



**RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DU GROUPE MENWAY
RAPPORT 2019**



MENWAY
La Ressource Humaine

Edito

« Au regard des enjeux sociaux et environnementaux actuels, nous sommes persuadés que l'entreprise est un acteur économique clef pour la société durable que nous souhaitons. Dans un contexte souvent dominé par le court terme, notre groupe a fait le pari d'entreprendre une démarche RSE il y a maintenant sept ans ; convaincus que notre performance globale est corrélée à notre performance sociétale. Nos métiers sont résolument tournés vers l'humain, il est donc essentiel que nous intégrions les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans nos activités et dans nos interactions avec nos parties prenantes (clients, collaborateurs permanents et intérimaires, partenaires...). Dans cette logique, nous renouvelons notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies pour 2020. Cette année encore, nous confirmons notre label Or EcoVadis caractérisant le niveau « confirmé » de la politique RSE que nos équipes incarnent au quotidien. Nous poursuivons nos efforts et nous ne cesserons d'initier des projets en cohérence avec notre raison d'être. »

Jean-Louis Petruzzi, PDG du groupe



« Notre politique RSE s'articule désormais autour de six engagements, au plus proche des enjeux sociétaux du groupe. Notre ambition principale cette année est de continuer à déployer des actions responsables et concrètes et d'inciter davantage nos collaborateurs à prendre part à la démarche. Ce cinquième rapport témoigne une nouvelle fois de notre volonté de transparence. »

Juliane Meillier, Responsable RSE du groupe



Jean-Louis Petruzzi,
lors de la Convention Nationale Menway 2019



Sommaire

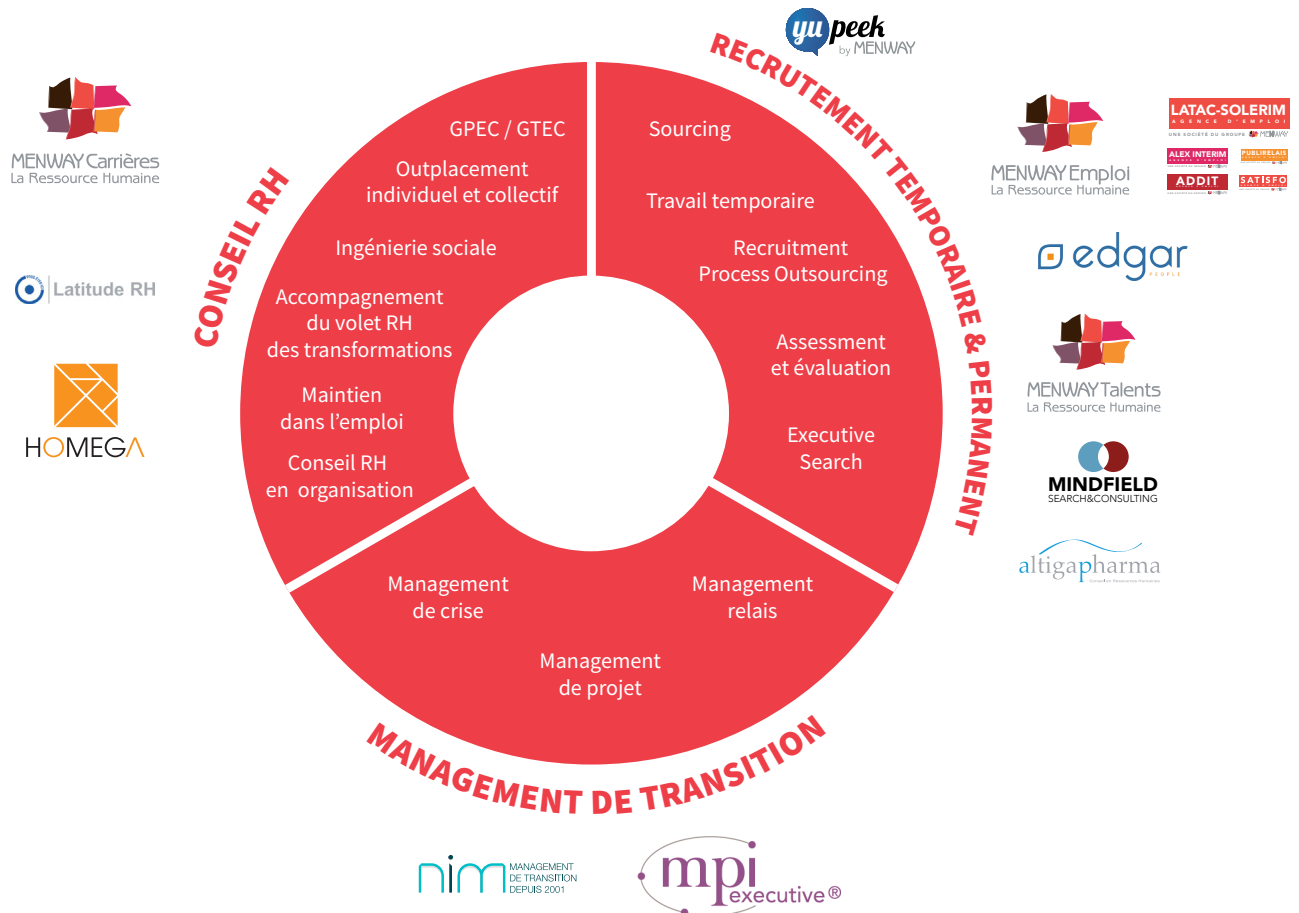
Le Groupe Menway & sa responsabilité sociétale	04
<hr/>	
Notre engagement n°1	15
<i>Garantir de bonnes conditions de travail, de santé et de sécurité à nos collaborateurs</i>	
<hr/>	
Notre engagement n°2	22
<i>Promouvoir la diversité dans nos métiers</i>	
<hr/>	
Notre engagement n°3	26
<i>Développer notre capital humain</i>	
<hr/>	
Notre engagement n°4	31
<i>Cultiver une éthique commerciale</i>	
<hr/>	
Notre engagement n°5	34
<i>S'engager pour la société aux côtés d'acteurs locaux</i>	
<hr/>	
Notre engagement n°6	41
<i>Réduire notre empreinte environnementale</i>	
<hr/>	
Indicateurs 2016-2018 / Global Reporting Initiative (GRI4)	47
<hr/>	

LE GROUPE MENWAY



Nos métiers, nos marques, **nos expertises**

Face à la nécessité des organisations de se transformer pour s'adapter aux bouleversements de leur écosystème et à l'accroissement des problématiques RH qu'elles rencontrent, le groupe Menway a développé un positionnement inédit dans son secteur d'activité en réunissant des expertises complémentaires pour être présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur RH. Le groupe assiste les entreprises au travers de 3 pôles : le recrutement temporaire et permanent, le management de transition et le conseil aux organisations. Le groupe Menway accompagne également les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel : premier stage, recrutement, gestion de carrière, mobilité professionnelle, outplacement.



Un réseau **national**

Le groupe Menway est présent au plus proche des bassins d'emploi, avec un réseau de 80 implantations.

Cette connaissance des territoires et cette proximité avec nos clients, nous permet de mettre en place des dispositifs adaptés à chaque problématique.

Nos implantations



Quelques **chiffres**

344

salariés permanents en
2018

18 000

intérimaires
délégués en 2018

183

millions d'€ de chiffre
d'affaires générés en
2018

3 900

entreprises font confiance
à Menway en 2018

Structure de nos effectifs

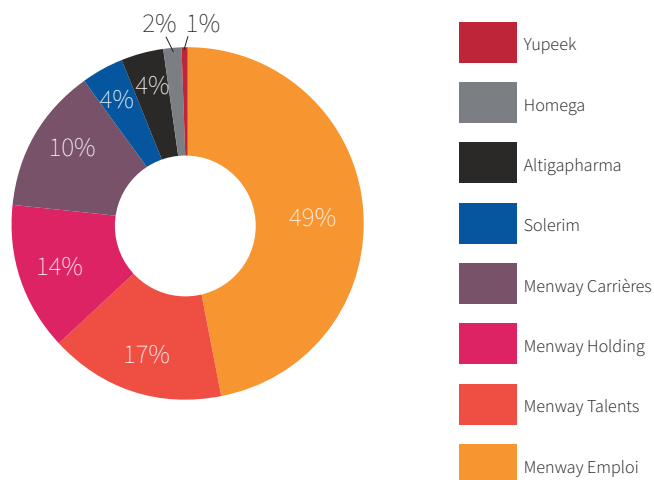
Nos salariés permanents (au 31/12/18)

Répartition Femmes / Hommes dans le groupe

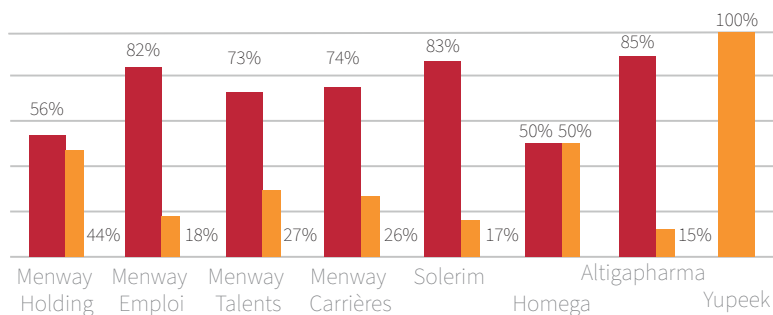


37 ans
Moyenne d'âge du groupe

Répartition des effectifs par filiales



Répartition Femmes / Hommes par filiales





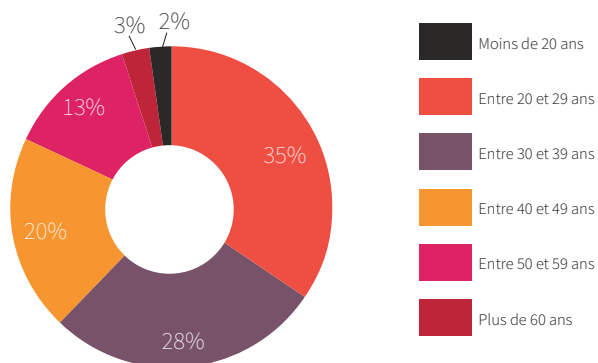
Nos salariés intérimaires (au 31/12/18)

Près de **18 000** intérimaires
ont travaillé chez nos clients en 2018

Répartition Femmes / Hommes chez nos intérimaires



Répartition par âge de nos intérimaires



33 ans

Moyenne d'âge de nos intérimaires

Notre démarche de **responsabilité sociétale**

Levier de performance incontesté pour les entreprises, nous sommes convaincus que la RSE 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, le groupe Menway a toujours été engagé sur le volet social de la RSE. En instituant une démarche de responsabilité sociétale dès 2012, le groupe a souhaité s'investir davantage en faveur de l'Humain et de son environnement, au travers de 6 engagements.

Nous avons fait de la santé et la sécurité de nos salariés permanents et intérimaires, de la promotion de la diversité, du développement du capital humain et de la qualité de vie au travail, nos enjeux prioritaires.

Les 60 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.

Bien que notre empreinte environnementale soit relativement faible, nous mettons en œuvre de nombreuses actions pour réduire nos déchets et changer nos modes de consommation.



Charte de nos **valeurs**

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 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.

Nos certifications & adhésions

Une performance RSE en constante évolution

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.

76/100

C'est la note obtenue en 2019.
Soit **+8 points** depuis 2014.



Le groupe réalise une belle évolution qui traduit l'engagement sociétal incarné par tou.te.s les collaborateur.ice.s de l'entreprise et qui nous permet de conserver notre médaille d'or jusqu'en 2020 et de nous hisser parmi les 1% des entreprises les plus performantes en RSE de notre secteur d'activité.

Le groupe 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.

prism¹emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2013, le groupe Menway est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption (voir indicateurs à la fin du rapport).



Droits de l'Homme



Normes du travail



Anti-corruption



Environnement

Intégration des ODD à la politique RSE

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. Le groupe Menway intègre progressivement les ODD à sa politique de responsabilité sociétale (voir indicateurs à la fin du rapport).

WE SUPPORT



Notre dernière COP de 2018 fut parmi les finalistes de la catégorie ETI pour les "Trophées des meilleures communication" 2019 du Global Compact France. Vous pouvez voir les Lauréats de toutes les catégories en suivant ce lien :

<http://www.globalcompact-france.org/p-152-trophees-2019>



Les 17 objectifs de développement durable

Cartographie de nos **parties prenantes**



Rencontres inspirantes et **bonnes pratiques**

1

Les 16, 17 et 18 octobre 2018, le groupe Menway a participé à la 12ème édition du *World Forum*, placée sous le thème du « SUPER LOCAL ». 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, notamment pour développer davantage son ancrage territorial.



2

Le 15 novembre 2018, le groupe a participé à la 9ème édition du *Forum dd* organisée à Strasbourg, par l'équipe d'*Idée Alsace*. Ce forum, à la portée régionale, est entièrement dédié aux acteurs locaux agissant dans le domaine de la RSE. Il vise à partager des bonnes pratiques et découvrir des concepts innovants et inspirants.



3

Le groupe Menway s'est rendu au salon *PRODURABLE* de Paris les 9 et 10 avril 2019. Fort de ses 10 ans d'expérience, ce salon 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 250 exposants et comptait de nombreux ateliers et conférences. Ce fut l'occasion de rencontrer nos partenaires actuels mais également de découvrir de nouveaux acteurs.



ENGAGEMENT N°1



Garantir de bonnes conditions
de travail, de santé et de
sécurité à nos collaborateurs

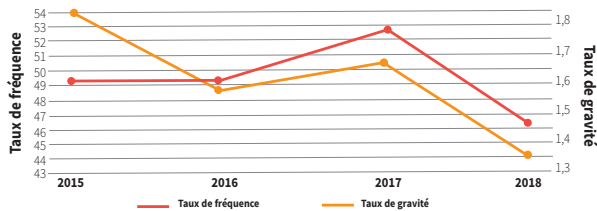


Assurer santé et sécurité **au travail**

La prévention des risques pour nos intérimaires : une attention majeure

Un plan d'action a été mené sur l'ensemble du réseau des agences Menway Emploi ces trois dernières années. En 2018 et 2019, un vaste plan de formation a été déployé pour développer les compétences de nos collaborateurs Menway Emploi sur la prévention sécurité. Selon un référentiel de compétences défini par la CARSAT, une personne par agence d'emploi a ainsi été formée deux jours à l'animation d'une politique de prévention des risques dans le travail temporaire.

Depuis, nous constatons une nette baisse des taux de fréquence et de gravité de nos accidents du travail, conséquence de la prévention des risques que nous menons quotidiennement.



	2015	2016	2017	2018
NB d'AT	320	273	318	305
NB d'AT avec arrêts	266	244	281	257
NB de jours d'arrêts	9946	7865	8837	7539
Taux de fréquence	49,10	49,12	52,86	46,38
Taux de gravité	1,85	1,58	1,66	1,36

30%

des accidents concernent les mains

40%

des accidents ont lieu dans le secteur de l'industrie

20%

des accidents sont liés à une tâche de manutention

Un flash sécurité est envoyé périodiquement à l'ensemble de nos intérimaires conjointement à leur bulletin de paie. Il délivre un message adapté aux contraintes du terrain et les sensibilisent au respect des règles de sécurité.

En novembre, on arrête ensemble et en équipe !



17

Encourager et soutenir nos collaborateurs dans l'adoption d'une hygiène de vie plus saine

Pour une entreprise sans tabac : le #MoisSansTabac 2018

En novembre 2018, la Direction RH/RSE du groupe Menway a proposé à tous les collaborateurs volontaires de participer collectivement au défi du Mois Sans Tabac, organisé chaque année par Santé Publique France.

Un programme a été spécialement déployé pour les participants : formation collective et suivi individuel auprès d'un médecin tabacologue, informations sur les dispositifs pour arrêter de fumer, soutien et conseils quotidien et mise à disposition d'un forum de discussions entre participants, non-fumeurs et ex-fumeurs.

Les résultats très encourageants, nous ont conforté dans la reconduction du programme en novembre 2019.

40% des fumeurs du groupe
se sont inscrits au programme

20 collaborateurs
ont arrêté ou réduit leur consommation
de tabac à l'issue du Mois Sans Tabac

Des journées fruitées pour plus d'énergie au quotidien

Une corbeille de fruits variés, de saison et issue de l'agriculture raisonnée est livrée chaque semaine à nos collaborateurs du siège par notre partenaire *Minute Fruitée*. De la même manière, *Les Paniers de Léa* livre notre agence de Paris, celle de Lille et notre filiale Altigapharma.

Retour sur

Le Mois Sans Tabac

« Sans cette initiative collective, je ne me serais jamais lancée. Savoir que l'on n'est pas seule et que l'on peut s'appuyer sur ses collègues qui vivent la même situation renforce la motivation. Nos échanges avec le tabacologue m'ont confortée dans mes efforts et rassurée sur mes inquiétudes pour réussir à arrêter de fumer. »



Noria Chachoua,
Directrice d'agences,
participante de la 1ère édition
du Mois Sans Tabac en 2018
et ex-fumeuse



Garantir un environnement **confortable** et **sécurisant**

Déploiement de formations SST

En 2018, la Direction a déployé, en collaboration avec le CHSCT, des actions de formation afin que chacune de nos agences soient dotées d'au moins une personne formée SST. Cette décision nous permet d'adopter les recommandations de l'INRS. Le plan de déploiement est prévu sur 3 ans.

Distribution de matériel de premiers secours

Le groupe Menway s'est engagé à équiper toutes ses agences d'emploi et les véhicules mis à disposition du personnel, d'une trousse de secours adaptée à la nature des risques et facilement accessible. Depuis octobre 2018, **100% des agences et des véhicules professionnels** en sont désormais pourvus.

Mieux appréhender les incivilités

La majorité de nos implantations sont des lieux accueillant du public, exposant nos collaborateurs à de potentielles incivilités. En 2019, une formation visant à mieux appréhender le stress et les situations d'incivilité a été dispensée à **118 collaborateurs**.

Audit des conditions de travail dans nos agences d'emploi

Nous sommes convaincus que performance et environnement de travail sont intrinsèquement liés. Ainsi, depuis fin 2018, les membres du CHSCT et la Direction ont déployé une campagne d'audit des conditions de travail dans **7 agences**, soit 3 de plus que nos obligations légales.

Aménagement des espaces de travail

Dans le cadre du déménagement de notre antenne parisienne, un groupe de travail composé de neuf volontaires a été mis en place. Leur rôle fut de recenser les attentes et les besoins de chaque collaborateur pour garantir un open-space harmonieux. Deux mois de mobilisation qui ont permis d'assurer en toute sérénité le bon déroulement de l'emménagement !



Cultiver le bien-être et la qualité de vie au travail

Des journées centrées sur le bien-être au travail de nos collaborateurs

Concilier présence au travail et ateliers de relaxation est désormais possible sur 3 de nos plus grands sites (Metz, Paris et Lille).

Depuis 2018, Nicole, collaboratrice de notre filiale Homega et sophrologue, intervient une fois par mois pour des journées dédiées au bien-être. Les matinées sont rythmées par des sessions collectives (sophrologie et ateliers de relaxation divers) et les après-midi sont consacrés à des temps individuels. Les salariés peuvent profiter d'un massage amma-assis (massage dynamique de 20min).

Ces journées, qui rencontrent un franc succès auprès de nos collaborateurs, sont des invitations à prendre une pause, à s'écouter et pour les plus intéressés, à travailler sur des thématiques de développement personnel. Des moments de bienveillance envers soi-même que la Direction du groupe encourage à pratiquer sans modération !

30 journées bien-être ont été animées en 2018 et plus de 150 créneaux de massages ont été réservés depuis la création du programme.

61% des salariés concernés estiment que ces journées ont un impact très positif sur leur bien-être au travail.



Une solution de soutien psychologique

Des salariés peuvent parfois vivre des situations délicates, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. Il est courant d'intérioriser ses émotions, ce qui peut impacter la performance au travail.

Afin de proposer une solution gratuite à l'ensemble de nos collaborateurs, la Direction a mis en place une ligne d'écoute confidentielle qui leur apporte soutien et conseils.



Chaque année, nous dédions une semaine au Développement Durable

Depuis 2015, le groupe Menway organise annuellement sa semaine du développement durable. Différentes thématiques sont abordées et les trois piliers du développement durable y sont représentés. Ces semaines sont rythmées par de nombreuses actions ayant plusieurs vocations : sensibiliser nos collaborateurs, les inciter à changer leur façon de consommer (au travail comme à la maison) mais également fédérer les équipes autour d'opération solidaires.

La quatrième édition de la SEDD s'est déroulée du 3 au 7 juin 2019. Ci-dessous une retrospective des thématiques abordées au cours de cette semaine.



Challenge collaboratif

Le premier jour a marqué le lancement de la Saison 2 du Serious Game *CiviTime*. Développé par une start-up, ce jeu pédagogique visait à impliquer davantage les collaborateurs dans la politique RSE du groupe et à les sensibiliser sur une diversité de thématiques.

Afin de renforcer l'implication dans le challenge, une trottinette électrique était en jeu pour le gagnant.



Alimentation saine et équilibrée

Le deuxième jour s'inscrivait dans la thématique de l'adoption d'une alimentation saine et équilibrée.

Les collaborateurs ont pu déguster des corbeilles de fruits et d'oléagineux tout en apprenant à décrypter leur alimentation.



Mobilité durable

A l'occasion de la journée mondiale de l'environnement, le 5 juin, nous avons abordé le thème de la mobilité durable. Les collaborateurs ont notamment pu profiter d'une formation en ligne à l'éco-conduite, spécialement conçue pour l'occasion sur notre nouvelle plateforme e-learning.



Concours photo

Le quatrième jour portait sur un concours photo qui avait pour thème : « Et vous, que faites-vous en faveur du développement durable ? ».

Les gagnants se sont vus récompensés d'un kit d'initiation à la démarche zéro-déchet composé de produits artisanaux fabriqués en France.



Mécénat de compétences

Enfin, pour le dernier jour, un appel à volontaires a été lancé dans le cadre du déploiement d'un projet de mécénat de compétences avec l'association *ROSE UP*.

Chiffres clés de la SEDD 2019

20% des collaborateurs formés à l'écoconduite

100% des inscrits à CiviTime connaissent mieux la démarche RSE du groupe

12 kits zéro déchet distribués aux gagnants du concours photo

Activité samba animée par une troupe de musique professionnelle lors de la convention nationale



Un équilibre entre vie professionnelle & vie personnelle

Déploiement du télétravail

Les technologies de communication offrent désormais diverses modalités d'organisation du travail permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée de nos collaborateurs.

Dans le souhait d'améliorer la qualité de vie de nos salariés mais aussi de réduire notre empreinte environnementale liée aux déplacements domicile-travail, un accord pour déployer le télétravail a été négocié en 2018 avec nos partenaires sociaux.

Droit à la déconnexion, aménagement et réduction du temps de travail

Une enquête interne a été menée afin de mesurer l'utilisation d'outils professionnels en dehors du temps de travail. Il apparaît que **92%** des répondants estiment réussir suffisamment à articuler vie professionnelle et vie privée. Un accord a été négocié en 2018 et 2019, avec les partenaires sociaux, pour réaffirmer l'importance d'un usage raisonnable et responsable des outils informatiques, en vue d'assurer à chacun le respect nécessaire des temps de repos et de congé. Un accord portant sur la réduction du temps de travail a également été signé instaurant des RTT à l'ensemble des collaborateurs.

La cohésion d'équipe comme vecteur de performance

Convention nationale

En mars 2019 a eu lieu la convention annuelle du groupe Menway. Ses 340 collaborateurs étaient réunis à Paris au sein du Pavillon d'Armenonville pour une journée d'échanges et d'activités team-building. Ce fut l'occasion de partager la stratégie du groupe avec l'ensemble des collaborateurs et d'intégrer nos nouvelles filiales. La convention s'est clôturée par une belle soirée dans une ambiance conviviale et chaleureuse.

Team-building

Nous encourageons l'ensemble de nos collaborateurs à participer à des événements de team-building et afterwork favorisant la cohésion d'équipe. De nombreuses agences et bureaux se réunissent ainsi régulièrement pour partager un moment convivial à l'instar de Menway Emploi Beauvais ou de Menway Talents et Carrières à Wasquehal. Les équipes organisent plusieurs fois par an une activité de leur choix : escape game, chasse au trésor dans la ville, laser game, bowling, etc.



Les équipes de Wasquehal lors d'une après-midi teambuilding

ENGAGEMENT N°2



Promouvoir la diversité
dans nos métiers



Adhérer aux codes de déontologie liés à nos métiers

Nous sommes convaincus que la diversité au sein de nos équipes ainsi que dans les missions réalisées pour nos clients, est source de progrès pour les entreprises. Depuis 2006, Menway s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité des chances et le respect des droits de l'Homme et du travail. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles, ce qui évite toute discrimination. En signant la charte de la Diversité nous nous sommes engagés à respecter ses principes.



MPI Executive NIM Europe : Membres de la fédération nationale du management de transition

Nos filiales récemment acquises, NIM EUROPE (2018) et MPI EXECUTIVE (2019), sont toutes deux membres de cette Fédération. Dans le cadre de leur adhésion, elles ont signé la charte d'éthique et de déontologie co-rédigée par les acteurs de ce secteur en pleine croissance. La charte vise à fixer les règles communes d'éthique et de comportement en vue du développement harmonieux de la profession.

Menway Talents 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 ont signé 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.

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. Dans ce cadre, nous nous engageons à avoir une réflexion portant sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.



Lutter contre les discriminations

Sensibiliser nos collaborateurs

Le premier engagement de la Charte de la Diversité, dont nous sommes signataire, est de sensibiliser et former nos collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Chaque nouvel arrivant est formé, pendant sa journée d'immersion au siège, aux principes de lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité dans nos process.

Des outils pour mettre fin aux stéréotypes

A l'issue des sessions de sensibilisation à la non-discrimination, un guide de bonnes pratiques est distribué aux collaborateurs. Ce guide est disponible sur notre intranet, aux côtés d'autres outils destinés à combattre les stéréotypes et à aborder le sujet du handicap au travail.

Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Notre effectif est majoritairement représenté par des femmes, ce qui diminue les risques d'inégalités salariales. Néanmoins, nous avons publié, en 2019, le second rapport comparé F/H et restons attentifs aux écarts salariaux. De plus, nous encourageons l'accès des femmes à des postes de managers et de direction.

43%

Des postes de direction sont occupés par des femmes

67%

Des postes de cadre sont occupés par des femmes

Zoom sur

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes

Le 8 mars 2019, un bilan sur l'égalité professionnelle, ainsi qu'une mise en exergue des principaux stéréotypes sur les femmes dans le monde du travail a été diffusée à l'ensemble des collaborateurs. "Etre une femme et gravir les échelons chez Menway est quelque chose qui s'inscrit dans l'ADN du groupe", indique l'une des managers interviewées pour l'occasion. L'article complet est en ligne sur menway.com.





Promouvoir la diversité auprès de nos clients et au sein de nos équipes

Devenir un partenaire incontournable du *CAP EMPLOI*

En 2018, lors d'une journée de sensibilisation à l'employabilité des travailleurs handicapés, le groupe a réalisé une interview du *Cap Emploi 57* (Moselle). Accessible depuis notre intranet, cette interview donne une vision claire et pragmatique des actions d'accompagnement et du rôle de conseil que les *Cap Emploi* peuvent apporter.

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.

Des offres d'emplois accessibles à tous

Toutes les filiales du groupe impliquées dans le recrutement sont encouragées à publier leurs offres d'emploi sur l'*Agefiph*. Des communications à destination de nos consultants sont régulièrement réalisées dans ce sens.

L'*Agefiph* est l'Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Elle accompagne les employeurs et les personnes handicapées pour l'accès à l'emploi.

cap
emploi
ressources handicapés

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

ENGAGEMENT N°3



Développer notre capital
humain





Développer les compétences et l'employabilité

Former notre personnel intérimaire pour répondre aux besoins de nos clients

La formation professionnelle de nos salariés intérimaires est continue et s'articule autour de 4 axes :

- Lors du recrutement, pour mettre en adéquation les compétences requises pour le poste et celles du salarié intérimaire
- Lors du suivi des missions pour répondre aux manques identifiés
- Dans le cadre d'évolution ou de changement de poste ou de métier
- Dans la détection de potentiel pour accompagner le projet professionnel du salarié intérimaire

48 927 heures de formation ont été réalisées par **1 548** salariés intérimaires en 2018 pour un budget de **1 400 K€**

Former notre personnel permanent : un levier de performance

Création d'un programme d'intégration pour tous

Depuis fin 2018, un programme d'intégration des nouveaux collaborateurs a été mis en place. Il comporte 3 étapes :

1. Lors de la prise de poste : pour une meilleure appropriation de l'environnement de travail.
2. La **#TEAMenway** : journée d'immersion au siège, dont les objectifs sont de présenter l'ensemble des métiers, développer le sentiment d'appartenance et ancrer les valeurs du groupe. Les rencontres et les échanges lors de cette journée ont également pour vocation de favoriser la transversalité et de renforcer les liens avec les fonctions supports du siège.
3. Des parcours de formation sont prévus sur 3 ans permettant aux collaborateurs d'approfondir et d'acquérir des compétences métiers ainsi que des soft-skills.

9 705 heures de formation ont été réalisées par **388** salariés permanents en 2018 pour un budget de **500 K€**



Une attention particulière portée aux softs-skills

Atouts indispensables dans l'agilité et l'adaptabilité, les compétences comportementales sont mises à l'honneur dans notre politique de développement RH. Entre 2019 et 2020, l'ensemble des collaborateurs auront bénéficié de la formation *Profil Nuances*®. Cette formation vise à développer ses compétences interpersonnelles en apprenant à se connaître davantage soi-même, afin d'interagir au mieux avec les autres.

Par ailleurs, lors de recrutements sur des postes pénuriques, nos évaluations accordent une place particulière aux softs-skills. L'objectif étant d'identifier les savoirs comportementaux et aptitudes personnelles détenus par nos candidats, qui leur permettront à terme d'acquérir les compétences recherchées par nos clients.

Le manager, au centre de la performance

Les managers ont un rôle fondamental dans la performance individuelle et collective et le bien-être de leurs équipes. Créé en 2018, le Club Manager est un temps dédié au partage et à l'échange. Il est aussi un moyen de développer les compétences managériales par l'intermédiaire de formations innovantes.

Une charte a été coconstruite pour réaffirmer le rôle et les missions du manager au sein du groupe Menway.

Acquisition d'une plateforme de e-learning

Un des projets phares des équipes formation est le déploiement d'une plateforme d'apprentissage en ligne. Elle permettra à terme de digitaliser certaines formations et de nombreux modules sur des sujets connexes tels que l'éco-conduite. L'objectif est de constituer un catalogue de formations accessible à tous et en permanence.

Zoom sur

La #TEAMenway

« J'ai été accueilli et encadré avec beaucoup d'attention. La bonne humeur était communicative et l'atmosphère conviviale, ce qui a facilité les échanges entre les participants. Les sujets abordés étaient tous pertinents en vue d'intégrer le groupe : la présentation des différentes filiales, de la politique RSE... Le tout ponctué de quiz et d'activités ludiques. Cela a permis une meilleure vision d'ensemble et de nouer des liens de qualité avec les acteurs du siège rencontrés. Un grand merci à l'équipe RH pour l'organisation de ces journées ! »

Edouard Lametrie,
Chargé de recrutement et ADP chez Menway Emploi Orléans



Favoriser l'évolution professionnelle

Pour encourager les mobilités et offrir des perspectives d'évolution à nos collaborateurs, nous avons notamment construit une nouvelle nomenclature des postes et élaboré un processus de développement et d'accompagnement RH. Ce processus est composé de :

- L'évaluation de la performance lors des entretiens individuel et professionnel ;
- La mise en exergue des besoins en formation ;
- L'écoute des aspirations et vellétés lors d'entretien de carrière sollicité auprès du service RH ;
- L'identification des potentiels dans le cadre des *people review* ;
- Le suivi et l'accompagnement des promotions, par la mise en place de formations spécifiques et coaching personnalisé.

Julie, un bel exemple de mobilité !

« Je n'ai pas postulé parce que mon travail au sein de Menway Carrières ne me convenait plus, mais parce qu'il s'agissait d'une réelle opportunité d'évolution, un nouveau challenge et surtout un poste avec des responsabilités. Je me suis battue pour obtenir ce poste, j'ai dû convaincre et montrer ma détermination. »

Julie Raffin était Consultante RH Menway Carrières avant de devenir Chargée d'affaires au sein du réseau Menway Emploi. Elle a su prouver qu'il est possible d'être mobile au sein des entités du Groupe et que c'est parfois en sortant de sa zone de confort que l'on relève de nouveaux défis !





Impliquer nos collaborateurs dans la performance et la stratégie du groupe

La transversalité : une des clés de notre performance

Le groupe Menway dispose d'un positionnement inédit sur la chaîne de valeur RH et propose des solutions sur mesure adaptées aux besoins de ses clients. Pour décloisonner nos différents métiers et exploiter au mieux les synergies, des réunions de travail dédiées à la transversalité ont été mises en place.

5 Clubs Métiers ont ainsi été lancés pour partager des réflexions communes entre nos différentes offres : IT Digital, Cosmétique-Luxe-Grande Consommation, Automotive, Pharmacie et Métallurgie.

L'entrepreneuriat : une valeur forte

Chaque agence ou cabinet est un centre de profit à taille humaine et nous encourageons nos collaborateurs à faire preuve d'autonomie et d'initiatives dans la gestion de leur activité, dans l'objectif d'une performance accrue.

Différents canaux d'expression mis à disposition

Des questionnaires et sondages sont régulièrement proposés à nos collaborateurs afin de remonter leurs propositions et pistes d'améliorations sur différents sujets tels que le climat et dialogue social, la QVT... Des fils de discussions ont également été déployés sur notre intranet dans ce sens.



Dans un esprit de co-construction et de concertation, des ateliers brainstorming ont été organisés lors de la convention annuelle de mars 2019. Pendant une demi-journée, l'intelligence collective des collaborateurs a été mise à contribution pour récolter leurs idées autour de 4 thématiques stratégiques : **La reconnaissance au travail – la digitalisation des outils du groupe – la présentation commerciale de nos activités – la transversalité.**



ENGAGEMENT N°4



Cultiver une éthique
commerciale



Respecter les règles internes de déontologie

Notre code de déontologie est pour nous 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 dans l'exercice de nos activités.

Garantir la confidentialité des données personnelles

La sensibilisation à la protection des données

Le 28 janvier 2019 se tenait la Journée Mondiale pour la protection des données. L'occasion pour notre DPO de réaliser une communication de sensibilisation à la nouvelle réglementation induite par le RGPD. Rappel des procédures et foire aux questions sont venus enrichir une revue de presse relatant les dernières actualités de ce sujet auquel Menway est particulièrement attentif.

La mise en conformité au RGPD

De par la nature de nos activités, nous sommes amenés à traiter de nombreuses informations à caractère personnel. Garant des données de nos clients, candidats et salariés, nous nous sommes adaptés à la nouvelle réglementation en vigueur depuis le 25 mai 2018 (Règlement UE 2016/679).

Le RGPD est venu imposer de nouvelles règles aux pays membres de l'UE, pour la protection des données. Il garantit un meilleur contrôle des données personnelles.

En plus de la nomination d'un DPO, nous avons renforcé l'information à nos candidats, intérimaires, clients et salariés pour que chacun puisse savoir exactement quelles données nous collectons, comment nous les utilisons et pourquoi. Nous avons mis en place de nouveaux protocoles internes pour garantir un traitement conforme à l'information et au consentement transmis. Le groupe s'est également doté d'une charte pour la protection des données personnelles et d'une nouvelle charte informatique qui engage tous les salariés.



Développer des relations fondées sur la confiance et le respect mutuel

Des offres sur-mesure pour construire une relation durable avec nos clients

Nos diverses expertises nous permettent de proposer des prestations sur-mesure pour répondre aux besoins de nos clients et de nos candidats. L'écoute attentive de nos collaborateurs et l'apport de réponses personnalisées, contribuent à construire des relations durables, basées sur la confiance et l'excellence.

Une égalité de traitement

Le groupe Menway s'engage à offrir un traitement équitable et à fournir la même qualité de service à ses clients quel que soit leur taille (de la TPE au grand groupe), tout en respectant la confidentialité des informations les concernant.



Une concurrence loyale et une éthique des affaires dans nos pratiques commerciales

Les relations du groupe avec ses parties prenantes sont fondées sur le respect mutuel et la confiance. Chaque collaborateur est tenu d'agir en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires extérieurs et des concurrents. Les relations de travail s'établissent dans le strict respect des lois et règlements applicables.

La lutte contre la corruption

Notre groupe s'engage contre toute forme de corruption et de conflit d'intérêt, conformément à la Loi Sapin II de 2016. En Janvier 2018, nous avons mis en place une procédure de recueil des signalements.

Pour assurer une veille législative et aller plus loin dans nos actions, nous participons régulièrement à des ateliers organisés par le *Global Compact France*.

ENGAGEMENT N°5



S'engager pour la société aux
côtés d'acteurs locaux



S'engager pour l'employabilité des personnes éloignées de l'emploi

Versement de la taxe d'apprentissage à des organismes engagés

Chaque année, nous tenons à verser une partie de notre taxe d'apprentissage à des organismes qui partagent nos valeurs. Nous avons décidé d'allouer à nouveau en 2018, 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 personnes en situation de handicap.

Un travail quotidien avec des acteurs de l'emploi

Le réseau CAP EMPLOI

Le CAP EMPLOI oeuvre au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap.

Plusieurs agences Menway Emploi* collaborent avec ce réseau en réalisant des entretiens avec des candidats en situation de handicap et en participant à des forums.

En 2018, le siège a initié une rencontre avec le CAP EMPLOI Moselle afin d'échanger sur les collaborations possibles entre leur réseau et les entités du groupe.

*Menway Emploi Lyon, Sète, Narbonne, Saint-Omer, Nancy, ...



Les Missions Locales

Les Missions Locales sont des organismes publics œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Plusieurs agences Menway Emploi ont signé une convention de partenariat avec la *Mission Locale* de leur bassin. Menway Emploi Montluel intervient auprès des bénéficiaires pour sensibiliser aux secteurs qui recrutent, accompagner à la refonte de CV et participer à des jobdatings. Les agences Menway Emploi Saint-Etienne, Narbonne et Saint-Omer interviennent également sur des opérations de jobdatings et des besoins en recrutement. Enfin, Menway Emploi La Teste de Buch est le parrain de la 26ème promotion *Garantie Jeunes* sur l'année 2018-2019.



La fondation FACE

FACE est un réseau d'entreprises engagées dans la lutte contre les exclusions.

Plusieurs agences ont noué un partenariat avec le *FACE* de leur territoire. En 2018, Menway Emploi Alès et Menway Talents Lille ont parrainé des jeunes et seniors de leur département ou participé à leur forum d'emploi.

Menway Emploi Narbonne a rejoint un club d'entreprises responsables et ainsi signé une charte d'engagement incitant à mettre en œuvre des dispositions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle (parrainage de jeunes, mise en situation professionnelle...).

Les agences de Villeuneuve-les-Béziers, Béziers et Montpellier sont également engagées. Elles détectent les profils qualifiés et participent à des jobdatings.



Tisser des partenariats avec des structures locales

Le Réseau Alliances, acteur RSE incontournable des Hauts de France

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 en entreprises, propose des outils RSE à mettre en place et anime des communautés sur diverses thématiques.

Un imprimeur de proximité pour soutenir l'économie locale

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

Nos collaborateurs se mobilisent et s'engagent

De nombreux collaborateurs volontaires s'investissent et vont à la rencontre des jeunes, des seniors ou des personnes en situation d'exclusion au sein 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 Séniors » pour les accompagner dans leur recherche d'emploi et dans la passation d'entretiens professionnels.

Nos agences sont aussi partenaires de structures d'insertion exclusivement locales, ce qui traduit leur volonté d'être actifs au sein de leur territoire. Pour exemples, notre agence Menway Emploi Metz collabore avec de nombreuses associations à l'instar de *Promotion Emploi Service* et Menway Emploi La-Côte-Saint-André est partenaire de *Messidor*, une association rhônalpine qui œuvre à l'insertion professionnelle des personnes souffrant de troubles psychiques.

Notre filiale MPI Executive a contribué financièrement au salon "24 heures pour rebondir" organisé par l'association *Second Souffle* et la *CCI de Paris*. Cet événement est destiné aux entrepreneurs en difficulté ou en devenir, pour faciliter le "rebond" vers une nouvelle activité.



Le sponsoring sportif comme participation à la dynamique citoyenne



Menway Emploi
Béziers



Menway Emploi
Montpellier



Menway Emploi
Beauvais



Menway Emploi
Sète



Menway Emploi
Narbonne



Menway Emploi
Saint Pierre du Mont



Menway Emploi
Amiens



Menway Emploi
La Teste de Buch



Menway Emploi Sète a sponsorisé une équipe du 1er challenge national de soft volley dans le cadre du *Volley Santé*, qui favorise la mixité à travers le sport.

S'impliquer dans des actions solidaires

1

Don du sang

Comme chaque année, les collaborateurs de Menway Talents Lille ont organisé une journée don du sang dans les locaux de l'EFS.



2

Des courses solidaires en équipes

En avril 2019, la ville de Metz a accueilli la traditionnelle Messine, une course dédiée à la lutte contre le cancer du sein. Comme chaque année, le groupe Menway offre l'inscription aux collaboratrices qui souhaitent y participer. 10 d'entre elles, dont certaines accompagnées de leurs proches ont couru lors de cet événement exclusivement féminin. Bravo à toutes ces courageuses et rendez-vous en 2020 pour une prochaine édition !



3

Don de tickets-restaurant

Tous les ans, nous proposons à nos salariés de faire don de leurs tickets restaurants arrivant à échéance à la fin de l'année. Plusieurs agences ou Directions Régionales ont donné des tickets aux Restos du Cœur à l'instar de Menway Emploi Mulhouse et de Menway Carrières et Talents à Lille.



4

Contribution à un projet scolaire humanitaire

Dans le cadre d'un séjour scolaire solidaire réalisé par le fils de l'un de nos collaborateurs, le groupe Menway a fait don de fournitures de bureau et de T-shirt publicitaires obsolètes. Ce projet humanitaire, qui s'est déroulé au Sénégal début avril 2019, s'est fait au profit des bénéficiaires d'une pouponnière et de plusieurs écoles. Grâce à l'engagement des élèves en classe de 3ème et à la générosité de l'ensemble des donateurs, ce sont plus de **1 288kg de dons** répartis dans 52 valises qui ont été distribués. Un beau projet porteur de valeurs auquel Menway est fier d'avoir contribué.



Actions solidaires menées par notre filiale Altigapharma

5

Notre filiale Altigapharma, spécialisée dans le recrutement de profils médicaux et pharmaceutiques, réalise chaque année des dons pour la *Ligue contre le cancer* et l'association *L'Envol*. Cette dernière agit en faveur des enfants malades en leur offrant des séjours inoubliables.

Début 2018, Altigapharma a accueilli dans ses locaux de Boulogne-Billancourt, un tournage pour "Enfance et Partage" sur le thème du harcèlement. Ce spot constituera l'un des 6 ultra-courts métrages éducatifs qui seront diffusés dès 2020 dans l'ensemble des collèges et lycées de France. Toute l'équipe fut très fière de cette participation pour cette cause importante !



Engager nos collaborateurs vers le mécénat de compétences



Notre projet de mécénat d'entreprise avec ROSE UP

Depuis 2015, nous sommes engagés auprès de l'association ROSE UP. Cette association vise à informer, accompagner et défendre les droits des femmes touchées par le cancer, pendant et après la maladie. Nous menons diverses actions au bénéfice de cette association dont la cause nous est particulièrement chère. Durant les premières années de notre partenariat, notre engagement s'est principalement manifesté par des opérations de mécénat financier. Désormais, nous développons un programme de mécénat de compétences.

Contribution au développement de l'association

En 2017 et 2018, nous avons participé à deux galas de charité organisés par l'association. Lors de la SEDD de 2017, nous avons lancé un challenge sportif : pour chaque collaborateur atteignant 40 000 pas en une semaine, 20€ étaient reversés à l'association. **Ce sont 2 500€ qui ont été récoltés par 125 salariés !**



L'équipe de Menway Emploi Saint Vulbas pour le challenge sportif

Sponsor du prix ROSE de l'Entrepreneuse 2018

En 2018, Jean-Louis Petruzzi, PDG du groupe, fut l'un des membres du jury lors du *Prix Rose de l'Entrepreneuse*. Ce prix visait à récompenser, valoriser et accompagner les femmes se lançant dans la création d'entreprise après un cancer. Un **don de 20 000€ a alors été fait auprès de l'association.**



Julie Meunier remporte le Prix de l'Entrepreneuse 2018 avec son projet : Les Franjynnes - lesfranjynnes.com



Visite de la Maison Rose à Paris pour les collaborateurs volontaires franciliens

Nos collaborateurs s'impliquent auprès de l'association grâce au mécénat de compétences

ROSE UP prépare notamment au retour vers l'emploi après un cancer. En effet, après une période d'absence pour maladie, les besoins exprimés par les adhérentes de l'association sont nombreux : souhait de reconversion, recherche d'un nouvel employeur, appréhensions liées à la reprise de poste, etc. Nos collaborateurs sont experts dans leurs métiers RH et détiennent des compétences qui peuvent répondre à ces besoins. Nous avons donc imaginé un projet commun de mécénat de compétences.

Dans ce sens, nous proposons progressivement à nos salariés de s'investir, sur leur temps de travail, au bénéfice des adhérentes rencontrant des questionnements divers liés à leur retour à l'emploi.

Témoignage d'un collaborateur engagé

"J'ai réalisé 4 recrutements internes pour *ROSE UP*. C'est une petite équipe et les relations que j'ai nouées ont rapidement été basées sur la transparence, la proximité et le plaisir de travailler ensemble. J'ai tout de suite été enthousiaste à faire du mécénat de compétences. On se sent quelque part utile, je me suis dit que j'allais les aider à recruter les personnes qu'il fallait, pour la réussite de leur projet. Le mécénat m'a également apporté une meilleure connaissance du milieu associatif et médical. Je suis fier d'avoir contribué à faire grandir l'association et je me sens ambassadeur du projet *ROSE UP*".

Quel conseil donneriez-vous à un collaborateur qui aurait envie de s'engager ?

"Premièrement, il faut aller à la rencontre des personnes qui portent le projet associatif. Car de là va naître la motivation, l'envie de les aider, de se dépasser et de se mettre à leur disposition. Il est important également de bien comprendre la finalité et le fonctionnement de l'équipe. Bien sûr cela nécessite du temps et de l'investissement, qu'il faut être prêt à mettre, mais cela apporte énormément".

Patrice Sinthon, Executive Consultant chez Menway Talents



ENGAGEMENT N°6



Réduire notre empreinte
environnementale



Encourager à l'adoption d'une consommation responsable

Réduction de nos consommations de bureau

Un usage modéré du papier

Pour renforcer notre politique de recyclage du papier, nous veillons à en réduire l'utilisation. Nous dématérialisons progressivement nos processus, comme celui des appels d'offre, de même que ceux des contrats intérimaires.

Nous nous sommes engagés, via notre politique d'achat, à ne consommer que du papier labellisé à minima FSC, issu de forêts gérées durablement.

Au quotidien, nous encourageons nos collaborateurs à n'imprimer 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 les quantités de papier utilisées.

Le 25 octobre 2018 avait lieu la *Journée Mondiale sans papier*. L'occasion de sensibiliser à nouveau nos collaborateurs sur la diminution de leur consommation de papier.

- 40%
d'impressions lors de la Journée Mondiale

Suppression des gobelets plastiques au siège

Il n'est désormais plus possible de trouver des gobelets en plastique au sein de notre siège.

Afin de bannir l'utilisation de contenants à usage unique, l'ensemble des gobelets qui étaient disponibles près des fontaines à eau et des machines à café ont été supprimés. Nous avons investi pour que chacun de nos collaborateurs soit muni d'un mug et d'un gobelet réutilisable.

78kg

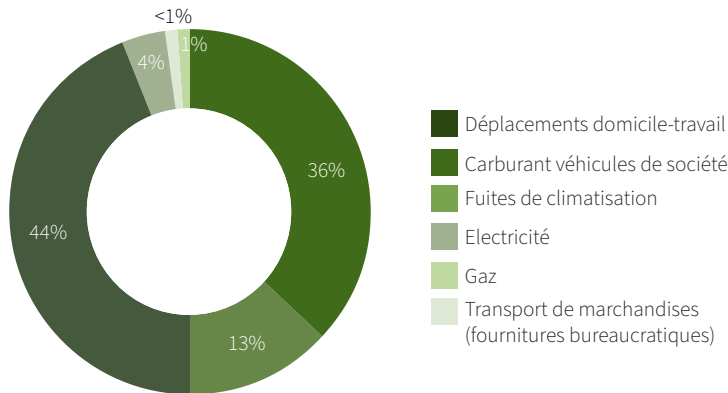
de gobelets utilisés et recyclés en 2015

40kg
en 2017

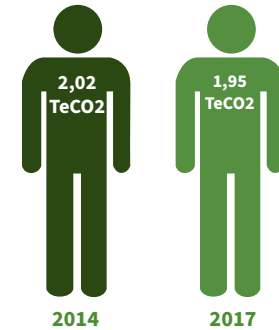
0kg
en 2019



Bilan de nos émissions de gaz à effet de serre (2017)



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



Achats responsables et solidaires

Nous participons au développement de 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. Nos représentants du personnel prennent part à cette politique d'achats responsables et le CE de l'une de nos UES a fait le choix de collaborer exclusivement avec un ESAT local pour imprimer et envoyer ses newsletters à tous ses bénéficiaires.

Nos filiales MPI Executive et Altigapharma, ainsi que le siège du groupe font appel à des structures d'insertion pour les achats de fournitures de bureau.

Nos prestataires nationaux de recyclage ont également été choisis pour leur double engagement environnemental et social : leurs effectifs sont constitués en majorité de salariés en insertion ou en situation de handicap.

Pour nos cadeaux collaborateurs 2018, distribués lors de la Semaine du Développement Durable, nous avons choisi une entreprise française, qui assemble ses produits en France par un ESAT.



Electricité verte

Depuis le 1er janvier 2019, la consommation électrique du siège est issue à 100% de sources d'énergie renouvelables.

MENWAY
La Ressource Humaine
a choisi une offre **électricité**

100 % verte

en partenariat avec **énergem**
fournisseur de confiance

Déployer des solutions de gestion des déchets

Renforcement de la politique de recyclage nationale

Deux entreprises d'insertion ont été référencées début 2019 afin de renforcer le recyclage au sein de nos implantations. Un contrat cadre a été mis en place avec *Elise*, acteur national employant des personnes en situation de handicap ou en réinsertion, pour la collecte et la valorisation des déchets.

Pour nos sites d'Ile-de-France, nous avons sélectionné *Triéthic*, un partenaire historique qui intervient déjà sur deux de nos implantations en région parisienne.

Pour nos agences d'ores et déjà engagées dans une démarche de gestion des déchets avec des associations locales, ces partenariats ont été conservés.

N'ayant aucune contrainte légale de recyclage, cette initiative s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte environnementale.



VALO, partenaire recyclage du siège

Nous avons confié la valorisation et le recyclage de nos déchets issus du siège à l'entreprise *VALO* depuis 2016. Nous recyclons tous les déchets non ménagers que nous produisons : papiers, bouteilles en plastique, cartons, verres, cartouches d'encre, etc...

VALO est une entreprise d'insertion qui accompagne des demandeurs d'emploi de longue durée vers un emploi durable. C'est également un acteur majeur de l'écologie industrielle en Lorraine et un pilote du Pôle Territorial de Coopération Economique (PTCE) de *Florange Fe2i*, un projet qui s'inscrit pleinement dans l'économie sociale et solidaire.



Une seconde vie donnée à nos déchets



Les bouchons

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



Le marc de café

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



Les équipements informatiques

Suite à un renouvellement du parc informatique, Menway Talents Toulouse a fait don de ses équipements électroniques à *Ordisol'*. Cette association promeut l'économie circulaire et vise à réduire la fracture numérique en proposant du matériel à petit prix aux associations et aux particuliers après leur reconditionnement. *Ordisol'* propose également des ateliers de prise en main de l'outil informatique. 6 écrans d'ordinateurs, des câblages, claviers, souris et téléphones ont ainsi été donnés.

Préserver la biodiversité

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 4ème année, le groupe 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.

Notre filiale Yupeek, spécialisée dans le recrutement des jeunes, s'est-elle aussi engagée dans la démarche en parrainant une ruche au sein de la même exploitation.



Sensibiliser aux éco-gestes

Suppression des déchets de bureau

1

Afin de limiter nos déchets à usage unique et de sensibiliser nos collaborateurs à l'adoption d'une consommation responsable, l'ensemble du groupe dispose de mugs, de gobelets éco-cup et/ou de gourdes réutilisables. Nous incitons vivement nos collaborateurs à en privilégier leur utilisation. Au siège social du groupe, plus aucun gobelets à usage unique n'est disponible près des points à boisson.

Ces différents contenants ont été distribués lors des Semaines Européennes du Développement Durable que nous organisons chaque année. Ils ont été accompagnés d'un message chiffré visant à sensibiliser sur l'impact environnemental de leurs homologues jetables.



Formation à l'éco-conduite

2

A l'occasion d'une journée dédiée à la mobilité durable lors de la Semaine Européenne du Développement Durable 2019, nous avons créé une formation à l'éco conduite en e-learning. Cette formation, qui reprend les règles de base de l'éco conduite, est accessible à tous nos collaborateurs, toute l'année, sur notre plateforme d'apprentissage digitale. Al'issuedelaformation,lescollaborateursontinvitésàtesterleurs connaissances acquises et bien évidemment, à mettre en œuvre ce qu'ils ont appris lors de leurs déplacements professionnels comme personnels.

Campagnes de sensibilisation régulières

3

Afin d'inciter nos collaborateurs à changer leur modes de consommation, nous les sensibilisons régulièrement aux éco-gestes. Nous effectuons des campagnes de sensibilisation dans nos newsletters internes, sur notre intranet ou directement par mail. Les événements tels que les journées mondiales sont aussi l'occasion de rappeler les éco-gestes sur une thématique précise. Des affiches sont désormais présentes sur l'ensemble de nos implantations pour rappeler les bons gestes.



Indicateurs 2016 à 2018

INDICATEURS ÉCONOMIQUES		Unités	2016	2017	2018		
Chiffre d'affaires groupe		M€	145	157	183		
Permanents (au 31/12)				Intérimaires (en ETP)			
INDICATEURS SOCIAUX	Unités	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Effectif total		292	337	344	2 728	2 868	3 022
Part des CDI	%	93	84	86	-	-	-
Part des femmes	%	77	75	75	18	24,88	18
Part des hommes	%	23	25	25	82	77,12	82
Part des <29 ans dans l'effectif total	%	22	26	32	41	48	37
Part des >50 ans dans l'effectif total	%	12	12	15	11	12	16
% de travailleurs handicapés	%	1,6	2,07	2,3	0,47	0,81	0,57
Taux de fréquence des accidents du travail	%				49,12	52,86	46,38
- UES Conseil		11,61	12,53	15			
- UES Siège et intérim			6,43	8,68			
Taux de gravité des accidents du travail	%				1,58	1,66	1,36
- UES Conseil		0,15	0,21	0,14			
- UES Siège et intérim			0,25	0,13			
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**, **le Pacte Mondial et les ODD**

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
STRATÉGIE ET ANALYSE				
G4-1	Déclaration du PDG	2		
PROFIL DE L'ORGANISATION				
G4-3	Nom de l'organisation	4		
G4-4	Principales marques et principaux services	5		
G4-5	Lieu du siège	46		
G4-7	Forme juridique	4		
G4-8	Marchés desservis	5		
G4-9	Taille de l'organisation	6		
G4-10	Répartition des salariés	7, 8	Principe 6	
G4-15	Chartes et initiatives auxquelles l'organisation a souscrit	10, 11, 12, 23	Principe 1	ODD 10
G4-16	Affiliations à des organisations de défense des intérêts	11	Principe 1	
PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT				
G4-28	Période de reporting	51		
G4-29	Date du dernier rapport publié	2017-2018		
G4-30	Cycle de reporting	2018-2019		
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport	51		
PARTIES PRENANTES				
G4-24	Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue	13		
G4-26	Implication des parties prenantes, fréquence du dialogue	Tout au long du rapport		ODD 17

Correspondance avec le **GRI**, le **Pacte Mondial** et les **ODD**

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
GOUVERNANCE				
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	5, 30	Principe 3	
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ				
G4-56	Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement	10, 32, 33	Principe 1/2	
G4-EC1	Performance économique	6		
	Présence sur le marché	5		
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	47	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN15	Émissions directes de GES (SCOPE 1)	47	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN16	Émissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie	47	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN17	Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3)	47	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN19	Réduction des émissions de GES	43	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN30	Impacts environnementaux des déplacements du personnel	43, 47	Principe 7/8/9	ODD 12/13
PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT				
G4-LA1	Effectif total	6	Principe 5	
G4-LA6	Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	47	Principe 2	ODD 3, 8
G4-LA6	Taux de gravité des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	47	Principe 2	ODD 3, 8
G4-LA9	Nombre d'heures de formation	27		
G4-LA10	Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés	27, 28		
G4-LA12	Répartition par tranche d'âge	7, 8	Principe 4/5	
G4-LA12	Répartition par sexe	7, 8	Principe 4	ODD 5

Correspondance avec le **GRI**, **le Pacte Mondial et les ODD**

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
SOCIÉTÉ ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION				
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	33	Principe 10	ODD 16
RESPONSABILITÉ LIÉE AUX SERVICES				
G4-PR1	Programmes de santé et de sécurité	16, 17, 18, 21	Principe 6	ODD 3
G4-PR8	Respect des données personnelles	32	Principe 1/2	

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.



Périmètre concerné et **contact**

Ce rapport couvre la période 2018 à mi - 2019 et concerne l'ensemble des sociétés qui compose le groupe Menway sur cette période. Ce document 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

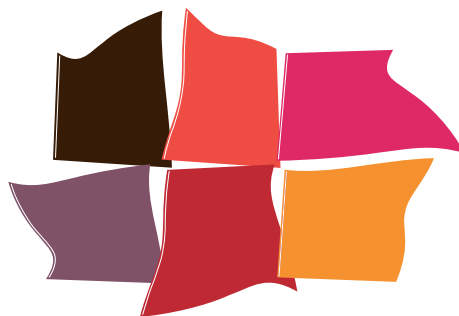
Tél. 03 87 16 28 28

11 rue Pierre Simon de Laplace

57070 METZ

Document réalisé conjointement par Juliane Meillier (Resp. RSE), Mélissa Laurent (Chargée RSE) et Virginie Pariset (DRH).

menway.com



MENWAY

La Ressource Humaine

menway.com



Dans un souci de préservation de l'environnement, ce document a été imprimé sur du papier recyclé écolabellisé.