

Engagements RSE Page Personnel

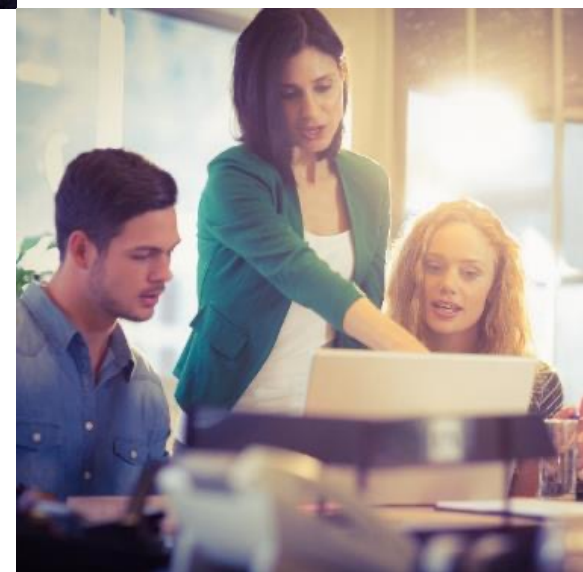
Bilan 2021

Perspective 2022-23



PageGroup

PagePersonnel



Déclaration Isabelle Bastide – Présidente Page Personnel France

Nous renouvelons notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

La sensibilisation permanente de l'entreprise sous l'impulsion de ma Direction Générale autour des principes de la déclaration d'engagement au GLOBAL COMPACT, s'est inscrite dans nos priorités tout au long de l'année, dans la prolongation de notre collaboration effective depuis quelques années

L'adhésion à ces principes et notamment nos engagements en matière de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre toute forme de discrimination sont totalement intégrées à nos prestations de recrutement, notre qualité de service et les engagements souhaités par l'ensemble de nos collaborateurs-trices.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de continuer à faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et nous engageons et dans la stratégie de notre organisation, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous sommes conscients que cette participation est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Isabelle Bastide

Présidente

PagePersonnel

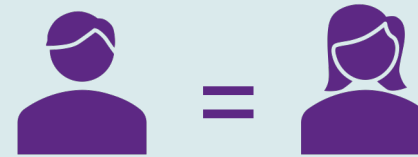


Sommaire

PageGroup Recruteur engagé
pour un impact positif durable

PageGroup

La politique RSE groupe en 5
piliers



Sustainability performance
Overview



Bilan et progrès Droits Humains



Gouvernance et compliance
Normes Internationales du travail
Ethique & anti-corruption



PAGEGROUP, RECRUTEUR ENGAGÉ POUR UN IMPACT POSITIF DURABLE

En tant que **leaders du recrutement spécialisé**, nous nous engageons, à travers nos marques Michael Page, Page Personnel, Page Executive et Page Outsourcing, à apporter une **contribution sociétale et environnementale à la fois positive et durable**.

Notre **position centrale, au cœur de l'emploi**, nous permet et nous impose cet engagement. Nous avons une **responsabilité sociale forte** et un rôle essentiel de **moteur du changement sur les questions de Diversité & d'Inclusion** (lutte contre les discriminations, égalité des chances, promotion de la diversité, ...). Plus largement, nous **participons au changement sur les questions environnementales** avec un objectif de neutralité carbone Groupe en 2026.

Ces changements, nous les portons **auprès de nos salariés, clients, candidats et partenaires, et des pouvoirs publics** pour une **société plus équitable**.

Depuis 2014, nous sommes **engagés sur le projet Global Compact des Nations-Unies**, qui encourage les entreprises à adopter une politique durable et socialement responsable par l'intermédiaire d'**Objectifs de Développement Durable (ODD)**. En parallèle, la performance de notre politique RSE est évaluée chaque année par **Ecovadis**. Avec un score de 67/100, en augmentation en 2020, **nous nous plaçons parmi les entreprises les plus performantes**.

PAGEGROUP
CHANGES LIVES
for
PEOPLE
through creating
OPPORTUNITY
to reach
POTENTIAL

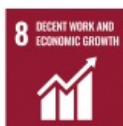
NOS PRINCIPAUX OBJECTIFS SONT EN LIEN AVEC NOS ACTIVITÉS

Achieve gender equality and empower all women and girls
FOCUS: target 5.5



Promote sustainable, included and sustainable economic growth, full and productive employment and decent works for all
FOCUS: target 8.5, 8.6 and 8.8

Reduce inequality within and among countries
FOCUS: target 10.2, 10.3, 10.4 and 10.7



Reducing climate change
FOCUS: target 13.2 and 13.3

Page
Group

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

RECRUTEMENT RESPONSABLE : PLUS QU'UNE FORMULE, UNE CONVICTION

Un expert conseil pour vous accompagner



Aurélien BEAUCAMP
Partner conseil RSE & Développement durable
aurelienbeaucamp@pagegroup.eu
06 79 98 82 84

Un référent interne D&I et partenariats





























Vincent POIREL
Head of Diversity & Inclusion, Corporate Social Responsibility



CERTIFICATIONS

Retrouvez le détail de notre politique RSE sur michaelpage.fr et pagepersonnel.fr

LA POLITIQUE RSE DE PAGEGROUP EN 5 PILIERS

	Montrer l'exemple	Accompagner	S'engager pour l'avenir	Nos partenariats & programmes internes
Diversité & Inclusion Lutter contre toutes les formes de discrimination dans le recrutement et permettre à chacun d'être soi-même au travail.  	Être un employeur inclusif et responsable <ul style="list-style-type: none"> - Équipe D&I référente - Formations et groupes de réflexion - Programmes inclusifs et campagnes de sensibilisation (Femmes, LGBT+, Handicap, Parentalité, ...) - Board Déontologie - Audits internes de conformité des process 	Recruter sans discriminer <ul style="list-style-type: none"> - Formation de 100% des consultants à la lutte contre les discriminations pour une sélection objective des candidats - Cellule dédiée au recrutement de personnes en situation de handicap - Actions de mentorat/coaching emploi en soutien aux populations discriminées - Formation des clients et missions de consulting sur les questions D&I - Relecture systématique des annonces par un organisme indépendant - Rejet des demandes discriminantes - Audit externe des pratiques 	Porter les questions de diversité et d'inclusion dans le débat public <ul style="list-style-type: none"> - Membre fondateur d'A Compétence Egale - Présence au sein de différents conseils d'administration (fédérations, associations) - Participation à des conférences et tables rondes au contact des pouvoirs publics et d'associations - Prise de position publique de nos dirigeants à travers des tribunes d'opinion 	       Pride@Page Parents@Page Age@Page Ability@Page Women@Page Unity@Page
Conditions de travail & bien-être Améliorer les conditions de travail pour favoriser le bien-être de tous les professionnels.  	Garantir le bien-être de nos collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> - Parcours d'intégration adapté - Parcours de formation & de carrière - Charte interne pour la flexibilité - Initiatives QVT & cohésion d'équipe - Sensibilisation & formation aux risques psycho-sociaux - Enquêtes de satisfaction internes - Groupe de travail « Future of Work » 	Evaluer et prévenir les risques de chaque mission <ul style="list-style-type: none"> - Conseil aux clients sur les conditions de travail proposées - Promotion des formes de contrats adaptées aux projets de vie des talents en favorisant les "contrats sécurisés" (CDI, CDI intérimaire...) - Accompagnement et suivi des intérimaires tout au long de leur parcours (droits, SST, FASTT, ...) 	Œuvrer auprès des acteurs publics <ul style="list-style-type: none"> - Membre permanent du conseil d'administration de Prism'emploi (intérim) - Signataires de la Charte initiative #StOpE contre le sexisme en entreprise - Sensibilisation à l'amélioration de la QVT et des environnements de travail (études) - Actions solidaires et dons pour contribuer au bien-être et à la santé d'autrui (EFS, Ligue contre le cancer, Aides, Téléthon, ...) 	   WellBeing@Page Rewards@Page
Soutien au développement économique durable Permettre l'acquisition de compétences qui viendront soutenir une croissance durable.  	Encourager le développement et le partage de compétences <ul style="list-style-type: none"> - Actions de mentorat auprès de publics en difficulté - Mécénat de compétences en soutien d'associations (2j/salarié) 	Anticiper et répondre aux évolutions du marché <ul style="list-style-type: none"> - Identification des métiers à impact positif et des besoins en compétences associés - Partage d'expertise sur les évolutions du marché du travail et des métiers 	Favoriser l'employabilité <ul style="list-style-type: none"> - Soutien à la transition écologique & numérique à travers notre adhésion aux plans gouvernementaux - Signataires de la Charte Alliance pour le Mécénat de Compétences - Interventions dans les écoles pour démocratiser l'accès aux compétences numériques 	   
Environnement Réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement grâce à des actions individuelles et collectives. 	Activer les bonnes pratiques vertes <ul style="list-style-type: none"> - Objectif « Carbone Neutral » en 2026 - Politique « Be green » et sensibilisation aux gestes éco-responsables (tri des déchets, mobilités, stop-gaspillage, flotte de véhicules hybrides, utilisation d'encres écologiques et de papiers recyclés, siège HQE, ...) - 75% d'énergie verte dans nos bureaux 	Contribuer à la diffusion de pratiques responsables <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation aux nouvelles attentes environnementales des candidats - Mise en avant spécifique de jobs durables à impact positif - Partage de bonnes pratiques environnementales et conseils 	Lutter contre le réchauffement climatique <ul style="list-style-type: none"> - Engagements autour de l'objectif Action pour le Climat de Global Compact et certification Gold Ecovadis - Parrainage d'actions responsables (World Clean Up Day, Reforest'Action, Beepic, construction de puits, ...) 	  BEGREEN
Achats responsables Développer une politique d'Achats responsables et impliquer les partenaires dans cette démarche.  	Favoriser le recours à des prestataires responsables <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de l'engagement RSE de nos prestataires de services - Choix de partenaires responsables - 20% de fournitures contractées auprès de structures ESAT 	Sensibiliser aux pratiques plus vertueuses <ul style="list-style-type: none"> - Prestation de conseils RSE - Mise en œuvre de partenariats responsables avec nos clients 	Placer les achats responsables au cœur des enjeux <ul style="list-style-type: none"> - Promotion de relations durables avec les acteurs de l'ESS (ESAT, entreprises adaptées, ...) - Création de l'Observatoire des Achats avec le Conseil National des Achats (CNA) 	 BEGREEN



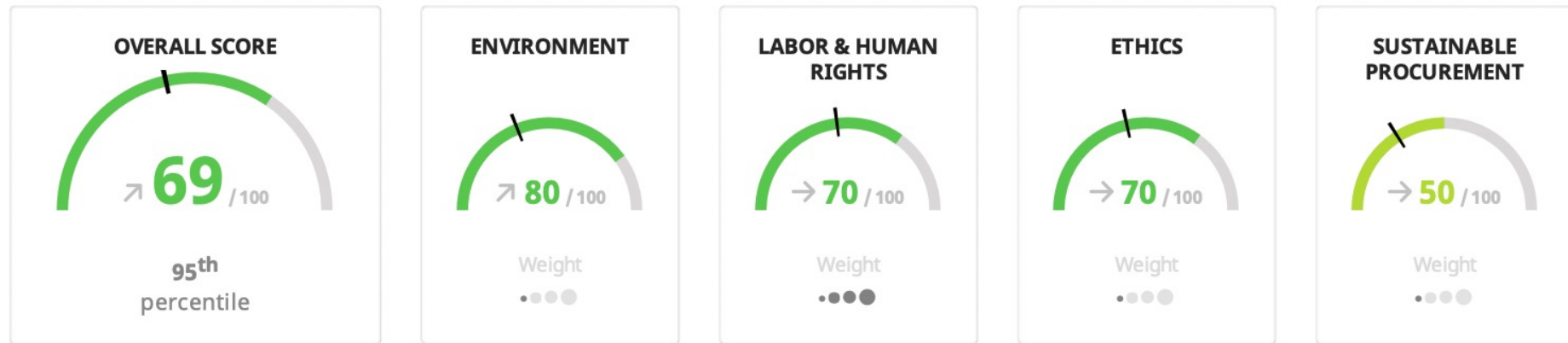
SUSTAINABILITY PERFORMANCE OVERVIEW



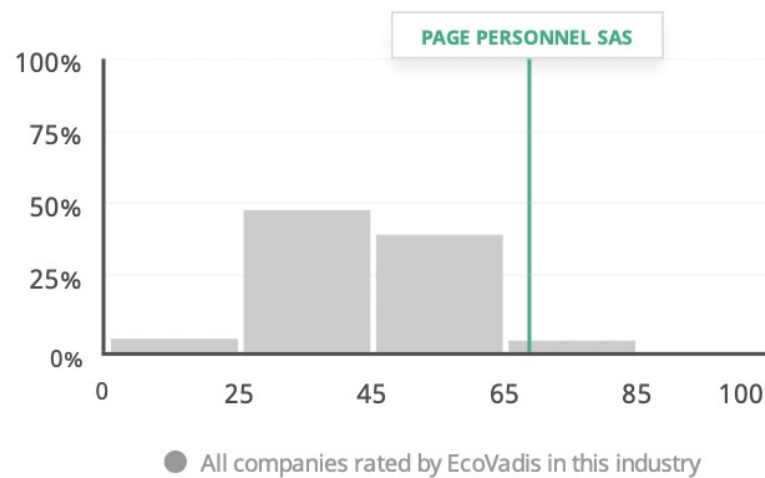
Score breakdown

PAGE PERSONNEL SAS sustainability performance is:
Advanced

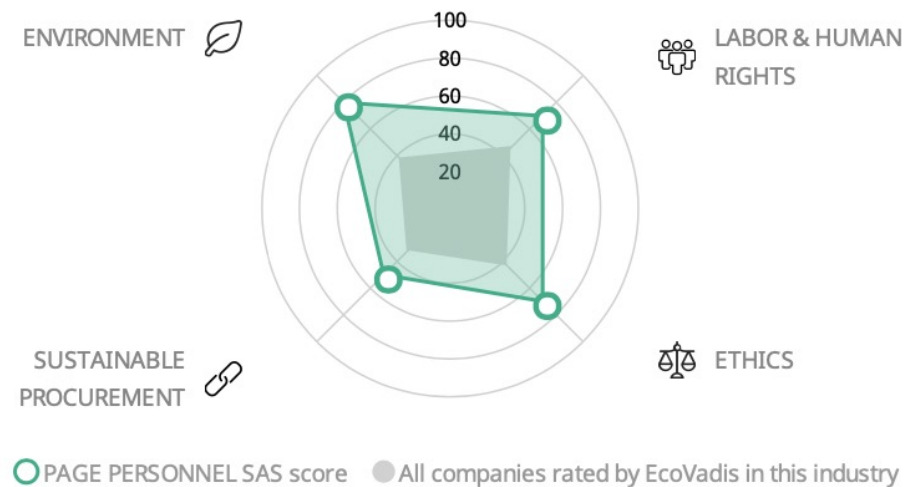
Sustainability performance ● Insufficient ● Partial ● Moderate ● Advanced ● Outstanding — Average score



Overall score distribution



Theme score comparison



Comité de déontologie RSE (6 fois/an)

- Présentation des projets Diversité (interne), LCD (clients – candidats), RSE (interne + externe)
- Suivi des indicateurs Diversité (F/H, TH)
- Analyse des demandes d'indemnisation de missions de recrutement fermées pour demande ou refus discriminatoire du client
- Politique Green France sur l'ensemble de nos sites et bureaux
- Stratégie d'engagement/mécénat collaborateurs



Ecovadis 2021 : Score 69/100 (vs 67 en 2020)



Bilan et progrès 2021



Programmes D&I internes :

- **Women@page** (GT / woman in leadership / Conférences / #StOpE! / mentorat / actions du 8 mars / sensibilisation accompagnement des congés maternité,...)
- **Pride@page** (GT / fiches allié.e.s, goodies, sensibilisation, actions 17 mai et pride Month, Rôles modèles de l'autre cercle...)
- **Ability@page** (sensibilisation, CESU TH, désignation de référents TH dans chaque équipe..)
- **Unity@page** (GT mise en place des actions)
- **Age@Page** (Signature de l'engagement + 50 avec le club Landoy et L'Oreal)



Nos actions solidaires

PageGroup valorise l'investissement des employés au sein d'associations en leur accordant du temps sur les horaires de travail.



**Changer le monde sans
changer de travail**



Women@Page

A l'occasion du 8 mars



WOMEN@PAGE
Interview avec Cédric, DRH du Crédit
Agriculture Consumer Finance

Judi 19 mai
de 09h30 à 10h15

TEAMS MEETING

WOMEN@PAGE

Partage d'expériences sur le rôle des hommes, des femmes et des entreprises
dans l'enjeu de mixité + session de Q&A

Cédric Postel Vinay
Directeur des Ressources Humaines
Crédit Agricole Consumer Finance

PageGroup

WOMEN@PAGE
FACE CAMÉRA

Et tout au long de l'année

Women@Page **WOMEN IN LEADERSHIP AT PAGE**

Isabelle Bastide
Regional Managing Director
France, Espagne & Portugal

Salon vécu, quels sont les enjeux les plus importants pour être un leader aujourd'hui ?

PageGroup a fait d'énormes progrès en termes de diversité et d'inclusion. Pendant longtemps, les normes et les comportements étaient assez masculins, assez traditionnels. Il y avait beaucoup de choses à changer. Mais aujourd'hui, on a compris que c'était important et que ça allait nous aider à mieux fonctionner. On a commencé à changer les choses, à les rendre plus inclusives, à les rendre plus accessibles à tous. On a commencé à changer les choses, à les rendre plus inclusives, à les rendre plus accessibles à tous.

Rétrospectivement, qu'auriez-vous aimé savoir au début de votre carrière ?

Quand à ma première décision, et bien que je ne regrette aucun de mes choix, je pense que j'aurais aimé savoir trois semaines après la naissance de mon deuxième enfant si ça allait bien. Je pense que j'aurais aimé savoir trois semaines après la naissance de mon deuxième enfant si ça allait bien. Je pense que j'aurais aimé savoir trois semaines après la naissance de mon deuxième enfant si ça allait bien.

Quels sont les principes directeurs que vous avez dû relever et comment les avez-vous surmontés ?

La Covid-19 a vraiment secoué nos habitudes de travail. On a dû trouver de nouvelles façons de travailler, de nouvelles façons de communiquer. On a dû trouver de nouvelles façons de travailler, de nouvelles façons de communiquer. On a dû trouver de nouvelles façons de travailler, de nouvelles façons de communiquer.

"J'ai toujours encouragé le changement, non pas dans le but de bouleverser le système en place, mais plutôt pour donner à toutes et tous la possibilité de se développer et d'acquérir de nouvelles compétences."

Engagement contre le sexisme renouvelé

initiative
#StOpE

81%
des femmes en France
ont déjà été victimes
de harcèlement sexuel
dans les lieux publics.*

OpenPage

A TEAM THAT'S DIVERSE

Enquête Sexisme et autres comportements déplacés

Bonjour à tou.te.s,

Depuis plus de 15 ans PageGroup s'engage en faveur de l'égalité des chances et contre toute forme de discriminations ou de comportements déplacés qui pourraient renforcer, même inconsciemment, les inégalités entre les femmes et les hommes. C'est dans ce cadre que le programme Women@Page a été lancé en 2014 et que nous avons signé la charte #StOpE (Stop au sexisme ordinaire en entreprise) en décembre 2015.

Cette charte propose 8 engagements dont celui de « Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire ».

C'est pourquoi nous vous proposons de répondre à un court questionnaire anonyme et explicite concernant les comportements sexistes ou les autres formes d'agissements inappropriés contraires à nos valeurs.

[Prenez quelques minutes pour répondre à notre questionnaire](#)

Vincent.

PageGroup



WOMEN@PAGE
WORKSHOP

A collage of circular portraits of various women, representing the diversity of the Women@Page community.





En interne

Campagne pendant le PRIDE MONTH



Mais aussi de la sensibilisation tout le reste de l'année.



Création du groupe de travail LGBTI+ Alli.é.e.s

En externe

Lauréat.e.s Rôles Modèles Autre Cercle



En interne

Animation de la SEEPH et Mental health week

Ability@Page



Accepter et faire reconnaître un handicap

Aurelle GILLERAT | Manager PP Bureau de Nantes division ACE

Aurelle, depuis quand sais-tu que tu as une luxation congénitale de la hanche ?

La première fois qu'on a mis un nom sur ce que j'avais, c'était en 2015 donc à 24 ans. Cela faisait 9 ans que les douleurs étaient apparues et durant d'années ou presque à consulter sans avoir de diagnostic.

A quel moment cela a eu une incidence sur ton quotidien ? Quels sont les impacts ?

Quand je suis arrivée à Paris pour travailler, j'en ai profité pour suivre les recommandations du médecin du sport qui pensait à un conflit de hanche du danseur et qui donc me recommandait d'arrêter ma pratique. C'est là que la spirale négative a commencé : comme le diagnostic était erroné, ça a eu l'effet inverse car j'ai perdu les muscles qui protégeaient mon articulation. Donc j'ai commencé à avoir mal même en marchant 5-10 minutes, à avoir des subluxations plusieurs fois par jour, à devoir prendre régulièrement des médicaments contre la douleur.

Mes limites sont aujourd'hui principalement celles de la marche et je dois éviter de porter des chaussures à talons. La seule chose que je ne peux réellement pas faire c'est m'asseoir en tailleur mais ça ce n'est pas très gênant !

A quel moment l'es tu autorisée à mettre le mot "handicap" sur tes douleurs de hanche ?

Aujourd'hui, en acceptant de témoigner ! En réalité j'ai fait la démarche pour le dossier RQTH en 2017 sur conseils du médecin du travail que j'avais vu à mon retour de congé maternité. Il faut dire qu'avant ça je n'avais pas du tout conscience que c'était un handicap.

Encore aujourd'hui j'ai plus l'habitude de parler de gêne que de handicap. C'est un mot qui me semble fort.

PageGroup

Search for ... 0 of 0

Accueil - Documentation - Replay La santé mentale au travail : des enjeux méconnus

Replay La santé mentale au travail : des enjeux méconnus

f t in

Ability@Page

LA RQTH ? CHEZ PAGEGROUP ?

La RQTH c'est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

QU'EST CE QU'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Le terme travailleur handicapé correspond à "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique." Article L5213-1 du code du travail.

Il existe différents types de handicap : moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuelle, et maladies invalidantes (dont diabète, épilepsie ou asthme).

LA RQTH D'UN POINT DE VUE ADMINISTRATIF

C'est l'attribution d'un statut administratif, accordé sur une période de 1 à 5 ans, renouvelable, permettant l'accès à des dispositifs favorisant une meilleure insertion professionnelle et la mobilisation d'aides.

Celle-ci est **individuelle** et **confidentielle**. C'est une démarche **volontaire**.

COMMENT L'OBTENIR

Il convient de remplir une demande auprès de la MDPH dont vous dépendez (maison départementale des personnes handicapées).

Attention l'instruction du dossier dure entre 6 et 18 mois.

LES BÉNÉFICES

- un aménagement horaire et/ou de travail possible après consultation médicale.
- **1 000€ de CESU** par an attribué par PageGroup.
- **Accès à des aides à la formation** (majoration du CPF).
- **Départ à la retraite** possible de façon anticipée si la RQTH couvre la majeure partie de la carrière.
- Dans certains cas une **réduction de l'impôt sur le revenu**

MON MANAGER ET MON ÉQUIPE SERONT-ILS INFORMÉS ?

Non, il s'agit d'une démarche **confidentielle**. Seul le service RH/Paie disposera de cette information.

Chez PageGroup, une RQTH ne sera **jamais** un frein à la carrière.

En externe

Webinar avec des partenaires

WEBINAR

RECRUTEMENT ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Mercredi 20 octobre à 9h00

MichaelPage | PagePersonnel | L'ORÉAL | tell me a truffe

Anne-Laure Thomas Briand
Directrice Diversités et Inclusion
L'Oréal

David Herz
Co-Fondateur
Tell Me The Truffe

Aurélien Beaucamp
Responsable RSE
PageGroup

✓ Désignation de + de 40 référents Handicap



- ✓ Lancement des eFlashs Candidats RQTH
- ✓ Nouveaux process Temp
- ✓ Un chargé de recrutement dédié François LAMBERT





Un engagement du Groupe

IDEAS&INNOVATION TEAM 2020

ALBAN D'ARTOIS	ROMAIN WERLEN	LUCIE DE MASSE	MATTHIEU JOOS
AURÉLIEN DE TAILLANDIER	HUGUES DE QUERCIZE	MARIE-LAURE ACHARD	MELISSA BECOT
AURÉLIEN DERVOET	ILHAM LEBARDY	MATHIEU DE REDON	NATHANIEL FARIA
AURÉLIEN THIBAUT	LAURENT JUERY	MATHILDE LARUELLE	SANDRA SCOTTO DI VETTIMO
LOBNA MAHJOUB			

2021 - Focus Déchets



Giving back to others

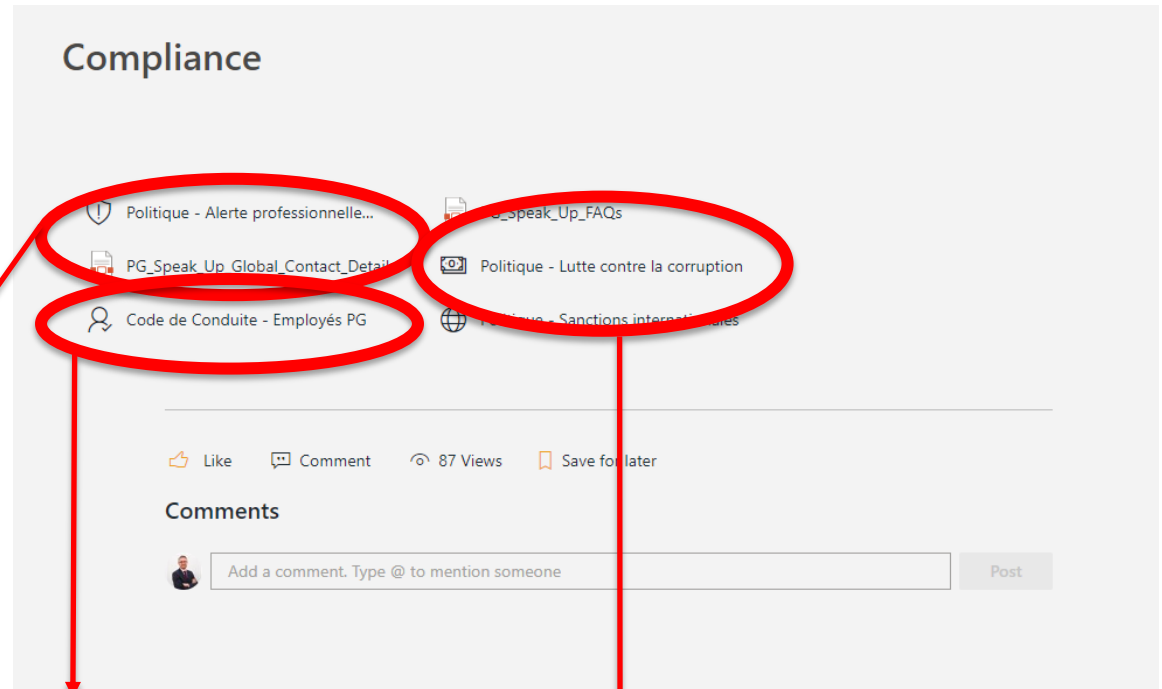
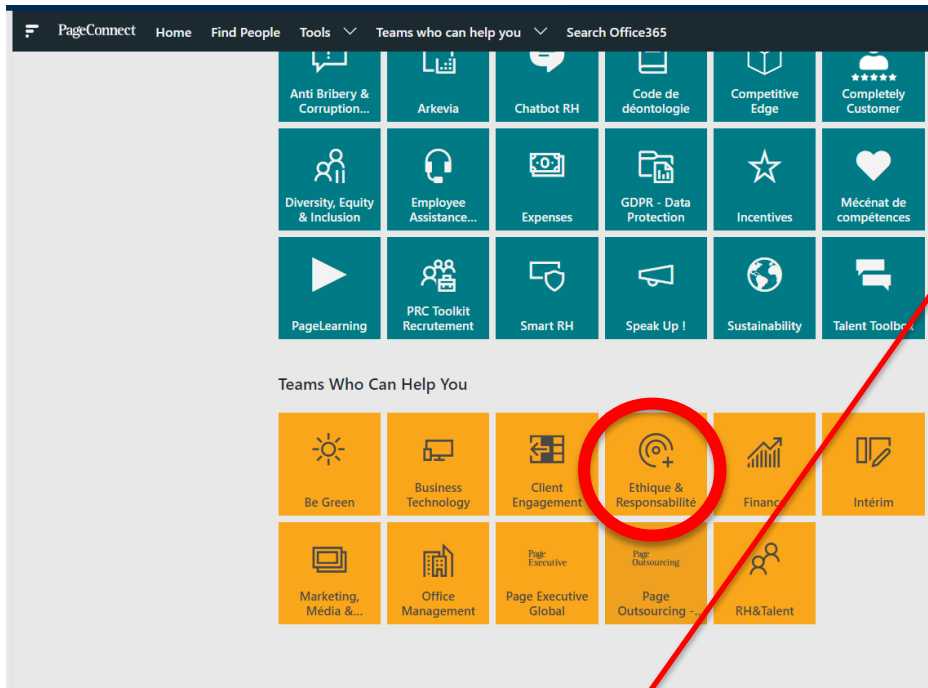
ENSEMBLE

Cette poubelle est uniquement destinée aux papiers et aux cartons. Merci de ne pas y jeter de plastique ni vos restes de repas.

Des déchets mieux triés : des déchets mieux valorisés !



Gouvernance & Compliance



www.safecall.co.uk/report
France 00 800 72332255



PageGroup

DATED 6TH JUNE 2014

MICHAEL PAGE INTERNATIONAL PLC
GROUPE POLITIQUE ANTI-CORRUPTION
(Y COMPRIS LES CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS)



Normes Internationales du travail

En tant qu'intervenant majeur de l'intérim et du placement (CDD et CDI) spécialisé, Page Personnel a un devoir d'exemplarité qui correspond à ses valeurs et à son éthique.

Les collaborateurs de Page Personnel veillent au strict respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination à l'embauche tant pour les recrutements internes et que pour chacune des missions qui leurs sont confiées en sélectionnant les candidats sur le seul critère de la compétence.

Aucune mission comportant des éléments de discrimination ne sera acceptée par un collaborateur de l'entreprise.

Les questions liées à la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination sont au cœur des préoccupations de Page Personnel et des dispositifs permettant de s'assurer que les candidats sélectionnés le sont sur le seul critère de la compétence ont été mis en place sous l'impulsion de la direction.



Normes Internationales du travail : Mise en Oeuvre

Page Personnel a mis en place plusieurs instances et interlocuteurs en charge des questions de déontologie et de lutte contre les discriminations :

- Un Comité de Déontologie
- Un Responsable Egalité des Chances et RSE,
- Un Correspondant Informatique et Libertés
- Une équipe de Relecteurs a pour mission de relire toutes les annonces mises en ligne, veiller à ce qu'elles ne comportent aucun critère discriminant et s'assurer qu'elles sont féminisées. L'enjeu est que nos candidat(e)s se reconnaissent tou(te)s dans nos annonces et ne s'auto-discriminent pas.

Des formations et des sensibilisations à la lutte contre les discriminations sont dispensées à tous nos consultants :

- Une formation de 2 demi-journées est réalisée pour 100% des recruteurs lors de leur cursus d'intégration par le Responsable Égalité et des rappels de formation sont régulièrement mis en place.
- Des outils pratiques sont conçus et fournis aux opérationnels pour les accompagner au quotidien dans leurs missions (guides A Compétence Egale, fiche sur la rédaction d'annonces, plaquette détaillant le process de refus d'une commande discriminatoire,...).

Nos procédures de recrutement sont centrées sur les compétences de nos candidat(e)s et excluent la collecte et la prise en compte de critères personnels et potentiellement discriminants

- Les consultants sont tenus d'avertir leurs managers et directeurs de tout rejet explicite ou équivoque lié à un critère discriminatoire de manière à engager des investigations. Pour le cas où la demande discriminatoire serait avérée et persistante, l'entreprise se réserve la possibilité de mettre fin immédiatement à la mission de recrutement qui lui a été confiée. **Afin d'inciter l'ensemble des consultants à refuser une demande de recrutement qui impliquerait la prise en compte d'un critère discriminant, la direction générale s'est engagée à compenser la perte de chiffre d'affaires engendrée par le refus de la mission par le consultant.**



Normes Internationales du travail : Résultats

Nos procédures de recrutement et le contenu de notre base de données sont soumis à de nombreux contrôles et évaluations internes et externes :

- Les conditions de la sélection des candidat(e)s et le contenu des appréciations et évaluations notés par nos consultants sur les candidat.e.s est contrôlé à travers des audits récurrents effectués par notre service d'Audit interne. Par ailleurs nos enquêtes de satisfaction font ressortir un taux de 90% des candidats satisfaits ou très satisfaits.
- Ils font également l'objet de multiples contrôles par des prestataires externes tels que ISM CORUM. Outre l'accès à nos procédures et à notre base de données, ceux-ci effectuent des audits sur le prénom des candidat(e)s et des testings sollicités (Dernier testing réalisé en 2019 - résultats présentés en interne en 2020).
- Page Personnel établit tous les ans un bilan social intégrant des éléments liés à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Des comparaisons détaillées sont réalisées sur ce thème lors de la remise de ce rapport.
- **L'impact très positif des actions en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes** mises en œuvre par Page Personnel nous permettent d'afficher, pour l'année 2020, **le score de 94 sur 100** calculé dans le cadre de **l'index Egalité femmes - hommes** (prévu par le décret du 8 janvier 2019).

	Points obtenus par Page Personnel	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1. écart de rémunération (en %)	39	40
2. écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
3. écarts de promotions (en points de %)	15	15
4. pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
5. nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs calculables	94	100
INDEX (sur 100 points)	94	100

- Par ailleurs Page Personnel a été reconnue « **Top Employers** » pour la **septième année consécutive** (certification des process RH et des conditions de travail par un organisme indépendant). Cette certification est prévue tous les ans et constitue un très bon indicateur de la mesure des actions RH.



Ethique & lutte contre la corruption

Notre entreprise est très vigilante sur les questions relatives à la lutte contre la corruption dans ses process au quotidien.

En tant qu'entreprise française respectueuse de la législation d'une part et qu'intermédiaire de l'emploi exerçant une activité très réglementée d'autre part, Page Personnel évolue dans un environnement qui n'est quasiment pas exposé aux questions de corruption.

Toutefois, conscient qu'il n'existe pas de risque 0 en la matière Page Personnel applique et fait appliquer scrupuleusement la POLITIQUE GROUPE ANTICORRUPTION.

Cette politique adressée à chaque collaborateur et accessible sur l'Intranet de Page Personnel précise qu'*«Il est de notre politique de mener toutes nos activités d'une manière honnête et éthique. Nous adoptons une approche de tolérance zéro par rapport à la corruption et nous nous engageons à agir de façon professionnelle, avec équité et intégrité dans toutes nos relations d'affaires partout où nous opérons et à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes efficaces de lutte contre la corruption »*

Les objectifs de Page Personnel en la matière sont de poursuivre cette politique de tolérance 0.



Ethique & lutte contre la corruption : Mise en oeuvre

Afin que nous puissions nous assurer que les principes d'anticorruption ont bien été assimilés par les collaborateurs de Page Personnel, tous les salariés pouvant potentiellement être en position d'acheteur de prestation ou de vendeur de service ont suivi une formation e-learning antibribery et anti corruption.

Une attestation a été remise à l'issue de chaque validation réalisée avec succès.

Enfin, une hot line est à la disposition des collaborateurs qui souhaiteraient pouvoir témoigner à propos de faits relatifs à des manquements graves en rapport avec les domaines suivants : comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption ou à des pratiques anticoncurrentielles.

Ces appels sont gérés par une société indépendante, SafeCall, basée à Londres, qui traite les appels en toute confiance et en français.



Ethique & lutte contre la corruption : Résultats

100 % de nos collaborateurs suivent une formation anti-Bribery lors de leur intégration

Le suivi du volume de contentieux ou de plaintes en registrer sur cette thématique à notre rencontre est un outil de mesure des résultats que nous ne pouvons ignorer.

C'est ainsi qu'à ce jour nous constatons que Page Personnel n'est concerné par **aucune affaire de corruption ou de pratique anticoncurrentielle**.

De la même façon, nous pouvons suivre le nombre et les sujets des appels adressés à Safecall qui est en mesure d'adresser à Page Personnel un état détaillé et anonyme de son activité.

A ce jour nous n'avons enregistré **aucun appel d'un collaborateur de Page Personnel à la plateforme SafeCall**.

