



Intérim • CDD • CDI

Bilan RSE 2022



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



Présentation de Proman

Présentation du Global compact

L'engagement du dirigeant

Notre application des 10 principes du global compact



DROITS DE
L'HOMME

1. Etre à l'écoute des collaborateurs, prévenir les risques et améliorer leur sécurité



NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

2. Agir contre les discriminations, le respect de l'éthique et des normes internationales du travail



ENVIRONNEMENT

3. Développer des relations professionnelles respectueuses de l'éthique et de l'environnement



LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

4. Lutter contre la corruption

PRÉSENTATION DE **PROMAN**

Notre histoire

Création de la SAS
PROMAN
Les Professionnels de
Manosque
par Mme et M. GOMEZ



Première ouverture
en Europe



Recruteur officiel de
l'UEFA EURO 2016™



Recruteur officiel de la Coupe
du Monde Féminine de la FIFA,
France 2019™



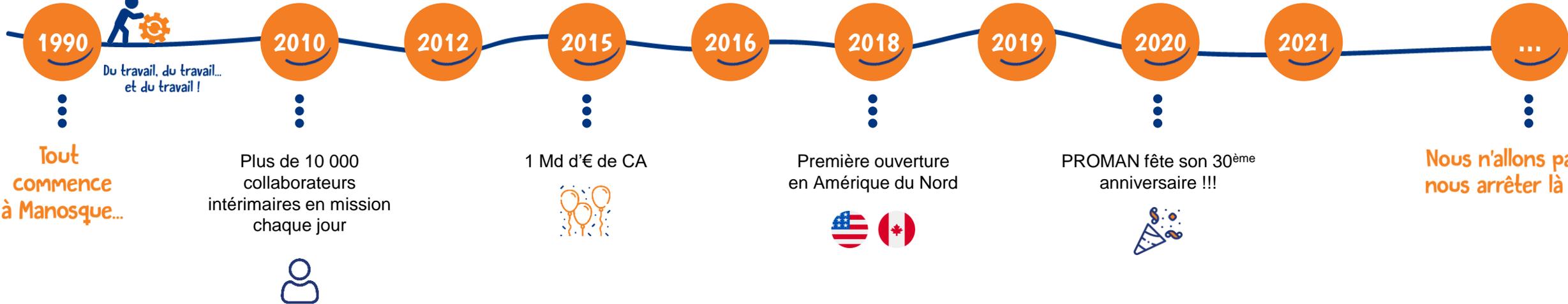
Maroc, île Maurice et
Roumanie



Création de la
Fondation PROMAN



Recruteur officiel de la
Coupe du Monde de
Rugby France 2023



Nos chiffres clés 2021



+700

Agences dans le monde
dont 400 en France



2,9

milliards d'€ CA 2021
Objectif 2022 : 3,2 milliards d'€



16

pays



45 000

entreprises nous font
confiance
dont 25 000 en France



75 000

collaborateurs intérimaires
en mission chaque jour
dont 45 000 en France



3 200

collaborateurs permanents
dont 1 800 en France

100% indépendant

100% familial

1^{ère} entreprise française

4^{ème} acteur du travail temporaire en Europe

15^{ème} entreprise de travail temporaire dans le monde

La PROMAN FAMILY

Proman Family



Le travail



L'agilité



La bienveillance



L'audace



Le plaisir



Le bon sens



Événement interne :
PROMAN à PANAME



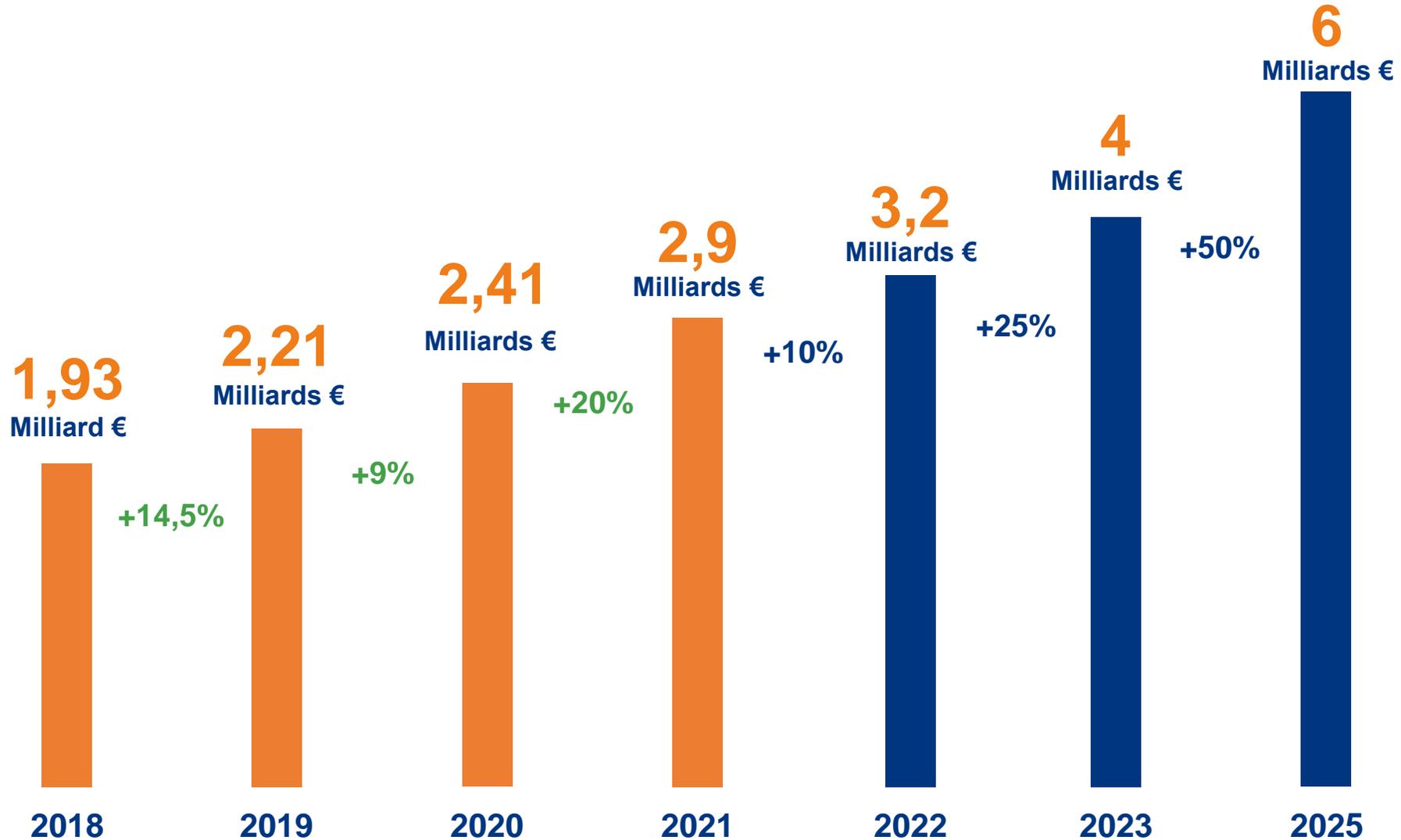
Notre siège social



Notre siège social

Notre chiffre d'affaires

UNE CROISSANCE DURABLE !



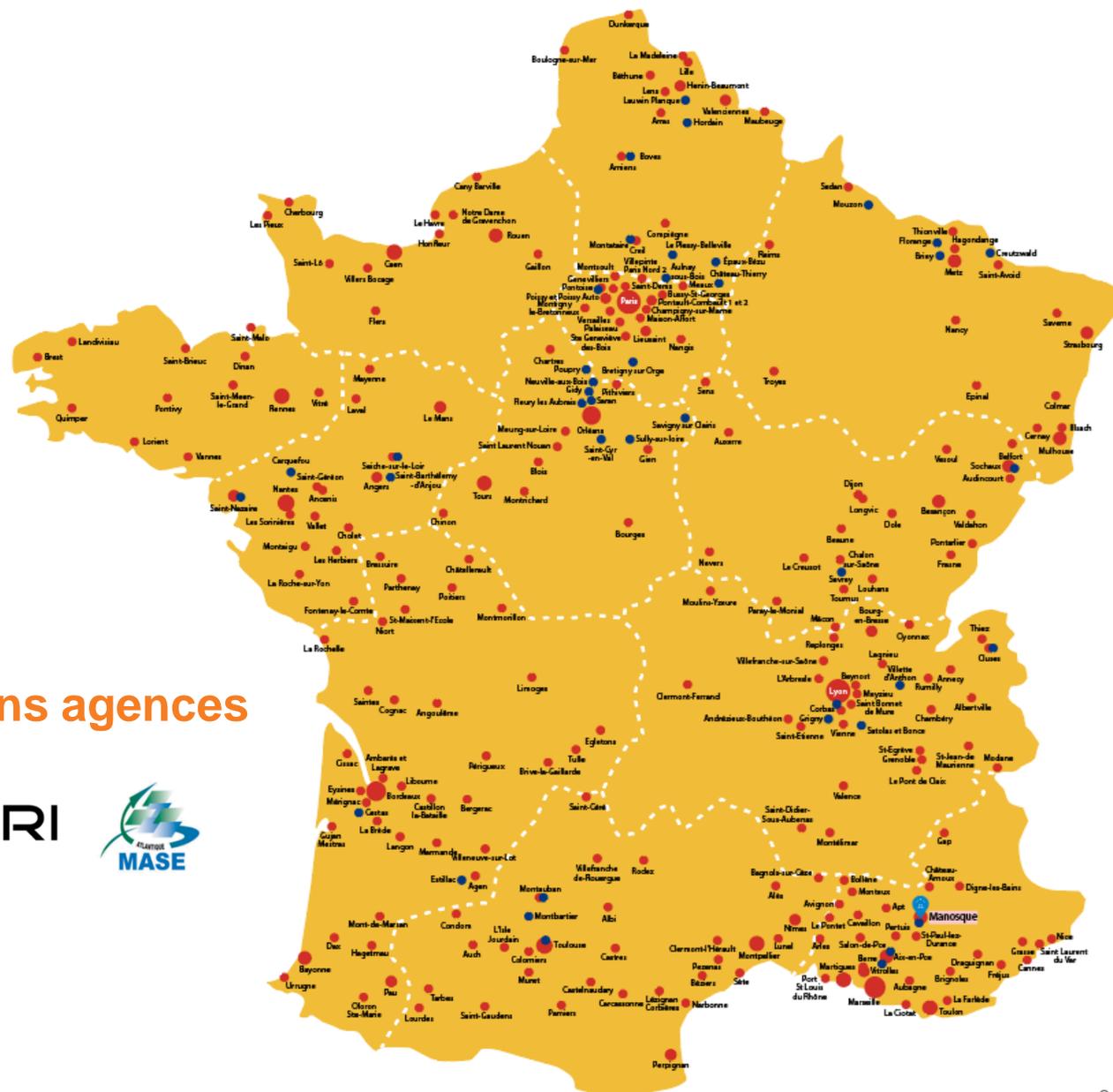
En France

 **+400** agences en France

 **1,7 Md** d'euros de CA

 **45 000** collaborateurs intérimaires en mission chaque jour

 **1 800** collaborateurs permanents



Nos secteurs d'activités

- BTP
- Transport logistique
- Tertiaire
- Industrie (*nucléaire, aéronautique, automobile, pétrochimique, mécanique, métallurgique, agroalimentaire*)
- Environnement
- Énergie

Nos certifications agences



Nos reconnaissances et partenariat 2021-2022

Janvier 2021

Signature d'une convention de partenariat avec l'APEC ayant pour objectif de mettre en œuvre des actions favorisant l'emploi des cadres



Juillet 2021

PROMAN a obtenu le Trophée RSEponsible délivré par la CCI des Alpes-de-Haute-Provence afin de récompenser le niveau d'engagement RSE et l'ancrage territorial



Décembre 2021

Adhésion au Global Compact des Nations Unies afin d'accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de Développement Durable par le monde économique français



United Nations
Global Compact

Mars 2022

PROMAN a renouvelé son engagement PAQTE sur le département des Alpes Maritimes. Les agences sont mobilisées pour favoriser l'insertion, la formation, et l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes en difficultés sur le territoire



Mai 2022

PROMAN va signer une convention de partenariat au niveau national avec le Pôle Emploi



Janvier 2021

PROMAN a signé la Charte des entreprises inclusives aux côtés d'une vingtaine d'entreprises des Alpes-de-Haute-Provence et s'est engagé pour l'insertion des personnes en recherche d'emploi

Juin 2021

PROMAN et Pôle Emploi ont signé un partenariat pour accélérer le retour à l'emploi en région Provence-Alpes-Côte d'Azur



Décembre 2021

Renouvellement du label **Emp'itude** pour 3 ans. Label territorial (PACA) récompensant les actions et bonnes pratiques des organisations en matière d'emploi, de ressources humaines et d'engagement sociétal



Février 2022

PROMAN Normandie lauréat des CREPI Awards pour récompenser les entreprises membres engagées pour l'emploi et l'insertion de leur territoire

Mai 2022

PROMAN a renouvelé son engagement auprès des Entreprises pour la Cité en signant La Charte de la Diversité

Juin 2022

PROMAN va signer une convention de partenariat avec l'association Nouvelles Solidarités face au Chômage

Les associations d'intérêt général soutenues par la fondation



Janvier 2021
Le Rire Médecin



Juillet 2021
« Journées des Oubliés des Vacances »
avec le Secours Populaire Français



Juillet 2021
« La Goutte Bleue » avec la Fondation
Pure Ocean



Octobre 2021
Institut Avenir Provence



Février 2021
Action contre la faim



Juillet 2021
« Passe décisive » avec Sport dans la
Ville

Octobre 2021
« Un repas pour chaque enfant »
avec le Village d'Eva

Octobre 2021
« Les Pères Noël Verts » avec le Secours
Populaire Français



PROMAN ET LE **GLOBAL COMPACT**

Présentation du Global Compact et de ses 10 principes

Le Global Compact des Nations unies est une association internationale portée sur des enjeux liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et au développement durable. Les membres de cette organisation sont rassemblés autour de 10 principes :



Présentation des 17 Objectifs du Développement Durable

Les 17 Objectifs du Développement Durable (ou ODD) et ses 169 cibles constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité.
Proman s'efforce de contribuer à ces 17 objectifs.



L'engagement du dirigeant

Roland GOMEZ, Président Directeur Général du Groupe PROMAN a souhaité afficher son engagement aux principes et aux objectifs du Global Compact.

PROMAN doit être un exemple en matière de Responsabilité Sociétale de par son activité, son organisation opérationnelle et sa structure familiale.



Notre application des 10 principes du Global Compact

Être à l'écoute des collaborateurs, prévenir les risques et améliorer leur sécurité



DROITS DE
L'HOMME

Agir contre les discriminations, le respect de l'éthique et des normes internationales du travail



NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

Développer des relations professionnelles respectueuses de l'éthique et de l'environnement



ENVIRONNEMENT

Lutter contre la corruption



LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

Notre application des 10 principes du Global Compact



DROITS DE
L'HOMME

Être à l'écoute des collaborateurs, prévenir les risques et améliorer leur sécurité

Les collaborateurs intérimaires, la vie de l'entreprise

De par la qualité du travail de ses équipes et son développement, PROMAN a toujours souhaité être **proche** de ses intérimaires.

Nos équipes toujours à votre écoute !

Nos agences accueillent les collaborateurs intérimaires 5 jours sur 7 jusqu'à 18h30



Bien vivre chez PROMAN !

Les collaborateurs intérimaires partagent leurs avis et expériences sur les réseaux sociaux.



Les collaborateurs intérimaires, la vie de l'entreprise



Des opérations inédites pour recruter !



CREPI

Proman s'est associé au CREPI en participant à un forum de recrutement sur la plage du Prado à l'occasion du **CREPI Tours 2021** : 50 candidats ont été reçu en speedating

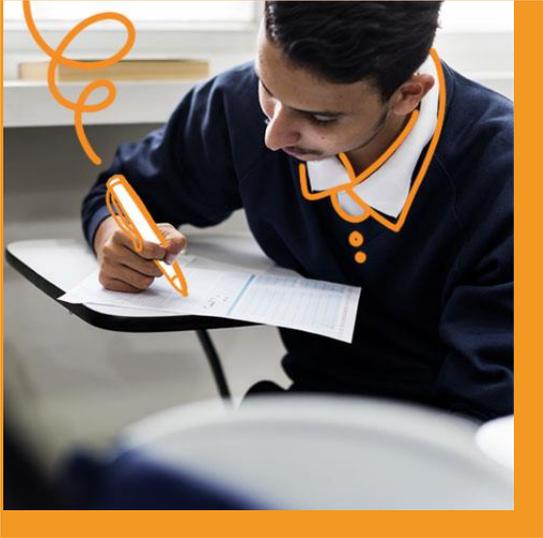
Proman a participé à la **CREPI Académie** : organisation d'ateliers pour les candidats afin qu'ils se présentent à l'issu à un jury de professionnel. Ce sont 10 candidats qui ont été auditionné.



Le bus de l'emploi !



Ecoute et accompagnement professionnel



Tout nouvel intérimaire bénéficie d'un entretien permettant d'établir un **bilan de ses compétences** (formations, expériences, etc.) et de définir **ses orientations professionnelles**. Au cours de cet entretien, nos équipes valident les besoins en formation complémentaire, afin de répondre aux exigences de nos clients.

Lors de sa mission, des **entretiens réguliers** sont réalisés pour l'aider à **développer ses compétences** et mettre en place un **projet professionnel**.

La formation des intérimaires est un investissement significatif et mobilise des moyens financiers sensiblement supérieurs aux obligations légales et conventionnelles.

Impact Consulting est un **organisme de formation professionnelle** et un **centre de formation** de PROMAN présent dans 3 domaines :

IMPACT
Consulting

Prévention sécurité
Industrie et Logistique
Techniques soudage et Tuyauterie

Les formateurs utilisent des contenus sur-mesure et des méthodes d'apprentissage participatives et visuelles.



Les avantages intérimaires

PROMAN Loisirs !

PROMAN a développé un **catalogue d'offres loisirs** évolutif destiné aux permanents et aux intérimaires. Faciles d'utilisation, ce sont des offres autonomes accessibles sur les sites internet de nos partenaires via des codes promotionnels.



FASTT

Le Fond d'Action Social du Travail Temporaire apporte des **services et des solutions pour faciliter la vie** et l'emploi des intérimaires dans divers domaines :

Logement & déplacement

Mutuelle

Crédit

Garde d'enfants & Service social



Mutuelle intérimaire



Mutuelle à disposition de ses collaborateurs intérimaires **dès la 1^{ère} heure de travail.**

À la fin de sa mission, selon la portabilité de droit, le collaborateur bénéficie d'un **maintien gratuit de sa garantie pendant 2 mois** sans condition et pouvant aller jusqu'à 5 mois, quelle que soit la durée de la dernière mission effectuée.

100 % de nos salariés sont couverts par une mutuelle.

Intérimaire

Option Famille*

Adhésion anticipée

(moins de 414H de mission sur les 12 derniers mois)

Garantie de base	Facultatif	Facultatif
Option de garantie +	Facultatif	Facultatif

Affiliation automatique

(plus de 414H de mission sur les 12 derniers mois, CDI intérimaire, ou contrat long de 3 mois ou plus)

Garantie de base	Obligatoire	Facultatif
Option de garantie +	Facultatif	Facultatif

*Le niveau de garantie dont je bénéficie, s'applique à l'option famille si elle est souscrite.

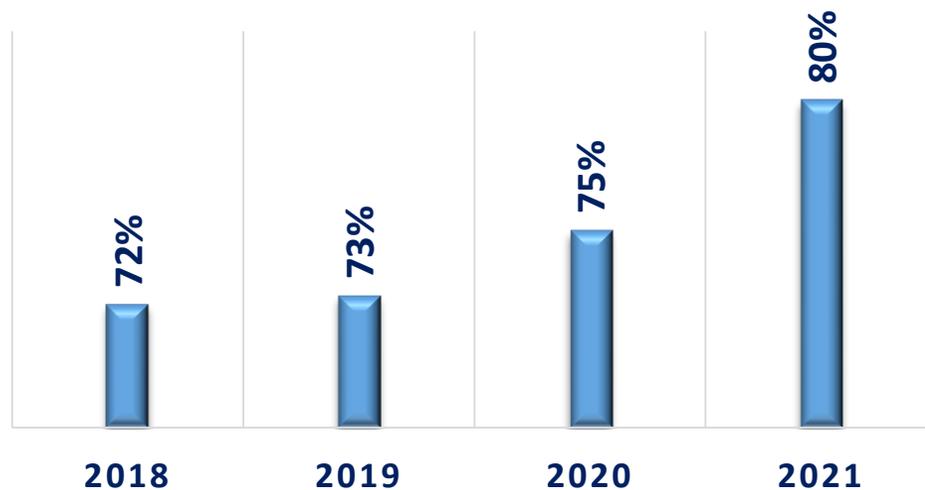
Exemple : si je bénéficie de l'option Garantie + et que je souscris à l'option Famille, l'option Garantie + s'applique à mes bénéficiaires

Le résultat est une confiance et une fidélité accrues de nos intérimaires

Indicateurs

Taux de fidélisation

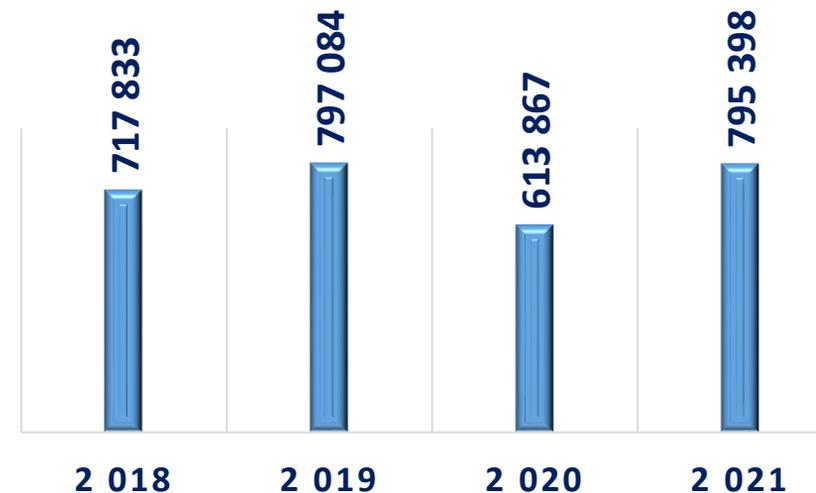
PART DES INTÉRIMAIRES RÉALISANT PLUS DE 800H AVEC PROMAN / ETP



* 2020 Intégration de la période 1/12 de confinement

Formation des intérimaires

HEURES DE FORMATION DES INTERIMAIRES



Développement des compétences des permanents

Le **développement des compétences et le suivi professionnel** des collaborateurs de PROMAN passent par une formation professionnelle efficace.

La formation permet de s'adapter en permanence aux **exigences législatives et techniques** ainsi qu'aux besoins de nos clients et aux évolutions du marché.

L'alternance chez PROMAN



Des modules de formation autour de différents thèmes :

- Accueil et intégration des nouveaux arrivés
- Législation du travail temporaire
- Recrutement
- Efficacité commerciale
- Pilotage de l'activité commerciale
- Perfectionnement des pratiques de management
- Prévention des risques professionnels, non discrimination, insertion et usurpation d'identité

Bienvenue à la PROMAN Academy !!!

Proman Academy : l'école PROMAN !

La Proman Academy est un outil d'e-learning créé et développé en interne dont l'objectif est de **créer des parcours d'intégration et des modules pour permettre la montée en compétences de nos collaborateurs permanents.**

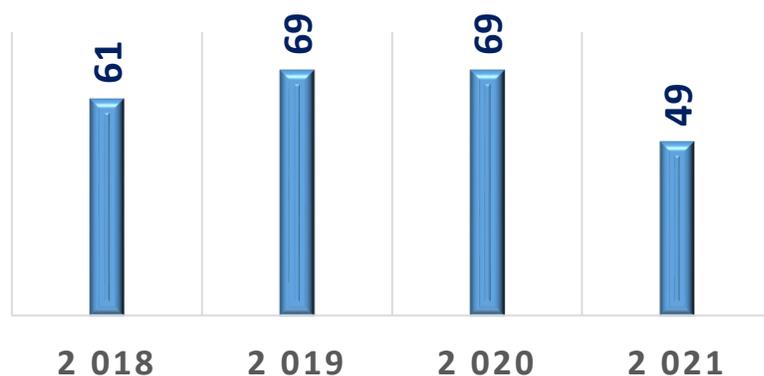
A ce jour, 25 modules ont été créés par des collaborateurs experts, interne à PROMAN, identifiés comme « formateurs »

Les modules concernent divers sujets et sont modifiables à tout moment pour une **amélioration et mise à jour continue**. Un forum a également été mis en place pour permettre un **échange et un retour d'expérience** entre tous les collaborateurs.

Le collaborateur reçoit plusieurs informations avant de commencer le module : le sujet, le groupe de compétences, l'objectif, la durée du module, le score moyen (s'il s'agit d'un module à question), le nombre de retours et le nombre de participants.

Indicateurs

% DE COLLABORATEURS PERMANENTS BÉNÉFICIAIRES D'UNE FORMATION



Formation management du personnel opérationnel : **96%** en 2022

Une organisation certifiée

PROMAN, comme toute autre société de travail temporaire, est confronté aux accidents du travail. Avec plus de 75 000 intérimaires et 3 000 permanents, PROMAN a décidé de déployer des **certifications Santé, Sécurité, Environnement (SSE)** :



15 agences certifiées

Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous **Rayonnements Ionisants**.

Le CEFRI reconnaît, à travers les certificats de type « I », qu'il délivre la capacité d'une Entreprise de Travail Temporaire à mettre à disposition des travailleurs qui effectuent des travaux sous rayonnements ionisants et à **satisfaire aux exigences réglementaires applicables**.



11 agences certifiées

Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises. MASE est un système de management dont l'objectif est **l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité Santé Environnement des entreprises** :

Mieux s'organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions d'intervention des collaborateurs. Mettre en place un langage commun afin de progresser ensemble. Améliorer la sécurité au travers d'un système de management adapté à l'entreprise.



2 certifiées Hyperbarie

En plus de répondre à la réglementation, la certification « **Travaux hyperbarie** », nous permet de prouver notre capacité à **mettre en œuvre et à maintenir les conditions nécessaires** et importantes à la réalisation en **sécurité** des travaux hyperbares.

Que ça soit des travaux sous-marin ou bien dans les tunnels.

Indicateur 2022

Renouvellement des certifications : 100%

Cette démarche est impulsée à la demande de nos clients qui souhaitent améliorer leurs **Performances Qualité et Sécurité** et a fait de PROMAN une référence.

La sécurité du personnel : Évaluation de mission intérimaires

Tous les nouveaux collaborateurs
ayant cumulé 35 heures

Un envoi d'e-mail le 25 chaque mois



Objectif : Remonter des informations du terrain



Indicateurs

Retour d'évaluation de mission 2021 : 3 169

Bonne présentation des missions : 96%

En sécurité sur le lieu de travail : 97%

Bien être au travail : 86%

Vous avez accepté une **nouvelle mission chez PROMAN !**

Afin de renforcer nos actions de prévention, nous avons besoin de **votre retour d'expérience.**

Merci de compléter ce petit questionnaire :



N'hésitez pas à informer votre agence PROMAN de tout changement de poste et de toute situation dangereuse lors de vos missions.

La sécurité est l'affaire de tous ! Nous comptons sur votre sérieux et votre vigilance tout au long de votre mission.

À votre écoute :)

Votre équipe PROMAN.

La sécurité du personnel : Études et mesures Radon

Qu'est-ce que le Radon ?

Le radon : **gaz radioactif** (inodore et incolore) issu de la désintégration de l'uranium et du radium présents **naturellement dans le sol et les roches**.

En se désintégrant, il forme des descendants solides, eux-mêmes radioactifs. Ces descendants peuvent se fixer sur les aérosols de l'air et, une fois inhalés, se déposer le long des voies respiratoires en provoquant leur irradiation.

Les catégories

- 1 Mesurage non nécessaire
- 2 A contrôler sur Géorisque, le mesurage est à réaliser si des cavités sont présentes
- 3 Mesurage à réaliser

Bilan des agences



58 agences en catégorie 3 et 22 en catégories 2 révèlent pas présences de cavité souterraine

→ 80 agences mesurée

Mesures corrective

Pour protéger la sécurité de nos collaborateurs les 80 agences ont mesurée sur les périodes hivernales pendant 2 mois par cycle de 3 ans à l'aide de dosimètres. Le développement du dosimètre a été réalisé par un laboratoire agréé.

Pour les agences ayant un taux $>300\text{Bq}/\text{M}^3$ des mesures correctives ont été mise en place pour limiter la présence de Radon :

- Ventilation (vérification de l'existant)
 - Procédure d'aération
 - Étanchéité des bâtiments

Sensibilisation des intérimaires à la prévention

Les 14 règles d'or

Le collaborateur intérimaire est un acteur essentiel de sa sécurité. Lors de ses missions, il doit **respecter les règles et consignes** de l'Entreprise Utilisatrice.

Avant sa délégation, et afin de nous assurer de ses connaissances et de sa motivation, nous lui demandons de s'engager **sur 14 règles d'or** :



Les livrets d'accueil

Chaque collaborateur intérimaire se voit remettre un **livret sécurité** adapté au secteur d'activité de l'entreprise chez qui il sera délégué :

- Bâtiment,
- Travaux Publics,
- Industrie,
- Industrie Agroalimentaire,
- Transport logistique
- Nettoyage urbain.



Les causeries sécurité

La **causerie** est un **outil de communication** qui concerne tous les collaborateurs de l'entreprise. Une thématique est définie chaque mois selon les accidents ou les nouveautés réglementaires. Chaque agence anime ces supports et les commente aux intérimaires. Il est également demandé aux équipes des agences de remonter les informations provenant des intérimaires sur le support « réunion QSSE ».

Les responsables ont autorité d'organiser également des causeries sur le terrain avec leurs clients. Ces causeries ont pour but de sensibiliser les intérimaires et de faire remonter les dysfonctionnements au cours de leur mission.

CAUSERIE Environnement / Avril 2022 **Je préserve l'environnement, j'économise les énergies ..**

À la maison comme en mission, on a tous un rôle à jouer ...

Les gestes SIMPLES du quotidien qui font toute la différence :

- Carburant**
 - J'optimise le co-voiturage ou les transports en commun. #NONAUXGASOUILESPOURLEPORTEFLEUILLE
 - J'utilise le vélo, la trottinette, la marche... #VIVONSANSPOUR
- Recyclage**
 - Je suis sélect aux PDS dans ma boîte aux lettres. #PROTEGEONSLEPLANET
 - Je trie mes déchets. #RECYCLAGEC'ESTPROFESIONAL
- Gas / électricité**
 - Je règle mon chauffage ou entre 18° et 20° #ECONOMISENERGE
 - Je baisse mon chauffage de 1°C en l'hiver quand je ne suis pas là. #BIENSEMPALADIFFERENCE
 - Je couvre mes casseroles pendant la cuisson. #ECONOMISEGAS
 - J'éteins la lumière en quittant la pièce. #C'ESTPALVERSALLESI
 - Je débranche mes appareils en veille/après usage et j'éteins mon ordinateur le soir. #RÉCONOMISFACTURE
 - J'inspire pas mes mails. #PROTEGEONSLEPLANET
 - Je suggère mes emails et newsletters toutes #NONVIESD'ATSCENTERS

À votre arrivée dans l'entreprise remettez-vous sur les règles écologiques :
 - Tri des déchets,
 - Procédure en cas de débordement accidentel (DE Anti Pollution),
 ou d'incident environnemental ...

Alertes pour tout dysfonctionnement et partagez les bonnes pratiques !

eco Objectifs PROMAN 2035 : Empreinte carbone nulle !!

Pour recevoir nos causeries par mail : securite@proman-interm.com

Sécurité du personnel

Bus Truck « A vous la Santé »



Le FAS-TT et PROMAN propose d'implanter chez un client avec animation interactives, professionnel de santé, documentation, goodies "santé".
Les intérimaires et les salariés de nos clients peuvent y participer
4 thèmes : Gestes & Postures, Addictions, Chasse aux risques, Prévention routière (à partir de Janvier 2023)



Service d'aide psychologique

PROMAN propose à tous ses collaborateurs un service **d'écoute et d'accompagnement via le Fond d'Actions Social du Travail Temporaire (FASTT)**.

Ce dispositif, personnel et confidentiel, a pour objectif d'accompagner les collaborateurs victimes d'événements professionnels traumatisants tels qu'un accident du travail, des incivilités ou des agressions physiques ou verbales.

Semaine de la sécurité : PROMAN avec ses clients



Indicateurs

Salariés Permanents

- **Taux de fréquence des accidents 2021/2020 : - 20%**

Salariés Intérimaires

- **Taux de fréquence des accidents 2021/2020 : - 4%**

En 2022 :

Animation Truck Santé : 36 sites visités

12 causeries nationales par an : 100% réalisée

Notre application des 10 principes du Global Compact



**NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL**

Agir contre les discriminations, le respect de l'éthique et des normes internationales du travail

Organisation du travail et dialogue social

Le dialogue social, économique et environnemental, entretenu avec l'ensemble des institutions représentatives du personnel, est un facteur clé de la politique Ressources Humaines de l'entreprise. La qualité des échanges mensuels avec le CSE et les informations abordées contribuent au développement des projets de la société.

PROMAN accorde une attention toute particulière à **l'équilibre des temps de vie, entre le temps professionnel et personnel.**

100% des collaborateurs sont régis par une convention collective et des accords de branche portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail sont représentés par le CSSCT du groupe.

Les collaborateurs intérimaires ont eu connaissance de la spécificité de la réglementation du travail temporaire, et conformément aux dispositions légales applicables (article L. 1251-21 du Code du Travail), sont soumis à la durée du travail applicable au sein de l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont délégués. Toutefois, PROMAN a été précurseur en mettant en place au bénéfice des intérimaires un compte Épargne Temps, dès 2015, renouvelé par accord d'entreprise en 2017.



Indicateurs 2022

Part des agences PROMAN **couverte par les instances représentatives du personnel : 100%**

Réunions du Comité Social d'Entreprise : 12

Part des salariés de plus de 455 heures **bénéficiant du CE pour l'accès aux loisirs : 100%**



« CAP zéro discrimination ! » - Actions immédiates

Communiqué de presse

Communiqué de presse

PROMAN condamne toute forme de discrimination à l'embauche

Manosque, le 08 octobre 2021 – PROMAN, leader français sur le marché du travail temporaire et des ressources humaines, entreprise 100% familiale et indépendante, a pris connaissance ce jour de l'enquête de SOS Racisme sur la discrimination dans le secteur du travail temporaire. Les pratiques mises en lumière sont inadmissibles.

- Un rapport accablant

SOS Racisme a ciblé au travers d'un testing téléphonique 69 agences franciliennes du secteur du BTP parmi les neuf principales sociétés de travail temporaire. Les résultats sont accablants : 45% des agences acceptent de discriminer à la demande des clients.

- Le respect, une valeur fondamentale

⇒ PROMAN est une entreprise familiale qui prône depuis toujours le respect. Notre combat pour la diversité est intense et constant. Dans le cadre de sa démarche RSE, PROMAN s'est engagé aux côtés de 3 500 signataires à signer en 2018 une Charte de la diversité visant à **lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité au sein de l'entreprise**.

⇒ Et cet engagement est également individuel, chaque collaborateur signe à son arrivée une charte éthique sur le respect des droits des personnes, de leur dignité, de leur singularité ainsi que du respect de la culture et des origines de chacun. Ce principe fait partie intégrante de la **Politique de Responsabilité Sociétale** de PROMAN : « La diversité présuppose d'aborder positivement les particularités de tous, y compris leurs différences dans les compétences ».

⇒ Tout au long de son parcours, le collaborateur est sensibilisé à la non-discrimination.

- ... et les actes suivent !

Sur le mois de septembre 2021, en Ile-de-France dans le secteur du BTP, PROMAN a fait travailler des collaborateurs intérimaires de **44 nationalités différentes**.

- Les instructions sont claires

« C'est juste inadmissible ! Nous faisons un point d'honneur depuis toujours à ce que les droits fondamentaux de chacun soient respectés. Les instructions sont claires. Nous cultivons la différence de chacun de nos collaborateurs intérimaires en termes d'âge, de sexe, d'origine ethnique ou encore de parcours professionnel pour augmenter la richesse de nos équipes. Et les actes suivent ! En un mois, nos agences franciliennes du BTP ont fait travailler 44 nationalités différentes ! Alors s'il y a un manquement à ce principe, même isolé, je prendrai des mesures immédiatement », affirme Roland GOMEZ, Directeur général de PROMAN.

Rencontre avec SOS Racisme

L'objectif étant d'échanger de manière positive et constructive sur **des piste d'amélioration** de nos pratiques professionnelles afin de **combattre efficacement les préjugés, stéréotypes et discriminations lors de nos recrutements**.

Le second objectif était d'identifier les opportunités de **formation et d'accompagnement des entreprises**. Une mise en relation a été faite avec une société coopérative « **Entre Autre** » fondée par Étienne ALLAIS (ex DG de SOS racisme) qui accompagne les entreprises et les organisations dans leurs actions de **lutte contre les discriminations et dans le management de la diversité** (développement d'une méthode de communication originale).

Communication interne

Bonjour à tous,

Une étude de SOS Racisme sur la discrimination à l'embauche sortie vendredi dernier épingle **Proman, Ergalis, Manpower, Randstad, Supplay, Morgan, Synergie, CRIT...**

Ainsi, d'après SOS Racisme, sur 69 agences franciliennes du BTP interrogées anonymement par téléphone, 45% acceptent de discriminer à la demande des clients et nous obtenons un très mauvais résultat ! Ce constat est désolant...

Je rappelle à tout le monde que Proman est engagé depuis toujours pour le **respect de tous et l'égalité des chances**. Collectivement, nous avons signé en 2018 une Charte de Diversité visant à lutter contre les discriminations. Nous avons tous également pris un engagement personnel en signant la Charte Éthique sur le respect des droits des personnes, de leur dignité, de leur singularité ainsi que du respect de la culture et des origines de chacun.

Au-delà de tout cela, et en une seule phrase : **Je vous rappelle que toute demande discriminatoire d'un client quel qu'il soit doit recevoir un NON ferme et catégorique !** Nous recrutons tous les jours sur les compétences de nos collaborateurs intérimaires.

Je vous demande de ne pas rebondir sur cette actualité que nous gérons depuis le siège. Un plan d'action sera mis en place dans les tous prochains jours. Jérôme Prétot et son équipe restent à votre écoute pour toute difficulté rencontrée dans vos échanges au quotidien.

A noter : En Ile-de-France, en septembre, nos agences BTP ont fait travailler 44 nationalités différentes et plus de 50% du planning est réalisé grâce à des personnes de nationalité hors européenne...

Je compte sur vous pour être exemplaire.

Bonne semaine à tous,

Roland



« CAP zéro discrimination ! » - Plan d'action durable

POUR NOS COLLABORATEURS PERMANENTS

Action 1 : Intensifier auprès de tous nos collaborateurs nos formations de sensibilisation aux stéréotypes et à la discrimination

=> Novembre et décembre 2021 : réunions mensuelles du Groupe de travail « Zéro discrimination » pour s'assurer de l'état d'avancement du plan d'actions mis en place.

=> Novembre 2021 : Organisation de réunions d'informations et d'échanges avec les équipes dans toutes les régions par les directeurs opérationnels et responsables de secteur pour rappeler une nouvelle fois le cadre juridique et son application en matière de non-discrimination ainsi que les risques de discrimination lors du processus de recrutement.

- S'appuyer sur l'UNESCO « Master Class sur le racisme et les discriminations » :

comprendre les mécanismes conduisant au racisme et aux discriminations ;

appréhender le racisme et les discriminations et faire des diversités culturelles une richesse.

Renforcer la formation avec des jeux de rôles et des mises en situation professionnelle.

Avril 2022 : Une journée de formation en présentiel ou distanciel par groupe de 10 à 12 personnes.

Action 2 : Refaire passer le module à tous nos collaborateurs avant le 31 décembre 2021

=> Entre le 2 Novembre et le 31 décembre 2021 tous nos collaborateurs ont passé à nouveau notre module d'e-learning « Recruter sans discriminer ».

Actualiser notre module d'e-learning « Recruter sans discriminer »

=> Janvier 2022 : Réactualiser notre module d'e-learning en nous appuyant sur l'expertise de la société coopérative Entre Autre (Etienne ALLAIS) pour y intégrer les préjugés et les stéréotypes cognitifs qui ont la vie dure.

Faire des piqûres de rappel annuelles tous les 1er mars lors de la journée internationale #Zéro discrimination instituée par l'ONUSIDA.



« CAP zéro discrimination ! » - Plan d'action durable

POUR NOS COLLABORATEURS PERMANENTS

Action 3 :

Renforcer dans toutes les agences nos « contrôles terrain inopinés ».

=> Février 2022 : Renforcer dans toutes les agences nos audits internes « contrôles terrain inopinés » (appels téléphoniques anonymes) à réaliser par un cabinet indépendant sur la base d'un scénario travaillé en amont avec PROMAN .

Action 4 :

Lancer une nouvelle campagne d'affichage de nos engagements Diversité dans toutes les agences avec des éléments de langage forts aux clients.

=> Réalisé en Octobre 2021.

Action 5 :

- Réaliser une Causerie en Octobre 2021 et tous les semestres sur la discrimination à l'embauche.

=> Réalisé en Novembre 2021.

Réaliser une Causerie sur les réseaux sociaux.

=> Réalisé sur Facebook et Instagram en Décembre 2021.

=> Réalisé sur Linked In en Décembre 2021.

=> Création d'un e-learning obligatoire



CAUSERIE - Sécurité Décembre 2021 - **Respect de tous et égalité des chances** - PROMAN Intérim • CDD • CDI

Chaque mois nous organisons une réunion afin d'échanger ensemble et développer des sujets sur la sécurité, l'hygiène, la santé et l'environnement lors de vos missions.

Notre engagement :
Dire NON à toute demande discriminante !

- Recruter des compétences,
- Lutter contre toutes inégalités constatées,
- Être à l'écoute.

Notre mission :
Assurer & garantir l'égalité professionnelle !

- Mixité des emplois et insertion,
- Rémunération,
- Développement des compétences,
- Promotion professionnelle,
- Dispositifs de Formation.

CHARTRE diversité SIGNATAIRE

La discrimination
À toute demande discriminatoire : **C'EST NON !**
Nous recrutons des **PERSONNES COMPÉTENTES**

RQTH - LA MARCHE À SUIVRE, PROMAN VOUS ACCOMPAGNE :
Contacter la Maison Départementale des Personnes Handicapées (formulaire sur le site Internet).
Pikess à l'emploi, un certificat médical établi par votre médecin traitant et une fiche d'état civil.

Vous souhaitez faire remonter un événement en lien avec :

- Une **Alerte comportementale** (Discrimination, Harcèlement, Ethique),
- Une **Réclamation clients ou infirmières**,
- Une **Problématique RQPD**.

Un **dispositif** est en place dans le **HUB**.

Pour recevoir nos causeries par mail : securite@proman-interim.com

« CAP zéro discrimination ! » - Plan d'action durable

POUR NOS CANDIDATS

Action 6 :

Recruter autrement grâce à la mise en place des offres d'emploi AUDIO pour favoriser l'embauche des personnes susceptibles d'être discriminées.

Action 7 :

Continuer d'élargir et de diversifier nos sources de recrutement « forums pour l'emploi » opérations de « parrainage » et de « coaching de candidats » dans les quartiers populaires.

Action 8 :

Utiliser davantage la Méthode de recrutement par simulation (MRS) de Pôle Emploi au niveau national et régional.



« CAP zéro discrimination ! » - Plan d'action durable

POUR NOS CLIENTS ET PARTENAIRES

Action 9 :

Assurer la **remontée de 100 % des non-conformités de nos clients** dans leurs dispositifs d'alerte.

Action 10 :

Renforcer **nos clauses de non-discrimination** sur nos contrats commerciaux.

Action 11 :

Embarquer 100 clients de PROMAN pour former et recruter 1000 personnes discriminées sur des métiers pénuriques.

=> Lancer ***l'OPÉRATION PROMAN DIVERSITY*** dont l'objectif est de mobiliser 100 clients de PROMAN partout en France pour recruter et former **1 000 personnes susceptibles d'être discriminées** (1 groupe = 10 personnes) sur des **métiers en tension** en étroite collaboration avec nos agences, nos partenaires de la formation et de l'emploi.

Récompense via un trophée les initiatives les plus originales et inspirantes (**AWARD PROMAN DIVERSITY**) sous le patronage des deux ministres (du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ; de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances) .

Action 12 :

Mettre en place des **Ateliers de sensibilisation sur la non-discrimination**.

=> Animés par le réseau « **Les entreprises pour la cité** », expert de la diversité et fondateur de la charte de la Diversité (LEPC).

Action 13 :

Amplifier **nos partenariats** avec des structures dédiées à l'emploi auprès de personnes susceptibles d'être discriminées (Les Entreprises pour la Cité, CREPI, FACE, NQT, Pôle Emploi...)

Action 14 :

Participer activement aux **programmes nationaux et locaux impulsés par l'État** (La France une chance les entreprises s'engagent, 1 jeune 1 solution, PAQTE...)

Indicateurs 2022

Formation **nouveau module discrimination** : **100% du personnel**
Audit externe « Testing Non Discrimination » : **32% des sites**



La diversité chez PROMAN

Une entreprise citoyenne engagée

FONDATION
PROMAN
Simplement solidaire

L'enfance et la jeunesse en difficulté, vulnérable

Accompagner les jeunes en situation de vulnérabilité pour qu'ils trouvent leur place dans la société

PROMAN place la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) au cœur de sa démarche. L'entreprise souhaite apporter une valeur ajoutée à l'ensemble de ses parties prenantes : les entreprises, les collaborateurs intérimaires et permanents, les organisations socio-économiques et les autorités publiques concernées par ses activités.

La responsabilité sociétale et environnementale est un gage de performance durable. La diversité apporte une contribution essentielle à la réussite de PROMAN.

Depuis sa création, l'ADN de PROMAN est tourné vers l'humain. Ses fondateurs ont conscience qu'une entreprise a besoin de profils différents pour se développer car c'est dans la diversité que naît sa capacité d'innovation. De ce fait, l'entreprise cultive la différence de chacun en termes **d'origine, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, de mœurs, de situation de famille, d'appartenance à une ethnie, de lieu de résidence, d'opinions politiques, d'état de santé ou handicap...** pour créer la richesse de ses équipes.

En plaçant la diversité au cœur de sa stratégie, celle-ci devient un atout essentiel dont l'impact se fait sentir tant sur la créativité de la structure que sur sa compétitivité.

La démarche « Diversité » s'attache également à tisser des liens forts et pérennes entre l'entreprise et les territoires. Ainsi, et afin de ne pas laisser certains profils en marge, PROMAN participe à des actions solidaires en faveur des personnes éloignées de l'emploi. En 2017, PROMAN crée la première entreprise de travail temporaire d'utilité sociale baptisée « **Job Up l'intérim solidaire** », dédiée aux publics en insertion et lance en 2019 sa **Fondation d'entreprise** pour accompagner la jeunesse vulnérable.



PROMAN certifié entreprise
E-engagée par Afnor en 2020



1^{ère} entreprise de travail
temporaire d'utilité sociale

La diversité chez PROMAN : engagements collectif et individuel

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ

SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 27/04/22
Pour
PROMAN
Roland GOMEZ
Directeur général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann Tanguy

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
15 rue de Milan 75009 PARIS – Mail : info@charte-diversite.com
www.charte-diversite.com

PAR Les entreprises pour la Cité

CHARTRE ÉTHIQUE

J'ai souhaité que la **charte éthique du Groupe PROMAN** s'appuie sur le respect des engagements et des personnes. Au cœur de nos préoccupations et de nos actions, nous défendons au quotidien le respect de nos valeurs :

- La dimension humaine dans tous nos partenariats vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, collaborateurs permanents et intérimaires ;
- Le professionnalisme de nos équipes aguerries au recrutement et à l'évaluation de nos compétences dans le respect de notre démarche qualité ;
- La réactivité de nos circuits de décision et de nos équipes.

Notre engagement RSE : la défense simultanée des intérêts de chacun dans une démarche commerciale conforme aux principes d'honnêteté et d'équité. Nous nous engageons contre le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination...

Le périmètre d'application de ces règles éthiques s'applique pour :

- L'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires du Groupe ;
- L'ensemble de nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents ;
- L'ensemble de la société avec qui nous sommes amenés à être en relation.

PROMAN s'engage :

Au respect le plus strict de la législation du travail :

PROMAN s'engage à respecter et faire respecter en toutes circonstances la réglementation, les lois ainsi que les règles de déontologie avec un souci de responsabilité, d'intégrité et professionnalisme. Au-delà des règles établies par le législateur et pour l'ensemble de son activité, PROMAN s'assure que tous les standards du comportement éthique soient respectés.

Au respect de la dimension humaine en commençant par le respect des autres :

PROMAN apporte une grande importance au respect des autres et à la notion des droits et des devoirs à remplir, notamment au respect des droits des personnes, de leur dignité, de leur singularité ainsi que du respect de la culture et des origines de chacun. Ce principe fait partie intégrante de la **Politique de Responsabilité Sociétale** de notre Groupe : « La diversité présuppose d'aborder positivement les particularités de tous, y compris leurs différences dans les compétences ».

Au respect des accords commerciaux dans une culture d'honnêteté et d'intégrité :

PROMAN a toujours instauré avec ses salariés, ses clients, ses collaborateurs intérimaires et tous ses partenaires un véritable climat de confiance. Un comportement éthique et professionnel guide l'ensemble de ses actions. PROMAN s'engage à des pratiques commerciales loyales. Les accords commerciaux signés sont sans ambiguïté. L'intérêt du Groupe PROMAN prévaut systématiquement à l'intérêt individuel. C'est à travers ce climat de transparence et de loyauté que nous pouvons lutter contre les pratiques de corruption et promouvoir une culture d'intégrité au sein du Groupe.

Au respect des règles de sécurité, de protection de la santé et de l'environnement

PROMAN met en œuvre une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité et veille à son application pour garantir l'intégrité physique de tous ses collaborateurs. Nous agissons dans le respect des règles en vigueur pour garantir la santé, la sécurité et la protection de l'environnement.

Roland GOMEZ
Président Directeur Général

Exemples d'actions emblématiques sur la diversité et l'égalité des chances

- **2018/2019 : Tour de France de la diversité** impulsée par les Entreprises pour la Cité (LEPC) dans 16 villes
=> Rencontres et échanges sur la diversité et l'inclusion (conférences, Forum emploi), Parrainage avec plus de 1 500 participants.

- **2019 : PROMAN'ELLES**, « *Jouons avec les clichés* » imaginée par PROMAN en partenariat avec LEPC dans le cadre de la Coupe du monde de football féminine où PROMAN était le Recruteur Officiel.
=> Rassemblement autour de matchs de football solidaires dans 4 villes (Paris, Nice, Marseille, Lyon), des dirigeants et collaborateurs d'entreprises, des bénévoles d'associations et des habitants des territoires pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans et par le sport.

- **Mai 2021 : FORUM TALENT HANDICAP**, un forum emploi 100 % digital pour les personnes en situation de handicap. Pendant 3 semaines, les candidats ont eu accès à plus de 1 400 offres d'emploi (CDI, CDD, Intérim), de formation (alternance) et de stage. Plus de 40 recruteurs PROMAN mobilisés partout en France.

- **Septembre 2021 : La 5ème Conférence régionale des acteurs pour la prévention et la lutte contre la pauvreté** s'est tenue au siège de PROMAN à Manosque.

=> 200 acteurs sociaux, économiques et institutionnels de la région se sont rassemblés pour mettre en lumière des initiatives exemplaires contribuant modestement à réduire les inégalités sociales et partager des propositions d'actions autour d'un thème fort : « **l'entreprise engagée sur son territoire : lutter contre la pauvreté, nouvelle priorité ?** ».

- **2021 – 2023 : Les « entreprises du cœur »**, un projet à l'initiative de PROMAN et de sa Fondation en partenariat avec le **Groupe SOS**, la **Fondation des Apprentis d'Auteuil**, les **entreprises et Fondations de la Région**, l'**Etat** et les **collectivités territoriales**.

Ce projet citoyen a pour ambition de proposer un programme innovant de mentorat à grande échelle. Il permettra aux entreprises **d'accompagner 1 000 enfants vulnérables de la région**, de la fin du primaire jusqu'à leur majorité. Il s'agira d'ouvrir le champ des possibles à ces enfants avec diverses missions : les aider dans leurs devoirs scolaires, favoriser la pratique d'un sport ou d'un instrument de musique, leur faire visiter un musée, une expo ou encore les guider pas à pas pour choisir un métier... une formation et bien sûr un emploi ! Toutes les formes d'apprentissages de la vie !

- **Automne 2021 : Passe décisive**, un projet en partenariat avec **Sport dans la ville et l'Etat** visant à accompagner **1 000 décrocheurs scolaires** issus des quartiers sensibles (4 régions IDF/ Hauts de France/ AURA / PACA) vers une formation et / emploi.

- **Janvier 2022 : Déploiement de l'appel à projets de l'Etat « Les invisibles »**. **PROMAN, Sport dans la ville et NES Cité** choisit par l'Etat pour redynamiser 100 jeunes issus des quartiers sensibles en leur proposant des ateliers sportifs, du coaching individuel et collectif, de la formation et de l'emploi.



Job Up, c'est l'intérim solidaire au service de l'insertion professionnelle



PROMAN invente Job Up et conforte ses **engagements sociétaux** afin de jouer, pour vous, pleinement son rôle **d'entreprise citoyenne** !

+ 160 000 HEURES D'INSERTION RÉALISÉE
+ 1 531 CONTRATS D'INSERTION SIGNÉS



Notre double objectif :

Accompagner **nos entreprises partenaires** dans leurs **obligations sociales** (jeunes en insertion, femmes seules, seniors...)

Favoriser **l'insertion professionnelle des personnes en difficulté** et augmenter leurs chances de retour à l'emploi.



Se mobiliser pour l'emploi des personnes qui en sont éloignées

FACE
SUD
PROVENCE

« Les elles vers l'emploi »

A l'occasion de la Journée Internationale de Droit des Femmes, Proman était fier de s'engager dans cette action qui a permis à 12 femmes monoparentales de se reconstruire socialement et économiquement par l'emploi en organisant des sessions de coaching pour accélérer leur recherche d'emploi

A l'issue de cette intervention :

- 1 personne a signé un CDI
- 4 personnes ont signé un CDD
- 3 personnes ont bénéficié d'une formation
- 4 personnes sont en recherche d'emploi



Attestation respect engagements OIT



PROMAN s'est engagé à respecter, et à faire respecter par ses partenaires sans réserve, la **déclaration de l'Organisation Internationale du Travail de 1998** et notamment les dispositions suivantes :

- **Refus de l'esclavage et du travail forcé** (conventions n°29 du 28.06.1930 et n°105 du 25.06.1957)
- **Refus du travail des enfants** (conventions n°138 du 26.06.1973 et n°182 du 17.06.1999 sur l'âge minimal et l'interdiction des pires formes de travail des enfants)
- **Liberté d'association et de négociation collective** (convention n°87 du 09.07.1948 et n°98 du 01/07/1951)
- **Pratique d'une politique salariale équitable** (convention n°100 du 29.06.1951 relative au principe de l'égalité de rémunération et l'interdiction de toute discrimination)
- **Bannissement du harcèlement moral ou physique**
- **Bannissement** de toute forme de **discrimination** en matière d'emploi et de profession (convention n°111 du 25.06.1958)
- **Respect des lois et des normes** du secteur en matière de temps de travail
- **Non discrimination, égalité des chances**



Accessibilité des offres à tous

PROMAN s'est doté d'un **nouveau site internet** plus performant et responsive (accessible aussi bien sur PC, tablette et smartphone).
Actuellement, ce sont des **milliers d'offres d'emploi** sur toute la France qui sont diffusées.

Notre site est doté d'un système de multi diffusion des offres d'emploi, qui permet à nos agences de poster simultanément une offre sur plusieurs job boards de leur choix (Pôle emploi, Indeed, Regionsjob, Jobintree, etc.)



Toutes les agences PROMAN travaillent sur un outil de recrutement : **myPROMAN intérimaires**.

Doté d'un algorithme performant pour la sélection des intérimaires, myPROMAN intérimaires permet d'éviter tous risques de discrimination à l'embauche.

Les intérimaires ayant téléchargés l'application mobile peuvent accepter ou décliner des missions en temps réel, télécharger leurs documents administratifs sans avoir à se déplacer ou répondre à des offres d'emplois !

Valoriser les Personnes en Situation de Handicap

Chiffres 2021

8 918

Contrats d'intérim pour du personnel en situation de handicap

1 896

Personnes ont réussi à trouver un emploi

395

Personnes en situation de handicap ont reçu une formation pour développer leurs compétences

1 654

Clients ont intégré du personnel en situation de handicap

Forum Talents Handicap

Proman a participé à un forum permettant de sourcer et d'attirer des candidats, de sensibiliser et de valoriser les actions en faveur de l'emploi et du handicap.

- 30 recruteurs PROMAN sur 11 régions
- 220 offres d'emplois proposées
- Une centaine de candidatures reçues
- Une trentaine de candidatures retenues



Forum en ligne
TalentsHandicap

Les + de PROMAN

- + Votre CV disponible sur un fichier national consultable par l'ensemble de nos agences
- + Vous former sur les métiers demandeurs et vous faire monter en compétences pour augmenter votre employabilité
- + Bonnes connaissances et relations commerciales des entreprises locales



Comme 93 % des employeurs ayant recruté un collaborateur avec un handicap, vous serez satisfait de son intégration.



Mission égalité professionnelle



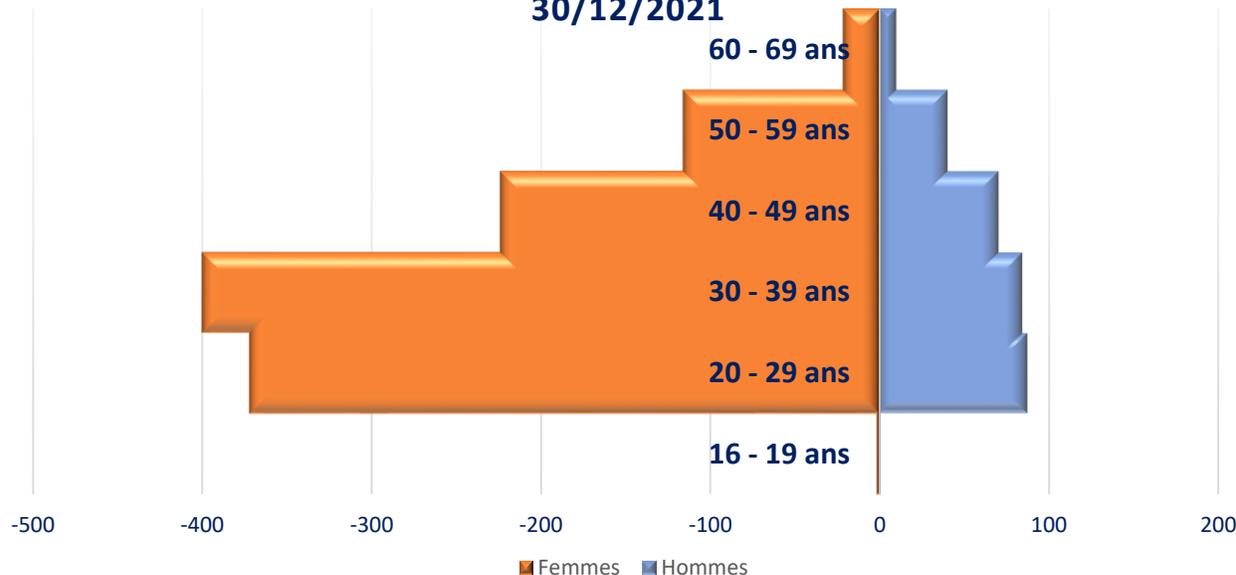
PROMAN représente un **tremplin dans un changement de carrière**, par la flexibilité et le conseil que nous pouvons apporter : développement des compétences, mixité de l'emploi...

Nos délégations reposent donc sur les seules compétences et motivations d'hommes et de femmes qui nous font confiance. Nous nous efforçons de refléter avec justesse la composition de la société. Qu'il s'agisse des collaborateurs permanents ou des intérimaires.

En 2017, PROMAN a lancé son application de recrutement, myPROMAN, pour garantir une chance à chacun.

PYRAMIDE DES AGES - PERMANENTS -

30/12/2021



Index d'égalité professionnelle - note publiée le 1er mars 2022

	Barème
1 Écart de rémunération	35
2 Écart d'augmentations individuelles	20
3 Écart de promotions	15
4 Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	15
5 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5
Total	90



Permettre à tous d'accéder à un emploi en adéquation avec ses aspirations



Mission Locale
Bron - Décines - Meyzieu
Réseau d'accompagnement des 16-25 ans

Pro et inclusif

Proman s'est engagé à rencontrer 8 jeunes de la Mission Locale de Meyzieu pour les coacher, prodiguer des conseils et proposer des missions.

Cette rencontre a permis d'éloigner les préjugés sur les jeunes et les entreprises et en bonus a contribué à faire évoluer les pratiques.



#1jeune1solution
Je trouve MA solution

#1jeune1solution

PROMAN fait partie des premières entreprises engagées dans le club national des entreprises inclusives « La France une chance » ainsi que le plan #1jeune1solution

PROMAN est également engagé dans le cadre du Plan Marseille en Grand – Carrefours de l'entrepreneuriat et a participé au lancement du « Capital jeune création » dont l'objectif est d'offrir à tous les jeunes qui justifieront d'un projet sérieux, un accompagnement et une dotation pour leur permettre de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale



« J'ai eu la chance d'avoir un parrain qui prenait de mes nouvelles et qui appuyait mon profil auprès de ses connaissances sur des postes qui m'intéressaient. C'est pourquoi je recommande aux jeunes diplômés en manque d'expérience professionnelle de ne pas baisser les bras et d'intégrer ce réseau qui va vous booster sur votre recherche d'emploi »

Samir accompagné par Christophe VICHOT, mentor NQT et responsable du secteur PACA chez PROMAN

Mentorat de jeunes diplômés

PROMAN est engagé avec NQT Association depuis quatre ans dans le mentorat de jeunes diplômés. L'engagement RSE de PROMAN est d'offrir à tous les mêmes chances et les mêmes opportunités pour leur permettre d'accéder plus facilement à un emploi durable.

Concrètement, des collaborateurs PROMAN coachent des jeunes diplômés accompagnés par NQT pour les encourager à se projeter avec confiance dans l'avenir.

Favoriser l'emploi des seniors



APEC

Proman a signé une convention de partenariat avec l'APEC ayant pour objectif de mettre en œuvre des actions favorisant l'emploi des cadres.

PROMAN a participé aux dispositifs de parrainage mis en place par l'APEC « Talents Seniors » et est intervenu lors l'événement de lancement de cette 2e édition. Cette action vise à permettre aux cadres de plus de 50 ans en recherche d'emploi, de rebondir et de renforcer leur réseau.



Notre application des 10 principes du Global Compact



ENVIRONNEMENT

Développer des relations professionnelles respectueuses de l'éthique et de l'environnement

Agir pour le développement du territoire et pour lutter contre la pauvreté



La 5ème conférence régionale des **acteurs** de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, en PACA, s'est tenue à Manosque, au siège de l'entreprise PROMAN. Avec pour thème « **l'entreprise engagée** », cette conférence portait l'ambition de construire des **passerelles** entre les associations qui luttent contre la pauvreté et les entreprises qui incarnent la dynamique économique de nos territoires. Dans la matinée furent organisés **trois ateliers** ayant pour thème : la place de l'entreprise dans les politiques, l'impact des actions menées dans le cadre de la Stratégie Pauvreté, et les outils numériques et les leviers de la mise en relation entre acteurs du champ social et de l'insertion et les entreprises. L'après-midi fut rythmée par une **conférence** ayant réuni **200 personnes**, alors que 60 participants suivaient les travaux à distance.

Les **débats** furent riches pour « construire ensemble une société plus généreuse, plus inclusive », les exemples **d'actions communes** furent multiples ce qui a permis de donner corps à la notion **d'entreprise inclusive**.

La parole fut donnée à des **jeunes** de la région, pour poser leurs attentes sur le monde du travail et réagir aux débats.

La conférence s'est clôturée par le lancement du **nouveau service public de l'insertion et de l'emploi**, signé en séance -et en présence de **Marine Jeantet**, déléguée interministérielle à la lutte contre la pauvreté- par le préfet de région, **Christophe Mirmand**, la préfète du département des Alpes-de-Haute-Provence, **Violaine Demaret**, et la présidente du Conseil départemental Alpes-de-Haute-Provence, **Eliane Bareille**. **1ère signature** en PACA, elle ouvre la voie à la transformation des politiques d'insertion à venir dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes, avant les autres départements qui suivront.



Apporter notre soutien à une cause d'intérêt général



Octobre Rose

Le mois d'Octobre est choisi universellement pour sensibiliser et se mobiliser pour la lutte contre le cancer du sein. Chaque année, 54000 nouveaux cas sont détectés. Il est primordial de sensibiliser et d'encourager le dépistage de ce cancer.

Cette année, les agences PROMAN de Saint-Brieuc en Bretagne et de Saint-Avold en Lorraine se sont vêtues de rose pour apporter leur soutien à cette cause



Soutenir des associations d'intérêt général en faveur de l'enfance, de la jeunesse et des familles, de la protection et de la préservation de l'environnement



Favoriser les compétences vers l'emploi

Passé décisive

Programme dédié aux jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et/ou ayant quitté précocement le système éducatif offrant un accompagnement personnalisé pour retrouver une activité professionnalisante.

Suite au dispositif, 35% des jeunes accompagnés en 2021 ont décroché un contrat stable (CDD de plus de six mois ou CDI).
De plus, le programme s'est féminisé puisqu'en 2021 la part des femmes dans le programme était de 21% contre 14% en 2020.



L'épanouissement

Secours Populaire français

Pères Noël verts

Collecte de cadeaux qui seront distribués aux enfants issus de familles les plus modestes.

Journées des oubliés de vacances

Offrir une parenthèse joyeuse aux enfants et leurs parents.



Soutenir des associations d'intérêt général en faveur de l'enfance, de la jeunesse et des familles, de la protection et de la préservation de l'environnement



Santé

Le Rire Médecin

L'objectif est de soutenir les enfants dans les hôpitaux avec des spectacles de clowns professionnels.

Action contre la faim

Offrir des produits d'hygiène à 4000 bébés issus de familles très modestes à Marseille et de Paris.

Le village d'Eva

Proposer des actions de prévention nutrition aux enfants pour les sensibiliser et modifier leurs comportements alimentaires. 350 enfants accompagnés par le Village d'Eva, âgés de 2 à 16 ans, ont bénéficié sur une année de 42 000 repas et autant de collations.



L'environnement

La Fondation Pure Ocean

La Goutte Bleue

L'objectif est d'impliquer l'ensemble des collaborateurs PROMAN dans une action de ramassage de déchets.

2000 collaborateurs ont participé à cette opération de ramassage de déchets sauvages en ville ou dans la nature durant la Semaine Européenne du Développement Durable. 1 000 litres soit 100 kilos de déchets ont pu être ramassés.



Consommer mieux

PROMAN applique une politique environnementale et met en œuvre un système de management environnemental afin de réduire ses consommations, ses dépenses énergétiques et améliorer la valorisation de ses déchets.

Une baisse de la consommation électrique



SENSIBILISER

Objectif : TOUT RECYCLER

Le recyclage des équipements en fin de vie : matériels informatiques, papiers, cartons....
Partenariat Associatif



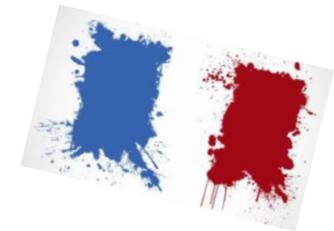
PRODUIRE

Production **d'électricité** par nos panneaux solaires

Suivi individuel de la consommation de chaque agence

Des produits d'entretien écologiques et non chimiques

Des produits verts et français ont été testés et approuvés par le siège afin de proposer aux agences une gamme de 17 produits d'entretien respectueux de l'environnement.



Indicateurs 2022

Part des agences ayant améliorées leur indice de **performance énergétique** : **9%**
Part des **produits écologiques et de proximité référencés** dans le catalogue des produits d'entretien des agences : **96%**



Des nouveautés environnementales



Des déplacements plus verts

PROMAN a ainsi mis en place un **programme de sensibilisation auprès de ses collaborateurs**, afin de réduire les émissions de CO2 :

Covoiturage préconisé pour les collaborateurs intérimaires

Incitation à l'utilisation **des transports en commun** pour les collaborateurs permanents (avec remboursement partiel des frais)

Mise en place de **conférences téléphoniques** et de télétravail lorsque cela est possible

Communication sur les **éco-gestes** (lumière, chauffage, éteindre les équipements informatiques le soir et au moment de la pause déjeuner, etc...)

Achats de véhicules avec des rejets COV et une motorisation limitée



La suppression des bouteilles en plastiques

Des recherches ont été menées afin de supprimer les bouteilles plastiques et trouver des alternatives écologiques pour l'ensemble des permanents



Selon la loi anti-gaspillage il est **interdit** de distribuer des bouteilles en plastique dans les entreprises.

Faisons marcher nos méninges pour changer nos réflexes !



Il est temps de changer !



Nous sommes à la recherche de **solutions respectueuses de l'environnement pour remplacer le plastique.**

Si vous avez des idées n'hésitez pas à contacter le service QSE afin d'organiser la suppression de ces bouteilles **ENSEMBLE !**

Depuis sa création, PROMAN n'a reçu aucune sanction pour non respect des législations et réglementations en matière d'environnement

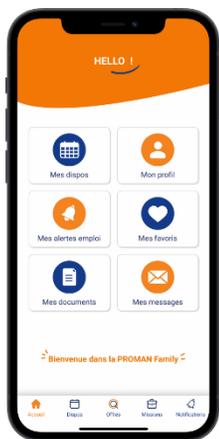
Indicateurs 2022

68 % des déplacements de plus de 100 Km se font en train
Mon ami SKYPE : **+ 15 % des réunions** à distance
Migration du parc véhicule jusqu'en 2025



Des nouveautés environnementales

Une baisse de la consommation de papier par la dématérialisation des documents



Bulletin de paie / Contrats

Accessible depuis PC, tablette et smartphone, nos applications permettent de :

- Signer et archiver les contrats
- Consulter les relevés d'heures
- Stocker ses documents professionnels (CV, diplôme, permis, justificatif de domicile ...) et les avoir toujours à disposition

Indicateurs 2022

82% de nos intérimaires « votent » démat !!!
96% de nos permanents « votent » démat !!!

Collecte du papier avec recyclage et destruction sécurisée dans les agences de ville du réseau : 100%
12 tonnes collectées
16 tonnes de papier archive

Le recyclage et la destruction du papier

Lancement de Kadnaboxs dans toutes les agences pour un recyclage des documents confidentiels sécurisé selon le Règlement Général de la Protection des Données

Causerie Environnement TRI DU PAPIERS SÉCURISÉS AVEC KADNABOX



Kadnabox : la boîte pour trier le papier dans mon agence



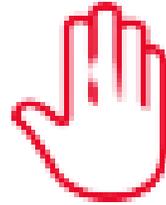
Je m'engage dans le tri du papier dans mon agence :

1. Je vais recevoir **10 Kadnabox** le 22 décembre pour mon tri 2022
2. Je monte une ou deux Kadnabox à l'aide du guide de montage et les installe dans les **zones communes** pour y **déposer à plat mon papier**
3. Je **referme ma box pleine** en rabattant la patte de scellée sur la face avant et en l'insérant dans la fente de verrouillage (Etape 5 ci-dessous)
4. Je donne ma box au **facteur qui viendra les récupérer tous les 2 mois**. Elle sera **recyclées en France**, par des personnes soumises à un accord de confidentialité et dans le respect du Règlement Général de la Protection des Données.

Je monte ma Kadnabox en 5 étapes :



Notre application des 10 principes du Global Compact



**LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION**

Lutter contre la corruption

Développer des relations professionnelles respectueuses de l'éthique

100% engagé



La charte éthique

Une charte éthique a été mise en place au sein de PROMAN en 2010. Chaque collaborateur s'engage à la respecter et à signaler tout agissement contraire.

Des contrôles internes sont réalisés pour nous assurer de la bonne application de ces dispositions.

La délégation de personnel est une activité très réglementée, à la fois par le droit commercial et par le droit du travail.

Le contrat de travail temporaire est en effet régi par une réglementation bien spécifique (cf. articles L124-1 à L124-23 du Code du travail).

A cet effet, PROMAN a mis en place **un processus de formation initiale et continue** des collaborateurs permanents sur ces questions et entretient une veille juridique constante. Il s'agit notamment de prévenir les risques de requalification, respecter les motifs de recours et les délais de carence, d'éviter les erreurs de rémunération, assurer la garantie financière légale, etc...

De plus, l'activité de travail temporaire est confrontée depuis quelques années à un risque accru concernant le travail illégal et dissimulé, situation contre laquelle PROMAN lutte en restant très attentif aux papiers fournis par leurs collaborateurs intérimaires. Cette forte vigilance apporte **un maximum de garanties et de solutions aux entreprises utilisatrices recourant à nos services, quant à ces réglementations.**

Ceci passe par :

La mise en œuvre des **actions spécifiques de contrôle**, en lien avec l'administration publique et les entreprises utilisatrices.

Le contrôle des papiers présentés par leurs candidats, tels qu'un certificat de travail et un dernier bulletin de salaire lors de l'inscription. Ceci permet de **valider leurs connaissances et compétences** (niveau, qualification, expérience, diplôme) et garantit toute délégation ; et tout litige qui pourrait émaner d'un client mécontent : pour rappel, les ETT sont soumis à une obligation de moyens et non de résultat.

La sécurité des données

Charte et bonnes pratiques : Système d'information

Une **charte utilisateurs des Systèmes d'Information** a été mise en place afin de formaliser les règles de déontologie et de sécurité relatives à l'utilisation du système d'information de PROMAN et ses filiales françaises. Notre système d'information comprend notamment un réseau informatique et téléphonique, ainsi que des outils mobiles.

Chaque utilisateur s'engage à respecter ces règles d'utilisation.

Des contrôles internes sont réalisés pour nous assurer de la bonne application de ces dispositions.

RAPPEL DES
RÈGLES ESSENTIELLES

Le Règlement Général de la Protection des Données

PROMAN et ses filiales française est profondément engagé dans la **protection des données à caractère personnel et dans le respect de la vie privée de ses clients et de ses collaborateurs.**

Une **politique de confidentialité et de protection des données personnelles** a été rédigée afin de présenter en toute transparence notre politique des données personnelles.

Afin de s'assurer du respect des dispositions du RGPD nous avons demandé à nos clients de nous communiquer, par le biais d'un questionnaire, un état des démarches effectuées pour respecter ce règlement.

LES BONNES PRATIQUES
AU QUOTIDIEN

PROTÉGEONS NOTRE
OUTIL DE TRAVAIL

Indicateurs 2022

Part des collaborateurs **sensibilisés à la charte éthique** et à la politique de gestion des données personnelles / Cyber sécurité : **100%**

Part des salariés sensibilisés à la **charte de Bonne Pratiques Système d'Information** **100%**



Les contrôles quotidiens

Le respect de la réglementation

Grâce à nos veilles réglementaires quotidiennes de tout nos services et notre vigilance permanente sur 100% de nos sites, nous avons à récéncer aucune infraction dans les domaines suivants :

- Violation des droits des autochtones
- Droit de l'Homme
- Risques de corruption et risques substantiel
- Comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust, monopolistiques

La gestion des achats

Une **procédure qualité et sécurité sur la Gestion des achats** a été mise en place ayant pour objectif de décrire le processus d'achat défini pour l'ensemble du Groupe. Elle prend appuie sur les référentiels Qualité, MASE et les textes réglementaire.

Une sélection et évaluation des fournisseurs est organisée annuellement en fonction de la qualité des produits et de la prestation, du respect des délais et de la réactivité et de la RSE. D'autre critères sont également pris en compte dans le choix de nos fournisseurs :

- Critères environnementaux,
- Pratiques en matière d'emploi
- Respect du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective
- Abolition du travail des enfants
- Abolition du travail forcé ou obligatoire

Les notes de frais

Le **contrôle des notes de frais** permet d'identifier, contrôler et rembourser les frais professionnels, engendrés par les permanents.

Les paies

Le **contrôle des paies** est réalisé mensuellement par des contrôleurs du siège n'ayant pas d'agence attitrées. Ce contrôle permet d'éviter les écarts ou les trop perçus sur les paies de nos intérimaires.

Dispositifs d'alerte

Un dispositif d'alerte a été développé par PROMAN depuis plusieurs années afin d'identifier différents types d'incidents, accessible en toute discrétion par nos collaborateurs intérimaires et permanents. Ce dispositif permet de faire une remontée d'évènement en lien avec les thématiques suivantes :

- Alerte comportementale (Harcèlement, discrimination, éthique des affaires)
- Réclamation client ou intérimaires
- Problématique RGPD

Chaque collaborateur permanent peut se connecter au **logiciel HUB** et déclencher une **fiche d'incident**. Cette fiche d'incident est communiquée à la direction de PROMAN qui suit les actions à mettre en place.

Types d'alertes :

- Alerte Comportementale
- Arbitrages Commerciaux
- Discrimination à l'embauche
- Impayé
- Incident sécurité
- Info Client
- Veille juridique

Évènement



Les intérimaires souhaitant remonter des informations le font soit au travers de l'agence soit au travers du site internet PROMAN, dans la partie contact. Chaque remontée est traitée selon notre procédure de traitement des actions correctives et préventives.



Indicateurs 2022

Nombre d'évaluations intérimaires reçues nous alertant sur la corruption : 0
Taux de traitement des alertes internes : 100%

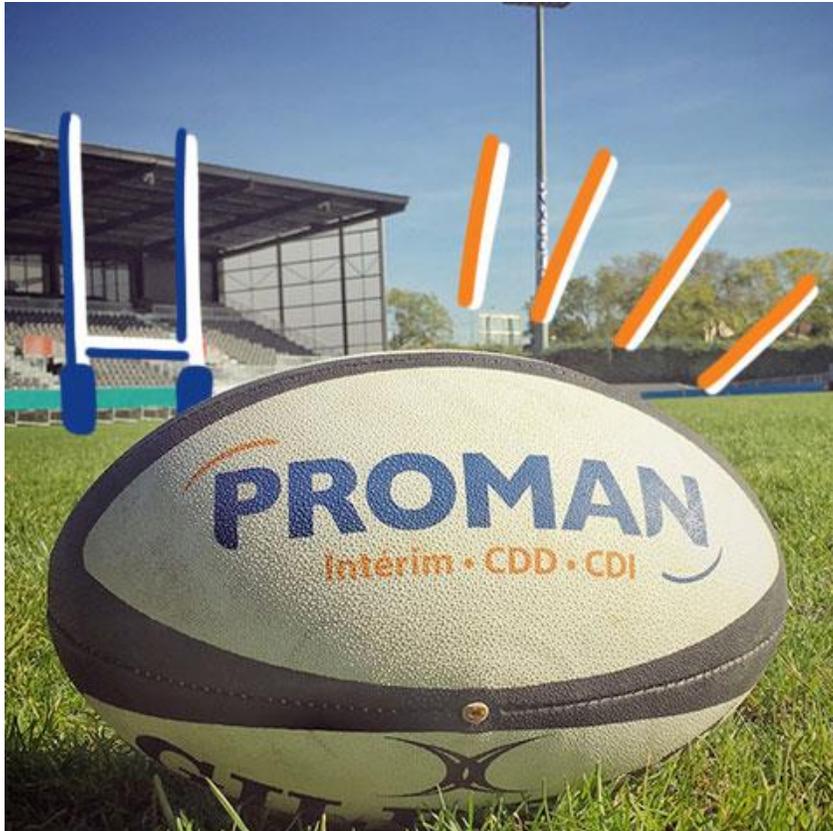


Et demain ?

Perspectives 2023

Les projets sociaux et sociétaux

Proman Recruteur officiel de la Coupe du Monde de Rugby France 2023



En devenant le sponsor officiel de la Coupe du Monde de Rugby, Proman décide de faire du sport l'un des leviers de l'insertion professionnelle. Ce superbe événement va offrir de nombreuses opportunités d'emploi et de formation à des milliers de français et plus particulièrement aux personnes les plus vulnérables



Perspectives 2023

Poursuite des projets sociaux et sociétaux d'accompagnement vers l'emploi

Logistic' Jeunes

Opération de formation et de recrutement d'une centaine de jeunes sur des postes de préparateurs de commandes sur les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Sud et Haut-de-France

L'accélérateur de jeunes

Déploiement d'un programme permettant d'identifier des jeunes NEETS, de les remobiliser par la pratique sportive, des ateliers collectifs et de sécuriser leur parcours

Proman booste votre employabilité

20 candidats vont être accompagnés dans leur montée en compétences sur les métiers de l'agroalimentaire et de l'industrie pharmaceutique

Proman & Pôle Emploi

PROMAN Laval organisera avec Pôle Emploi un atelier avec les demandeurs d'emploi de longue durée pour les accompagner dans leur recherche d'emploi

PROMAN et Pôle Emploi vont s'unir pour proposer des solutions concrètes aux 240 demandeurs d'emploi du bassin Montois

Capital Jeunesse III

Former des jeunes éloignés de l'emploi au métier de coffreur-bancheur

Trace ta voie avec Colas

PROMAN mettra en place un projet de formation ouvrier travaux publics à destination des personnes éloignées de l'emploi

Poursuite un plan d'actions durable « Proman Zéro Discrimination »

**PROMAN souhaite mettre en place un plan d'actions durable
« Proman Zéro Discrimination » se déclinant en diverses actions**

Intensifier auprès des collaborateurs nos formations de sensibilisation aux stéréotypes et à la discrimination

Actualiser notre module d'e-learning « Recruter sans discriminer » pour y intégrer les préjugés et les stéréotypes cognitifs

Renforcer nos audits internes dans nos agences « contrôles terrains inopinés »

Lancer une nouvelle campagne d'affichage de nos engagements Diversité dans toutes les agences avec des éléments de langages forts aux clients

Réaliser une Causerie tous les semestres sur la discrimination à l'embauche pour nos permanents, intérimaires et sur nos réseaux sociaux

Perspectives 2023

Déploiement de la fondation

Les perspectives d'avenir

Santé

Le Rire Médecin

L'objectif est de soutenir les enfants dans les hôpitaux avec des spectacles de clowns professionnels.

La Société Nautique de la Petite Mer

Soutien au peuple ukrainien en finançant le transport de produits de première nécessité de la Seyne-sur-mer à la frontière entre la Hongrie et l'Ukraine.

Groupe SOS / Action contre la Faim

Apport d'un soutien financier pour offrir des produits d'hygiène au réfugiés ukrainiens.

PROMAN

Collecte de jouets et de vêtements pour des femmes, enfants et bébés ukrainiens par nos collaborateurs au siège.

ROC'N RUN

Inviter le groupe Minibus à la Réunion pour intervenir au Centre Hospitalier Universitaire

Favoriser les compétences vers l'emploi

Objectif Plus

CAP Animation Loisirs

Programme visant à mettre en œuvre un parcours intégré ayant pour objectif de repérer, d'accompagner et de faire monter en compétences des jeunes peu qualifiés.

L'épanouissement

Secours Populaire français

Pères Noël verts

Collecte de cadeaux qui seront distribués aux enfants issus de familles les plus modestes.

Journées des oubliés de vacances

Offrir une parenthèse joyeuse aux enfants et leurs parents.

Institut Avenir Provence

6 jeunes inscrits à l'Ecole de la 2^e Chance vont découvrir le territoire des Alpes de Haute Provence et son patrimoine grâce à un vol en montgolfière

Les entreprises du cœur

Accompagner 1000 enfants de la région PACA de la fin du primaire au début de leur vie active en s'appuyant sur un parrainage solidaire d'entreprises

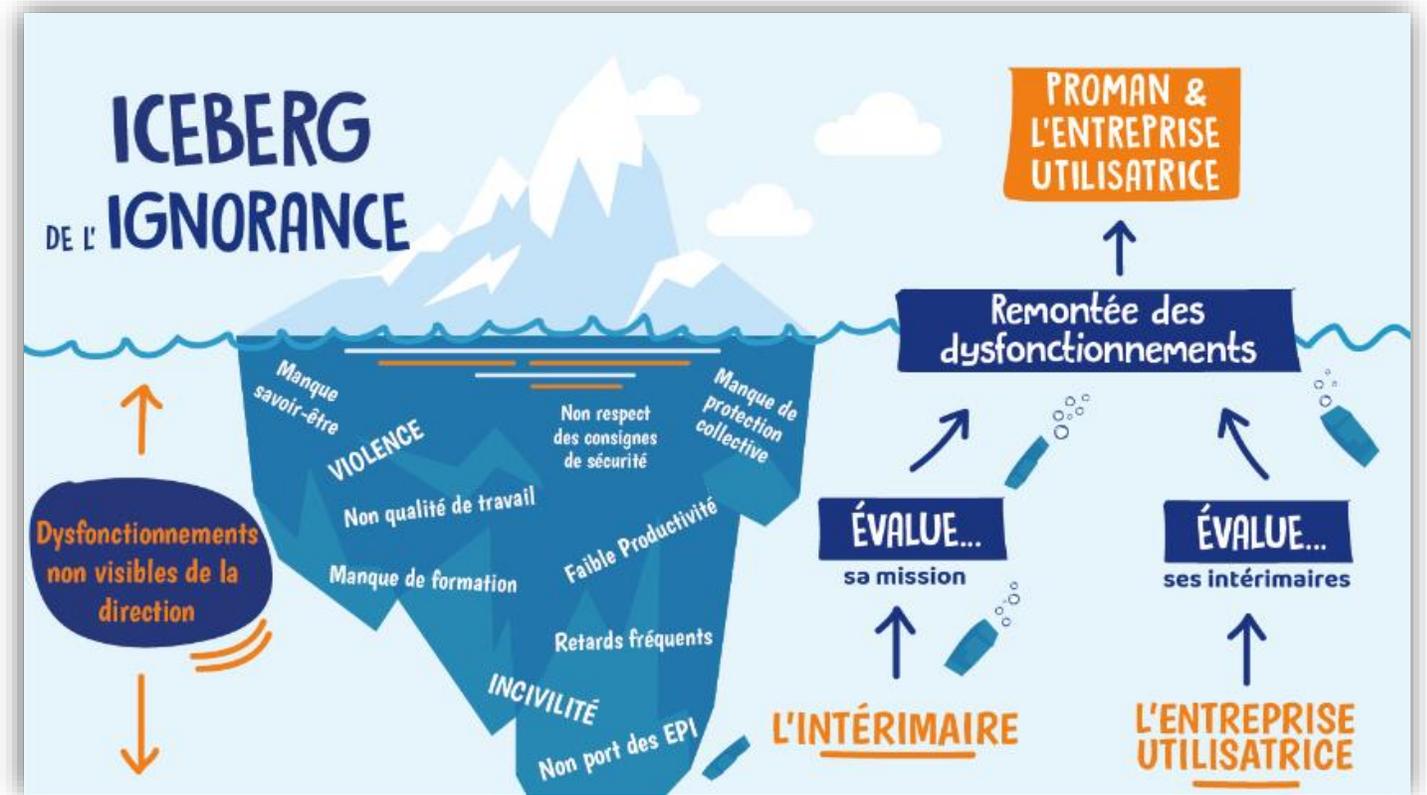
Perspectives 2023

Evaluation de mission à 800 heures

Lancement des évaluations automatiques des intérimaires

Objectifs :

- Fidélisation
- Développer les compétences
- Remontée d'informations
- Alertes préventives



Perspectives 2023

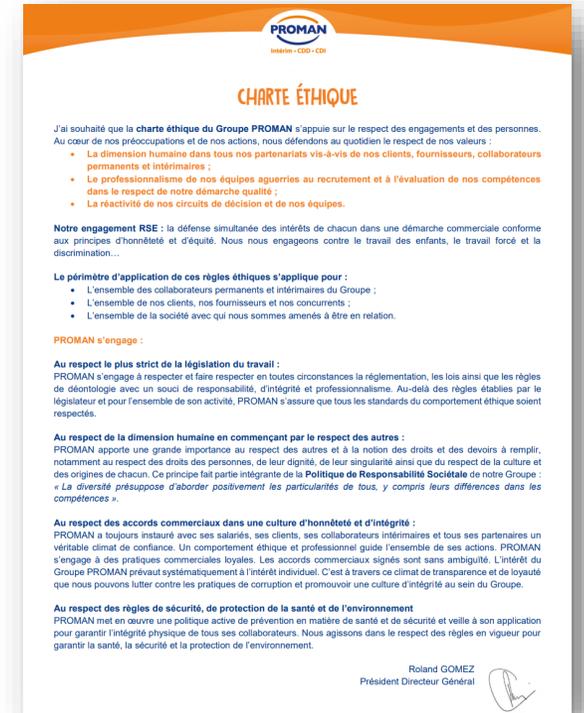
Bien être des collaborateurs

- Définition d'un code de bonne conduite managériale
- Mise en place d'un service de proximité :
 - Suivi intégration des nouveaux entrants :
Objectif : Améliorer l'intégration des nouveaux collaborateurs
 - Contrôle interne
Objectifs : Identifier les écarts au code du travail et à la charte éthique
 - Formation des collaborateurs
Objectifs : Améliorer la connaissance et l'activité professionnelle quotidienne des collaborateurs

Ré-définition des règles du code éthique des affaires

Objectifs :

- Développer des relations professionnelles respectueuses de l'éthique
- Améliorer les contrôles
- La sécurité des données
- Les dispositifs d'alertes



Perspectives 2023

Amélioration environnementale

Bilan Carbone : Passage en Scope 3

Nouveau partenariat sur le collecte des DEEE

- **Sécurisation**
- **Favorise le réemploi**
- **Circuit cout de récupération avec des société adaptée**

Annexe : Comparatif GRI / Global Compact

Aspect	Description	Page
Éléments généraux d'information		
Stratégie et analyse		
G4-1	Fournir une déclaration du dirigeant sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour y contribuer	14
Profil de l'organisation		
G4-3	Indiquer le nom de l'organisation	1
G4-4	Indiquer les principales marques et principaux produits et services	4
G4-5	Indiquer le lieu où se trouve le siège de l'organisation	4
G4-6	Indiquer le nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée et préciser le nom de ceux où l'organisation exerce d'importantes activités, ou qui sont particulièrement concernés par les thèmes de développement durable abordés dans le rapport	8
G4-7	Indiquer le mode de propriété et la forme juridique	4
G4-8	Indiquer les marchés desservis (inclure la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et bénéficiaires)	8
G4-9	Indiquer la taille de l'organisation (salariés, sites, chiffres d'affaires, capital)	5-7
G4-11	Indiquer le pourcentage de l'ensemble des salariés couvert par une convention collective	29
G4-13	Indiquer tous les changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting	8
G4-15	Répertorier les chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale, développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval.	9-10-23
G4-16	Répertorier les affiliations à des associations ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	9-10-15-23-44-45-47-49-50
Aspect et périmètres pertinents identifiés		
G4-17	A; Répertorier toutes les entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents. B. Indiquez si une entité incluse dans les états financiers consolidés de l'organisation ou documents équivalents n'est pas prise en compte dans le rapport	8
G4-23	Indiquer les changements substantiels concernant le champ d'étude et le périmètre des aspects, rapport aux précédentes périodes de reporting	8
Implication des parties prenantes		
G4-24	Fournir une liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	9-10-23-44-45-47-49-50
G4-25	Indiquer les critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	29

Aspect	Description	Page
Éléments généraux d'information		
G4-26	Indiquer l'approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes, y compris la fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes, et préciser si un quelconque dialogue a été engagé spécifiquement dans le cadre du processus de préparation de rapport	29
G4-27	Indiquez les thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation y a répondu, notamment par son reporting. Indiquer les groupes de parties prenantes qui ont soulevé chacun des thèmes et questions clés.	15
Profil du rapport		
G4-28	Période de reporting (par exemple année fiscale ou calendaire) pour les informations fournies	1
G4-31	Indiquer la personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	70
Gouvernance		
G4-34	Indiquer la structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance. Identifier les comités responsables des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux	4-5
G4-37	Indiquer les processus de consultation entre les parties prenantes et l'instance supérieure de gouvernance concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux. Si la consultation est déléguée préciser à qui, et indiquer tout processus de retour d'informations à l'instance supérieure de gouvernance	29
G4-46	Indiquer le rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de gestion des risques de l'organisation concernant les thèmes économiques, environnementaux et sociaux	4-5-8
G4-49	Indiquer le processus pour informer l'instance supérieure de gouvernance des réclamations majeures	58
G4-53	Indiquer le mode de sollicitation et de prise en compte des opinions des parties prenantes en matière de rémunération, y compris les résultats des votes sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant	24-43-58
Éthique et intégrité		
G4-56	Décrire les valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement, tel que les codes de conduite et codes d'éthique	55-56-67
G4-57	Indiquer les mécanismes internes et externes pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et respectueux de la loi et les questions liées à l'intégrité de l'organisation, tels que les services d'aide et d'assistance	58
G4-58	Indiquer les mécanismes internes et externes utilisés pour faire des réclamations relatives à des comportements non respectueux de l'éthique et de la loi et à des questions d'intégrité de l'organisation, tels que la remontée à la hiérarchie, et les mécanismes ou lignes téléphoniques de dénonciation	58

Annexe : Comparatif GRI / Global Compact

Aspect	Description	Page
Éléments généraux d'information		
Économie		
G4-EC1	VALEUR ÉCONOMIQUE DIRECTE CRÉÉE ET DISTRIBUÉE	5-7-8
G4-EC2	IMPLICATIONS FINANCIÈRES ET AUTRES RISQUES ET OPPORTUNITÉS POUR LES ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	50-51
G4-EC7	DÉVELOPPEMENT ET IMPACT DES INVESTISSEMENTS EN MATIÈRE D'INFRASTRUCTURES ET D'APPUI AUX SERVICES	8
G4-EC9	PART DES DÉPENSES RÉALISÉES AVEC LES FOURNISSEURS LOCAUX SUR LES PRINCIPAUX SITES OPÉRATIONNELS	51
Environnement		
G4-EN1	CONSOMMATION DE MATIÈRES EN POIDS OU EN VOLUME	Bilan Carbone
G4-EN3	CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION	Bilan Carbone
G4-EN5	INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE	Bilan Carbone
G4-EN6	RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE	51-52-53
G4-EN7	RÉDUCTIONS DES BESOINS ÉNERGÉTIQUES DES PRODUITS ET SERVICES	51-52-54
G4-EN15	ÉMISSIONS DIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPE 1)	Bilan Carbone
G4-EN16	ÉMISSIONS INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPE 2) LIÉES À L'ÉNERGIE	Bilan Carbone
G4-EN17	AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPE 3)	Bilan Carbone
G4-EN18	INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	Bilan Carbone
G4-EN19	RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	Bilan Carbone
G4-EN23	POIDS TOTAL DE DÉCHETS, PAR TYPE ET PAR MODE DE TRAITEMENT	52-53
G4-EN27	PORTÉE DES MESURES D'ATTÉNUATION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES PRODUITS ET DES SERVICES	50-51-52-53
G4-EN29	MONTANT DES AMENDES SUBSTANTIELLES ET NOMBRE TOTAL DE SANCTIONS NON PÉCUNIAIRES POUR NON-RESPECT DES LÉGISLATIONS ET RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT	52
G4-EN30	IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX SUBSTANTIELS DU TRANSPORT DES PRODUITS, AUTRES MARCHANDISES ET MATIÈRES UTILISÉS PAR L'ORGANISATION DANS LE CADRE DE SON ACTIVITÉ, ET DES DÉPLACEMENTS DES MEMBRES DE SON PERSONNEL	Bilan Carbone
G4-EN32	POURCENTAGE DE NOUVEAUX FOURNISSEURS CONTRÔLÉS À L'AIDE DE CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX	57
G4-EN34	NOMBRE DE GRIEFS CONCERNANT LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DÉPOSÉS, EXAMINÉS ET RÉGLÉS VIA DES MÉCANISMES OFFICIELS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	52

Aspect	Description	Page
Éléments généraux d'information		
Social		
G4-LA1	NOMBRE TOTAL ET POURCENTAGE DE NOUVEAUX SALARIÉS EMBAUCHÉS ET TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE	20-21-27-29
G4-LA2	AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS AUX SALARIÉS À TEMPS PLEIN ET NON AUX INTÉRIMAIRES, NI AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, PAR PRINCIPAUX SITES OPÉRATIONNELS	20
G4-LA4	DÉLAI MINIMAL DE PRÉAVIS EN CAS DE CHANGEMENT OPÉRATIONNEL, EN INDIQUANT SI CE DÉLAI EST PRÉCISÉ DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE	29
G4-LA5	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF TOTAL REPRÉSENTÉ DANS DES COMITÉS MIXTES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL VISANT À SURVEILLER ET À DONNER DES AVIS	29
G4-LA6	TAUX ET TYPES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE MALADIES PROFESSIONNELLES, D'ABSENTÉISME, PROPORTION DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES ET NOMBRE TOTAL DE DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL, PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE ET PAR SEXE	29
G4-LA7	SALARIÉS EXPOSÉS DIRECTEMENT ET FRÉQUEMMENT À DES MALADIES LIÉES À LEUR ACTIVITÉ	27
G4-LA8	THÈMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ COUVERTS PAR DES ACCORDS FORMELS AVEC LES SYNDICATS	20-29
G4-LA9	NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR AN, RÉPARTI PAR SALARIÉ, PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	21-22
G4-LA10	PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DESTINÉS À ASSURER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS ET À LES AIDER À GÉRER LEUR FIN DE CARRIÈRE	19-21-22-34-44
G4-LA14	POURCENTAGE DE NOUVEAUX FOURNISSEURS CONTRÔLÉS À L'AIDE DE CRITÈRES RELATIFS AUX PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI	57
Droit de l'Homme		
G4-HR2	NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION DES SALARIÉS SUR LES POLITIQUES OU PROCÉDURES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME APPLICABLES DANS LEUR ACTIVITÉ, Y COMPRIS LE POURCENTAGE DE SALARIÉS FORMÉS	21-22-34-56
G4-HR3	NOMBRE TOTAL D'INCIDENTS DE DISCRIMINATION ET ACTIONS CORRECTIVES MISES EN PLACE	34-58
G4-HR4	SITES ET FOURNISSEURS IDENTIFIÉS AU SEIN DESQUELS LE DROIT À LA LIBERTÉ SYNDICALE ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POURRAIT NE PAS ÊTRE RESPECTÉ OU EST FORTEMENT MENACÉ, ET MESURES PRISES POUR LE RESPECT DE CE DROIT	57
G4-HR12	NOMBRE DE GRIEFS CONCERNANT LES IMPACTS SUR LES DROITS DE L'HOMME DÉPOSÉS, EXAMINÉS ET RÉGLÉS VIA DES MÉCANISMES OFFICIELS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	58
Société		
G4-SO3	NOMBRE TOTAL ET POURCENTAGE DES SITES QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION DES RISQUES DE CORRUPTION ET RISQUES SUBSTANTIELS IDENTIFIÉS	58
G4-SO4	COMMUNICATION ET FORMATION SUR LES POLITIQUES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	55-56

Personne à contacter pour toute questions sur le rapport ou son contenu : Jérôme PRETOT, RQSE

Ce rapport contient des éléments d'informations issus des lignes directrices du GRI pour le reporting développement durable



Intérim • CDD • CDI

Merci !

