

RAPPORT

RSE 2017-2018

GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

1 • STRATÉGIE ET GOUVERNANCE DU GROUPE JLO

1.1 Notre stratégie : engagements et domaines d'actions prioritaires	05
1.2 Notre gouvernance	08

2 • UN RÉFÉRENTIEL COMMUN : LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

2.1 Le Mieux vivre ensemble	11
A - Ega Pro	12
B - Handicap	14
C - Age	15
D - Homophobie	16
E - Inclusion sociale	17
F - Dialogue social	17
2.2 Le Mieux se réaliser	18
A - Evolution professionnelle	19
B - Environnement favorable	20
2.3 Le Mieux travailler	22
A - Santé sécurité	22
B - Baromètre QVT	23
2.4 Le Mieux anticiper	24
A - La Direction Innovation	24
B - Proximité géographique stratégique	24
C - Processus créatif	25
2.5 Cellule d'écoute au cœur de la QVT	26
2.6 Communication responsable	27

3 • UN DIALOGUE ANCRÉ DANS LA QVT

3.1 Partenariats	29
3.2 Loyauté parties prenantes	31

4 • LA MAITRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

4.1 Gestion des déchets	35
4.2 Utilisation durable des ressources	37
4.3 Limitation changement climatique	38



*Plus que jamais, en tant que
Président du Groupe JLO*,
mais également en tant qu'expert
Qualité de Vie au Travail
accompagnant de nombreuses
structures privées et publiques,
je suis convaincu que la
performance sociale d'une
entreprise est fortement
contributive de la performance
économique de celle-ci.*

2017 – 2018

J'ai le plaisir de vous présenter dans le cadre de ce quatrième rapport RSE les actions que nous avons réalisées sur les champs sociaux, sociétaux et environnementaux. Nous avons fait évoluer notre support afin qu'il se nourrisse de notre **approche Qualité de Vie au Travail** et de **nos 4 piliers qui structurent nos interventions au service de nos différentes parties prenantes : les 4 M, Mieux vivre ensemble – Mieux se réaliser – Mieux travailler – Mieux anticiper.**

Je souhaite mettre en exergue deux projets majeurs dont je suis particulièrement fier :

- **La création de notre Direction de l'Innovation et des Services**, constituée d'une équipe d'experts métiers, permettant d'assurer une veille sociale, ainsi que le développement d'une offre de services innovante sur l'ensemble de nos thématiques et des services associés pour les personnes et les entreprises.

- **La mise en place de notre système de Management de la Qualité** avec l'obtention de la certification Iso 9001, le renouvellement des labels Diversité et Egalité Professionnelle et la mise en place du RGPD.

Je tiens encore une fois à remercier l'ensemble des équipes du Groupe JLO pour son implication dans ces différents projets, ainsi que tous nos clients, fournisseurs et partenaires avec lesquels nous avons développé des collaborations particulièrement qualitatives.

Ensemble, agissons pour promouvoir la Qualité de Vie au Travail dans nos organisations !

Par cette occasion nous renouvelons notre engagement à respecter et mettre en oeuvre des actions en faveur des principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

Jean-Luc ODEYER
Président Fondateur

*Le Groupe JLO et Impact Etudes, filiales au sein du même groupe, sont engagées conjointement dans les engagements R.S.E qui font l'objet de ce rapport 2017/2018

1.

STRATÉGIE ET GOUVERNANCE DU GROUPE JLO

1.1 Notre stratégie : engagements et domaines d'actions prioritaires

■ LA VOCATION DU GROUPE JLO

Œuvrer en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT) comme facteur clé de la performance individuelle et collective tant en interne, que par l'accompagnement de l'ensemble de nos parties prenantes.

■ L'ENGAGEMENT DU GROUPE JLO

Concevoir sa politique de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale comme le prolongement de son cœur de métier et piloter ses engagements en la matière avec le même sérieux et le même professionnalisme que le Groupe gère ses prestations clients.

■ NOS 5 AXES PRIORITAIRES

THEMES	AXES PRIORITAIRES	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Engagements Clients & Parties Prenantes	Porter une attention particulière dans la détection des besoins et l'analyse des demandes de nos clients, ainsi que tout au long des interventions	Taux de transformation des propositions (> 60%)
	Garantir en permanence la qualité de nos interventions clients par la mise à disposition de ressources compétentes	Taux de satisfaction clients (>95%)
	Prendre en charge et traiter en action corrective et en action préventive toute insatisfaction client	Taux de réalisation des AC/AP (>50%)
Engagements envers les collaborateurs du Groupe	Favoriser le développement des compétences de nos collaborateurs	Taux de réalisation des EAEC (100%) et Entretien Mensuel
Engagement pour la performance de l'organisation	Réduire les coûts de non qualité	Taux de production (>100%) Efficacité des Actions (AC/AP> 50%) Taux d'absentéisme (<4%)

La politique RSE du Groupe JLO

■ au-delà d'une stratégie proprement dite, s'inscrit totalement dans notre **projet d'entreprise en tant que développeur de la QVT** et porte sur trois axes principaux :

- notre **engagement social** pour des ressources humaines responsables,

- notre **engagement sociétal** par la promotion de nos engagements auprès de nos parties prenantes et le développement de partenariats responsables,

- notre **engagement environnemental** pour réduire notre empreinte écologique.

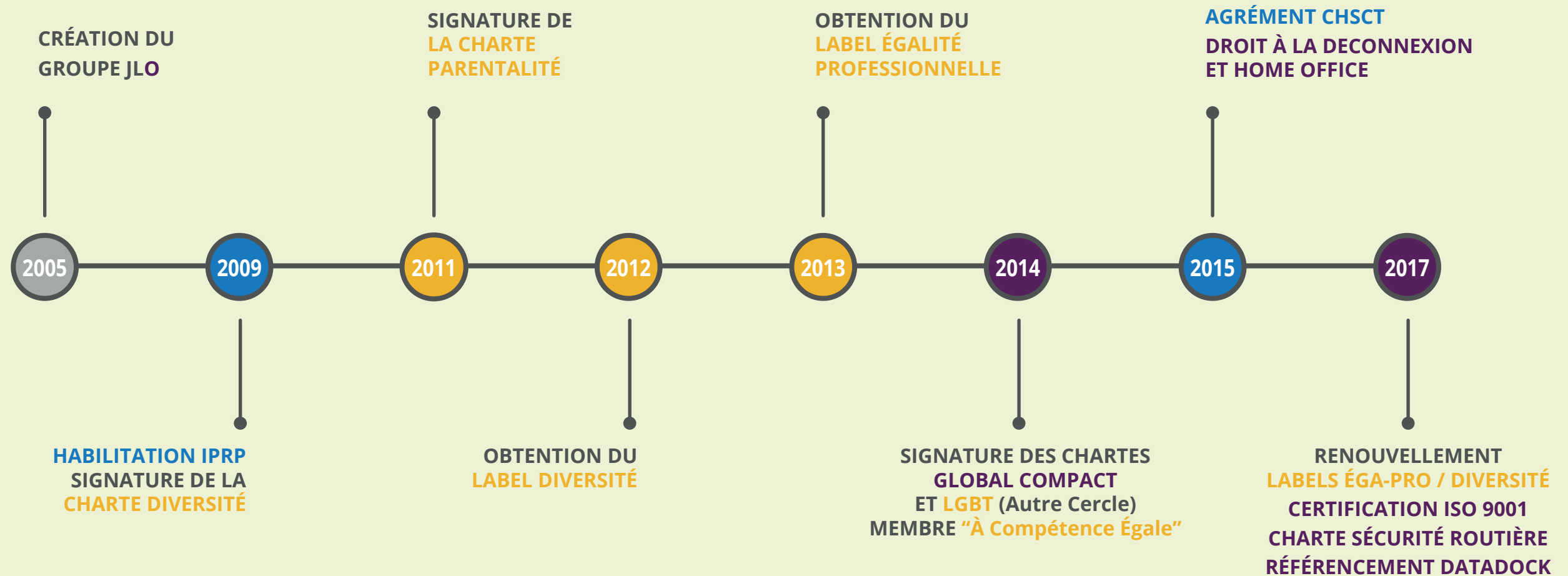
Ces engagements sont la résultante d'une démarche de structuration initiée dès 2009 par la signature de la Charte de la Diversité et qui s'est notamment concrétisée en 2017 par l'obtention de l'ISO 9001 V 2015 et le renouvellement de la double labellisation Diversité et Égalité Professionnelle.

La démarche d'amélioration continue de la politique RSE menée par le Groupe JLO est un réel levier de croissance contribuant à renforcer l'engagement des équipes, attirer de nouveaux profils, développer une offre de services innovante, favoriser des relations de confiance et responsables avec nos différentes parties prenantes.

A SAVOIR :

- > **nos collaborateurs**, par une démarche permanente d'amélioration de leur Qualité de Vie au Travail,
- > **nos clients**, par l'assurance d'une qualité de service visant à satisfaire leurs attentes tout en étant conformes aux exigences réglementaires et légales,
- > **nos fournisseurs**, par une démarche d'achats responsables.

LES ENGAGEMENTS RSE DU GROUPE JLO



1.2 Notre gouvernance

La structuration de la gouvernance du Groupe JLO permet d'impliquer directement les instances sur les questions relatives aux impacts économiques, sociaux et environnementaux.

En plus des deux dirigeants associés, chaque périmètre est piloté par un directeur ayant de larges compétences dans le pilotage d'activité.

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

■ **Le Comité de Direction**, composé de deux femmes et de deux hommes, se réunit tous les mois et a pour vocation :

- le management stratégique de la société,
- l'analyse des risques encourus par l'entreprise et leur maîtrise,
- le contrôle de la direction opérationnelle du Groupe,
- la validation des nouvelles orientations stratégiques sur proposition du Comité Stratégique (COSTRAT),
- la définition et la mise en œuvre de la politique RSE.

■ **Le Comité Stratégique**, composé des membres du Comité de Direction, de la Responsable Marketing, ainsi que des Experts Métiers, soit quatre femmes et cinq hommes se réunit semestriellement afin de :

- définir les nouvelles orientations stratégiques,
- assurer un rythme d'innovation constant pour être leader sur notre marché et se positionner comme un véritable laboratoire social,
- élaborer le business plan intégrant une démarche d'amélioration continue de notre politique RSE.

■ **Le Comité Opérationnel**, est composé de cinq femmes et trois hommes, à savoir les Responsables d'agence, la Responsable Marketing, la Secrétaire Générale et la Directrice Générale. Six de ses membres sur 8 sont issus de la promotion interne, ce qui garantit une connaissance des process du Groupe. Son objectif chaque mois est de :

- Suivre les plans d'actions correctifs pour pallier les écarts entre résultats et objectifs,
- Suivre l'ordonnancement lancement,
- Relayer la politique RSE du Groupe,
- Capitaliser sur les bonnes pratiques.

■ **Chaque Responsable d'Agence** réunit son équipe trimestriellement dans le cadre d'une réunion d'agence, moment privilégié pour échanger sur les pratiques professionnelles, créer un référentiel commun et s'approprier la démarche RSE.

Des comités paritaires et acteurs internes accompagnent également le déploiement de la politique RSE :

- Comité Diversité
- Comité Qualité
- Référents Diversité et Egalité Professionnelle

GROUPE JLO

ENGAGEMENTS

Label
Diversité

Pacte Mondial
des Nations Unies

Label Egalité
Professionnelle

Charte LGBT

ISO 9001 v2015

Instances
de Gouvernance

CODIR

COSTRAT

COMOP

Commission de Suivi Div
& Ega Pro / Référents
Diversité

Indicateurs
de suivi RSE

Parties prenantes :
• Collaborateurs
• Représentants
du personnel

Parties prenantes :
• Clients
• Sous-traitants
• Fournisseurs
• Collectivités
territoriales
• Ecoles, Universités
• Associations

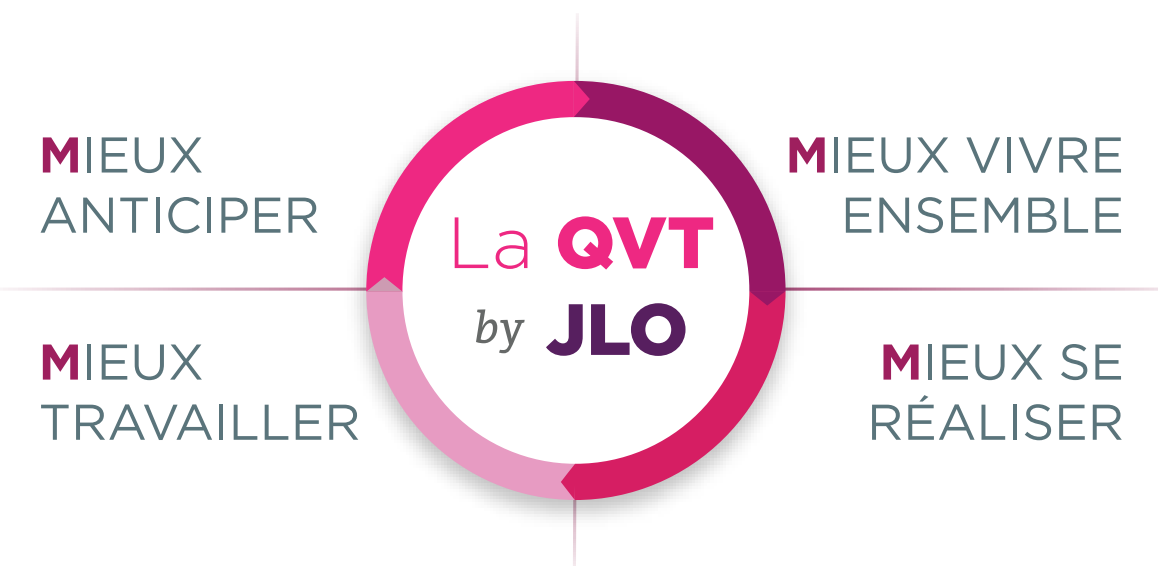
PERFORMANCE

2.

UN RÉFÉRENTIEL COMMUN LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Notre vision à la fois globale et systémique de la « QVT by JLO » traite des Ressources Humaines en transversal et au travers de leurs interactions. Cette approche s'inscrit pleinement dans une dynamique de Ressources Humaines et de pratiques managériales responsables reposant sur 4 piliers que sont :

- **Le Mieux Vivre Ensemble** : promouvoir la diversité et le dialogue social,
- **Le Mieux se Réaliser** : assurer un parcours professionnel respectueux des temps de vie,
- **Le Mieux Travailler** : garantir de bonnes conditions de travail,
- **Le Mieux Anticiper** : prévoir pour pérenniser.



Nous sommes convaincus que la QVT est une formidable opportunité de développer notre performance sociale, et par conséquent notre performance économique.

50%
de femmes au
sein du CODIR

64%
de femmes
dont **87%**
de cadres

**NOS
CHIFFRES
CLÉS**

2%

**Ecart de
rémunération F/H**

tous les écarts
de rémunération s'expliquent
par des éléments objectifs

Le Groupe JLO, qui compte
actuellement 64% de femmes,
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.

2.1 Le Mieux Vivre Ensemble

Pour nous, chacune et chacun, quelles que soient ses
particularités, doit être respecté en tant qu'individu.

Chacune et chacun doit être évalué sur la qualité de
son travail, ses compétences, ses performances, son
comportement et son investissement et sur aucun
autre critère.

Chacune et chacun doit pouvoir, s'il le souhaite,
aborder son handicap, sa religion, ses croyances, son
orientation sexuelle, dans le respect de l'autre, sans
crainte.

Parce que nous sommes convaincus que l'excellence
et la richesse des équipes dans le monde professionnel
passent par la diversité, que la multiplicité
ethnoculturelle et l'égalité femmes hommes sont
sources d'enrichissement des équipes, le Groupe JLO,
doublement labellisé Diversité-Egalité Professionnelle
par l'AFNOR, s'engage à mener des actions sur cinq
axes prioritaires.

A Agir activement pour l'Egalité Professionnelle et la lutte contre le sexisme

Cette politique est mise en œuvre dans le cadre :

- du **label Egalité Professionnelle** renouvelé en 2017,
- d'un **Plan d'actions Egalité Professionnelle** renouvelé
en avril 2017,
- de la **Charte de la Parentalité** signée en 2009.

**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

■ L'engagement en termes de lutte contre les actes
de harcèlement sexuel avec notre **dispositif interne
de prévention**,

■ La **sensibilisation** de l'ensemble des équipes aux
principes d'Egalité Professionnelle et de lutte contre
le sexisme,



FOCUS

Emilie GASQUET
Juillet 2018

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Notre Secrétaire Générale a sensibilisé
l'ensemble des managers du Groupe JLO
aux risques de comportements sexistes et
présenté le process interne mis en place en
cas d'alerte.

50% de femmes au CODIR

■ La garantie d'une mixité au sein des différents
métiers du Groupe et des instances de gouvernance,

■ La prise en compte de la parentalité au sein du
Groupe, qui concerne aussi bien les pères que les
mères. En voici les différents aspects :

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

> Information sur les droits et démarche par
le service RSE,

> Possibilité d'aménagement du temps de travail
(après avis du médecin du travail sur la base du
dossier médical),

> Autorisation d'absences rémunérées pour
assister aux examens médicaux obligatoires,

> Entretien de reprise d'activité avec le manager
afin de préparer aux mieux le retour à l'emploi,
notamment en termes d'accès à la formation.

• Organisation des réunions et sessions de formation
dans des créneaux horaires permettant la conciliation
vie privée/vie professionnelle (en privilégiant les
conférences téléphoniques et la proximité en région
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.

• Autorisation 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 budgétaire pour
l'organisation d'une fête de fin d'année au sein de
chaque agence avec la distribution de cadeaux
aux enfants et de chèques cadeaux à chaque
collaborateur en lien avec les membres du Comité
d'Entreprise.

• Aides financières pour les familles monoparentales.


L'ensemble de ces dispositifs en lien avec la parentalité
sont également accessibles aux collaborateurs LGBT.

Groupe de Travail : Ega Pro, Harcèlements, Sexisme... quels enjeux RH / QVT aujourd'hui ?

Un groupe de réflexion interne ayant pour objet d'étude « le harcèlement, l'égalité professionnelle et le sexisme » a été constitué. Les objectifs donnés à ce groupe de travail étaient notamment :

- La montée en compétences sur l'articulation des expertises Diversité - SAT,
- La montée en compétences sur l'offre JLO associée,
- L'élaboration d'un support à destination des parties prenantes,
- L'animation et la présentation du support (dans le cadre d'une matinale client ou dans d'autres situations).

Cette modalité de collaboration transverse en interne, vise la valorisation et la cohésion de nos ressources et de nos réalisations, ainsi que le développement d'une culture d'articulation de nos expertises.



FOCUS
Gilles RIOU
Juin 2018

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Tribune Parlons RH « [le dispositif] doit être pensé et rôdé pour garantir aux plaignants comme aux témoins, et aussi aux mis en cause, un traitement juste, équitable et rapide des situations ».

B Une politique handicap exemplaire



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 salariés en situation de handicap avec diffusion d'offres sur notre site lkwo.fr,
- le maintien dans l'emploi par des mesures d'aménagement de poste techniques et organisationnelles notamment à l'issue d'une reconnaissance interne,
- la sensibilisation des collaborateurs au handicap via nos modules de e-learning et les sessions d'intégration de nouveaux collaborateurs,
- une politique d'achats responsables auprès d'E.A et d'E.S.A.T.

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

C Prendre en compte la 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 des salariés appartenant à des générations variées.

En application de son plan triennal signé en 2016, le Groupe JLO met en œuvre des actions concrètes.

Engagements en faveur de la formation et insertion durable des jeunes :

- Objectifs de recrutement en CDI,
- Participation des stagiaires et alternants au parcours d'intégration,
- Mise en œuvre d'entretien de suivi,
- Développement du recours à l'alternance et aux stages,
- Parrainage de jeunes adultes en lien avec l'association Proxité,
- Mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (Home Office, accessibilité des agences en transports en commun...);

Engagements en faveur de l'emploi des salariés plus âgés :

- Objectifs de recrutement en CDI
- > En favorisant la diffusion d'offres sur des sites spécialisés ou encore via la participation à des salons.



26%
de seniors

6,5%
de stagiaires



Pour exemple, le Groupe JLO, aux côtés de l'association A Compétence Egale, a participé au Forum Emploi Seniors qui s'est déroulé le 7 mars 2018 à la Cité des Sciences et de l'Industrie à Paris.

L'ambition de ce forum réunissant l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, s'articule autour de plusieurs objectifs : favoriser le recrutement des seniors, informer les entreprises et les salariés seniors et faire évoluer les mentalités.



Une douzaine de personnes a pu bénéficier des conseils de notre équipe recrutement via des ateliers conseil.

- maintien dans l'emploi de salariés seniors via des aménagements de postes, mobilités professionnelles et/ou géographiques...,
- anticipation des évolutions professionnelles par la généralisation des entretiens professionnels,
- mise en place de binôme intergénérationnel favorisant les échanges de pratique.

D Une lutte engagée 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.

Le Groupe JLO s'engage donc à prévenir l'homophobie en s'assurant que les procédures RH ne soient pas discriminantes, mais aussi à communiquer pour faire évoluer les comportements de chacun et chacune. L'équité de traitement et 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.

Le Groupe JLO participe régulièrement à des événements organisés par l'Autre Cercle notamment :

- **le Club des signataires**, sur un rythme d'une rencontre par semestre,
- **le témoignage** à l'ouvrage « Mon employeur a fait son coming out » initié par l'association l'Autre Cercle,
- **la soirée anniversaire de l'Association l'Autre Cercle, qui s'est tenue en décembre 2017** à la Mairie de Paris, réunissant plusieurs dirigeants d'entreprises et acteurs majeurs de l'engagement LGBT.

Sur 2017-2018, dans le prolongement des engagements du Groupe en matière LGBT, une **sensibilisation** de l'ensemble des collaborateurs a été initiée à l'occasion de réunions d'agence, animée par nos Référents Diversité-Egalité Professionnelle internes.



L'ensemble des collaborateurs du Groupe JLO a été invité à participer au premier baromètre de l'Autre Cercle/IFOP qui avait pour objectif de mesurer et évaluer la perception des salariés et agents, LGBT ou non, sur l'inclusion des personnes LGBT au sein de leur organisation. Les résultats de ce baromètre, présentés lors des sessions de sensibilisation, ont fait l'objet d'une communication à l'occasion de la célébration des 20 ans de l'Autre Cercle, événement auquel le Groupe JLO a participé.

E Promouvoir l'inclusion sociale

Pour la deuxième année consécutive le Groupe JLO a reversé une partie de la taxe d'apprentissage à l'association « Nos Quartiers ont du Talent », dont la mission est de créer des passerelles et tisser des liens privilégiés entre le monde de l'entreprise et les jeunes diplômés les plus éloignés de l'emploi.

Une réflexion est en cours quant à un parrainage professionnel reposant sur des **engagements** entre un collaborateur du Groupe et un jeune diplômé. L'objectif étant de proposer un coaching personnalisé dans ses recherches d'emploi.



F Encourager le dialogue social

Le Groupe JLO est un acteur engagé en faveur des relations sociales. Nous sommes convaincus qu'un échange structuré et régulier est un levier d'amélioration de la vie en entreprise.

Les Instances Représentatives du Personnel (Délégation Unique du Personnel et CHSCT) ont toujours été sollicitées et sont parties prenantes des projets du Groupe en tant que :


- Membre de la Commission de Suivi Diversité et Egalité Professionnelle,
- Membre du Groupe de Travail du Baromètre QVT,
- Référents Diversité et Egalité Professionnelle.

N'ayant aucune expression de représentation syndicale de la part des salariés, le Groupe JLO a étendu la prévention de tout risque de discrimination sur le traitement des élus actuels et des Référents Diversité & Egalité Professionnelle (ex : suivi du taux de formation, salaire médian...)

Le Groupe JLO, via sa structure parente Impact Etudes, travaille au plus près des partenaires sociaux, au titre des prestations d'expertises CHSCT et des formations des membres des organisations syndicales.

2.2 Le Mieux se Réaliser

Le Groupe JLO a formalisé l'ensemble de ses process RH dans un objectif de politique sociale responsable et de développement du parcours collaborateur.



FOCUS
Jean-Luc ODEYER
Juin 2018

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
Lors d'un webinar interne, notre président a présenté l'analyse d'un benchmark de 26 accords QVT et la vision de la QVT by JLO à tous les collaborateurs du Groupe JLO.

Déconnexion des serveurs de 20h à 7h pour 100% des collaborateurs du Groupe

■ Favoriser la diversité des profils dès le process de recrutement

Le Groupe JLO s'attache à assurer la diversité de ses profils via une politique de canaux de diffusion très variée, un process de recrutement garantissant la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers de candidatures et un parcours d'intégration permettant de sensibiliser les nouveaux collaborateurs aux valeurs du Groupe JLO.

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration de trois jours au siège, alternant des informations administratives, des apprentissages via trois modules de e-learning, une présentation de l'ensemble de nos métiers, et une journée de formation à la Diversité et l'Egalité Professionnelle.

Pour le Groupe JLO, l'intégration est une période cruciale dans le parcours d'un salarié. Il est donc nécessaire de lui présenter un programme structuré et innovant contribuant à la fidélisation des équipes, au partage des valeurs et des engagements RSE.



A Veiller à l'évolution professionnelle de nos collaborateurs

Depuis sa création, le Groupe JLO est attaché au développement professionnel de ses collaborateurs qui contribuent à sa performance opérationnelle.

Dans un contexte d'évolution permanente, le plan stratégique du Groupe JLO porte des ambitions fortes en matière de développement et d'innovation de son offre, de qualité de service et de Qualité de Vie au Travail. Pour ce faire, le Groupe JLO s'attache à travailler sur la professionnalisation des équipes et leur montée en compétences.

Le COSTRAT qui se réunit semestriellement veille à l'adéquation entre les profils des collaborateurs et l'évolution de l'offre du Groupe JLO.

Une cartographie des compétences a été retravaillée en lien avec nos experts thématiques, les collaborateurs et leurs managers afin de proposer des parcours de formation adaptée.

La diversité des prestations du Groupe JLO et son implantation sur l'ensemble du territoire national offrent ainsi aux collaborateurs des opportunités de mobilité et d'évolution professionnelles.

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre, dont les entretiens mensuels, les entretiens professionnels, les entretiens annuels ou encore les entretiens probatoires en cas d'évolution sur un nouveau poste.



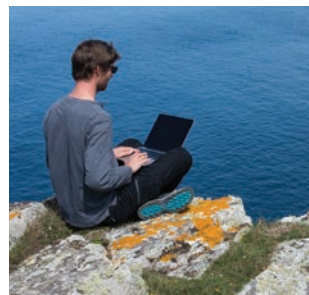
FOCUS
Elise MARIE
Évolution pro Mobilité

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
2007 : Recrutement comme consultante
2013 : Mobilité validée sur Bordeaux et prise de fonction de Responsable Activité
2013 : Élection membre de la DUP
2018 : Évolution comme resp. d'Agence et certification de médiateure pro

75% des managers issus de l'évolution interne

B Contribuer à un environnement favorable

En tant que Développeur de la Qualité de Vie au Travail, le Groupe JLO reste soucieux de créer un environnement et des conditions de travail favorables pour l'ensemble de ses collaborateurs, contribuant à une meilleure conciliation des temps de vie.



Différentes mesures ont été mises en œuvre afin de créer un environnement favorable telles que :

■ LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le Groupe JLO a pris la décision, en lien avec les membres du CHSCT, de bloquer l'utilisation de la messagerie professionnelle à la fois les soirs de semaine et le week-end.

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



■ LE HOME OFFICE

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

Chaque collaborateur est équipé d'outils permettant un accès à distance facilité via un espace de travail collaboratif.



■ VISIOCONFÉRENCE ET WEBINAR

Le Groupe JLO s'est doté d'outils de visioconférence, ainsi que d'un abonnement à une plate-forme de webinar permettant ainsi :

- la maîtrise des déplacements,
- la montée en compétences des équipes via des prises de paroles d'Experts,
- l'assurance d'un même niveau d'information auprès de l'ensemble des collaborateurs par les interventions régulières des membres du Comité de Direction.

■ LA GESTION DE L'ABSENTÉISME

Tout au long du parcours du collaborateur, sa santé peut évoluer avec son âge, son environnement professionnel, un accident de la vie...autant de facteurs pouvant nuire à son état de santé.

Afin d'accompagner les collaborateurs du Groupe à chaque étape de leur vie, un entretien de reprise d'activité est planifié à partir de 15 jours d'absence entre le manager et son collaborateur.

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

Il doit être mené avec l'objectif de mieux comprendre les problèmes vécus par le salarié et d'instaurer un meilleur dialogue. C'est l'occasion de discuter de ce qui ne va pas et de ce 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.



2015 :
2,18 %

2016 :
2,73 %

2017 :
2,46 %



FOCUS

Albine GASQUET
Premier semestre 2018

RÉGULATION DE L'ABSENTÉISME

Au cours de matinales clients sur six de nos agences, notre Directrice Générale a détaillé les enjeux RH que représentent la prévention et la régulation de l'absentéisme.

100% d'entretiens de reprise réalisés après 15 jours d'absentéisme



2.3 Le Mieux Travailler

Le Groupe JLO est engagé dans l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de ses équipes.

A La politique Santé et Sécurité



Absence de maladie professionnelle

La protection physique et mentale des salariés du Groupe JLO fait partie intégrante de la politique RSE. L'année 2017 a notamment été marquée par plusieurs actions phares sur cette thématique, dont :

- la mise en place d'actions significatives sur la prévention du risque routier, notamment :
 - la création de comptes skype et d'un groupe de discussion afin de poursuivre le développement de l'utilisation de la visio-conférence,
 - la formation au coaching routier et des modules de e-learning,
 - l'ouverture de nouvelles agences pour limiter les déplacements régionaux.
- le renforcement de dotation de matériel bureautique visant à une meilleure ergonomie : nouveaux sièges ergonomiques pour le mobilier, double écran et/ou bras articulés pour le matériel informatique ... ,
- le réaménagement d'agences afin d'améliorer les conditions de travail,
- l'encouragement des salariés à s'impliquer dans des opérations à caractère sportif : *Challenge contre la Faim 2017 et 2018 mené au niveau national, Marathon du Beaujolais 2017, ...*



B Lancement du baromètre QVT

Le Groupe JLO, qui se veut un véritable laboratoire social, s'est associé à la startup HPI afin de proposer une nouvelle offre « **SpeakUP with JLO** » qui croise des outils digitaux et un accompagnement conseil experts, et cela afin d'apporter une solution inédite dans un monde du travail en profonde mutation.

Cette démarche propose une évaluation progressive de la Qualité de Vie au Travail en alternant des phases d'évaluation, via des questionnaires flash par thématique, (Diversité/Egalité Professionnelle, Sens du travail, Environnement et Conditions de Travail) et des phases d'élaboration de préconisations et de co-construction d'actions.

L'identification des thèmes à traiter et le déploiement de cet outil est assuré par un Comité de Pilotage Paritaire.

■ LE RÔLE DU COPIL :

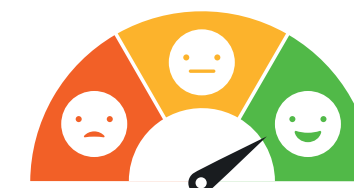
- piloter, coordonner et assurer la mise en œuvre de la démarche,
- arbitrer et décider sur le plan opérationnel,
- jouer un rôle d'interface avec les acteurs clés internes.

■ L'AMBITION DU COPIL :

- élaborer un consensus autour du diagnostic,
- dans le cadre d'une démarche paritaire, porter l'engagement de l'entreprise en faveur de la QVT,
- co-construire, mettre en œuvre et suivre un plan d'actions en faveur de la QVT.



CE NOUVEAU SUPPORT D'ENQUÊTE INTERNE, PERMET DE PRENDRE RÉELLEMENT LE POULS DE NOTRE ORGANISATION À L'AIDE DE QUESTIONNAIRES FLASH, ENGAGEANT EN MOINS DE 3 MINUTES CHAQUE SEMAINE.



2.4 Le Mieux Anticiper

A Evolution de l'organisation : création de la Direction Innovation

Afin d'être identifié comme un acteur majeur et innovant sur le marché de la Qualité de Vie Travail, le Groupe JLO a créé sa Direction de l'Innovation et des Services.

Ces enjeux se traduisent par notamment la mise en œuvre d'une nouvelle organisation et le positionnement d'experts activité ayant pour missions :

- la veille concurrentielle (concurrents, offres, prix),
- le positionnement marché,
- la définition de l'offre de services,
- les rendez-vous commerciaux stratégiques,
- le pilotage de projet, des missions stratégiques ou de la réalisation de nouvelles offres de services,
- le travail en lien avec les équipes commerciales et marketing (Grands Comptes, Responsables d'agence)
- l'animation technique et le partage de pratiques.

Les équipes de la Direction Innovation travaillent à la montée en compétences des équipes opérationnelles en lien avec le Secrétariat Général afin d'impulser une réelle dynamique de travail en mode projet.

En appui de cette démarche, l'ensemble des managers du Groupe JLO ont suivi un cycle de formation au pilotage de projet sur une première période de 2 cycles de 2 jours. L'objectif étant d'outiller nos équipes tant dans le pilotage de leur mission clients que dans le développement d'un management agile.



La stratégie de développement du Groupe JLO 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 : telles, les CARSAT, les CPAM, les DIRECCTE, les SST, les délégations régionales Agefiph, les ARACT, ...

Afin de répondre aux évolutions du marché et de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, le Groupe JLO compte désormais 13 implantations au sein desquelles des améliorations (travaux, déménagement...) sont apportées régulièrement afin de créer un environnement de travail favorable.



C Processus créatif : workshop et séances d'idéation

Chaque année le Groupe JLO regroupe l'ensemble de ses collaborateurs pour un séminaire dans un lieu atypique. La journée est rythmée par une matinée en plénière au cours de laquelle l'ensemble des équipes est amené à réfléchir collectivement sur des thématiques traitant de l'organisation et des orientations prises par le Groupe.

Ces ateliers mettent ainsi en dynamique le collectif dans le but de faire émerger des idées et des solutions pour résoudre un problème donné en phase avec la stratégie.

Nous croyons en l'efficacité des *workshops collaboratifs* pour aiguïser la créativité de chacun et aboutir à des idées et à des stratégies innovantes.

FOCUS

ATELIERS DU SÉMINAIRE 2018

Les collaborateurs du Groupe JLO ont réfléchi lors d'ateliers d'idéation aux solutions pouvant être apportées pour mieux servir nos clients.

2.5 Une cellule d'écoute au cœur de notre démarche QVT

Cette cellule d'écoute, dont la responsabilité incombe à nos deux référents Diversité - Egalité Professionnelle, a vocation à recueillir les plaintes ou dysfonctionnements, et à traiter les réclamations internes portant sur des discriminations et/ou actes de harcèlement moral/sexuel supposés ou avérés.

Cette cellule est également accessible à l'ensemble des candidats postulant aux offres mises en ligne par le Groupe. Toute réponse apportée par un recruteur fait mention de l'existence de cette cellule via sa signature mail, ainsi que par la remise d'un livret candidat.

Sont mis en place une formalisation de l'enregistrement des plaintes, ainsi qu'un process de traitement.

Les référents s'engagent à préserver strictement l'anonymat de l'intéressé tant qu'il ne donne pas expressément son accord de lever celui-ci.



FOCUS
François BÉNARD
Juin 2018

CELLULE D'ÉCOUTE ET NON-DISCRIMINATION :

Au cours d'une intervention sur BFM Business dans le club media RH, notre référent interne Diversité et Ega Pro a présenté notre capacité à sensibiliser et former sur la non-discrimination à l'embauche.

Taux d'emploi handicap : 12,66%

LA CELLULE D'ÉCOUTE À DISPOSITION DES CANDIDAT(E)S

Dans le cadre de notre engagement en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations, une cellule d'écoute a été mise en place pour traiter les réclamations portant sur des discriminations supposées ou avérées durant le processus de recrutement.

COMMENT CONTACTER NOTRE CELLULE D'ÉCOUTE ?

Mail

xxxxxxxxxxx@xxxxx.com

Tél.

07 00 00 00 00



2.6 Une communication responsable

L'ensemble des collaborateurs est informé de la façon la plus rapide et la plus transparente des orientations prises en termes de stratégie et de pilotage opérationnel du Groupe.

L'information est soit « poussée » par mail, par les réunions d'agence et d'activité, lors du séminaire, ou via des webinars internes ; soit disponible sur l'intranet, le sharepoint, le site web du Groupe et les comptes réseaux sociaux.

Des rituels de communication sont instaurés et planifiés dans l'année : JLO Flash, JLO Actu, Fil l'Actu.

Les questions des collaborateurs peuvent s'exprimer directement par mail ou lors des réunions d'information.

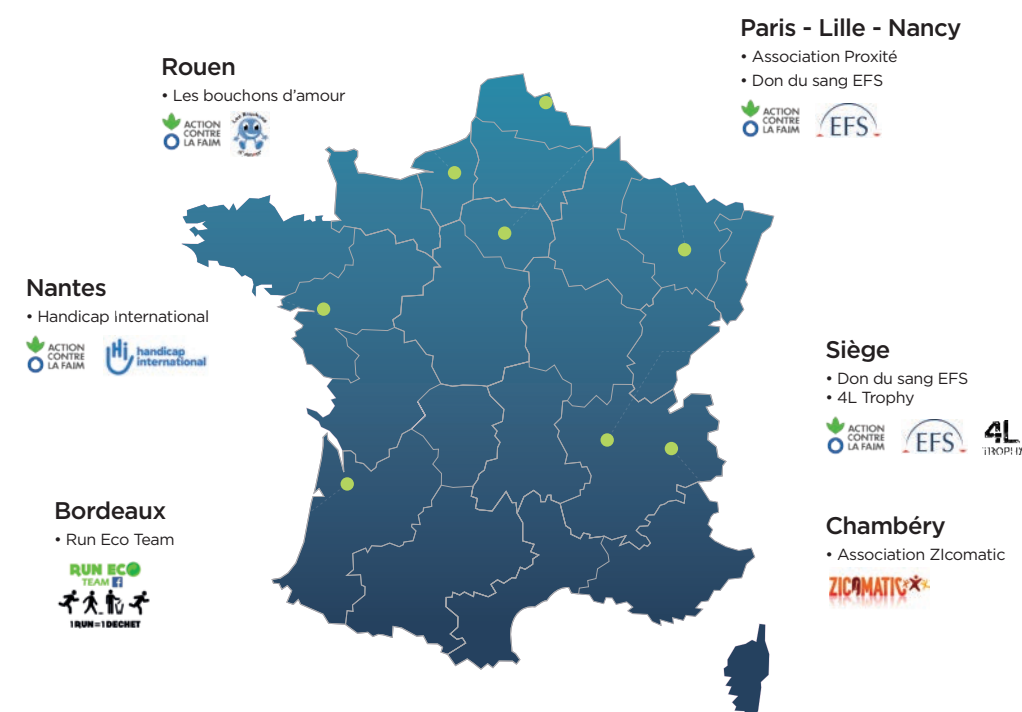
3.

UN DIALOGUE ANCRÉ DANS LA QVT

3.1 Des partenariats responsables

Le Groupe JLO s'investit auprès de partenaires locaux et nationaux afin de faire avancer les démarches et les réflexions en faveur de la QVT.

Les équipes soutiennent donc des initiatives solidaires en lien avec l'inclusion sociale, le handicap, l'état de santé ou encore l'environnement.



Le challenge Action Contre la Faim réunit chaque année nos collaborateurs autour d'une cause commune pour lutter contre la faim dans le monde.

Au-delà de partenariats solidaires, le Groupe JLO développe des partenariats en lien avec ses expertises :

■ A Compétence Egale

Le Groupe JLO, est membre de « A Compétence Egale ». Cette association a pour objet d'assurer la promotion de l'égalité des chances 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.

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.



FOCUS
Jérôme BOUCHET

**INTERVENTION IAE
UNIVERSITÉ LYON 3**

Notre Directeur de l'Innovation et des Services intervient sur les thématiques du télétravail, de la déconnexion, des espaces de travail et plus largement sur les dispositifs d'intervention en matière de prévention des RPS et d'amélioration de la QVT.

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

■ Participation au SEA – CHSCT : un syndicat professionnel des cabinets experts CHSCT

Réunissant environ 80% de l'activité des expertises CHSCT réalisées et une grande diversité de cabinets, le SEA-CHSCT (Syndicat des Experts Agréés des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est représentatif de la profession.

Stéphane Roose – Directeur Associé du Groupe JLO est le trésorier du SEA. Il s'agit de valoriser une activité d'expertise indépendante, au service des représentants du personnel sur les questions de santé au travail et de conditions de travail. Comme le souligne un rapport au Ministre du travail, le CHSCT fait œuvre de son intérêt dans le dialogue social et la prise en compte de la santé.

■ Des partenariats avec l'Université Lyon 3

- Intervention en DU QVT de Jérôme Bouchet
- Partenaire des Trophées des Diversités en entreprise

■ Des clubs de réflexion / journée thématiques

- Le club LGBT
- La FIRPS
- Les journées de Bordeaux

■ Partenariat avec les Victoires du Capital Humain






- Participation au jury
- Conférence pour partager les meilleures pratiques en termes de politique RH et QVT

3.2 Loyauté avec nos parties prenantes







Les collaborateurs du Groupe JLO sont sensibilisés à la thématique de loyauté des pratiques et ce, dès leur intégration au sein de l'entreprise notamment au travers des chartes internes « de déontologie » et « du management ».

Le Groupe JLO s'inscrit également depuis sa création dans une démarche de transparence visant à faire contrôler et reconnaître ses pratiques professionnelles. Ainsi, les années 2017 - 2018 ont notamment été marquées par les événements suivants :

Démarche Qualité et Data Protection, gage du professionnalisme interne

Date	Partie Prenante concernée	Domaine	Reconnaissance
Janvier 2017	Clients	 Professionalisme des pratiques : Reconnaissance / Qualification des intervenant sur le domaine de la QVT	Obtention de 2 nouveaux Diplômes Universitaires en Qualité de Vie au Travail et Santé pour 2 consultants seniors.
Mai 2017	Clients	 Professionalisme des pratiques : reconnaissance en tant qu'organisme de formation	Le Groupe JLO et Impact Etudes obtiennent le référencement auprès du Datadock qui évalue la conformité des organismes de formation aux critères qualité définis par la loi (décret 2015-790).
Juillet 2017	Clients	 Professionalisme des pratiques : Reconnaissance / Qualification des intervenants sur le domaine de l'ergonomie	Obtention d'un nouveau certificat d'Ergonome Européen portant à 8 le nombre d'Ergonomes Européens au sein du Groupe.
Aout 2017	Clients	 Professionalisme des pratiques : Qualité et satisfaction clients	Le Groupe JLO et Impact Etudes, premier cabinet conseil intervenant sur champ de la QVT obtenant la norme ISO 9001 v2015.
Septembre 2017	Clients	 Professionalisme des pratiques : Qualité et Satisfaction Clients	La réalisation d'une nouvelle enquête de satisfaction auprès des clients du Groupe JLO : 97% de clients se sont déclarés satisfaits (ou très satisfaits) des interventions réalisées sur 2016-2017.

Septembre 2017	Clients	 	Professionalisme des pratiques : Reconnaissance des pratiques sur le domaine de la Diversité et Égalité Professionnelle	Renouvellement du double label AFNOR - Diversité et Égalité Professionnelle.
Octobre 2017	Clients		Professionalisme des pratiques : Reconnaissance des intervenants sur le domaine de la Santé au Travail	Le Groupe JLO a obtenu l'habilitation IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) auprès de la DIRECCTE.
Novembre 2017	Clients		Insertion des personnes en situation de Handicap	Organisation de nombreux ateliers de sensibilisation sur la thématique du Handicap à l'occasion de la SEEPH 2017 (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) pour le compte de nos clients.
Février 2017	Clients	Professionalisme des pratiques : Reconnaissance des pratiques RH, RPS et QVT 		Référencement 2018 du Groupe JLO par le guide annuaire « décideurs magazine » évalué : « Forte Notoriété » en tant que cabinet de conseil en RH « Excellent » en tant que Cabinet de conseil Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail.
Mai 2018	Clients		Professionalisme des pratiques : Protection des données individuelles	Nomination d'un délégué à la protection des données (DPO) et mise en œuvre de nouveaux dispositifs sur la RGPD (Réglementation Relative à la Protection des Données) destinés à protéger les données individuelles traitées dans le cadre de nos activités. Dans le cadre de ce projet, le Groupe a été accompagné par le cabinet FIDAL, Labelisé par la CNIL.
Juin 2017	Partenaires, Associations	Prévention des discriminations 		Participation à la Semaine A Compétence Égale organisée par notre partenaire pour donner des conseils personnalisés à des personnes en recherche d'emploi éloignées du travail.
Juin 2017	Partenaires, Associations	Prévention des discriminations 		Participation au Salon Employeur et Handicap à Nantes organisé par l'AGEFIPH Pays de la Loire, la DIRECCTE et le MEDEF44 afin de présenter l'offre ALTHER aux employeurs de la région.

Octobre 2017	Partenaires, Associations	Prévention des discriminations 	Participation par les salariés du Groupe à l'enquête IFOP lancée par notre partenaire l'autre Cercle sur l'inclusion des salariés LGBT.
Octobre 2017	Partenaires, Associations	Qualité de Vie au Travail 	Organisation de matinales sur Lyon et Paris à destination de différents acteurs RH avec notre partenaire CWA sur le « télétravail et déconnexion », à la suite des ordonnances « Macron ».
Mars 2017	Partenaires, Associations	Prévention des discriminations 	Organisation d'atelier-conseil sur les techniques de recherche d'emploi avec notre partenaire « A Compétence Égale » au Forum des Seniors organisé à Paris afin d'informer les entreprises, favoriser le recrutement des seniors et faire évoluer les mentalités.
Avril 2017	Partenaires, Associations	Prévention de l'absentéisme 	Organisation de matinales sur Paris, Lyon, Bordeaux, Rouen à destination de différents acteurs RH avec notre partenaire CWA sur la Prévention et la Régulation de l'absentéisme, suivies de l'organisation d'un Webinar.
Mars 2017	Partenaires, Associations	Prévention du Harcèlement Sexuel 	Organisation d'une matinale sur Paris à destination de différents acteurs RH avec notre partenaire CWA sur les Enjeux RH sur la prévention du Sexisme et Harcèlement Sexuel.
Mars 2017	Bénéficiaires de nos prestations	Professionalisme des pratiques : Qualité et Satisfaction des bénéficiaires 	La mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'offre de services du SAMETH (maintien dans l'emploi). A l'issue de cette enquête, 97% de référents entreprise et 94% des bénéficiaires recommandent le Groupe (nombre de répondants : 72 référents, 89 salariés).

Le référencement auprès du Datadock, l'obtention de la certification ISO 9001 et la mise en œuvre de la réglementation relative à la protection des données individuelles sont autant d'actions phares sur les années 2017 et 2018, permettant au Groupe JLO de donner à ses clients et parties prenantes de vrais gages de transparence et de loyauté par rapport aux pratiques métiers.

4.

LA MAITRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Conscient de la globalité
des enjeux en matière
de développement durable,
le Groupe s'engage également
à poursuivre des actions
destinées à prévenir ses impacts
environnementaux.



4.1 Gestion des déchets

■ CHIFFRES CLÉS :

L'année 2017 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 2017.

Grâce à cette action, le Groupe JLO a ainsi valorisé environ 2523 kg de papier en 2017 (soit 88% de ses déchets papier).

Converti en bénéfice environnemental*, ce geste équivaut à :

- sauvegarder 42 arbres, 252 m³ d'eau, 2520 litres de pétrole
- ne pas rejeter dans l'environnement 6,3 tonnes de CO² et 37,6 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-t-il désormais à trouver des filières de réutilisation ou recyclage du matériel.



4.2 Utilisation durable des ressources

■ CHIFFRES CLÉS :

- 77 produits sélectionnés sur des critères « éco-responsables »
- -42% de papier utilisé par personnes en 1 an (8,4 kg de papier utilisé par personne en 2017).

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

- en intégrant des critères environnementaux via la politique d'achats,
- en poursuivant le référencement de fournitures à partir de critères environnementaux : 77 références sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources (ordinateurs, imprimantes, fournitures...).
- en menant des actions de sensibilisation auprès de ses équipes pour préserver les ressources papier, électricité...
- en gérant de manière responsable les ressources dans le cadre des activités du Groupe.



4.3 Limitation du changement climatique

■ CHIFFRES CLÉS :

- -11% d'émissions de CO² par personne en 3 ans (1.44 tonne de CO² par personne)
- -12% de consommation de carburant en 1 an (70 litres économisés par personne par rapport à 2016)

En 2017, les émissions de CO² liées aux trajets professionnels ont représenté 160 Tonnes de CO² pour environ 1,52 millions de kilomètres parcourus.

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 de véhicules.

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 du Havre qui crée plus de proximité avec les clients régionaux et limite les déplacements,
- la mise en œuvre du Home-office, une journée par semaine pour les itinérants, afin de limiter les déplacements,
- la sélection de nouveaux véhicules hybrides avec un 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...).



Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce rapport. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.



Principes Global Compact	Loi NRE	Rapport RSE Groupe JLO
DROITS DE L'HOMME 1 - Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence 2 - Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme	2/A Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ; respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ; élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; élimination du travail forcé ou obligatoire ; abolition effective du travail des enfants ;	1.1 Nos engagements et domaines d'actions prioritaires 1.2 Notre organisation 2.1 Mieux vivre ensemble 2.1 A Egalité Professionnelle et lutte contre le sexisme 2.1 B Politique Handicap 2.1 C Gestion des âges 2.1 D Lutte contre l'homophobie 2.1 E Inclusion sociale 2.1 F Relations sociales
DROIT DU TRAVAIL 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de la négociation collective		
DROIT DU TRAVAIL 4 - Eliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire 5 - Abolir le travail des enfants	1/C Santé et sécurité : les conditions de santé et de sécurité au travail ; les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	2.3 A La politique Santé et sécurité 2.3 B Lancement du baromètre QVT
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	2.1 A Egalité Professionnelle et lutte contre le sexisme 2.1 B Politique Handicap 2.1 C Gestion des âges 2.1 D Lutte contre l'homophobie 2.1 E Inclusion sociale 3.1 Des partenariats Responsables
ENVIRONNEMENT 7 - Mettre en place des mesures de précautions 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 l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ; - les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ; - le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours 2/B les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ; la prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses - la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ; - la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ; la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; l'utilisation des sols 3/B la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ; la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	4.1 Gestion des déchets 4.2 Utilisation durable des ressources 4.3 Limitation du changement climatique
10 - Agir contre la corruption sous toutes ses formes	B Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption ;	3.2 Loyauté avec nos parties prenantes

THÈME réglementation RSE	TITRE RAPPORT RSE GROUPE JLO	INDICATEUR	ACTIONS QUI ETAIENT PREVUES EN 2017	ACTIONS REALISEES EN 2017/2018	Objectif 2017	Résultat 2015	Résultat 2016	Résultat 2017	Objectif 2018	ACTIONS 2018/2019
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% de CDI (au 31 décembre de chaque année)	- Déploiement de 3 nouveaux modules de e-learning - Lettre d'engagement à la promotion de la diversité	- Déploiement du module "Recruter sans discriminer" et Maintien dans l'emploi une personne en situation de handicap - Evolution des contrats de travail intégrant une clause d'engagement à la promotion de la diversité et lutte contre les discriminations	>/=75%	95%	90%	92%	>/=75%	Evolution des grilles d'entretien de recrutement
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% de collaborateurs bénéficiant d'un parcours d'intégration	- Intégration de 3 modules complémentaires de e-learning - Présentation du kit de management	- Intégration du module "Recruter sans discriminer" et Maintien dans l'emploi une personne en situation de handicap - Présentation du kit management"	100%	100%	100%	100%	96%	Evolution du parcours d'intégration
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% de la formation imputable au plan de formation sur Masse Salariale	- 3 nouvelles sessions de e-learning - Validation de 2 demandes de CIF		>/=2,5%	4,61%	2,50%	2,50%	>/=2,5%	Identification de parcours de formation en lien avec les experts métier
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% de collaborateurs bénéficiant d'un entretien annuel			100%	100%	99%	98%	100%	Lancement de la seconde campagne d'entretiens professionnels
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% de managers issus de la promotion interne	Présentation du Kit du Management	Présentation du Kit du Management	75%	50%	75%	75%	75%	Accompagnement du manager dans sa prise de fonction
Social	2.2 Le mieux se réaliser	Taux d'absentéisme (salariés absents depuis plus de 6 mois exclus)			< 4%	2,85%	2,73%	2,46%	< 4%	Réflexion quant à l'évolution du process de reprise et d'accompagnement en cas d'absence > 2 mois
Social	2.2 Le mieux se réaliser	% d'accidents professionnels / effectif moyen (avec et sans arrêt)			< ou = 8%	9%	9%	9%	< ou = 8%	
Social	2.3 Le mieux travailler	Taux de Gravité Total (TG Total)	- Réalisation du 2 ^e baromètre QVT et suivi du plan d'actions QVT/RPS - Favoriser l'usage de la visio-conférence en créant des comptes visio professionnels pour chaque collaborateur - Poursuite des formations relatives à la conduite responsable - Poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur - Poursuite de l'amélioration des postes de travail des sédentaires (écrans réglables en hauteur et profondeur étendus aux commerciaux)	1/ Mise en œuvre d'actions visant à limiter les déplacements ou réduire le risque routier : - Signature de la charte de prévention du risque routier - Finalisation des formations au coaching routier - Création de comptes skype et d'un groupe de discussion - Ouverture de l'agence du Havre - Location de places de parking au centre de ville de Lyon afin de limiter les aller/ retour avec l'agence de Villefranche 2/ Ergonomie : installations de seconds écran et / ou bras articulés sur les postes informatiques 3/ Réaménagement des locaux de Paris 4/ Formation de nouveaux secouristes du travail 5/ Promotion d'actions sportives à destination des salariés	< 0,3	0,07	0,06	0,19	< 0,3	- QVT / RPS : Réalisation du nouveau baromètre QVT 2018 associé à un plan d'actions - Risque incendie : campagne de recyclage des formations à la manipulation extincteurs - évacuation incendie - Risque électrique : passage d'habilitation électrique - Secourisme : formation de nouveaux secouristes
Social	2.1 Le mieux vivre ensemble	% de recrutement d'hommes	Renouvellement du Plan d'Actions	Renouvellement du Plan d'Actions Egalité Professionnelle Renouvellement du Label Egalité Professionnelle	> 40%	33%	30%	33%	> 40%	
Social	2.1 Le mieux vivre ensemble	% de personnes sensibilisées à l'égalité professionnelle	- Communication sur le renouvellement du Plan d'Actions Egalité Professionnelle - Intégration des engagements dans la sensibilisation du parcours d'intégration	- Communication sur le renouvellement du Plan d'Actions Egalité Professionnelle - Intégration des engagement dans la sensibilisation du parcours d'intégration	> 90%	88%	88%	82%	> 90%	Intervention en Réunion Manager sur la thématique de "Lutte contre le sexisme" et process d'alerte en interne
Social	2.1 Le mieux vivre ensemble	Répartition formation par sexe (femmes/hommes)			Proportion identique	91%F - 89%H	83%F - 85%H	68%F - 82%H	Proportion identique	
Social	2.1 Le mieux vivre ensemble	Taux d'emploi des travailleurs handicapés	E-learning maintien dans l'emploi		> 6%	10,85%	11,54%	12,33%	> 6%	
Social	2.1 Le mieux vivre ensemble	% de seniors dans l'effectif	Mise en place de binôme inter - générationnel		> /= 15%	16%	22%	26%	> /= 15%	Lancement de la 2 nd e campagne d'entretiens professionnels - 2 ^{ne} partie de carrière
Environnemental	4.1 Gestion des déchets	% de papier valorisé	Mise en place du tri et valorisation des déchets "papier" à l'agence de Rouen.	Mise en place du tri et valorisation des déchets "papier" à l'agence de Rouen.	> 80%	72%	79%	88%	> 85%	Mise en place du tri et valorisation des déchets "papier" au sein des nouvelles agences de Rouen / Le Havre
Environnemental	4.2 Utilisation durable des ressources	Nombre de références de matériel / fournitures sélectionnées sur des critères de gestion durable des ressources	Sélectionner encore d'avantage de références sur des critères de gestion durable des ressources.	- Renouvellement de matériels en lien avec nos critères de sélections : nouveaux postes informatiques et imprimantes sélectionnés suivant des critères de performance énergétique...	> 85	36	83	95	> 85	Sélectionner encore d'avantage de références sur des critères de gestion durable des ressources.
Environnemental	4.3 Limitation changement climatique	Litres de carburant consommés / effectifs pour trajets routiers professionnels	- Renouvellement de la flotte par des véhicules plus performants en matière de limitation des rejets de CO². - Poursuite des formations relatives à la conduite responsable	- Renouvellement de la flotte par des véhicules plus performants en matière de limitation des rejets de CO² - Test sur passage en véhicule hybride	< 629L	629L	634L	560L	< 600L	
Environnemental	4.3 Limitation changement climatique	Tonnes de CO² liés au trajet professionnel / effectif	- Favoriser l'usage de la visio-conférence en créant des comptes visio professionnels pour chaque collaborateur. - Poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur.	- Poursuite des formations relatives à la conduite responsable - Favoriser l'usage de la visio-conférence en créant des comptes visio professionnels pour chaque collaborateur - Poursuite du maillage territorial en ouvrant de nouvelles agences afin de notamment réduire les déplacements routiers et la fatigue des collaborateur	< 1,62 T.CO²	1,62	1,63	1,44	< 1,60 T.CO²	Remplacement d'une partie du parc par des véhicules hybrides
Environnemental	4.3 Limitation changement climatique	Kilogrammes de papier achetés en ramettes	Poursuite de la sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnée des impressions.	Poursuite de la sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnée des impressions	< 17 kg	18 kg	14,4 kg	8,4 kg	< 15 kg	Poursuite de la sensibilisation du personnel sur une utilisation raisonnée des impressions
Social	3.1 Partenariats	Nombre de partenariats	- Participation au Challenge Inter Entreprise ACTION CONTRE LA FAIM - Renouvellement des actions solidaires par agence - Identification de nouvelles pistes de partenariat en lien avec l'offre du Groupe		> 4	8	15	15	> 4	Renouvellement des partenariats Responsables
Social	4.2 Utilisation durable des ressources	Politique achat responsable	Cotation RSE de principaux fournisseurs		> 40 000€	37 000 €	67 000	20 304	> 30 000 €	Recourir au réseau GESAT dans le cadre de la politique fournisseur
Sociétal	3.2 Loyauté parties prenantes	Taux de satisfaction des clients du Groupe JLO	- Certification ISO 9001 et évaluation ISO 26000 prévue en Juillet 2017 - Habilitation de notre processus de formation par "Datadock"	- Obtention de la certification ISO 9001 en Juillet 2017 - Habilitation du processus de formation par le "Datadock"	> 95%	98%	96%	97%	> 95%	Mise en place de la démarche associée à la protection des données (RGPD)



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

