

# **RAPPORT RSE**

2018



# SOMMAIRE

- 4 Le groupe Menway
  - 10 Notre démarche de responsabilité sociétale
  - 15 Gouvernance
  - 18 Droits de l'homme
  - 25 Relations et conditions de travail
  - 35 Environnement
  - 41 Bonnes pratiques des affaires
  - 43 Clients
  - 45 Engagement sociétal
  - 51 Indicateurs 2015-2017 / Global Reporting Initiative
- 



# ÉDITO



Jean-Louis Petruzzi  
président du groupe

Notre démarche RSE est un processus que nous poursuivons année après année, en investissant dans de nouveaux projets et de nouvelles actions. Depuis maintenant un an, nous soutenons l'association Rose qui accompagne des femmes touchées par le cancer dans leur réinsertion professionnelle ou dans l'entrepreneuriat. En 2018, le groupe Menway a été un partenaire majeur du Prix Rose de l'entrepreneuse.

Nous voulons avancer davantage dans cette action de mise à disposition de nos compétences et de nos expertises au service de causes qui nous touchent. La responsabilité sociétale de Menway est partagée par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe. C'est ce qui nous permet de pouvoir agir sur l'ensemble des principes du Pacte Mondial auquel nous adhérons.

Qu'il s'agisse des droits de l'Homme, de notre gouvernance, de l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social, de l'environnement, des bonnes pratiques des affaires, de la relation avec nos clients ou de notre engagement sociétal, nous visons à faire toujours plus et surtout toujours mieux. C'est parce que l'entreprise est un acteur de premier plan dans son écosystème et parce qu'il n'y a pas de performance économique sans performance sociale, que nous partageons toutes et tous cet engagement.

C'est pour moi un sentiment de fierté de voir que notre démarche RSE a une nouvelle fois été saluée par l'organisme Ecovadis, qui nous attribue, cette année encore, le label Gold, avec une note en forte hausse (+6 points par rapport à 2017), nous plaçant parmi les 1% des meilleurs entreprises de notre catégorie.

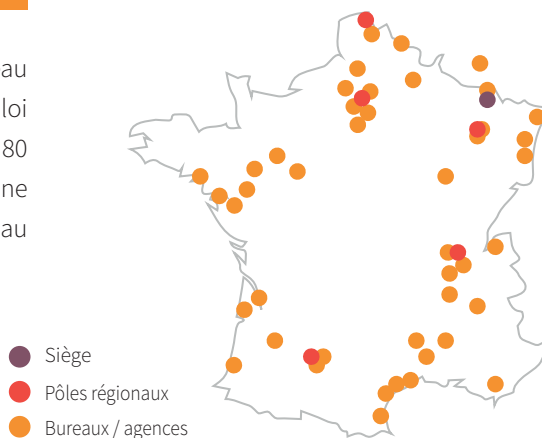
Vous trouverez, dans cette 5ème édition de notre rapport RSE, toutes les actions que nous avons entreprises, sources de fierté pour Menway, acteur engagé au cœur des Ressources Humaines.

# LE GROUPE MENWAY

Fondé à Metz en 2002, Menway est né d'un constat : face à la complexité et l'interdépendance des problématiques de transformation, de mobilité et de flexibilité, l'accompagnement des entreprises et de leurs collaborateurs, doit désormais être conçu comme un service pluridisciplinaire, fondé sur la mise en œuvre conjointe d'expériences complémentaires.

## Nos implantations

Le groupe Menway dispose d'un réseau d'agences au plus près des bassins d'emploi en France et au Luxembourg. Avec 80 implantations, Menway développe une expertise de proximité, pour répondre au mieux, aux besoins de ses clients.



*"Croire en l'humain comme en l'entreprise c'est faire en sorte que deux destins compatibles se rencontrent et s'apportent mutuellement."*

Jean-Louis Petruzzi, président.









**330**  
collaborateurs

**2 846**  
clients actifs

**157 M€**  
de chiffre d'affaires

**80**  
implantations

**2 023**  
salariés accompagnés  
dans leur mobilité

**923**  
salariés évalués

**25 332**  
candidats reçus  
en entretien

**16 619**  
intérimaires délégués



# Nos métiers

Le groupe Menway s'est construit, depuis 15 ans, autour d'un engagement : celui d'accompagner les hommes et les femmes vers et dans l'emploi, tout au long de leur carrière. Nous avons développé une expertise solide et reconnue dans plusieurs métiers des ressources humaines, parce que c'est le capital le plus important des entreprises.



## **Conseil et stratégie RH**

Conseiller les organisations dans tous les domaines liés aux ressources humaines



## **Recrutement**

Trouver les profils adaptés aux besoins et à la culture des entreprises



## **Recrutement temporaire**

Adapter la productivité à la demande des entreprises



## **Evaluation**

Mesurer le potentiel d'un salarié ou d'un futur collaborateur



## **Executive search**

Trouver le profil adapté à un poste de direction



## **Talent Management**

Accompagner les salariés dans leur transition professionnelle



## **Mobilité collective**

Accompagner les salariés dans le cadre de projets de réorganisation et de transformation



## **Management de transition**

Comblent un besoin urgent de top manager sur une période définie



## **Maintien dans l'emploi**

Accompagner des salariés en inaptitude et fragilisés dans leur entreprise

## Zoom sur HOMEGA

Beaucoup d'entreprises sont confrontées à un phénomène RH particulier, celui de l'augmentation régulière du nombre de salariés en situation de fragilité au regard des postes qu'ils occupent.

Depuis plusieurs années, Homega met en oeuvre des dispositifs innovants qui proposent aux salariés concernés et aux entreprises, des solutions pour poursuivre une activité professionnelle digne et productive. Ils constituent également une opportunité de rebond vers une seconde ou nouvelle partie de carrière.

En 2018, Homega accompagne **Framatome** dans la transformation d'une partie du site industriel du Creusot, en centre de formation des experts du nucléaire de demain. Transfert des compétences, formations uniques en Europe, modernisation des techniques et des bâtiments de production... Une mission exemplaire de pérennité des savoirs et des emplois.







# NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

## Stratégie et Responsabilité

En instituant, dès 2010, une démarche de responsabilité sociétale, Menway a souhaité formaliser et intensifier une vision éthique et vertueuse de ses métiers.

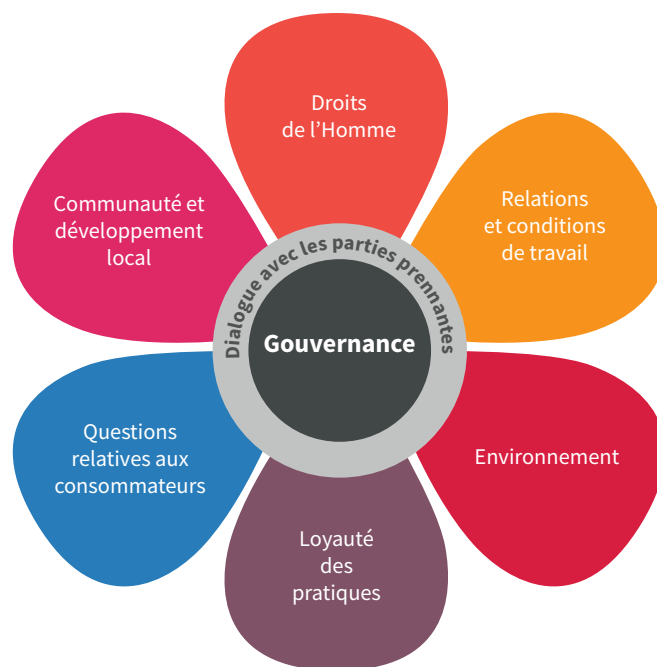
Levier de performance incontesté à l'échelle des entreprises, nous sommes convaincus que la considération de la RSE doit être plus globale et qu'elle doit conduire progressivement à l'exemplarité sociale et environnementale, indispensable pour créer la société durable de demain.

En tant qu'employeur et acteur majeur de l'emploi, Menway a une responsabilité particulière sur le volet social. Nous avons fait de la santé et la sécurité de nos salariés permanents et intérimaires, du respect de la diversité, de la non-discrimination et de la qualité de vie au travail, nos enjeux prioritaires.

Au niveau économique, les 80 implantations du groupe constituent un maillage national fort nous permettant d'agir sur le développement de l'emploi et d'établir un ancrage territorial ciblé.

Notre empreinte écologique est relativement faible du fait que nous soyons un prestataire de service. Pour autant, nous pensons qu'il est du rôle de chaque acteur de la société, quel qu'il soit, de réduire son impact environnemental et de préserver la planète. Ainsi, nous mettons en œuvre de nombreuses actions pour réduire nos déchets, changer nos modes de consommation et encourager nos collaborateurs à appliquer ces agissements dans leur quotidien.

## Les 7 questions centrales de l'ISO 26 000





# CHARTRE DES VALEURS DU GROUPE MENWAY

## LE RESPECT

C'est s'engager à considérer ses collègues, ses clients et ses candidats sans discrimination aucune. C'est manifester politesse et bienveillance dans tous ses échanges, au quotidien. C'est avant tout écouter l'autre, comprendre ses besoins et aspirations pour mieux y répondre.

## LA COHÉSION

C'est faire partie d'une équipe, la **#TEAMenway**, en communiquant et en partageant l'information, ses connaissances et compétences pour atteindre des objectifs individuels et collectifs. C'est travailler dans la même direction, en étant solidaires les uns des autres.

## L'AGILITÉ

C'est faire preuve d'adaptabilité pour répondre au mieux aux besoins des clients et des candidats. C'est oeuvrer avec flexibilité, réactivité et se remettre en question pour innover et améliorer sans cesse la qualité de nos process et prestations rendus.

## L'ENGAGEMENT

C'est être pleinement impliqué dans les missions qui nous sont confiées et dans la vie de l'entreprise. C'est être guidé au quotidien avec volonté, effort et exigence. C'est être fidèle à la politique de responsabilité sociétale et sociale, développée par le groupe.

## L'EXCELLENCE

C'est viser continuellement l'amélioration des performances économiques, professionnelles et sociales de chaque entité du groupe. C'est prendre toute sa part dans la réussite des objectifs et challenges de l'entreprise.

L'excellence individuelle et collective, au quotidien se gagne avec engagement, agilité, cohésion et respect.  
Telles sont les valeurs des collaboratrices et collaborateurs du groupe Menway.

# Interview de Juliane Meillier

## Responsable RSE du groupe Menway



### Comment s'articule la politique RSE du groupe Menway ?

Depuis 6 ans, la démarche sociétale du groupe Menway s'est construite sur les fondamentaux de l'ISO 26 000. Cette norme nous permet d'identifier nos enjeux RSE prioritaires selon ses sept questions centrales et de planifier de nouveaux projets. Le capital humain est notre richesse la plus chère.

C'est pourquoi le volet social est omniprésent et nous accordons une importance particulière à la diversité, la lutte contre les discriminations, la qualité de vie au travail ou encore la santé et la sécurité de nos salariés intérimaires.

Néanmoins, nous sommes convaincus que toute entreprise a sa part de responsabilité et son rôle à jouer dans la préservation de l'environnement et nous

menons également de nombreuses actions sur ce pilier : recyclage, réduction des déchets, parrainage de ruches, multiples sensibilisations de nos collaborateurs... Chaque année est l'occasion d'affiner notre politique RSE en mettant en perspective les attentes de nos collaborateurs, la stratégie menée par la direction mais aussi les impacts attendus sur nos parties prenantes.

### Quels ont été les projets phares et ceux à venir ?

Nous sommes fiers d'avoir engagé depuis 2017 un partenariat solide avec l'association ROSE qui promeut notamment la reprise professionnelle des femmes touchées par le cancer du sein. Egalement, le dialogue social au sein du groupe a connu un essor grâce à la création d'instances représentatives du personnel. Nous avons aussi animé la troisième édition de la Semaine Européenne du Développement Durable qui fut un nouveau temps fort dans l'animation de notre politique et nous a permis de communiquer d'une manière véritablement ludique sur les engagements RSE du groupe.

En 2019, nous souhaitons avant tout poursuivre nos projets déjà lancés. Ce sera l'année du développement de la culture managériale, de la qualité de vie au travail mais aussi de l'esprit d'innovation et d'engagement de nos collaborateurs. Les premiers trophées internes vont d'ailleurs venir récompenser et valoriser la capacité d'initiative de nos salariés.

Nous allons également engager un chantier important sur l'employabilité des personnes en situation de handicap. Enfin, nous souhaiterions concrétiser davantage nos actions de mécénat de compétences notamment auprès de l'association ROSE.

## Nos certifications et adhésions



### ECOVADIS

Le groupe Menway a été une nouvelle fois évalué sur sa performance RSE par Ecovadis, un organisme de certification indépendant. L'évaluation se concentre sur 4 thématiques : l'environnement, les conditions de travail équitables, l'éthique des affaires et les achats responsables.

En 2018, Menway a obtenu la note de **75/100**, soit **+6 points** par rapport à 2017.

Le groupe réalise une belle évolution qui traduit l'engagement sociétal incarné par tous les collaborateurs de l'entreprise et qui nous permet de conserver notre médaille d'or jusqu'en 2019.

### Menway labellisé BPI Excellence en 2018

Bpifrance Excellence est un réseau de 4 000 entrepreneurs poussés par une soif de liberté et une envie d'innovation sans limite. De la start-up à l'ETI, les entreprises du réseau ont été choisies par les chargés d'affaires Bpifrance pour leur dynamisme et leur volonté de se développer, en France et à l'international.



## Le PACTE MONDIAL

Menway est signataire depuis 2013 du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact), la plus large initiative internationale d'engagement volontaire en matière de responsabilité sociétale, articulée selon 10 principes.

Les principes auxquels nous répondons sont mentionnés par les icônes ci-dessous, au début de chaque partie.



Les 10 principes du pacte mondial.



Les 17 objectifs de développement durable.

Le Global Compact est le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre pour construire un monde meilleur et nécessitent une démultiplication des engagements des entreprises. Menway intègre progressivement les ODD à sa stratégie de responsabilité sociétale. Les objectifs auxquels nous répondons dans chaque partie de ce rapport sont signalés par les icônes ci-dessus.

Notre dernière COP fut parmi les finalistes 2018 de la catégorie ETI pour les "Trophées des meilleures communications" du Global Compact France. Cela récompense nos bonnes pratiques et tous nos efforts pour inscrire Menway dans le Développement Durable.

Vous pouvez voir les Lauréats de toutes les catégories en suivant ce lien :

<http://www.globalcompact-france.org/p-142-trophees-2018-des-meilleures-communications>





# GOUVERNANCE : MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE



## Stratégie et Organisation

### Gouvernance

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

### Les Comités de direction

Menway est piloté par un comité de direction qui se réunit tous les trimestres. Chaque filiale dispose elle-même de son propre comité de direction se réunissant tous les 2 mois.

### Les Comités d'échange

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

### Dialogue social

Depuis 2016, le groupe Menway a délimité deux Unités Economiques et Sociales (UES) rassemblant différentes filiales du groupe. La première UES a donné naissance aux 3 instances représentatives du personnel suivantes : Comité d'Entreprise, CHSCT, Délégués du personnel. La seconde UES, née en 2017, à quant à elle donné naissance à une Délégation Unique du Personnel (DUP). Ces nouvelles Instances Représentatives du Personnel (IRP) ont permis la signature de nombreux accords depuis le début de l'année 2017 :

- Accord portant sur le droit à la déconnexion.
- Accords NAO 2017.
- Accords Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT).
- Accord sur le compte épargne temps.

## TABLEAU DIALOGUE ENGAGÉ

	Parties Prenantes	Attentes des PP	Outils de dialogue	Information	Consultation	Collaboration
Parties prenantes internes	<b>Salariés permanents</b>	Bonnes conditions de travail Besoin de sens Compréhension de la stratégie menée par Menway	Newsletters internes Intranet Entretiens individuels d'évaluation	X		X
	<b>Salariés intérimaires</b>	Qualité de l'accueil Santé et sécurité Relations de confiance avec l'agence	Questionnaires de satisfaction Bilans de fin de mission	X		
	<b>Candidats</b>	Qualité de l'accueil Qualité de conseil Égalité des chances	Questionnaires de satisfaction	X		
	<b>Instances représentatives du personnel (IRPP)</b>	Écoute Amélioration des conditions de travail Obtention d'avantages sociaux	Réunions CE, DP, CHST ou DUP		X	
	<b>Actionnaires</b>	Profit Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme	Assemblées générales	X		
	<b>Clients</b>	Satisfaction du service Coût Prestations de qualité Bonnes relations Respect de l'environnement Éthique	Newsletters externes Interviews clients Sites internet Questionnaires de satisfaction			X
Parties prenantes externes	<b>Fournisseurs sous-traitants</b>	Rentabilité Gestion et anticipation Bonnes relations Achats responsables	Cahiers des charges Questionnaires Audit Ecovadis, ACESIA, AFNOR			X
	<b>Concurrents</b>	Différenciation Partenariat avec AlterHego	Réunions, meetings Accords		X	
	<b>Associations/ONG</b> - Pacte mondial - IMS Entreprendre - Réseau Alliances - FACE	Transparence Respect de l'environnement Responsabilité sociétale Bonnes pratiques	Communications sur le progrès Rapport RSE Bilans diversité Groupes de travail		X	
	<b>Communautés locales Grand Public</b>	Taxes d'apprentissage Offres d'emploi	Forums d'écoles Réseaux sociaux : LinkedIn, Facebook Site internet		X	
	<b>Partenaires sociaux</b> - PRISM'EMPLOI - SYNTEC Conseil en recrutement - SYNTEC Conseil en évolution professionnelle	Respect des codes déontologiqueq Respect des chartes (Diversité) Implication au sein des fédérations	Forums d'échanges Newsletters		X	
	<b>Etat, collectivités locales</b>	Conformité réglementaire Création d'emploi			X	



## Le Salon Produrable

Menway s'est rendu au salon **PRODURABLE** qui s'est déroulé à Paris, les 4 et 5 avril 2018. Fort de ses 10 ans d'expérience, PRODURABLE s'impose comme l'événement professionnel incontournable pour les entreprises agissant en faveur du développement durable et de la RSE. Cette année, le salon a regroupé 220 exposants et comptait de nombreux ateliers et conférences.

Ce fut l'occasion de rencontrer nos partenaires actuels, tels que *Les Paniers de Léa* et *Civitime*, mais également de découvrir de nouveaux acteurs tels que *WeNow*, une startup de coaching digital en éco conduite ou encore *Koeo*, une plateforme de mécénat de compétences.

## Global Shaker #1 - Pacte Mondial

L'idée de cette journée était de réfléchir entre membres du réseau et par petits groupes, à des projets qui pourraient être mis en place par le Pacte Mondial.

Menway faisait partie du groupe renommé « La fine et belle équipe ». Notre équipe est sortie gagnante de l'élection du meilleur projet de la matinée, à savoir : Constituer des antennes régionales du Pacte Mondial et nommer des référents pour développer l'impact du réseau sur l'ensemble du territoire et non plus seulement en Ile De France.



## World Forum For a Responsible Economy

Les 17, 18 et 19 octobre 2017, Menway a participé à la **11ème édition du World Forum**, placée sous le thème de la Révolution Responsable.

Le World Forum réunit chaque année des intervenants internationaux, des entrepreneurs de l'innovation sociale, des visionnaires et des participants partageant une vision commune de l'économie responsable. L'événement, qui était rythmé par des conférences, des ateliers thématiques et des tables rondes, a permis aux entreprises participantes de s'enrichir et d'échanger des solutions concrètes pour développer l'économie de demain.

Menway a ainsi pu recenser des bonnes pratiques qui pourraient être mises en place au sein du groupe.



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



## Notre vision

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

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

## Droits de l'Homme et Principes fondamentaux

### Respect des conventions de l'OIT

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

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



### Code de déontologie du groupe

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



## Menway Talents et Menway Carrières : partenaires du Syntec

En tant que professionnel du recrutement, Menway Talents est membre du SYNTEC Conseil en Recrutement. Tous les membres de cette confédération sont tenus de signer une charte prohibant formellement les pratiques discriminatoires lors des recrutements.

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

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

## Menway Emploi : partenaire du Prism'Emploi

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



**NOUS  
NOUS ENGAGEONS  
AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS**

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

**7 ENGAGEMENTS  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ**

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

# Diversité, Égalité des chances et Lutte contre les discriminations

## Signataire de la Charte Diversité

Nous sommes convaincus que favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Depuis 2006, Menway s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité des chances, les droits fondamentaux et les droits du travail pour tous les salariés en ne faisant aucune discrimination dans l'accès à l'emploi. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles. En signant cette charte, nous nous sommes engagés à respecter ses 6 principes.



## Lutte contre les discriminations et Promotion de la diversité

Le 1er engagement de la Charte de la Diversité est de sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Considérant les métiers de notre groupe, il apparaît primordial de mettre en application ce principe dès l'intégration de chaque nouveau collaborateur. Chaque nouvel arrivant est donc formé aux règles de luttres contre les discriminations et à la promotion de la diversité dans nos process.

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



## Emploi et Handicap

A l'occasion de la Semaine Européenne du Développement Durable 2018, le groupe Menway a dédié une journée de sensibilisation à l'employabilité des travailleurs handicapés.

En plus des éléments de communication destinés à dresser un état des lieux de la situation actuelle sur l'emploi et le handicap, cette journée a servi de point de départ pour le lancement d'un plan d'action.

Tous les recruteurs de nos filiales étaient invités à répondre à un questionnaire sur la prise en compte des candidatures RQTH dans les processus de recrutement. Les résultats ont permis d'impulser des actions opérationnelles pour favoriser ces candidatures. Cette journée s'est clôturée par l'intervention du Cap Emploi du département de la Moselle.



Cap Emploi est un réseau national assurant une mission de service public. Il a pour objectif de favoriser l'embauche et le maintien des personnes handicapées dans les entreprises. Grâce à une interview filmée et retransmise à l'ensemble de nos collaborateurs, le groupe a pu avoir une vision claire et pragmatique des actions d'accompagnement et du rôle de conseil sur les candidatures RQTH que les Cap Emploi peuvent lui procurer.



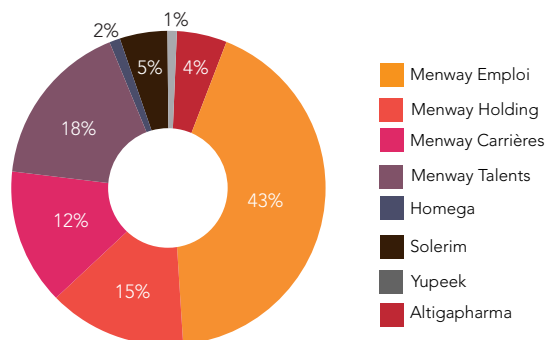
Toutes les filiales Menway impliquées dans le recrutement ont la possibilité de publier leurs offres d'emploi sur l'AGEFIPH, organisme favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap.



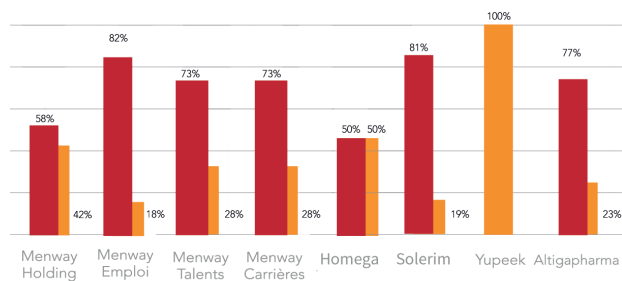
# Structure de nos effectifs

## Salariés permanents (au 31/12/17)

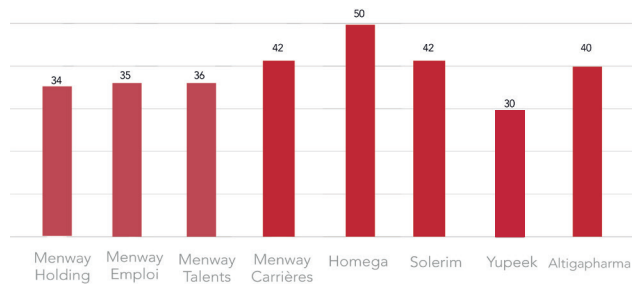
**330** collaborateurs permanents



## Répartition Hommes / Femmes par filiales



## Moyenne d'âge par filiales



Moyenne d'âge du groupe :

**37 ans**



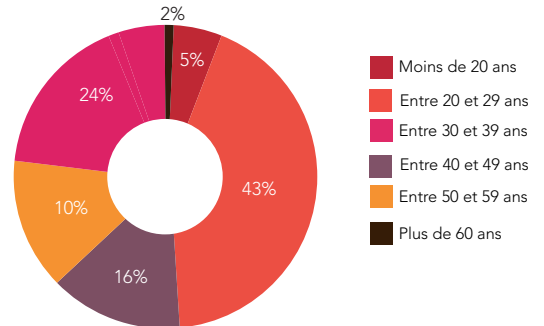


## Salariés intérimaires (au 31/12/17)

Près de **17 000** intérimaires ont travaillé chez nos clients en 2017



## Répartition par âge de nos intérimaires



Moyenne d'âge de nos intérimaires :

**33 ans**

## Respecter la vie privée et la sécurité des données personnelles



### Quels sont les enjeux de la protection des données pour Menway ?

De par la nature de notre activité, nous sommes amenés à traiter de nombreuses données à caractère personnel. Garant des données de ses clients, candidats et salariés, Menway est donc soumis à une réglementation qui vient d'évoluer quant à leur utilisation.

### Qu'est-ce que le RGPD ?

Le Règlement général de la protection des données est un règlement européen qui s'impose à la législation de tous les pays membres. Il vise à garantir aux citoyens européens une meilleure information et un meilleur contrôle sur leurs données personnelles qu'ils peuvent donner à des organismes privés ou publics.

### Quelle est la mission du DPO ?

Le DPO (Data Protection Officer) est chargé de piloter la gestion et le traitement de l'ensemble des données collectées. Il doit veiller, en toute indépendance, à ce que les données collectées le soient avec une finalité définie et légitime. Il est également l'interlocuteur pour toute personne qui souhaiterait exercer l'un des droits que lui confère la législation et la réglementation en vigueur, à savoir le droit d'accès, le droit de modification, le droit à l'effacement, le droit à la limitation de traitement ...

### Quelles actions ont d'ores et déjà été mises en place ?

Au sein du groupe Menway, nous avons renforcé l'information à nos candidats, à nos intérimaires, à nos clients et à nos salariés, pour que chacun puisse savoir exactement quelles données nous collectons, comment, pourquoi et comment nous les utilisons. Nous avons également travaillé à mettre en place de nouveaux protocoles en interne pour garantir un traitement conforme à l'information et au consentement donné. Le groupe s'est doté d'une charte pour la protection des données personnelles et d'une nouvelle charte informatique qui engagent tous ses salarié.e.s.

### Quelles sont les prochaines étapes ?

La mise en conformité est un processus. Nous pouvons toujours nous améliorer, adapter nos process métiers, rendre l'information encore plus accessible ... Nous allons poursuivre cette démarche, notamment en renforçant le niveau de connaissance de nos équipes avec des outils de formation et veiller systématiquement, pour chaque nouveau projet, à ce que la protection des données soit prise en compte dès le démarrage, c'est ce qu'on appelle le privacy by design.

# RELATIONS / CONDITIONS DE TRAVAIL : VALORISER L'HOMME



## Notre vision

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

## Développement du capital humain

### Carrières et Mobilité

La nomination d'une nouvelle direction RH a permis d'impulser début 2018 une politique de mobilité interne. Les postes vacants sont désormais ouverts à tous les collaborateurs du groupe et sont publiés régulièrement dans toutes les newsletters internes.

### Menway Académie

Pour la première fois en 2017, le groupe Menway a lancé sa Menway Académie. Constatant une pénurie de candidats pour des postes de chargés d'affaires, Menway lance la Menway Académie pour offrir à 13 jeunes une formation et une opportunité professionnelle.

Ce sont 13 jeunes de 21 à 30 ans qui ont intégré le 6 mars 2017 la première promotion. La formation s'est déroulée sur 7 mois, de mars à septembre en alternance, avec une semaine de cours par mois, soit 210 heures, dispensés dans les bureaux du groupe Menway à Paris, par des formateurs internes et externes.

Ces 13 jeunes, issus de tous horizons, n'avaient jusqu'alors aucune expérience ou formation aux métiers des ressources humaines, mais Menway a décelé chez eux un potentiel notamment commercial et prospectif et leur offre une première expérience professionnelle dans ce secteur en CDI. Quatre d'entre eux sont parvenus à décrocher leur diplôme !





## Formations

### Formations des permanents

L'année 2016 a été marquée par une intense campagne de formation sur notre CRM interne, s'inscrivant dans le virage numérique amorcé par le groupe. Les formations de l'année 2017/2018 sont venues enrichir cette dynamique en présentant les outils et les moyens nécessaires à la modernisation et à la digitalisation de nos métiers, notamment celui de chargé de gestion des ressources humaines. Cette nouvelle campagne de formation a non seulement permis à nos salariés de monter en compétences sur des sujets clés, mais aussi d'alimenter nos processus d'amélioration continue des relations que nous entretenons avec nos candidats intérimaires. La création et la gestion d'une communauté étaient notamment au programme. Divers outils ont été présentés, avec un focus sur les réseaux sociaux tels que Facebook. L'occasion pour Menway de créer toujours plus de lien avec ses clients et ses candidats et de répondre ainsi au mieux à leurs besoins.

### Formation des intérimaires

La politique de formation de Menway Emploi vise à considérer le salarié intérimaire comme un salarié permanent ; à ce titre la formation professionnelle continue intervient comme pour tout collaborateur de l'entreprise. Elle s'articule autour de plusieurs axes :

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



**42 469** heures de formation ont été réalisées par **1038** salariés intérimaires en **2017**

### Le recours à des établissements de travaux adaptés

Nous essayons de développer l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à des ESAT ou EA pour certaines prestations. Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans des conditions adaptées à leurs possibilités et à leur autonomie.

Pour exemple, le Comité d'Entreprise de l'UES Siège & Intérim, passe par un ESAT local pour imprimer et envoyer ses newsletters à tous nos bénéficiaires. Pour nos cadeaux collaborateurs 2018, distribués pendant la semaine européenne du développement durable, nous avons choisi une entreprise française qui fait assembler ses produits par un ESAT. Pour plus de détails sur ces cadeaux solidaires et écologiques, rendez-vous dans notre partie qualité de vie au travail !

## Interview de Virginie Pariset, Directrice des Ressources Humaines



### **Quel est, selon vous, le rôle de la fonction RH dans une politique RSE ?**

Les métiers de notre entreprise sont indissociables du volet social de la RSE et nous tenons avant tout un devoir d'exemplarité dans le panorama des ressources humaines. Au sein de notre groupe, le développement des relations sociales et du capital humain sont eux aussi profondément liés aux enjeux sociétaux.

Concrètement, nous œuvrons à l'élaboration d'un cadre de travail toujours plus qualitatif, à l'accompagnement du salarié à chaque étape de son parcours professionnel et à une implication du collaborateur à la stratégie globale de Menway. La politique de développement durable fait partie intégrante de la stratégie RH. Nos missions sont complémentaires et elles peuvent ainsi s'influencer et s'enrichir mutuellement.

### **Récemment arrivée dans le groupe Menway, quels sont vos projets prioritaires en matière de RSE ?**

Un de nos premiers grands projets à mon arrivée fut de donner une place plus importante au dialogue social, en instaurant les cadres et processus nécessaires pour répondre au développement des relations sociales et à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, les deux UES, dont la première fut créée début 2016, ont donné naissance à des accords tels que l'ouverture aux RTT, le CET et le droit à la déconnexion. D'autres négociations sont à venir : télétravail, égalité femmes/hommes. L'idée est de faire des élus de véritables partenaires.

La qualité de vie au travail est également un sujet dont nous nous saisissons en introduisant des journées dédiées au bien-être (gestion du stress, séances de sophrologie...). Nous souhaitons rendre nos collaborateurs acteurs de la stratégie globale du groupe, notamment au travers du décroïsonnement et à l'implication par la concertation et l'interaction. Plusieurs projets sont menés en ce sens à l'horizon 2019 : déploiement d'un outil digital pour faciliter les échanges entre salariés et direction, lancement des trophées d'innovation internes...

L'employabilité des travailleurs en situation de handicap ainsi que le développement des compétences managériales pour accompagner au mieux nos équipes, constituent également une priorité pour les prochains mois.

# Santé et Sécurité au travail

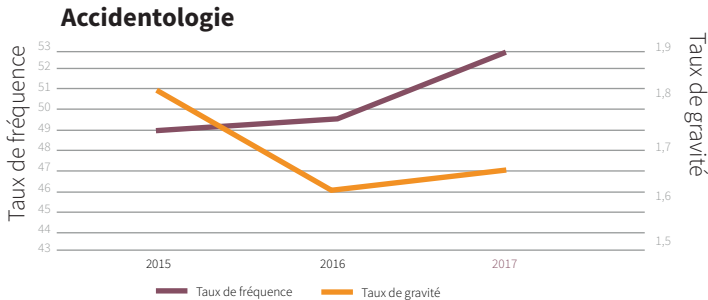
## Préservation de la santé de nos intérimaires

Depuis 2016, une attention particulière est portée à la sécurité de nos intérimaires. Un plan d'action a été déployé sur l'ensemble du réseau des agences Menway Emploi. L'accidentologie a augmenté de nouveau entre 2016 et 2017. Cela est en partie lié à l'augmentation de notre activité. C'est pourquoi nous avons décidé d'indiquer dans le tableau ci-dessous le nombre d'heures travaillées par nos intérimaires.

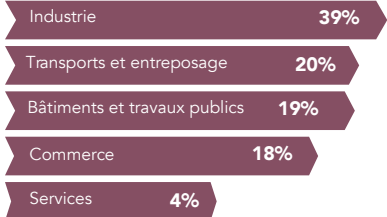
Cependant, nous restons conscients que s'agissant de la sécurité de nos travailleurs, ces chiffres demeurent élevés et les efforts doivent être accrus et maintenus pour les prochaines années.

	2015	2016	2017
Nb d'AT	320	273	318
Nb d'AT avec arrêts	266	244	281
Nb de jours d'arrêts	9946	7865	8837
Nb d'h. travaillées	5,418M	4,967M	5,316M
Taux de fréquence	49,10	49,10	52,86
Taux de gravité	1,85	1,58	1,66

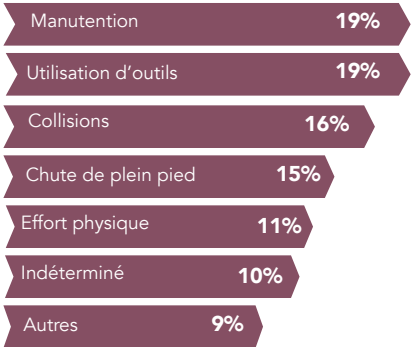
Ces chiffres ont été ajustés avec l'évolution de notre module de gestion des accidents du travail qui comptabilisait jusqu'à présent, les accidents non validés par la CPAM. Ce qui explique la différence avec les chiffres du précédent rapport RSE.



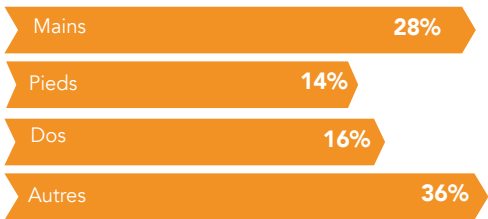
### AT par grands secteurs d'activité



### Accidents causés par



### Sièges des liaisons les plus touchées





## Flash Sécurité : la prévention par la communication !

Menway Emploi poursuit sa campagne « Flash Sécurité » à destination de ses intérimaires et de ses salariés permanents. Ces supports de communication ont tous deux pour objectifs une sensibilisation régulière aux problématiques de sécurité et participent activement à notre devoir de prévention des risques.

Le flash sécurité intérimaire est envoyé périodiquement à l'ensemble de nos intérimaires conjointement à leur bulletin de paie. Il délivre un message unique mais clair quant à la sécurité. Le flash sécurité permanent est envoyé à l'ensemble de notre réseau d'agences Menway Emploi afin de communiquer sur l'accidentologie de leurs intérimaires et de mettre en exergue une analyse d'accident du travail ayant été réalisée récemment par une agence.

Les derniers axes de prévention furent : addictions, fortes chaleurs, et port du casque.

**Flash Sécurité**  
#6 *Votre Sécurité est notre priorité*

**ZÉRO DROGUE  
ZÉRO ALCOOL**

**PROFITEZ DE VOS DÉMÉRITES**  
DÉMÉRITION  
VERTÈBRES  
STRESS

**TROUBLE DE LA VUE**  
DÉFORMATION DE LA VUE  
CONSCIENCE

La consommation d'alcool ou de drogue est formellement interdite

Pour votre sécurité mais aussi celle des autres !

1 accident du travail sur 4 est dû à l'alcool ou à la drogue

Entrer dans les locaux en état d'ivresse ou sous l'empire de drogue  
**revue immédiate de votre contrat de mission**

Retrouvez l'ensemble des conseils Sécurité sur votre Jobway

**Flash Sécurité**  
#5 *Votre Sécurité est notre priorité*

**Fortes chaleurs, Adoptez les bons gestes !**

- 1 Buvez régulièrement**  
*N'attendez pas d'avoir soif*
- 2 Rafraîchissez-vous**  
*Et mouillez-vous le corps (baignade et/ou spray) plusieurs fois par jour*
- 3 Mangez en quantité suffisante**  
*Nuisez pas à l'énergie*
- 4 Protégez-vous du soleil**  
*Portez un casque*
- 5 Si vous vous sentez mal, signalez-le**  
*Soyez vigilants pour éviter de vous blesser*

Retrouvez l'ensemble des conseils Sécurité sur votre Jobway



# Qualité de vie au travail



## Les Semaines Européennes du Développement Durable

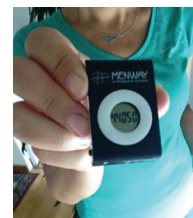
Depuis 3 ans, Menway organise, chaque année, la Semaine Européenne du Développement Durable. Différentes thématiques sont abordées et les trois piliers du développement durable y sont reflétés. Ces semaines sont rythmées par de nombreuses actions ayant plusieurs vocations : sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du développement durable, les inciter à changer leur façon de consommer, au travail comme à la maison, mais également fédérer des équipes autour de causes charitables.



Chaque journée de la Semaine Européenne du Développement durable 2017 était destinée à la sensibilisation des collaborateurs de manière ludique.

Le premier jour est venu renforcer l'engagement sociétal de Menway avec le déploiement d'un **challenge sportif** au profit de l'association ROSE. Cette association accompagne, informe et défend les droits des femmes malades du cancer. Après avoir offert un podomètre à tous les collaborateurs, nous les avons invités à relever un défi pour la bonne cause. Pour chaque collaborateur atteignant 40 000 pas à l'issue de la semaine, nous nous sommes engagés à reverser 20€ à ROSE.

Grâce à l'enthousiasme de tous les participants, nous avons pu faire un don de **2 500€** à l'association.



**ROSE**  
association

Le lendemain, la journée était placée sous le signe de la protection de **l'environnement**. Nous avons offert à tous nos collaborateurs un **mug** et un **verre réutilisable** personnalisés à utiliser toute l'année pour réduire notre utilisation massive de gobelets jetables au bureau. Ces cadeaux ont été définitivement adoptés. Ce fut également l'occasion de les sensibiliser au **réchauffement climatique** avec l'envoi d'un quiz.



Le jeudi était la journée « **cohésion d'équipe** » : toutes les équipes et services ont été invités à écrire un mot ou une phrase qui, pour eux, définit le groupe Menway. L'idée étant ensuite qu'ils se prennent en photo avec cette pancarte. La dernière journée du vendredi était la journée **Qualité de Vie au Travail**. Infographies pour garder la forme au bureau, livraison de petits-déjeuners équilibrés et animation **vélo-smoothie** étaient au programme pour conclure cette édition 2017.





Pour cette 3ème édition, la Semaine Européenne du Développement Durable 2018 a eu lieu du 30 mai au 5 juin. Elle a débuté par le lancement d'un **serious game**, créé par la start-up **CiviTime**. L'objectif de ce jeu collaboratif et pédagogique était d'impliquer les collaborateurs à la stratégie RSE du groupe, tout en défiant ses collègues à des quiz et en réalisant des écogestes. Chaque équipe jouait pour soutenir l'association de leur choix !



Le deuxième jour s'inscrivait dans une thématique d'alimentation **saine et équilibrée**.

Des **corbeilles de fruits** ont ainsi été envoyées à l'ensemble de nos agences et un **naturopathe**, mandaté par notre partenaire **Les Paniers de Léa**, est venu animer une conférence au siège. Cette conférence a été filmée puis retransmise à l'ensemble des collaborateurs.



Le troisième jour visait à sensibiliser à **l'employabilité des travailleurs handicapés**.

En tant qu'acteur de l'emploi, Menway a une responsabilité particulière quant à l'insertion professionnelle de ces candidats. Pour plus de détails sur les actions de ce jour, rendez-vous à la section **Emploi et Handicap**.

L'avant dernier jour de cette semaine était dédié à **l'économie locale et aux circuits courts**. Afin d'inciter nos collaborateurs à se diriger vers des circuits moins polluants et solidaires, nous avons noué un **partenariat avec La Ruche Qui Dit Oui !**, un réseau de communautés d'achat direct aux producteurs locaux.



Enfin, le 5 juin, **Journée Mondiale de l'Environnement**, Menway a offert à tous ses collaborateurs une **gourde écologique** de l'entreprise **GobiLab**. Ces gourdes rassemblent des critères d'écoconception (matériaux durables et innovants), éthiques (assemblage par des ESAT) et sont fabriquées en France. Cette action vise à limiter l'utilisation de gobelets et de bouteilles en plastique.





## Sentiment d'appartenance

Tous les collaborateurs du groupe se sont retrouvés en novembre 2017 à la Maison de la Mutualité de Paris pour sa convention annuelle. Ce fut l'occasion de fêter les 15 ans du groupe Menway dans une ambiance conviviale et profiter d'une soirée sur la Seine à bord d'une péniche privatisée.

En 2017, le groupe a questionné ses salariés sur leur satisfaction et leur sentiment d'appartenance. Ce baromètre interne annuel a révélé des résultats encourageants. **Ainsi 71% trouve qu'il fait bon travailler chez Menway et la moyenne du sentiment d'appartenance au groupe est de 3.2/5.**



## Cohésion d'équipe

Afin de renforcer l'esprit d'équipe et de créer des relations de travail vertueuses, Menway encourage ses collaborateurs à organiser des événements de team building. De nombreuses agences se sont ainsi réunies pour partager un moment convivial et mettre en exergue les modes de fonctionnement de chacun.

A titre d'exemples, les salariés de Menway Talents Lille et Menway Emploi Valenciennes se sont retrouvés autour d'un repas en commun et des activités aux finalités diverses : escape game, karaoké, séance d'éthologie et lancer de haches...



## Bien-être au travail

### Les semaines de la QVT

La semaine pour la qualité de vie au travail est devenue, depuis sa création en 2004, un rendez-vous incontournable de la vie sociale et économique française. Organisée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), elle est l'occasion de mettre en lumière des actions concrètes et la réflexion menée autour des questions de développement de qualité de vie au travail.

Depuis 2 ans, Menway a instauré la semaine de la QVT. En 2017, elle s'est déroulée du 9 au 13 octobre et Menway a proposé chaque jour des petits trucs et astuces à ses collaborateurs pour améliorer le bien-être au travail. Séances de méditation, gestion du stress et de la respiration étaient au programme.

En 2018, nous avons proposé des journées « bien-être » sur nos sites rassemblant le plus de collaborateurs. Ces journées étaient animées par une salariée de notre filiale Omega, cabinet spécialiste du maintien dans l'emploi des salariés fragilisés. Les salariés ont pu bénéficier de séances de sophrologie, de méditation et de massages individuels.





### Journées Fruitées

Pour participer au bien-être et favoriser la santé au travail, des fruits sont mis à disposition de nos collaborateurs. Une corbeille de fruits variés et de saison est livrée de manière hebdomadaire à nos collaborateurs du siège par notre partenaire *Minute Fruitée*. De même manière, *Les Paniers de Léa* livre notre agence de Paris, celle de Lille et notre filiale Altigapharma.



En 2017, lors de la semaine du développement durable, notre partenaire *Les Paniers de Léa* ont mis à un vélo-smoothie à disposition des collaborateurs du siège pendant quelques heures. Il fallait mériter son smoothie en pédalant pour mixer les fruits ! Une idée originale mais tout le monde sans exception s'est prêté au jeu !



### Bibliothèque collaborative

Nos salariés de Menway Paris ont mis en place une bibliothèque collaborative où chacun peut déposer et prendre un livre.

Une belle initiative qui permet de réduire les déchets et qui constitue une excellente occasion pour profiter de la toute nouvelle salle de pause !

# ENVIRONNEMENT : PRÉSERVER LA PLANÈTE



## Notre vision

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

Notre stratégie environnementale se base sur le principe des 3R : **Réduire Réutiliser Recycler**.



## Réduire

### Consommation de papier

Nous avons mis en place, en accord avec certains de nos clients, un processus de dématérialisation de documents (contrats, factures, appels d'offres et signatures électroniques).

Pour une meilleure visibilité, nous avons établi un suivi de la part de dématérialisation de nos réponses à appel d'offre. En 2014, **58%** de nos réponses ont été envoyées par voie électronique. A la fin de l'année 2017, ce chiffre s'élevait à **95%**, soit une augmentation de **+37** points.

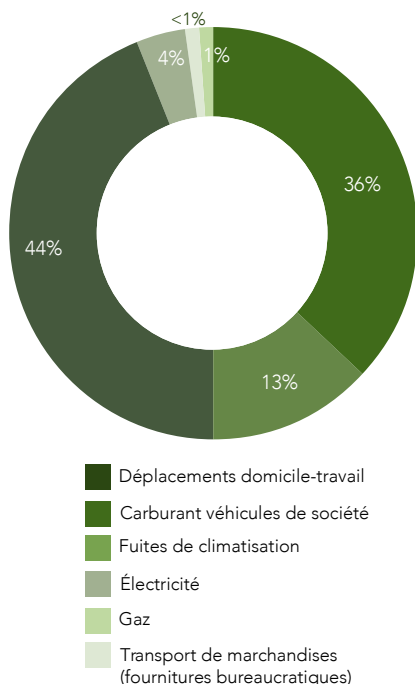
Nous nous sommes engagés, via notre politique d'achat, à ne consommer que du **papier labellisé Ecolabel et FSC**, issu de forêts gérées durablement. Au quotidien, nous encourageons nos collaborateurs à n'imprimer des documents qu'en cas de nécessité, à réduire les espaces inutiles, les polices d'écriture et à formater les imprimantes en recto verso afin de réduire la quantité de papier utilisé.

Dans cette optique, ce rapport a de nouveau été édité sur du papier labellisé, produit à partir de fibres 100% recyclées, sans azurant optique ni agent chloré.

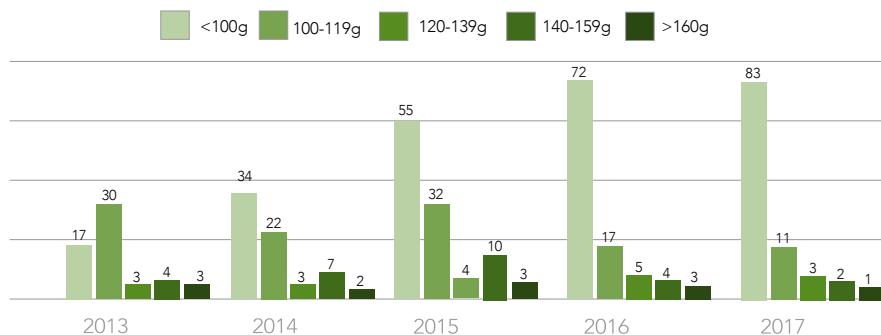


# Bilan d'émission de gaz à effet de serre 2017

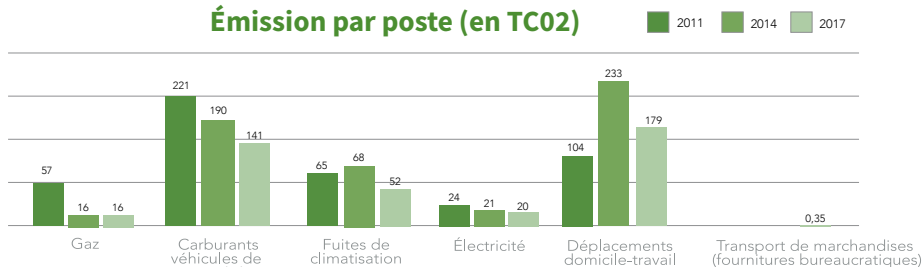
## Émissions de Gaz à effets de serre



## Évolution des émissions de CO2 du parc automobile



## Émission par poste (en TC02)



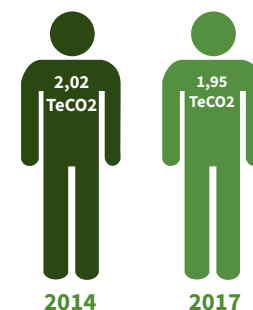
**652** tonnes équivalent CO2 émises en 2017 par les sociétés de Menway auditées.

Notre groupe a renouvelé son bilan d'émissions de gaz à effet de serre sur l'année 2017. Dans ce **3ème bilan**, notre périmètre de calcul est plus large. Plusieurs sociétés du groupe ont fusionné et un nouveau poste d'émissions a été rajouté : le transport de marchandises en amont, qui représente les émissions liées au transport de nos achats de fournitures et mobiliers de bureau.

Ces évolutions s'inscrivent dans notre volonté d'être de plus en plus exhaustif dans nos bilans. Au regard des résultats de notre bilan 2017, plusieurs explications peuvent être apportées : l'élargissement de notre périmètre (+5 sociétés fusionnées), l'augmentation du nombre de collaborateurs (+70 permanents) et le développement de notre activité (+25 M€). Tous ces éléments ont pour conséquence l'élévation globale de nos émissions de CO2.

Néanmoins, les émissions générées par chacun de nos collaborateurs stagnent voire **diminuent**. Cette étude nous a permis d'impulser un plan d'action 2018-2021 essentiellement basé sur l'efficacité énergétique et la réduction des consommations de carburants.

## Quantité moyenne de CO2 émise par salarié.e (en TeqCO2)







## Les bouchons d'amour

Nous avons lancé une campagne de collecte de bouchons plastiques dans les bureaux de Metz en collaboration avec *Les Bouchons d'Amour*. Cette association a pour vocation de collecter les bouchons en plastique, de les trier et de les revendre à un industriel afin de reverser les fonds obtenus au profit de personnes handicapées.



## Le Marc de Café

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



## Les encombrants

Le site parisien du groupe a fait appel à l'entreprise *Mikrô*, un service ancré dans l'économie circulaire et collaborative qui favorise la seconde vie des encombrants professionnels. C'est presque 1 tonne de déchets divers qui ont été récoltés au sein de notre site.



# Recycler

Notre groupe s'engage progressivement dans une politique de recyclage et de revalorisation de tous les déchets qu'il produit. Toutes nos agences sont invitées à trier leurs détritux au quotidien.

Sur nos sites rassemblant le plus de collaborateurs, nos quantités de déchets sont plus importantes et nos actions sont donc plus ciblées. Au siège, une nouvelle gestion a été mise en place depuis 2016. Menway Holding est désormais partenaire de **VALO**, entreprise d'insertion locale implantée à Florange. Ce partenariat unique nous permet de centraliser notre gestion et de recycler quasiment tous types de déchets tertiaires. Tous les deux ans, tous les collaborateurs du siège participent à une journée de recyclage des déchets accumulés dans les locaux tout au long de l'année.



## Le papier

En 2017, notre partenaire **VALO** a récolté **4,64 tonnes de papier**, dont 2,58 tonnes classées comme documents confidentiels. Menway Experts Paris a fait appel à l'entreprise **Via Paname** pour recycler **800 kg d'archives**. Notre principal site à Paris a quant à lui signé un partenariat en 2013 avec **Triéthic**, une entreprise adaptée d'insertion, pour sa collecte de papiers de bureau. En 2017, ce sont **1 123 kg de papiers** qui ont été à **100% recyclés** par notre partenaire. Grâce à cette démarche de tri, nous avons évité les consommations et émissions suivantes :



**Bois**  
**1 824 kg**

**Eau**  
**24 m3**

**Énergie**  
**3 366 kwh**

**CO2**  
**200 kg**

## Le plastique

En 2017, au siège, notre partenaire **VALO** a récolté :

- **40 kg de gobelets plastiques**
- **20 kg de bouteilles en PET**

Au bureau, nous recommandons fortement l'utilisation d'une tasse réutilisable ou d'une gourde. Nous avons ainsi réduit notre consommation de gobelets en plastique : **-38 kg** par rapport à l'année 2015, soit presque **50 % de moins**. Désormais, nos collaborateurs sont équipés d'une gourde écologique. Nous espérons réduire nos déchets de bouteilles en plastique.

## Autres déchets

Au siège, nous recyclons également les matières suivantes : verre, cartons, polystyrènes, piles, ampoules/néons et canettes en aluminium.

## Les cartouches d'encre

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

Ainsi depuis 2013, **377 kg** de toners, de cartouches usagées et d'emballages divers ont été valorisés.

- Dont **223 kg** qui ont fait l'objet d'une valorisation par réemploi (reconditionnement)
- Dont **155 kg** non reconditionnables, d'emballages divers qui ont fait l'objet d'une valorisation matière ou énergétique.

## Les téléphones

En décidant de valoriser **68 anciens téléphones** auprès d'un organisme spécialisé, Menway a pu récolter des fonds qui ont été intégralement reversés à l'association **Solidarités Nouvelles face au Chômage** : [snc.asso.fr](http://snc.asso.fr). De plus, les tests et reconditionnement des téléphones ont été réalisés par un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Créée en 1985 à l'initiative de Jean-Baptiste De Foucauld pour soutenir les demandeurs d'emploi, l'association **Solidarités Nouvelles face au Chômage**, a développé une approche d'accompagnement personnalisé qui a prouvé sa pertinence. Plus de 2 200 demandeurs d'emploi sont accompagnés chaque année par 1 300 bénévoles. 60% des personnes accompagnées trouvent une solution positive à la fin de leur accompagnement..



Par son action, SNC démontre que le chômage n'est pas une fatalité à condition que les demandeurs d'emploi soient bien accompagnés dans leurs démarches. Pour l'association, le lien social et le suivi personnalisé des chômeurs sont au cœur de l'aide au retour à l'emploi. Depuis 27 ans, SNC a accompagné 22 000 demandeurs d'emploi, sans condition d'âge, de diplôme, de secteur d'activité ou de ressources.

Concernant les **100 téléphones** encore en état de marche (iPhone 5 pour la plupart), Menway en a fait don en faveur de la fondation **AJD Maurice Gounon**. Cette fondation lyonnaise a pour mission de maintenir un lien avec des jeunes qui sont dans des situations de grande précarité.

Cette structure enregistre environ 16 000 passages annuels et plus de 1 500 personnes de 18 à 25 ans sont accueillies. Les établissements de la fondation ont vocation à insérer ces jeunes par l'emploi et la formation, afin qu'ils accèdent à une vie autonome. Ces téléphones permettent aux jeunes en "errance" de maintenir un lien avec le monde professionnel et de favoriser leur réinsertion dans la vie active.



# Biodiversité et gestion durable des ressources

## Lutte pour la sauvegarde des abeilles

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

Pour la 3ème année, Menway a renouvelé son engagement pour la préservation de la biodiversité auprès d'**Un toit pour les abeilles**. Nous sommes toujours les heureux parrains d'une ruche dans les Vosges.



## Jardins partagés

Jardiner pour décompresser !

Une équipe de collaborateurs de notre site parisien s'est lancée dans un jardin partagé. Pour égayer la terrasse, des fleurs, des fraises, de la menthe, des tomates et des salades ont été plantés. Cette très belle initiative a été portée par une collaboratrice de Menway Talents. Un projet similaire est à l'étude au Siège, à Metz.

# BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES : ÊTRE UN ACTEUR LOYAL ET RESPONSABLE SUR LE MARCHÉ



## Achats responsables

Depuis le second trimestre 2016, une personne est nommée en charge des Achats. Cela a permis de centraliser les décisions et avoir une vision de nos fournisseurs et prospects les plus ou moins « responsables ». A cet effet, la charte fournisseur est toujours envoyée à nos nouveaux fournisseurs afin de les sensibiliser à notre politique et les encourager à mettre en place des bonnes pratiques dans leur structure. Un nouvel outil a par ailleurs été créé. Il s'agit d'une grille RSE permettant de recenser et noter le degré d'implication dans le développement durable de notre potentiel futur fournisseur. Il est parfois difficile de récupérer ces informations mais nous demeurons déterminés dans notre volonté de mettre en application cette nouvelle procédure.

### Cadeaux intérimaires

Pour ses cadeaux 2018 à ses intérimaires, Menway a choisi de faire appel à l'entreprise *Le rêve du Dogon* pour créer des T-Shirt sur mesure. Cette entreprise, spécialisée dans l'objet publicitaire "made in France" et éco conçu, est engagée dans des valeurs fortes qui font écho aux convictions de notre groupe : respect des conditions de travail (choix de fournisseurs certifiés, membres de la Fair Wear Foundation...), investissements sociétaux (soutiens associatifs) et impact environnemental réduit (made in France, évictions de matériaux nocifs...).



Des exigences qualitatives qui font du *Rêve du Dogon* l'une des premières entreprises françaises certifiées BCorp. Nos T-shirts ont ainsi été triés, conditionnés et distribués par un ESAT de l'organisme *Résolux*, produits par un fournisseur certifié (*Oeko-Tex*, *Reach*...) et marqués en France. Une initiative qui s'inscrit pleinement dans notre volonté d'être un acheteur responsable.

### Appels d'offres

La direction de la communication du groupe Menway a lancé en mai 2018, un appel d'offre calqué selon les règles de la charte "La belle compétition", auprès d'agences d'organisation d'événements. Nous nous sommes engagés dans le processus de manière responsable, en prenant en compte les implications en termes de mobilisation des équipes et de coûts générés par cette démarche de part et d'autre. L'engagement est fait dans le respect des équilibres financiers des entreprises, au regard de l'importance de l'investissement qu'il représente.





## Garantir une concurrence loyale

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

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

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

## Lutte contre la corruption

Menway est attaché au respect des règles légales et des principes éthiques dans la conduite des affaires. La Direction est convaincue que la performance et l'avenir du groupe reposent sur la confiance que celui-ci inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses actionnaires et à ses partenaires publics et privés.

Elle s'est donc engagée à respecter des normes d'éthique exigeantes, qui ne se limitent pas au respect des règles légales, en matière de lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt notamment.

Conformément à la Loi Sapin II de 2016, le groupe a mis en place une charte vulgarisant la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Par exemple, peuvent relever de la procédure d'alerte les infractions de corruption, de trafic d'influence, d'escroquerie, de prise illégale d'intérêts.



# CLIENTS : RESPECTER LEURS INTÉRÊTS

## Relations clients

Menway a pour objectif de développer avec ses clients des relations constructives et durables en leur fournissant des prestations performantes, adaptées à leurs besoins et à leurs attentes du moment.

Pour contribuer à cette performance, chaque collaborateur doit faire preuve d'une écoute attentive des besoins des clients en vue de satisfaire leurs attentes et de leur proposer des solutions personnalisées.

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



## Pédagogie

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

**A la fin de l'année 2017, notre note s'élève à **4.5/5**, ce qui est très satisfaisant et nous encourage toujours à nous améliorer !**

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

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





# ENGAGEMENT SOCIÉTAL : ALLIER LES INTÉRÊTS DE MENWAY ET CEUX DE LA COMMUNAUTÉ

## Reversement de la taxe d'apprentissage

Chaque année, nous tenons à reverser une partie de notre taxe d'apprentissage à des organismes qui partagent nos valeurs du Développement Durable. Nous avons donc décidé d'allouer à nouveau en 2017, un montant à l'*IMS-Entreprendre pour la Cité*, réseau d'entreprises engagées dans la RSE, et à l'*ANRH Paris*, l'Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés.

## Ancrage territorial



### AFREF

Menway Carrières est adhérent de l'**Association Française des Responsables de Formation (AFREF)**, association qui milite pour que le système de formation français soit pensé et organisé en priorité, en vue de l'autonomie et de l'émancipation des personnes aux plans professionnel et personnel. En d'autres termes, pour que les différentes modalités d'apprentissage, tout au long de la vie, soient accessibles à tous pour le développement personnel, l'inclusion sociale et le développement de compétences professionnelles.



### Repro Moselle

Nous avons fait le choix de travailler principalement avec *Repro Moselle*, un prestataire local et à proximité du siège pour toutes les nécessités d'impression (affiches, rapports RSE, livrets d'accueil, posters, etc). Nous veillons à ce que la majorité de ces impressions soient réalisées sur du papier recyclé.



### AFIP

Menway Carrières est partenaire de l'**Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP)** qui travaille sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles et sensibilise nos cadres aux enjeux stratégiques et économiques de la diversité.





### FACE

Nos agences Menway Emploi Narbonne et Alès, ainsi que Menway Talents Wasquehal sont partenaires de la **Fondation Agir Contre l'Exclusion**. Cette association est un acteur incontournable de l'insertion sociale et de la lutte contre les discriminations.



### Cap Emploi

Le **CAP EMPLOI** est un réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. Plusieurs agences Menway Emploi sont adhérentes à ce réseau. Cette adhésion leur permet de prouver l'engagement du groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en rencontrant de potentiels candidats, en participant à des forums et réunions, etc.

En 2018, le siège a reçu une chargée de mission du **CAP EMPLOI** Moselle afin d'échanger sur les collaborations possibles entre le groupe Menway et ce réseau national.



### Réseau Alliances

Menway Talents Wasquehal est membre du **Réseau Alliances**, acteur référent en Nord-Pas-de-Calais qui aide les entreprises à améliorer leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement. Ce réseau régional de la RSE promeut les bonnes pratiques d'entreprises, propose des outils RSE à mettre en place et anime des communautés autour de thématiques d'expertise.



### Missions locales

Plusieurs agences de la filiale Menway Emploi ont signé une convention de partenariat avec la **Mission Locale** de leur bassin. Les **Missions Locales** sont des associations œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Elles les accompagnent dans l'élaboration de leur projet professionnel, leurs recherches d'emplois ou de formations, pour partir en stage à l'étranger ou créer son entreprise. C'est dans cette dynamique que les agences Menway Emploi partenaires, présentent leurs activités, les secteurs qui recrutent, et proposent des emplois aux jeunes qui en cherchent.



### Jazz à Sète

Menway est partenaire et mécène officiel de la 23ème édition du festival **Jazzasete** qui s'est déroulé du 12 à 20 juillet 2018 dans la ville du département de l'Hérault.



### ISCOM Paris

Menway est partenaire d'un programme bac+5 (titre certifié par l'Etat de niveau I) de l'ISCOM Paris qui forme des étudiants en alternance aux métiers de la communication interne et la marque employeur. A ce titre, la direction de la communication du groupe Menway a proposé un challenge professionnels aux Iscomiens : définir le programme de la prochaine semaine de la Qualité de vie au Travail de Menway. 6 équipes ont ainsi planché durant une semaine sur ce brief, avant de venir présenter leurs recommandations au sein des bureaux parisiens de Menway.

# Sponsoring

Le sponsoring sportif de Menway s'inscrit dans une dynamique citoyenne globale. Menway Emploi est particulièrement impliqué dans le sport à travers de nombreux partenariats :



**Menway Emploi  
Saint Pierre du Mont**



**Menway Emploi  
Beauvais**



**Menway Emploi  
Narbonne**



**Menway Emploi  
Montpellier**



**Menway Emploi  
Béziers**



**Menway Emploi  
Amiens**



**Menway Emploi  
La Teste de Buch**



**Menway Emploi  
Sète**



**Menway Emploi  
Perpignan -Cabestany**

# Investissement sociétal

De nombreux salariés, toutes filiales confondues, s'investissent de manière volontaire et vont à la rencontre des jeunes, des seniors ou des personnes en situation d'exclusion de leur bassin d'emploi.

Cela se traduit par :

- Des **visites dans des lycées** pour préparer les jeunes à leur entrée sur le marché de l'emploi (simulation d'entretiens, rédaction de CV, lettres de motivation...);
- Des demi-journées « **Meetings Seniors** » pour les aider à leur recherche d'emploi et les sensibiliser de nouveaux aux passages d'entretiens professionnels ;
- Des **actions de parrainages** pour des personnes en situation de grande exclusion afin de les aider à se réinsérer ;
- Des demi-journées « **speed-meetings** » pour les personnes en situation de handicap.

Nos salariés s'impliquent également au-delà des problématiques liées à leur métier en s'engageant dans l'organisation ou la participation à des actions de solidarité.



Les 1 mai 2017 et 29 avril 2018, la ville de Metz a accueilli la traditionnelle **Messine**, une course dédiée à la lutte contre le cancer du sein. Comme chaque année depuis 2015, Menway offre l'inscription aux collaboratrices qui souhaitent y participer. 20 d'entre elles en 2017 et 17 en 2018 ont répondu présentes, dont certaines accompagnées de leurs proches. Exclusivement féminin, cet événement propose de faire un parcours d'un peu plus de 6 km à travers la ville soit en marchant, soit en courant. **80 000€** ont pu être reversé à la Ligue contre le cancer du sein grâce à ces opérations. Bravo à toutes ces courageuses et en route pour réitérer cette journée en 2019 !



L'agence Menway Emploi de La Roche-sur-Yon a constaté une forte pénurie de profils. En mai 2018, l'agence a donc décidé de proposer des missions en intérim à une dizaine de personnes hébergées dans le **centre de réfugiés de la ville**, conduisant à des embauches en CDI à l'automne 2018.





A l'initiative des collaborateurs de Menway Talents Lille, une récolte de plus de **100€ de tickets restaurants en faveur de la Croix Rouge** et une journée **don du sang** ont été organisés en 2017 et 2018.



Menway Carrières Lyon a participé à l'opération **"Un cado pour un charclo"** menée par des étudiants. Il s'agissait d'une récolte de dons (cadeaux) ensuite distribués à Noël, à toutes les personnes en situation de précarité dans les rues lyonnaises. Notre agence a choisi d'aider particulièrement les femmes et d'orienter les dons sur les produits cosmétiques et de beauté pour qu'elles retrouvent un peu de dignité.

**UCPUC**, c'est une manière de recréer un lien social, une bienveillance concrète, une attention toute simple par des moments partagés avec des personnes oubliées et souvent confrontées à des regards malveillants. Le challenge a permis de donner à l'association plus de 50 "cado" récoltés en 1 semaine.



**L'ENVOL**  
Changeons leur vie  
membre de **seriousfun**

Notre filiale Altigapharma a réalisé un don auprès du projet de l'**ENVOL** "pour que les enfants malades restent des enfants". Cette association agit en faveur des enfants malades pour un accompagnement social et leur offrir des séjours inoubliables

## Ces emplois, ils ne les auront pas... volley !

**Face Gard.** Demandeurs d'emploi et recruteurs réunis dans un tournoi.



Le 26 juin 2018, notre agence Menway Emploi Alès a mené avec **FACE Gard** et 4 autres entreprises partenaires, une initiative originale autour de l'emploi : 12 demandeurs d'emploi et 5 employeurs se sont rencontrés autour d'un tournoi de volley-ball pour mener des entretiens de façon moins conventionnelle.



## Menway s'engage au coté de l'association ROSE

Depuis 2017, Menway s'engage dans un solide partenariat aux côtés de l'**association ROSE**. Cette association informe, accompagne et défend les droits des malades et des anciens malades de cancer depuis 2012. **Rose** c'est aussi le premier magazine à traiter de la vie des femmes malades du cancer, une communauté, des ateliers et du soutien à l'entrepreneuriat notamment avec le Prix Rose de L'entrepreneuse.



Notre partenariat s'est traduit par plusieurs évènements :

- Lancement d'un **challenge sportif** lors de la **Semaine Européenne du Développement Durable** 2017. 125 collaborateurs Menway ont réussi le challenge et ont permis de récolter **2 500€** pour l'association.
- En novembre 2017, une douzaine de collaborateurs Menway ont participé au **Gala de charité**.
- En 2018, notre engagement se traduit par notre participation au **prix Rose de l'entrepreneuse**.

Jean-Louis Petruzzi, PDG de Menway fait ainsi partie des membres du jury de ce prix visant à récompenser, valoriser et encourager les femmes se lançant dans la création d'entreprise après un cancer. Différents prix sont prévus pour le projet gagnant, dont des dotations, de la visibilité et un accompagnement d'un an par Menway sur les besoins RH identifiés.

En 2017 et 2018, Menway a accompagné l'association dans certains de ses recrutements interne sous la forme de mécénat de compétences. Nous avons pour ambition de développer plus largement ces actions de mécénat avec l'association en 2019.



Les collaborateurs de Menway, présents au gala de charité.



L'agence Saint-Vulbas a participé activement au challenge sportif !

# INDICATEURS 2015 À 2017

INDICATEURS ÉCONOMIQUES	Unités	2015	2016	2017
-------------------------	--------	------	------	------

Chiffre d'affaires groupe	M€	145	145	157
Montant des achats contractés auprès d'entreprises adaptées	€	2 513	6 669	676

		Permanents (au 31/12)			Intérimaires (en ETP)		
INDICATEURS SOCIAUX	Unités	2015	2016	2017	2015	2016	2017

Effectif total	%	279	292	337	2 964	2 728	2 868
Part des CDI	%	86	93	84	-	-	-
Part des femmes	%	77	77	75	20	18	24,88
Part des hommes	%	23	23	25	80	82	77,12
Part des <29 ans dans l'effectif total	%	26	22	26	43	41	48
Part des >50 ans dans l'effectif total	%	12	12	12	11	11	12
% de travailleurs handicapés	%	2	1,6	2,07	0,51	0,47	0,81
Taux de fréquence des accidents du travail	%	-	11,61		49,10	49,12	52,86
- UES Conseil				12,53			
- UES Siège et intérim				6,43			
Taux de gravité des accidents du travail	%	-	0,15	-	1,85	1,58	1,66
- UES Conseil				0,21			
- UES Siège et intérim				0,25			

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX sur le périmètre étudié	Unités	2011	2014	2017
--	--------	------	------	------

Total émission de gaz à effet de serre	TeqCO2	471	408	652
Émission de gaz à effet de serre pour le poste gaz	TeqCO2	57	16	7
Émission de gaz à effet de serre pour le poste électricité	TeqCO2	24	20	25
Émission de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules	TeqCO2	221	141	292
Émission de gaz à effet de serre pour le poste domicile-travail	TeqCO2	104	179	240
Émission de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation	TeqCO2	65	52	88
Émission de gaz à effet de serre pour le poste transports de marchandises	TeqCO2	-	-	0,35

# CORRESPONDANCE AVEC LE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial
<b>STRATÉGIE ET ANALYSE</b>			
G4-1	Déclaration du PDG	3	
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>			
G4-3	Nom de l'organisation	4	
G4-4	Principales marques et principaux services	7	
G4-5	Lieu du siège	40	
G4-7	Forme juridique	4	
G4-8	Marchés desservis	22	
G4-9	Taille de l'organisation	6	
G4-10	Répartition des salariés	22	Principe 6
G4-15	Chartes et initiatives auxquelles l'organisation a souscrit	Tout au long du rapport	
G4-16	Affiliations à des organisations de défense des intérêts	13	
<b>PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT</b>			
G4-28	Période de reporting	55	
G4-29	Date du dernier rapport publié	2016-2017	
G4-30	Cycle de reporting	Annuel	
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport	55	
<b>PARTIES PRENANTES</b>			
G4-24	Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue	16	
G4-26	Implication des parties prenantes, fréquence du dialogue	16	

# CORRESPONDANCE AVEC LE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial
GOUVERNANCE			
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	15	Principe 3
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ			
G4-56	Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement	18	Principe 1/2
G4-EC1	Performance économique	6	Principe 7/8/9
	Présence sur le marché	4	
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	51	
G4-EN15	Émissions directes de GES (SCOPE 1)	51	
G4-EN16	Émissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie	51	
G4-EN17	Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3)	51	Principe 7/8/9
G4-EN19	Réduction des émissions de GES	36	Principe 7/8/9
G4-EN30	Impacts environnementaux des déplacements du personnel	36	Principe 7/8/9
PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT			
G4-LA1	Effectif total	22	Principe 6
G4-LA6	Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	51	Principe 6
G4-LA6	Taux de gravité des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	51	Principe 6
G4-LA9	Nombre d'heures de formation	26	Principe 6
G4-LA10	Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés	26	Principe 6
G4-LA12	Répartition par tranche d'âge	22	Principe 6
G4-LA12	Répartition par sexe	22	Principe 6



Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial
------------	-------------	-------	----------------------------

### SOCIÉTÉ ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	42	Principe 10
--------	--	----	-------------

### RESPONSABILITÉ LIÉE AUX SERVICES

G4-PR11	Programmes de santé et de sécurité	28	
G4-PR8	Respect des données personnelles	24	

Le référentiel utilisé pour le plan de ce rapport RSE a été élaboré à partir des « 7 questions centrales » de la norme ISO 26 000, cadre international de la responsabilité sociétale. Il convient de préciser que, dans la mesure où Menway est un prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte d'activités de cette nature ont été prises en compte dans ce rapport.

# CONTACT

Ce rapport couvre la période 2017 à mi - 2018. Il est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur Menway et sa politique RSE, ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

**Juliane MEILLIER**

Responsable RSE

jmeillier@menway.com

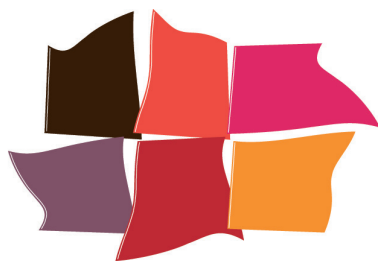
Tél. 03 87 16 28 28

11 rue Pierre Simon de Laplace

57070 METZ

**POUR EN SAVOIR PLUS**  
**[menway.com](http://menway.com)**

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



# MENWAY

La Ressource Humaine

menway.com



11 rue Pierre Simon de Laplace  
57070 Metz  
03 87 16 28 28

