Groupe

Congés maternité, adoption et/ou congé parental d'éducation :

- > Information sur les droits et démarche de la collaboratrice par le service RSE dès la déclaration de grossesse
- > Possibilité d'aménagement du temps de travail (après avis du médecin du travail sur la base du dossier médical)
- > Autorisation d'absences rémunérées pour assister aux examens médicaux obligatoires
- > Entretien de reprise d'activité avec le(la) manager afin de préparer la réintégration notamment en termes d'accès à la formation

Congés paternité, adoption et/ou congé parental :

- > Information sur les droits et démarche du collaborateur par le service RSE
- > Autorisations exceptionnelles d'absence afin de pouvoir assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman
- > Organisation des réunions et sessions de formation dans des créneaux horaires permettant la conciliation vie privée/vie professionnelle (en privilégiant les conférences téléphoniques, la régionalisation des équipes)

Périodes d'absence pour congé maternité, d'adoption et paternité considérées comme du temps de travail effectif :

- > Pour la répartition de la participation
- > Autorisations d'arriver dans la matinée, à l'occasion de la rentrée des classes, pour les parents d'enfant(s) scolarisé(s) en école primaire
- > Attribution pour chaque naissance et/ou adoption d'un bon cadeau de 90 €
- > Attribution d'une enveloppe pour l'organisation d'une fête de fin d'année au sein de chaque agence avec distribution de cadeaux aux enfants et de chèques cadeaux à chaque collaborateur(trice) en lien avec les membres du Comité d'Entreprise.

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

ENGAGEMENT DANS LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

Alors que 98 % des femmes estiment qu'elles subissent des injustices ou des humiliations spécialement parce qu'elles sont des femmes, il nous semble essentiel, en tant qu'entreprise socialement responsable, de nous engager activement dans la lutte contre le sexisme aussi bien en interne qu'auprès de nos parties prenantes (partenaires, clients, fournisseurs...)



C'est donc dans ce contexte et en lien avec le plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme lancé par le Gouvernement en septembre 2016, que le Groupe JLO a souhaité signer une lettre d'engagements et mettre à jour son règlement intérieur en intégrant des articles relatifs aux agissements sexistes et ce, afin de :

- > **Rendre visible le sexisme** qui se manifeste dans la vie quotidienne des femmes – au travail, dans l'espace public, dans la sphère privée et familiale, dans le sport, la culture, ou encore les médias
- > **Mettre en lumière les femmes** qui, dans tous ces domaines, font face, innover, agissent, produisent et dont le travail, la création, l'engagement sont souvent maintenus dans l'ombre
- > **Agir** pour que chacun(e), dans l'exercice de ses fonctions, mais aussi dans sa vie personnelle, amicale, familiale, ou dans son rôle de parent, fasse reculer tout ce qui porte atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de sensibiliser l'ensemble des acteur(trice)s internes et externes, le Groupe JLO a relayé son engagement via les réseaux sociaux :

Twitter : <https://twitter.com/groupejlo>

Viadeo : <http://www.viadeo.com/fr/company/jlo-conseil>

LinkedIn : https://www.linkedin.com/company/groupe-jlo?trk=top_nav_home

LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Toujours soucieux d'accompagner ses équipes vers un meilleur équilibre des temps de vie et d'outiller au mieux ses managers, le Groupe JLO leur a distribué sur le 1^{er} semestre 2016, le Guide du Manager de Proximité de l'Observatoire des Temps et de la Parentalité en Entreprise.

Ce Guide pratique de l'OPE a pour objectif de **sensibiliser les managers de proximité aux enjeux de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise.**

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

LE DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL CHOISI

- > Les collaborateur(trice)s du Groupe JLO, dans le cadre de leur parentalité ou pour tout autre motif, peuvent faire une demande motivée de passage à temps partiel auprès de leur manager. Cette demande sera ensuite étudiée en concertation avec le service RSE. Une réponse sera apportée dans un délai d'un mois maximum.

100% des demandes de passage à temps partiel sont acceptées au sein du Groupe. Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient d'un accès à la formation, promotion, mobilité interne...au même titre que les salarié(e)s à temps plein.



VALIDATION DE LA PHASE EXPÉRIMENTALE DU HOME OFFICE

Suite à une réflexion sur les nouveaux modes de travail, une phase expérimentale de home office a été mise en œuvre sur notre agence parisienne en décembre 2015. Cette mesure permet d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail par la réduction de la fatigabilité liée au transport et une meilleure concentration.

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

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

Un bilan de cette expérimentation, à partir d'indicateurs de suivi, a été planifié à l'issue du 1^{er} semestre 2016. Cette mesure s'étant avérée concluante, le Groupe JLO a pris la décision d'étendre cette mesure à l'ensemble des agences.

Un bilan sera réalisé annuellement et présenté en C.H.S.C.T à partir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

GESTION DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

Dans un objectif de meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, le Groupe JLO a pris la décision, en lien avec les membres du C.H.S.C.T, de bloquer l'utilisation de la messagerie professionnelle à la fois les soirs de semaine et le week-end.

Depuis Juin 2015, l'envoi et la réception de mails sont devenus impossibles :

> Les soirs du lundi au vendredi :
de 20h00 à 7h00

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

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

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



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



DÉPLOIEMENT DE LA VISIOCONFÉRENCE

Depuis le dernier quadrimestre 2016, l'ensemble des agences a été équipé en collaboration avec les membres du Comité d'Entreprise d'un matériel de visioconférence permettant une optimisation des réunions de travail aussi bien internes qu'avec nos clients. Cette solution, testée depuis 2015 pour les réunions avec les Instances Représentatives du Personnel et depuis le 2nd trimestre 2016 pour les réunions du Comité Opérationnel, permet de limiter certains déplacements et ce, toujours dans l'optique d'améliorer les conditions de travail et la protection de l'environnement.

Sur 2017, chaque collaborateur (trice) bénéficiera d'une adresse Skype professionnelle visant à faciliter l'usage de la visioconférence pour les réunions d'échanges de pratique, entretiens de recrutement...

Sur le 1^{er} trimestre 2017, le Groupe JLO s'engage aux côtés des membres du Comité d'Entreprise à renouveler son plan d'actions Égalité Professionnelle sur les thématiques suivantes :

- Recrutement
- Formation
- Rémunération
- Conciliation des Temps de Vie
- Santé et Sécurité au travail

C/ La politique handicap

De par son cœur de métier, le Groupe met tout en œuvre afin de favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et ce, par la mise en œuvre de différentes actions :

- le recrutement de salarié(e)s en situation de handicap avec diffusion d'offres sur notre site Ikwol.fr
- la sensibilisation des collaborateur(trice)s au handicap via les modules de e-learning
- le maintien dans l'emploi par des mesures d'aménagement de poste
- une politique d'achats responsables privilégiant la sous-traitance auprès d'E.A/E.S.A.T

L'ensemble de ces démarches permet ainsi au Groupe JLO de déclarer un taux d'emploi > 6% et ce, depuis sa création.

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

- CFA SACEF,
- CRP Jean Moulin
- CRP Jean-Pierre Timbaud
- CRP Suzanne Masson
- Auxilia
- Le CNFP
- L'INFA
- Pôle Emploi-Handipass
- Université Paris Ouest-Nanterre
- L'IFPASS

BILAN 2016 :

- > Recrutement d'1 collaborateur en situation de handicap
- > 1 mesure d'aménagement de poste (siège ergonomique, bureau adapté)
- > Formation des équipes au handicap psychique
- > Accompagnement à la mobilité géographique
- > Participation à des salons de recrutements (ADAPT),
- > Aménagement d'horaires de travail pour parents d'enfant en situation de handicap

Sur l'année 2016, le Groupe JLO a réalisé un diagnostic du Secteur Adapté et ce, afin de développer le recours à la sous traitance auprès du secteur protégé.

Cette action a notamment permis d'augmenter significativement le montant d'achats responsables sur 2016 de +80 % versus 2015.

En 2017, le Groupe JLO souhaite, au-delà du maintien d'un taux d'emploi > 6%, poursuivre la sensibilisation des équipes au handicap psychique, identifier de nouveaux sous-traitants EA/ESAT et initier un diagnostic d'accessibilité de l'ensemble de ses agences.

D/ Lutte contre l'homophobie

Dans le cadre de sa démarche de lutte contre toute forme de discrimination, le Groupe JLO est signataire de la Charte LGBT de l'Autre Cercle depuis le 14 Mai 2014.



Par cette Charte, les entreprises ou organisations signataires s'engagent à :

1. Créer un **environnement inclusif** pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT
2. Veiller à une **égalité de droit et de traitement** entre tous(-tes) les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre
3. **Soutenir** les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires
4. **Mesurer les avancées** et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

Le Groupe JLO s'engage donc à prévenir l'homophobie en vérifiant que les procédures RH ne sont pas discriminantes mais aussi à communiquer pour faire évoluer les comportements. L'équité de traitement, la valorisation des individus et de leurs compétences quelles que soient leurs différences, représentent un enjeu de bien-être au travail et de performance pour l'entreprise.

Depuis 2015, le Groupe JLO participe régulièrement à des événements organisés par l'Autre Cercle notamment :

- > **Club des signataires**, sur un rythme d'une rencontre par semestre
- > **Soirée anniversaire du lancement de la Charte LGBT** en juin 2016 au sein du Siège Accenture réunissant plusieurs dirigeant(e)s d'entreprises et d'actrices et d'acteurs majeur(e)s de l'engagement LGBT

En Juillet 2016, Jean-Luc ODEYER – Président du Groupe JLO et François BENARD – Référent Diversité ont apporté leur témoignage à l'ouvrage « Mon employeur a fait son coming out » initié par l'association l'Autre Cercle. Cet ouvrage, qui est le 1^{er} en France sur les engagements LGBT (Lesbiennes, Gay, Bi,Trans) des entreprises et collectivités et leurs impacts, porte sur l'impact de la Diversité (focus LGBT) sur la performance des organisations.

L'objectif de cet ouvrage est de mettre en lumière l'engagement LGBT des entreprises et institutions, signataires de la Charte et leur retour sur expérience quant à leurs actions menées sur cette thématique : les difficultés rencontrées, les échanges de pratiques...

Afin de participer activement à la diffusion de ce livre et de renouveler son engagement, le Groupe JLO a commandé plus d'une centaine d'exemplaires afin de le diffuser en interne et auprès de ses parties prenantes.

Sur le 2nd trimestre 2017, dans le prolongement des engagements du Groupe en matière LGBT, une **sensibilisation de l'ensemble des collaborateur(trice)s** sur cette thématique sous un format 2h sera réalisée à l'occasion de réunions d'agence et animée par les 2 référent(e)s Diversité et Egalité Professionnelle.

Il s'agira de rappeler les engagements du Groupe et de réfléchir ensemble sur la question LGBT dans un cadre professionnel : quel est le quotidien du « placard » pour les collaborateurs (trice)s concerné(e)s ? Quel impact a-t-il sur la performance ? Quels sont les enjeux de la mise en place d'un environnement inclusif dans les entreprises ? Que peut-on en attendre ?



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



D/ Gestion des âges

En tant qu'employeur socialement responsable, le Groupe JLO tend à se montrer exemplaire en matière de gestion des âges. Nos équipes le reflètent bien, avec une diversité de salarié(e)s appartenant à des générations variées.

Il est établi que gérer l'ensemble des générations au travail est source d'efficacité, de performance, de cohésion, de prévention et d'emploi. **En 2016, les séniors représentent plus de 20% de l'effectif du Groupe.**

Cette diversité de profils n'est, parfois, pas sans poser question dans le milieu professionnel car il est fréquent que des « chocs de génération » surviennent entre des salarié(e)s qui n'ont pas forcément les mêmes approches dans leurs pratiques professionnelles.

Tout l'enjeu de ce sujet est d'en faire une force, afin que cette approche multi-générationnelle génère de la création de valeur économique, permette de travailler sur le transfert des savoirs, développe l'enrichissement et la compréhension mutuels.

C'est un lien important à tisser et à maintenir dans le cadre du vivre-ensemble, de l'accueil des générations les plus jeunes et du maintien dans l'emploi des salarié(e)s séniors.

Sur 2016, le Groupe JLO a signé son plan d'actions triennal en identifiant les actions prioritaires suivantes :

Engagements en faveur de la formation et insertion durable des jeunes

- Objectifs de recrutement en CDI
- Désignation d'un(e) référent(e) pour chaque jeune embauché(e)
- Mise en œuvre d'entretiens de suivi
- Développement du recours à l'alternance et aux stages
- Parrainage de jeunes adultes en lien avec l'association Proximité
- Mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (Home Office, Accessibilité des agences en transports en commun...)



En octobre 2016, **Albine GASQUET – Directrice JLO EMPLOI** organise une session de sensibilisation au Handicap à la MFR la palma, auprès d'étudiant(e)s en préparation de concours aux métiers d'aide à la personne.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉ(E)S ÂGÉ(E)S

- > Objectifs de recrutement
 - Le recrutement de séniors en favorisant la diffusion d'offres sur des sites spécialisés tels que

FORCEfemmes
AGIR POUR L'EMPLOI DES FEMMES DE PLUS DE 45 ANS

- > Maintien dans l'emploi de salarié(e)s seniors via des aménagements de poste, mobilité professionnelle et/ou géographique...
- > Anticipation des évolutions professionnelles par la généralisation des entretiens professionnels
- > Mise en place de binômes intergénérationnels favorisant les échanges de pratique



Au titre de l'année 2016, le Groupe JLO a choisi de reverser une partie de sa taxe d'apprentissage à l'IDRAC, école de commerce, ainsi qu'auprès de l'association Nos Quartiers Ont du Talent (NQT). Ces engagements favorisent l'accompagnement individuel des jeunes diplômé(e)s.

NOS QUARTIERS ONT DU TALENT : un accompagnement individualisé vers l'emploi

Nos Quartiers ont du Talent met en œuvre, depuis son lancement, une opération destinée à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômé(e)s, Bac+3 et plus (Bac+4 et plus pour l'Île-de-France, avec expérimentation Bac+3 en QPV), âgé(e)s de moins de 30 ans, issu(e)s de milieux sociaux modestes et dont certain(e)s résident en quartiers, grâce à un système de parrainage par des cadres, assimilé(e)s, voire des dirigeant(e)s d'entreprises expérimenté(e)s en activité (conseils sur la recherche d'emploi, le CV, la lettre de motivation, les entretiens, aide à la constitution du réseau etc...).

L'association propose des actions concrètes qui permettent d'accélérer l'insertion professionnelle de ces jeunes ambitieux(ses) et méritant(e)s et de donner à tou(te)s les mêmes opportunités d'accéder à un emploi pérenne et qualifié.

4. [Notre engagement environnemental pour réduire notre empreinte écologique]

Implanté sur tout le territoire national, le Groupe JLO est résolument entré dans une nouvelle ère, où l'amélioration de la rentabilité se doit d'être compatible avec le respect de l'environnement. En tant que signataire du **Pacte Mondial** (United Nations Global Compact), le Groupe JLO s'engage à adopter, soutenir et appliquer dans sa sphère d'influence, un ensemble d'engagements fondamentaux, notamment en matière d'environnement. De ce fait, le Groupe JLO met en œuvre des actions de prévention concrètes sur le sujet

Grâce à cette action, le Groupe JLO a valorisé environ 1246 kg de papier en 2016 (soit 79% de ses déchets papier).

Converti en bénéfice environnemental*, ce geste équivaut à :

- > permettre la fabrication de 1121 kg de papier, 5140 boîtes de chaussures, 20560 boîtes d'œufs
- > sauvegarder 21 arbres, 125 m³ d'eau, 1246 litres de pétrole
- > ne pas rejeter dans l'environnement 3,1 tonne de CO² et 3,7 m³ d'enfouissement

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

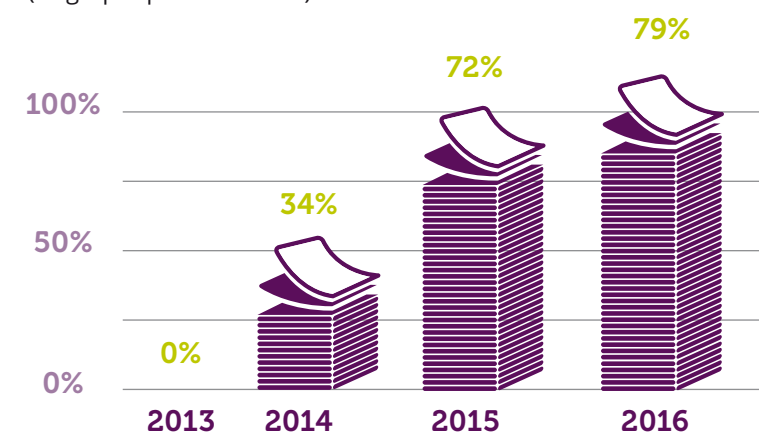
Aussi, à chaque renouvellement de matériel, le Groupe JLO s'emploie désormais à trouver des filières de réutilisation ou recyclage du matériel.

4.1 Gestion des déchets

L'année 2016 s'inscrit dans la poursuite de la démarche de valorisation des déchets (papier, carton, informatique, piles, encres, mobilier, emballages alimentaires, capsules de café...) du Groupe JLO.

Le taux de valorisation du papier a ainsi continué à progresser sur l'année 2016 (cf. graphique ci-dessous) :

En 2017, le Groupe JLO s'engage à poursuivre le déploiement du tri du papier au sein des agences pour atteindre un taux de valorisation >80%.



Pourcentage de valorisation papier Groupe JLO

4.2 Utilisation durable des ressources

Dans une moindre mesure, l'activité du Groupe JLO est consommatrice en ressources (électricité, eau, carburant, fournitures, consommables, mobilier...). C'est pourquoi le Groupe JLO s'attache à agir à deux niveaux afin de les préserver :

- > En intégrant des critères environnementaux via la politique d'achats,
- > En gérant de manière responsable les ressources dans le cadre des activités du Groupe

GESTION DURABLE DES RESSOURCES AU TRAVERS DE LA POLITIQUE D'ACHATS

En 2016, un certain nombre d'actions visant à préserver les ressources naturelles ont été menées par le service achat du Groupe JLO, dont notamment :

- > La poursuite du référencement de fournitures à partir de critères environnementaux : 83 références sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources (ordinateurs, imprimantes, fournitures...).

Voici quelques exemples de nouveaux matériels sélectionnés en 2016 :

| Type de matériel | Critère RSE |
|--|--|
| INFORMATIQUE | |
| Nouveaux ordinateurs portables | Labels « Epeat Gold », « Energy Star » |
| TÉLÉPHONIE | |
| Nouveaux téléphones mobiles | Recyclable à 100%, conçu en partie avec matériaux recyclés, garanti sans PVC-Nickel-BFR, emballage à 90% recyclé |
| FOURNITURES | |
| Intercalaires, chemises, sous-chemises | 100% recyclé |
| FOURNITURES | |
| Pochettes matelassées pour courriers postaux | FSC, allégée pour diminuer le poids |
| FOURNITURES | |
| Calculatrices | Energie solaire |
| FOURNITURES | |
| Corbeilles papier | Plastique recyclé |
| FOURNITURES | |
| Cuisine / Liquide vaisselle, Serviettes de table | Ecolabel |
| Etc... | |

Pour l'année 2017, le Groupe JLO s'engage à sélectionner davantage de références de matériel sur la base de critères écologiques (Objectif 2017 : plus de 85 références).

GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES

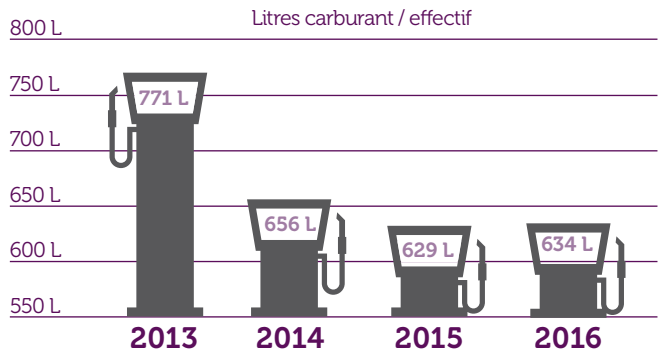


> Gestion du Carburant

L'année 2016 a été marquée par la mise en œuvre d'une action d'envergure sur la « conduite responsable ».

Au-delà de la dimension « sécurité », cette action visait notamment à réduire les déplacements professionnels, et inciter les équipes à adopter une conduite « éco-responsable ».

Pour cela, un guide de bonnes pratiques sur la conduite responsable, ainsi que le déploiement de formations ont été mis en œuvre au sein des différentes agences du Groupe JLO.



Consommation de carburant/personne liée aux trajets professionnels

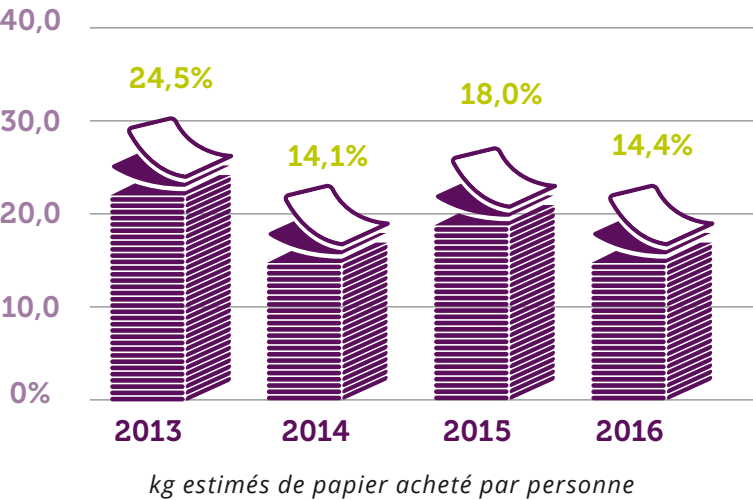
Ainsi, 137 litres de carburant par personne ont été économisés en deux ans, entre 2013 et 2016.

GESTION DU PAPIER ET DE L'ÉLECTRICITÉ

Des actions visant à réduire les consommations de papier et d'électricité ont également été mises en œuvre sur l'année 2016, dont voici quelques exemples :

- > Dématérialisation de certains documents avec la fonction publique (factures, dépôt d'appels d'offres par voie électronique...)
- > Poursuite d'actions de sensibilisations des nouveaux(elles) collaborateur(trice)s aux économies de papier et d'énergie
- > Prise en compte du critère « consommation d'électricité » au niveau du choix de matériel informatique (Cf. chapitre précédent : Ordinateurs, ...)
- > Suivi d'un indicateur de suivi des consommations de ramettes de papier

En 2016, d'après notre indicateur, les achats de papier par collaborateur(trice) ont été réduits à 14,4 kg / personne / an.



En 2017, le Groupe JLO prévoit de :

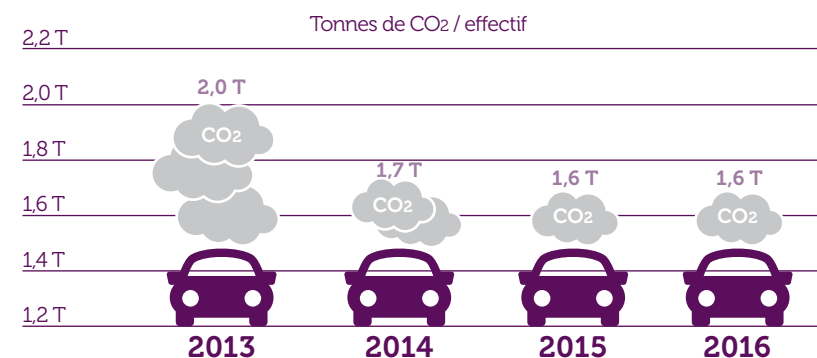
- Poursuivre ses efforts liés à l'optimisation des déplacements et ainsi réduire les consommations en carburant
- Renouveler ses véhicules professionnels par des véhicules moins consommateurs en carburant
- Mettre en place des actions sur les sites visant à réduire les consommations en électricité et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



4.3 Limitation de notre impact sur le climat

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

L'année 2016 a notamment été marquée par une augmentation de certains parcours routiers liés à la mise en œuvre de nouveaux marchés qui nécessitent de se déplacer quotidiennement (par exemple : les études ergonomiques de compensation du handicap sur différents départements via le marché AGEFIPH EPAAST).



Ainsi en 2016, les émissions de CO₂ liées aux trajets professionnels ont représenté 164 Tonnes de CO₂ pour environ 1,72 millions de kilomètres parcourus.

Sur 3 ans, le Groupe JLO a cependant diminué de 18,1% ses émissions de CO₂ par personne (avec 1,63 tonne de CO₂ par personne en 2016, contre 1,99 tonne de CO₂ par personne en 2013).

Ce progrès réalisé s'explique par la mise en œuvre d'une politique d'optimisation des déplacements et de réduction des émissions de gaz à effet de serre au niveau du parc véhicule.

Voici quelques exemples expliquant cette performance :

- > une politique visant à limiter les déplacements et utiliser au maximum les transports en commun
- > l'usage de l'audioconférence et mise en place de la fibre optique et de la vidéoconférence au siège social de Villefranche-sur-Saône
- > l'ouverture de l'agence de Lille qui crée plus de proximité avec les clients régionaux et limite les déplacements
- > la mise en œuvre du Home-office 1 journée par semaine pour les itinérants, afin de limiter les déplacements
- > la sélection de nouveaux véhicules avec faible impact en matière de changement climatique lors du renouvellement de la flotte véhicule
- > la sensibilisation du personnel et des nouveaux arrivants via la mise en œuvre d'un module de sensibilisation et d'un Guide de Bonnes Pratiques en matière de prévention de l'environnement qui aborde les déplacements, mais également les économies d'énergies au niveau des bureaux (électricité, climatisation, chauffage...).

Tonnes de CO₂ par personne liées aux trajets professionnels routiers

Le Groupe JLO s'engage à poursuivre la réduction de l'impact de ses activités sur le changement climatique par :

- > la diminution des émissions de CO₂ liées aux trajets professionnels (objectif : moins de 1,62 tonnes / personne en 2017),
- > la poursuite du programme de formation à la conduite responsable incluant des bases sur l'éco-conduite,
- > l'ouverture de nouvelle(s) agence(s) sur le territoire pour encore réduire les déplacements nationaux,
- > la poursuite de la politique d'optimisation des déplacements et de renouvellement du parc véhicule par des véhicules moins émetteurs en CO₂,
- > la poursuite du déploiement de la visio-conférence en créant des comptes visio pour chaque collaborateur(trice),
- > la poursuite de la sensibilisation du personnel (module d'accueil pour les nouveaux arrivants, messages internes de sensibilisation...).

4.4 Protection de la biodiversité

Les activités du Groupe JLO, essentiellement tertiaires, impactent, dans une certaine mesure, la faune et la flore via la consommation d'encre et de papiers qui peuvent engendrer une déforestation ainsi qu'une pollution des milieux naturels détériorant ainsi la biodiversité.

En 2016, le Groupe JLO a engagé certaines actions visant à minimiser ses impacts en matière de biodiversité :

- > Le référencement et l'utilisation de fournitures sélectionnées suivant des critères écologiques (voir § Gestion durable des ressources / 83 références de matériel et fournitures sélectionnées sur des critères écologiques).

- > La poursuite pour notre agence de communication JLO COM'RH de l'utilisation de papier recyclé ou issu de forêts gérées de façon responsable (FSC ou PEFC) dans le cadre des opérations menées avec ses différents clients.

- > La diminution des consommations de papier : (voir § Gestion durable des ressources / 14,4 kg de papier acheté par personne).

En 2017, le Groupe JLO prévoit de poursuivre ces actions, tout en recherchant à optimiser les usages de papier. Ainsi, le Groupe JLO vise à maintenir ses commandes de ramettes de papier en dessous de 17 kg par personne.





5. [Notre engagement sociétal]

Depuis sa création en 2005, le Groupe JLO s'est développé selon une stratégie de Ressources Humaines Responsables tout en prenant en compte les problématiques liées au développement durable. Le Groupe encourage et valorise l'engagement des collaborateur(trice)s aussi bien interne qu'externe dans leurs actions solidaires. Composante essentielle de notre démarche RSE, la transparence est indispensable pour instaurer un climat de confiance vis à vis de nos parties prenantes et garantir le respect des normes réglementaires à l'échelle régionale et locale.

5.1 Vocation sociétale et sociale du Groupe

Le Groupe JLO mène les entreprises et parties prenantes qu'elle accompagne à engager une approche globale en faveur de la Qualité de Vie au Travail.

La diversité des thématiques traitées au sein d'une démarche QVT, permet au Groupe JLO de par son approche et son expertise, d'influencer aussi bien la sphère professionnelle que privée.

La Qualité de Vie au Travail redonne ainsi une vision positive du développement de la Gestion des Ressources Humaines sous **l'angle social de la Responsabilité Sociétale d'entreprise (R.S.E.)**.

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

VOICI QUELQUES ACTIONS MENÉES EN 2016 :

- > Projets solidaires dans les agences
- > Participation à l'ouvrage « Mon employeur a fait son coming out »
- > Nombreux articles dans la presse spécialisée
- > Participation à des événements majeurs dans le but de promouvoir la QVT : Preventica, Soirée «Diversité & Entreprises» du Progrès, Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Journées de Bordeaux consacrées à l'ergonomie, Conférence sur le handicap psychique, Matinales Club JLO...



5.2 Une politique de partenariat responsable

Qu'est-ce que le mécénat de compétences ?

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

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

Le mécénat de compétences chez JLO ?

En 2015, JLO a signé une convention de mécénat de compétences pour mettre à disposition de l'association IMS-Entreprendre pour la Cité, 10 jours entre 2015 et 2016, une consultante diversité du Groupe JLO.

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

Quels apports ?

Ces journées de Mécénat ont contribué à la formation de pays qui souhaitent se doter d'une charte, à la réflexion sur la mobilisation des autres pays ainsi qu'au soutien à l'organisation d'événements européens permettant de faire le point sur les principaux obstacles à la diversité en Europe.

> LE PROGRÈS

LE PROGRÈS

Le 6 juin 2016 a eu lieu la 8^{ème} édition de la soirée annuelle Diversité et Entreprises, organisée par Le Progrès, à l'Université Jean Moulin Lyon III.

Cet événement fut l'occasion pour le Groupe JLO, partenaire de l'évènement depuis 2 ans, d'affirmer sa présence en tant qu'acteur majeur de la Diversité en Rhône-Alpes.

Cette **soirée Diversité & Entreprises**, a permis de mettre à l'honneur neuf lauréat(e)s qui pratiquent dans leurs entreprises ou associations respectives la diversité au quotidien.

Le **Groupe JLO**, partenaire de l'évènement, était représenté par Jean-Luc ODEYER, son président, qui a remis le **Trophée du Vivre Ensemble** à l'association « Le printemps de la jupe et du respect » <http://www.printempsdelajupe.com/>



Jean-Luc ODEYER

> A COMPÉTENCE ÉGALE

Depuis le 9 décembre dernier, JLO Emploi, structure du Groupe JLO, est membre de A Compétence Egale. Cette association a pour objet d'assurer la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans le conseil en recrutement et de favoriser les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances entre ses membres. Elle réunit des cabinets de conseil en recrutement qui souhaitent porter ces valeurs.

UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE RECONNUE

Conscients du rôle que les intermédiaires du recrutement doivent et peuvent jouer dans la lutte contre les pratiques discriminatoires lors de l'embauche, des cabinets de recrutement ont décidé de s'associer et de créer l'association professionnelle A Compétence Egale en mars 2006.

L'objectif de l'association A Compétence Egale est de :

- **lutter activement** contre tout type de discrimination à l'embauche
- **assurer la promotion** de l'égalité des chances dans le conseil en recrutement
- **être force de proposition** auprès de la profession de conseil en recrutement, du public, des candidat(e)s, des médias, des pouvoirs publics sur la question de l'égalité des chances
- **échanger sur les bonnes pratiques** en matière d'égalité des chances au sein des cabinets de conseil en recrutement

Les quelques **60 cabinets membres** représentent aujourd'hui près de **1000 professionnels du recrutement** intervenant auprès de grands groupes ou de PME en France et totalisent près de **15 000 candidat(e)s recrutés par an**.

> CLUBS DE RÉFLEXION

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

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

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



> PROJETS SOLIDAIRES GROUPE ET AGENCES

Lors du séminaire annuel du 1^{er} juillet 2016, le Groupe JLO a mobilisé l'ensemble de ses équipes en faveur de l'association Cravate Solidaire dont le slogan est : « L'habit ne fait pas le moine mais il y contribue ».

La Cravate Solidaire est une association fondée en 2012 par trois jeunes étudiant(e)s pour aider et accompagner des étudiant(e)s en recherche d'emploi, mais aussi des personnes souhaitant s'insérer ou se réinsérer professionnellement.

CONCRÈTEMENT, IL S'AGIT DE :

- **COLLECTER** des tenues professionnelles pour Homme et Femme auprès d'entreprises et de particuliers,
- **DISTRIBUER** des costumes et des tailleurs pour accompagner les personnes en recherche d'emploi avec l'aide de conseillers en image,
- **AIDER** les bénéficiaires avec des recruteurs professionnels bénévoles qui les préparent aux futurs entretiens,

Par conséquent, dans le cadre de notre **projet solidaire GROUPE 2016** nous avons proposé à chacun et chacune de participer en apportant une pièce (veste, chemise, cravate...) remise par la suite à cette association.

Au cours de ce même séminaire, la Direction du Groupe JLO a également encouragé chaque agence à identifier un projet solidaire pour lequel elle souhaite s'engager, ce projet devant avoir un lien avec la promotion de la diversité.



- > **L'agence de Rouen** a remis en septembre à l'Association « La cravate solidaire » les vêtements récoltés lors du séminaire. Ce don a été très apprécié et a de suite, été mis en rayon pour 3 jeunes qui se présentaient le jour même pour un atelier « préparation à l'emploi ». En parallèle l'urne des « bouchons d'amour » continue de se remplir.

- > Du 22 au 24 Septembre 2016, l'équipe du **Bourget** a participé activement au festival ZICOMATIC, association musicale et groupe de musique qui finance des projets culturels pour des personnes en situation de handicap.

- > Le 25 Septembre 2016, l'agence de **Lyon** a couru, marché, donné du temps, de l'énergie et du souffle pour vaincre la mucoviscidose lors des Virades de l'Espoir.

- > L'agence de **Nantes** a empilé les chaussures pour la pyramide de chaussures de Handicap International.



- > L'agence de **Bordeaux** vient d'engager sa démarche d'accompagnement d'un apiculteur en contribuant à l'achat d'une ruche.



- > L'agence de **Paris** parraine bénévolement des jeunes en vue de les accompagner dans leur insertion professionnelle, leur orientation professionnelle ou scolaire via l'association Proximité.

Sur l'année 2017, persuadé que le sport contribue à renforcer l'esprit d'équipe et la cohésion interne, le Groupe JLO souhaite encourager ses équipes à participer à ses côtés à la 10^{ème} édition du Challenge contre la Faim porté par l'association Action contre la Faim.

Il s'agit d'un concept simple et fédérateur permettant de relayer les engagements solidaires du Groupe JLO au profit d'une ONG tout en pratiquant du sport (course, zumba, yoga ...).

En 2016, 185 entreprises ont participé – 5 550 salarié(e)s ont été mobilisé(e)s et 1 000 000 € de dons ont été collectés.

Cette implication dans chaque projet solidaire reflète également qu'au-delà des valeurs portées par le Groupe, chaque collaborateur (trice) qui le souhaite peut s'investir de manière individuelle au sein d'un collectif.



5.3 Politique d'achats responsables

Le Groupe JLO sensibilise ses fournisseurs à ses engagements en les informant annuellement de sa politique RSE et en intégrant également leurs propres engagements dans leur sélection à partir d'une grille de cotation spécifique. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils agissent en cohérence avec nos engagements de la même manière que nos clients savent que nous sommes exemplaires sur le sujet.

Depuis 2013, le fait d'initier une politique RSE nous a amenés à créer des partenariats durables avec des fournisseurs dont les actions RSE sont en adéquation avec les nôtres.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, le Groupe JLO recourt très largement aux services d'entreprises issues du milieu adapté pour l'impression, le conditionnement et le routage des documents ainsi que pour la réservation de salles de formation et de plateaux repas.

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

En 2016, afin de poursuivre son action « coup de pouce » envers le milieu adapté, le Groupe JLO a fait évoluer son processus d'achats responsable en identifiant et intégrant des entreprises du secteur adapté dans sa liste de fournisseur agréés.

Ce travail a permis au Groupe JLO d'encore accroître son recours et a ainsi réalisé en 2016, un volume d'achat de plus de 50 000 €.

Afin de prolonger les valeurs d'ouverture, d'équité, de solidarité et de développement sociétal, le Groupe JLO a également invité, sur le 1^{er} semestre 2016, ses prestataires à s'engager et à agir à ses côtés par l'adhésion à la présente charte en les encourageant à structurer leur démarche R.S.E.

Sur l'année 2017, le Groupe JLO s'engage à faire signer cette charte à tout nouveau fournisseur et évaluer les engagements responsables des prestataires stratégiques à partir d'une grille de cotation intégrant les champs de la RSE et ce, en lien avec sa démarche ISO 9001 et certification 26 000.



5.4 La loyauté de nos pratiques






Les collaborateurs(trices) du Groupe JLO sont sensibilisé(e)s à la thématique de loyauté des pratiques envers nos parties prenantes et ce, dès leur intégration au sein de l'entreprise.

Deux chartes ont été rédigées afin de garantir les principes d'intégrité, d'honnêteté entre notre structure et nos parties prenantes, en particulier vis-à-vis de nos clients. La « Charte de déontologie » et la « Charte du Management » ont ainsi pour objectif de rappeler les principales règles d'éthique que chacun(e) s'engage à respecter lors d'interventions clients.

La structure s'appuie sur des systèmes de management permettant d'assurer la pleine intégration de ses politiques et de ses normes à tous les échelons du Groupe.

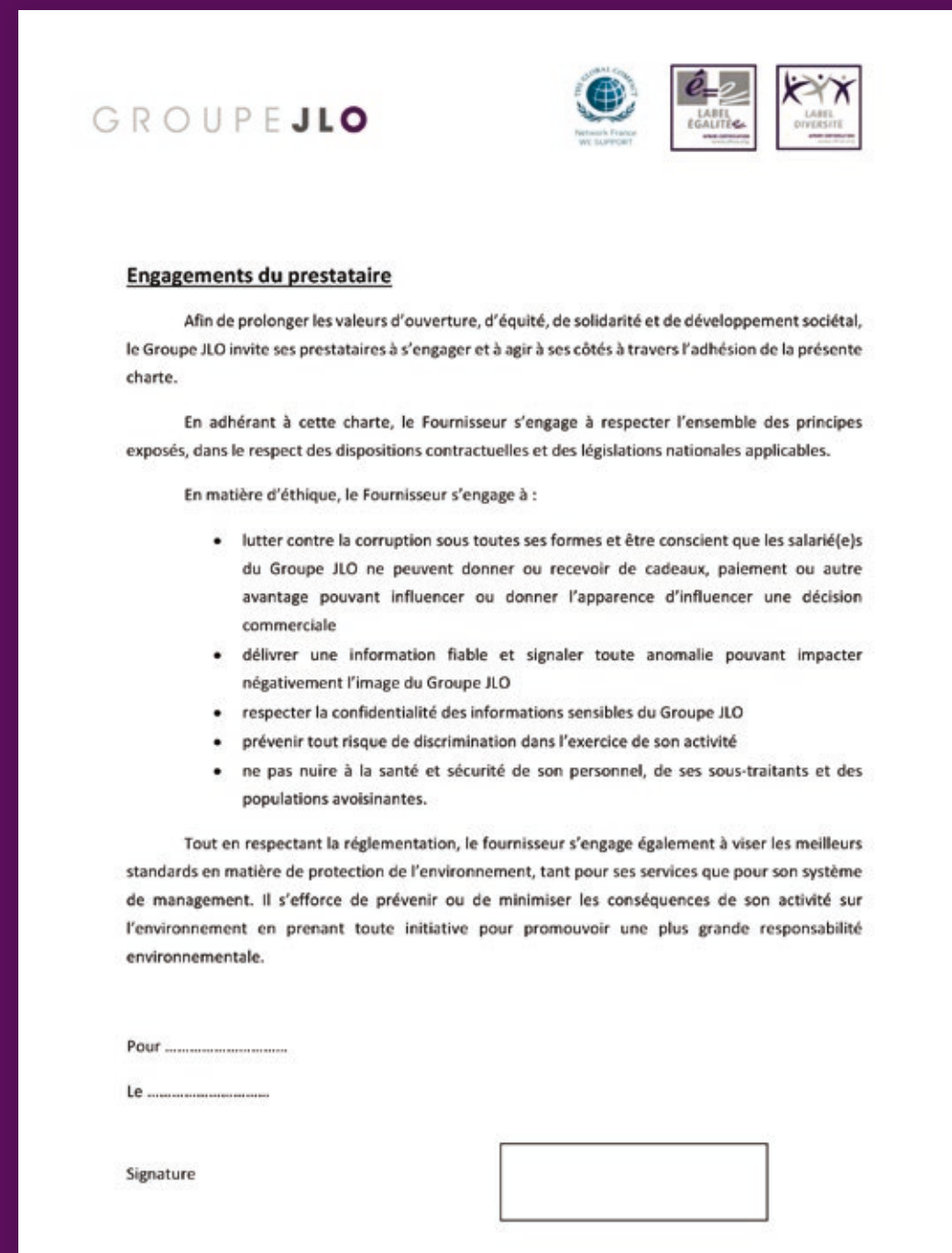
De plus, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue basée sur les normes ISO 9001 et ISO 26000, le Groupe JLO continue de mettre en œuvre des contrôles qualité et des audits internes afin de suivre la conformité de nos activités par la mise en place de nombreux systèmes de management et en particulier, un domaine d'expertise technique contrôlant les aspects liés à la Qualité, l'Hygiène, la Santé, la Sécurité et l'Environnement (QHSE).

En 2016, de nouvelles actions ont renforcé davantage la reconnaissance des pratiques professionnelles du Groupe JLO, dont notamment :

| Date | Domaine | Reconnaissance |
|----------------|--|---|
| Février 2016 | Politique Qualité  | Le référencement d'Impact Etudes auprès de l'ARACT Ile-de-France en tant que ressource dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.  |
| Juin 2016 | Politique Qualité  | La réalisation d'une nouvelle enquête de satisfaction auprès des clients du Groupe JLO : 96% de clients se sont déclarés satisfaits (ou très satisfaits) des interventions réalisées sur 2015-2016. |
| Juillet 2016 | Politique Qualité  | La mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'offre de service du SAMETH (maintien dans l'emploi). A l'issue de cette enquête, 95% des bénéficiaires se sont déclarés satisfaits (pour 308 retours par téléphone et 257 par questionnaire). |
| Juillet 2016 | Politique Qualité  | Le renouvellement de l'agrément d'expert CHSCT pour Impact Etudes. |
| Juillet 2016 | Politique Diversité et Egalité Professionnelle  | La réalisation d'Audits Internes portant sur les Labels Diversité et Egalité Professionnelle, en vue de faire progresser les pratiques du Groupe JLO. |
| Septembre 2016 | Politique Anti-corruption  | Dans le cadre de sa politique RSE et anti-corruption, le Groupe JLO a adressé une charte d'engagement à ses principaux fournisseurs et sous-traitants. |
| Octobre 2016 | Politique Diversité  | La signature de la lettre d'engagement contre le sexisme lancée par le Gouvernement. |
| Novembre 2016 | Politique Qualité  | Le référencement de JLO Conseil au réseau national d'experts en santé en entreprise lancé par Malakoff Médéric, afin de prévenir les Troubles Musculosquelettiques et les Risques Psychosociaux. |

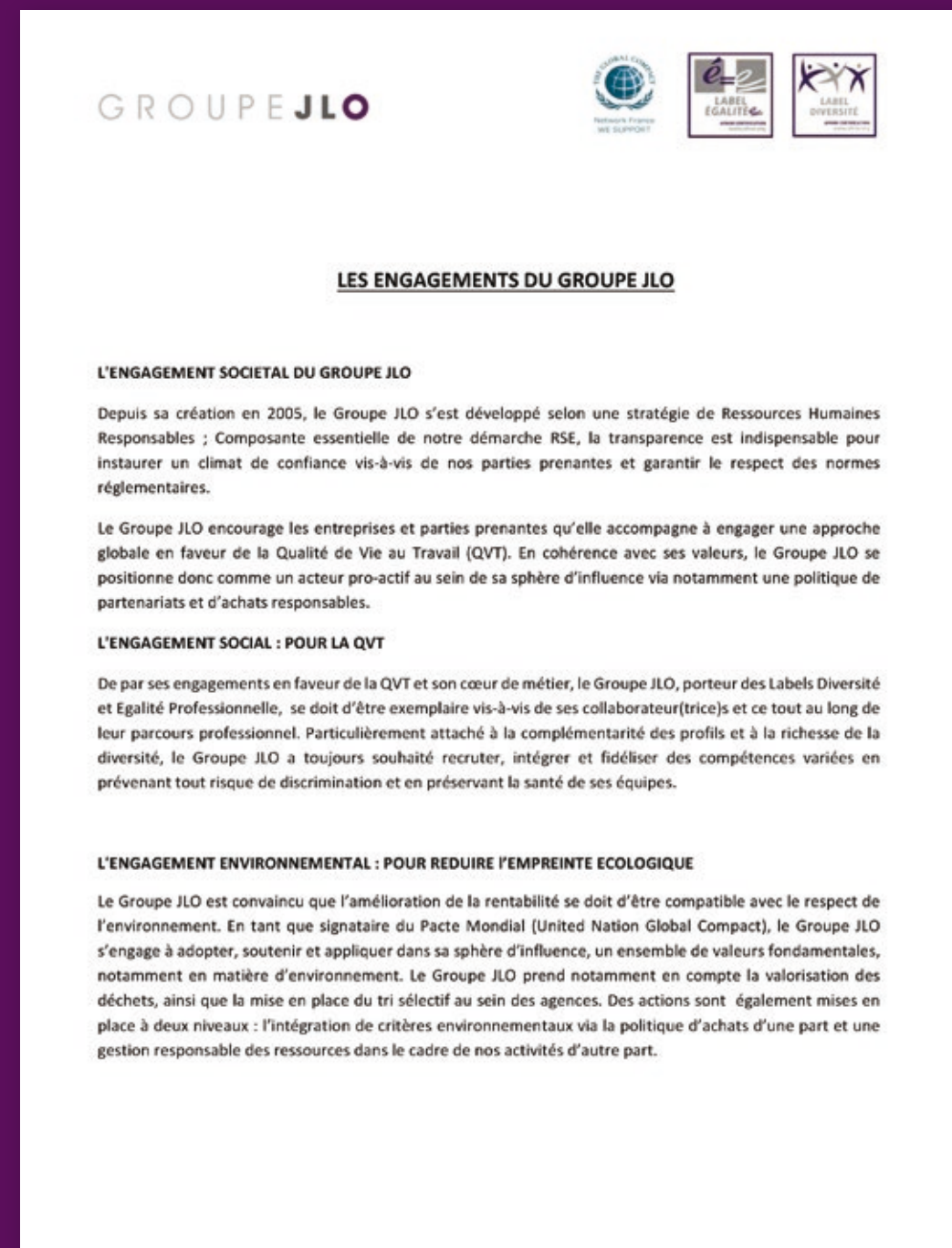
EXEMPLE D'ACTION DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION MENÉE EN 2016 :

Dans le cadre de sa politique RSE et anti-corruption, le Groupe JLO a notamment adressé en 2016 une charte RSE à ses principaux fournisseurs et sous-traitants afin de leur demander de s'engager :



En 2017, le Groupe JLO prévoit de faire évaluer ses pratiques internes via de nouveaux audits externes, dont notamment :

- La certification ISO 9001 version 2015 et l'évaluation ISO 26000 afin de consolider notre démarche RSE.
- La certification et le référencement « DATADOCK » qui visent à évaluer la qualité relative aux formations que JLO Conseil, JLO Emploi et Impact Etudes dispensent en tant qu'organismes de formation.



NOTES



| Principes Global Compact | Loi NRE | Rapport RSE Groupe JLO |
|---|---|---|
| DROITS DE L'HOMME 1 - Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et 2 - A Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme | 1/ G- Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail | 3.1.A Processus de recrutement 3.1.B Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.3.A Engagement Diversité – Politique interne 3.3.B Engagement Diversité – Egalité professionnelle 3.3.C Mesures prises en faveur des travailleurs handicapés 3.3.D Lutte contre l'homophobie 3.3.E Politique Senior 5.A Vocation sociale du Groupe 5.B Politique de partenariat responsable 5.C Politique d'achats responsables 5.D Loyauté de nos pratiques |
| DROIT DU TRAVAIL 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective | 1/ G- Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective | 3.1.D Dialogue social au sein du Groupe |
| DROIT DU TRAVAIL 4 - Eliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire 5 - L'abolition effective du travail des enfants | 1/ D- Santé et sécurité : les conditions de santé et de sécurité au travail ; le bilan des accords signés avec les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail | 3.1.B Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.1.E Baromètre QVT 3.2 Santé et sécurité au travail 5.A Vocation sociale du Groupe 5.B Politique de partenariat responsable 5.C Politique d'achats responsables 5.D Loyauté de nos pratiques |
| DROIT DU TRAVAIL 6 - Eliminer toutes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession | 1/ F- Egalité de traitement : mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, la politique de lutte contre les discriminations | 3.1.A Processus de recrutement 3.1.B Parcours du(de la) collaborateur(trice) 3.1.C Avantages sociaux 3.1.E Perception de la QVT chez JLO 3.3.A Engagement Diversité – Politique interne 3.3.B Engagement Diversité – Egalité professionnelle 3.3.C Mesures prises en faveur des travailleurs handicapés 3.3.D Lutte contre l'homophobie 3.3.E Politique Senior 5.1 Vocation sociale du Groupe 5.2 Politique de partenariats responsables 5.3 Politique d'achats responsables 5.4 Loyauté de nos pratiques |
| ENVIRONNEMENT 7 - Mettre en place des mesures de précaution face aux problèmes touchant l' environnement 8 - Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 9 - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement | 2/ A- Politique générale en matière environnementale B - Pollution et gestion des déchets C - Utilisation durable des ressources 3/ C - Sous-traitance et fournisseurs : la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux | 4.A Gestion des déchets 4.B Utilisation durable des ressources 4.C Limitation du changement climatique 4.D Protection de la biodiversité |
| 10 - Agir contre la corruption sous toutes ses formes | | 3.1.B Parcours du(de la) collaborateur(trice) 5.D Loyauté de nos pratiques |

| THÈME réglementation RSE | TITRE RAPPORT RSE JLO | INDICATEUR | ACTIONS RÉALISÉES EN 2016 | Objectif 2016 | Résultat 2014 | Résultat 2015 | Résultat 2016 | Objectif 2017 | ACTIONS 2017 PRÉVUES |
|--------------------------|---|---|---|----------------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|---|
| Social | 3.1.A - Le process de recrutement | % de CDI (au 31 décembre de chaque année) | <div>> E-Learning recrutement pour l'ensemble des collaborateur(trice)s</div> <div>> Intégration d'une clause contractuelle de non discrimination pour nouveau(elle) collaborateur(trice) + manager</div> | >= 95% | 98% | 95% | 90% | >=75% | <div>> Déploiement de 3 nouveaux modules de e-learning</div> <div>> Lettre d'engagement à la promotion de la diversité</div> |
| Social | 3.1.B - Le parcours du collaborateur, intégration | % de collaborateurs bénéficiant d'un parcours d'intégration | <div>> Intégration de 3 modules de e-learning</div> | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | <div>> Intégration de 3 modules complémentaires de e-learning</div> <div>> Présentation du kit de management</div> |
| Social | 3.1.B - Le parcours du collaborateur, formation | % de la formation imputable au plan de formation sur Masse Salariale | <div>> Nouvelles sessions de e-learning</div> <div>> Actions prioritaires 2016 : conduite Responsable</div> <div>> Réalisation de l'ensemble des entretiens professionnels</div> <div>> Validation de 2 demandes de CIF</div> | >4,53% | 4,53% | 4,61% | 2,50% | >=2,5% | <div>> 3 nouvelles sessions de e-learning</div> <div>> Validation de 2 demandes de CIF</div> |
| Social | 3.1.B - Le parcours du collaborateur, carrière | % de collaborateurs bénéficiant d'un entretien annuel | | 100% | 100% | 100% | 99% | 100% | |
| Social | 3.1.B - Le parcours du collaborateur, carrière | % de managers issus de la promotion interne | <div>> Diffusion du guide du manager</div> | 100% | 50% | 50% | 75% | 75% | <div>> Présentation du Kit du Management</div> |
| Social | 3.1.B - Le parcours du collaborateur, absentéisme | Taux d'absentéisme (salariés absents depuis plus de 6 mois exclus) | <div>> Groupe de Travail QVT intégrant les membres du CHSCT</div> | < 4% | 2,16% | 2,85% | 2,73% | < 4% | |
| Social | 3.2 - Politique Santé Sécurité | % d'accidents professionnels / effectif moyen (avec et sans arrêt) | <div>> Mise en oeuvre du Home-office 1 journée par semaine pour les itinérant, afin de limiter les déplacements</div> <div>> Réalisation de travaux sur l'agence de Paris afin d'améliorer les conditions de travail.</div> | < ou = 8% | 5% | 9% | 8% | < ou = 8% | <div>> Réalisation du 2^e baromètre QVT et suivi du plan d'actions RPS QVT.</div> <div>> Favoriser l'usage de la visio-conférence en créant des comptes visio professionnels pour chaque collaborateur(trice)s</div> <div>> Poursuite des formations relatives à la conduite responsable</div> <div>> Poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur(trice)s</div> <div>> Poursuite de l'amélioration des postes de travail des sédentaires (écrans réglables en hauteur et profondeur étendus aux commerciaux)</div> |
| Social | 3.2 - Politique Santé Sécurité | Taux de Gravité Total (TG Total) | <div>> Déploiement de la visio dans la totalité des agences pour limiter les trajets et réduire la fatigue</div> <div>> Amélioration des postes de travail des sédentaires (écrans réglables en hauteur et profondeur)</div> <div>> Organisation d'exercices évacuation incendie sur le plan national</div> <div>> Déploiement de la politique "conduite responsable" : suivi accru du bon état des véhicules, nouvelles consignes sur l'utilisation des véhicules, diffusion d'un guide, formations à la conduite responsable</div> <div>> Analyse des résultats du baromètre QVT et mise en œuvre d'un plan d'actions avec le CHSCT</div> | < 0,35 | 0,07 | 0,07 | 0,06 | < 0,3 | |
| Social | 3.3.B - Diversité, égalité professionnelle | % de recrutement d'hommes | <div>> Identification de nouveaux canaux de diffusion</div> | > 40% | 48% | 33% | 30% | > 40% | <div>> Renouvellement du Plan d'Actions</div> |
| Social | 3.3.B - Diversité, égalité professionnelle | % de personnes sensibilisées à l'égalité professionnelle | <div>> Signature de la lettre d'engagement contre le sexisme</div> <div>> Nouveaux modes de travail favorisant la conciliation des temps de vie</div> <div>> Formation des IRP</div> | > 90% | 92% | 88% | 88% | > 90% | <div>> Communication sur le renouvellement du Plan d'Actions Egalité Professionnelle</div> <div>> Intégration des engagement dans la sensibilisation du parcours d'intégration</div> |
| Social | 3.3.B - Diversité, égalité professionnelle | Répartition formation par sexe (femmes/hommes) | | Proportion identique | 81%F - 82%H | 91%F - 89%H | 83%F - 85%H | Proportion identique | |
| Social | 3.3.C - Diversité, handicap | Taux d'emploi des travailleurs handicapés | <div>> Formation des équipes au handicap psychique</div> <div>> Diagnostic Secteur Adapté</div> | > 6% | 10,59% | 10,85% | 11,54% | > 6% | <div>> E-learning maintien dans l'emploi</div> |
| Social | 3.3.E - Diversité, politique senior | % de seniors dans l'effectif | <div>> Anticipation des évolutions professionnelles via l'entretien professionnel</div> <div>> Signature du plan d'Actions Senior</div> <div>> Intégration de contrat de professionnalisation</div> | >= 15% | 15% | 16% | 22% | > /= 15% | <div>> Mise en place de binôme inter - générationnel</div> |
| Environnemental | 4.1 - Gestion des déchets | % de papier valorisé | <div>> Poursuite du tri et la valorisation des déchets, avec sensibilisation du personnel à la thématique.</div> | > 75% | 34% | 72% | 79% | > 80% | <div>> Mise en place du tri et valorisation des déchets "papier" à l'agence de Rouen</div> |
| Environnemental | 4.2 - Utilisation durable des ressources | Nombre de références de matériel / fournitures sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources | <div>> Poursuite du référencement de fournitures à partir de critères environnementaux : 83 références sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources (ordinateurs, imprimantes, fournitures...)</div> | > 50 | - | 36 | 83 | > 85 | <div>> Sélectionner encore d'avantage de références sur des critères de gestion durable des ressources.</div> |
| Environnemental | 4.2 - Utilisation durable des ressources | Litres de carburant consommé / effectif pour trajets routiers professionnels | | < 629L | 656L | 629L | 634L | < 629L | <div>> Renouvellement de la flotte par des véhicules plus performants en matière de limitation des rejets de CO2</div> <div>> Poursuite des formations relatives à la conduite responsable</div> <div>> Favoriser l'usage de la visio-conférence en créant des comptes visio professionnels pour chaque collaborateur(trice)s</div> <div>> Poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur(trice)s</div> |
| Environnemental | 4.3 - Limitation du changement | Tonnes de CO2 liés au trajet professionnel / effectif | <div>> Mise en oeuvre du Home-office 1 journée par semaine pour les itinérant, afin de limiter les déplacements</div> <div>> Déploiement de la visio dans la totalité des agences pour limiter les trajets</div> <div>> Déploiement de la politique "conduite responsable" : suivi accru du bon état des véhicules, nouvelles consignes sur l'utilisation des véhicules, diffusion d'un guide, formations à la conduite responsable</div> | < 1,62 T.CO2 | 1,69 | 1,62 | 1,63 | < 1,62 T.CO2 | |
| Environnemental | 4.4 Protection de la biodiversité | Kilogrammes de papier achetés en ramettes | <div>> Dématérialisation de certains documents avec la fonction publique (factures, dépôt d'appels d'offres par voie électronique...)</div> <div>> Poursuite de la sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnée des impression</div> | < 18kg | - | 18 kg | 14,4 kg | < 17 kg | <div>> Poursuite de la sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnée des impression</div> |
| Social | 5.2 - Politique partenariat responsable | Nombre de partenariats | <div>> Actions solidaires au sein de chaque Agence</div> | > 4 | 3 | 8 | 15 | > 4 | <div>> Participation au Challenge Inter Entreprise ACTION CONTRE LA FAIM</div> <div>> Renouvellement des actions solidaires par agence</div> <div>> Identification de nouvelles pistes de partenariat en lien avec l'offre du Groupe</div> |
| social | 5.3 - Politique d'achats responsables | Politique achat responsable | <div>> Etablissement de la Charte du fournisseur reposnable</div> <div>> Suivi des actions RSE de l'ensemble des fournisseurs</div> | > 40 000 € | 50 000 € | 37 000 € | 67 000 € | > 40 000 € | <div>> Cotation RSE de principaux fournisseurs</div> |
| Sociétal | 5.4 - Loyauté des pratiques | Taux de satisfaction des clients du Groupe JLO | <div>> Nouvelles reconnaissances concernant les champs d'intervention du Groupe JLO (référencement d'Impact Etudes par l'ARACT Ile de France sur les RPS, habilitation centres de bilans, renouvellement de l'agrément expert CHSCT pour Impact Etudes).</div> <div>> Réalisation de nouvelles enquêtes de satisfaction 2016 auprès des clients, ainsi que des bénéficiaires de maintien dans l'emploi.</div> <div>> Poursuite de la démarche ISO 9001 / ISO 26000</div> <div>> Réalisation d'audits internes suivant les principes de l'ISO 9001, ainsi que sur les Labels Diversité et Egalité Professionnelle afin d'améliorer les pratiques</div> | > 95% | - | 98% | 96% | > 95% | <div>> Certification ISO 9001 et évaluation ISO 26000 prévue en Juillet 2017</div> <div>> Habilitation de notre processus de formation par "Datadock"</div> |



GROUPE JLO

DÉVELOPPEUR DE QVT

598 Boulevard Albert Camus
69400 Villefranche-sur-Saône
Tél : 04 74 09 08 67
Mail : contact@groupe-jlo.com
www.groupe-jlo.com

