



MENWAY

Groupe

Conseil RH & Santé QVCT
Management de transition
Recrutement
Travail temporaire

**L'HUMAIN AU CŒUR
DE NOS ENGAGEMENTS**
Rapport RSE 2023

SOMMAIRE

- 01 DÉCLARATIONS** Page 4 à 7
- DÉCLARATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
 - DÉCLARATION DU RESPONSABLE RSE
- 02 PRÉSENTATION DU GROUPE** Page 8 à 17
- L'HISTORIQUE
 - NOTRE RAISON D'ÊTRE
 - PROFIL DE L'ORGANISATION
 - LA STRUCTURE DE NOS EFFECTIFS
 - GOUVERNANCE
- 03 NOTRE STRATÉGIE RSE** Page 18 à 29
- LA DÉMARCHE CROSSWAY
 - VALORISE
 - LE PACTE MONDIAL
 - ECOVADIS
 - NOTRE MATRICE DE MATÉRIALITÉ
- 04 SOCIAL & DROITS DE L'HOMME** Page 30 à 83
- NOTRE POLITIQUE
 - SANTÉ ET SÉCURITÉ
 - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU TRAVERS DE NOS OFFRES DE SERVICES
 - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU SEIN DE NOS ACTIONS INTERNES
 - DIALOGUE SOCIAL - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT
 - GESTION DES CARRIÈRES ET FORMATIONS
 - DIVERSITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT
 - DROITS DE L'HOMME - PARTIES PRENANTES EXTERNES
 - NOS OBJECTIFS

05 **ÉTHIQUE DES AFFAIRES** Page 84 à 89

- NOTRE POLITIQUE
- CONCURRENCE LOYALE & CODE DE DÉONTOLOGIE - DU GROUPE MENWAY
- CODE DE DÉONTOLOGIE - LIÉS À NOS MÉTIERS
- NOS OBJECTIFS

06 **ENVIRONNEMENT**Page 90 à 101

- NOTRE POLITIQUE
- ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT
- NOS OBJECTIFS

07 **ACHATS RESPONSABLES**Page 102 à 107

- PROMOTION DES ACHATS RESPONSABLES
- NOS OBJECTIFS

08 **RÉPERTOIRE DES CHARTES ET ADHÉSIONS**Page 108 à 111

09 **MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE POUR L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT** Page 112 à 115

- PROFIL DU RAPPORT
- RÉFÉRENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS
- CONTACT

10 **CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL ET LES ODD** Page 116 à 119

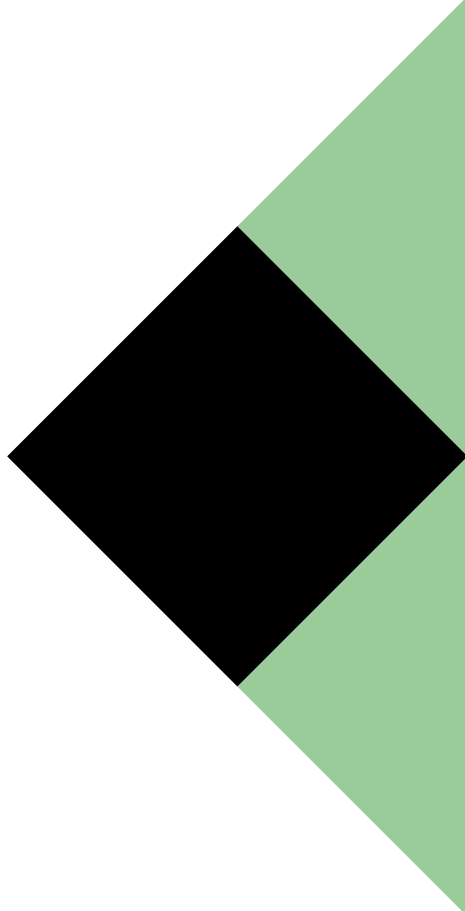


01

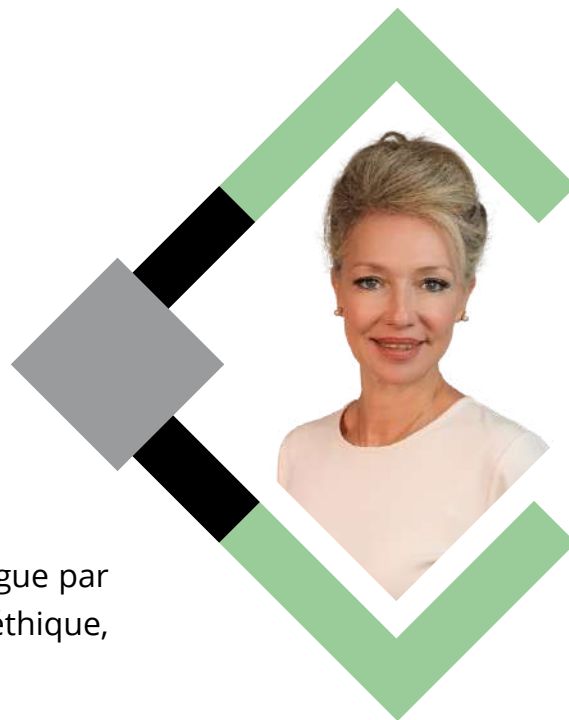
DÉCLARATIONS



01 DÉCLARATIONS

- 01.1 : Déclaration de la Directrice Générale
 - 01.2 : Déclaration du Responsable RSE
- 

Déclaration de la Directrice Générale



Chères Lectrices, Chers Lecteurs,

Le Groupe Menway, depuis sa création en 2002, se distingue par une gouvernance axée sur la transparence et l'éthique, favorisant la responsabilité sociale et environnementale.

Depuis 2012, démarrage d'une démarche RSE dans le Groupe réellement exprimée, les dirigeants du Groupe et la gouvernance mise en place ont garanti une prise de décision éclairée et stratégique qui a conduit le Groupe à respecter des normes éthiques élevées, en assurant la transparence de ses pratiques et de ses engagements, en favorisant une culture d'intégrité dans ses choix, parmi ses employés et dans le partage des valeurs et de la performance. Ce partage de la performance va prendre une nouvelle dimension en 2025.

Nous engageons un dialogue régulier avec nos parties prenantes, y compris les clients, les candidats et les partenaires, pour nous assurer que nos pratiques répondent aux attentes sociétales.

Nous développons toutes les stratégies possibles pour améliorer notre impact au travers de mesures et constats de plus en plus travaillés au sein de nos comités de direction transversaux du Groupe. Les managers présents à ces comités peuvent ainsi donner le cap aux équipes de nos engagements en matière de RSE, accompagnés fortement par des ambassadeurs volontaires, présents sur nos sites « Maisons Menway ».

Pour cette année et les suivantes, nous souhaitons relever le défi de l'inclusion de notre démarche RSE dans tous nos métiers, nos actes et nos fondamentaux.

Valérie Mathieu

Directrice Générale du Groupe Menway

Déclaration du Responsable RSE

Chères Lectrices, Chers Lecteurs,

C'est un honneur et un plaisir pour moi de mettre en lumière les actions d'un Groupe fondamentalement engagé dans sa responsabilité sociétale depuis tant d'années.

Arrivé en mai 2023, j'ai pu rapidement prendre mes marques et comprendre la démarche RSE déjà mise en place grâce à l'implication des salariés dans ce domaine. En effet, ceux-ci sont réellement informés et acteurs des actions de développement durable, notamment grâce au travail effectué en amont par mes prédécesseurs, mais également du fait de l'impulsion et des moyens donnés par la direction.

Cependant, dans un monde en constante évolution, embrumé par de multiples bouleversements, nous ne pouvons rester sur nos acquis et nous devons nous dépasser.

Les contraintes négatives ne sont pas le seul facteur à prendre en compte, heureusement. Le fait est que notre Groupe évolue lui aussi, que ce soit grâce à la croissance externe ou par ses prises de marchés, ce qui génère des challenges stimulants.

Afin de s'adapter au monde de demain, mais aussi à nos objectifs de développement, vous pourrez donc constater, au travers de ce rapport extra financier, le remaniement de notre politique RSE, l'ensemble des actions menées et des engagements pris au cours de l'année, nos différents indicateurs, ainsi que nos perspectives pour l'année à venir.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Brice Schneberger

Responsable RSE du Groupe Menway



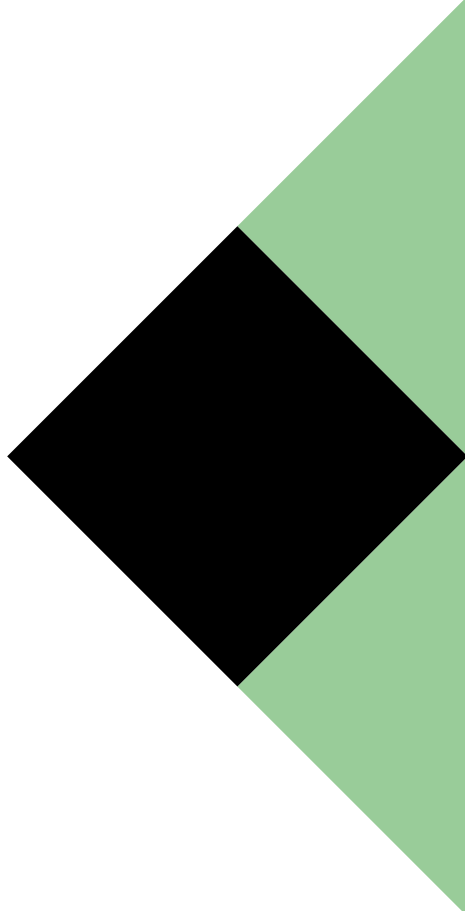


02

PRÉSENTATION DU GROUPE

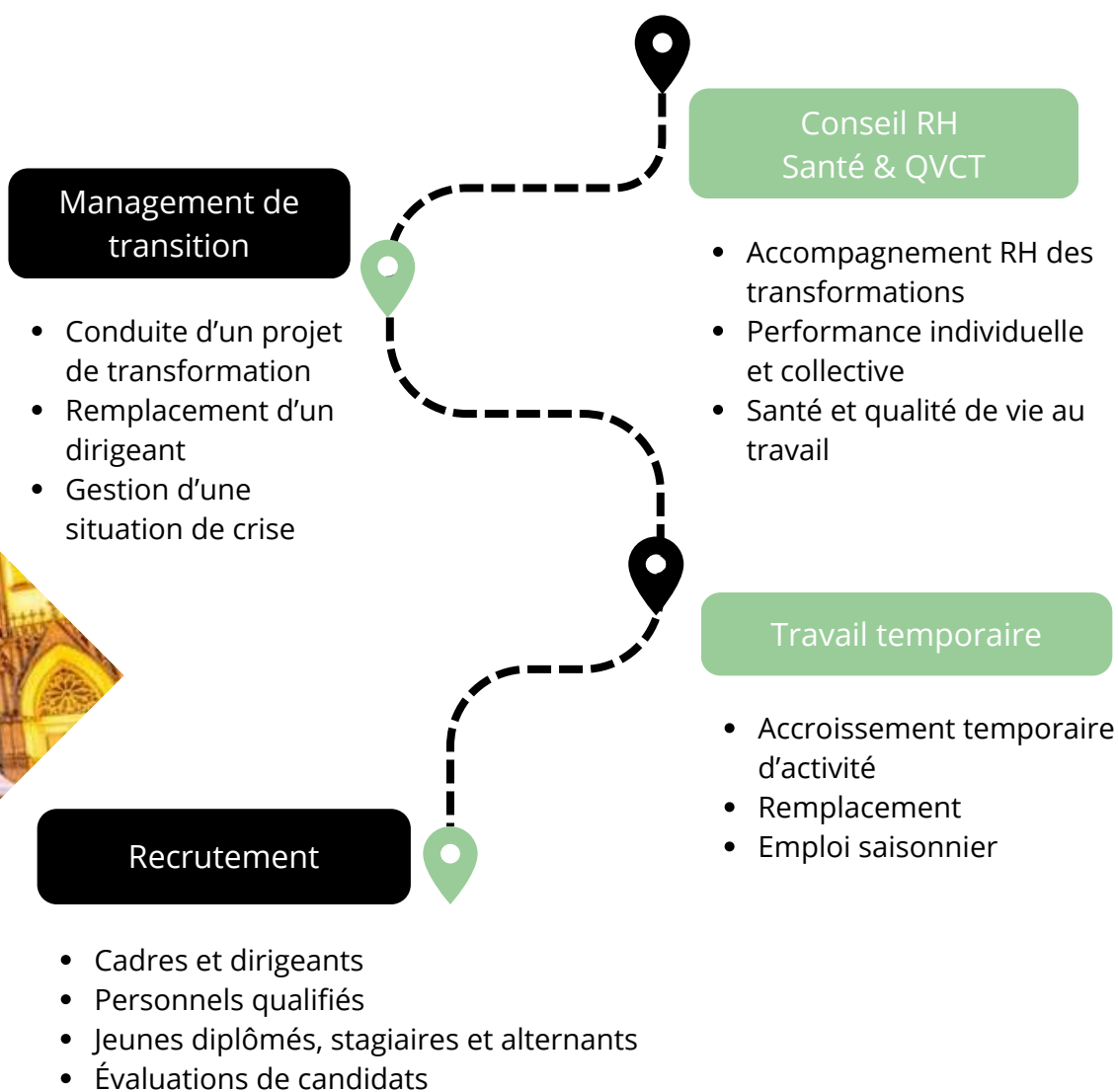


02 PRÉSENTATION DU GROUPE

- 02.1 : L'HISTORIQUE
 - 02.2 : NOTRE RAISON D'ÊTRE
 - 02.3 : PROFIL DE L'ORGANISATION
 - 02.4 : LA STRUCTURE DE NOS EFFECTIFS
 - 02.5 : GOUVERNANCE
- 

Conjuguer les expertises RH

Fondé en 2002 en Lorraine par Jean-Louis Petruzzi, le Groupe Menway est le premier acteur indépendant français qui a pris le parti de fédérer les expertises de 4 métiers complémentaires en matière de ressources humaines, afin de répondre au mieux aux enjeux des entreprises et aux besoins des femmes et des hommes que nous accompagnons, jeunes candidats, salariés, managers.

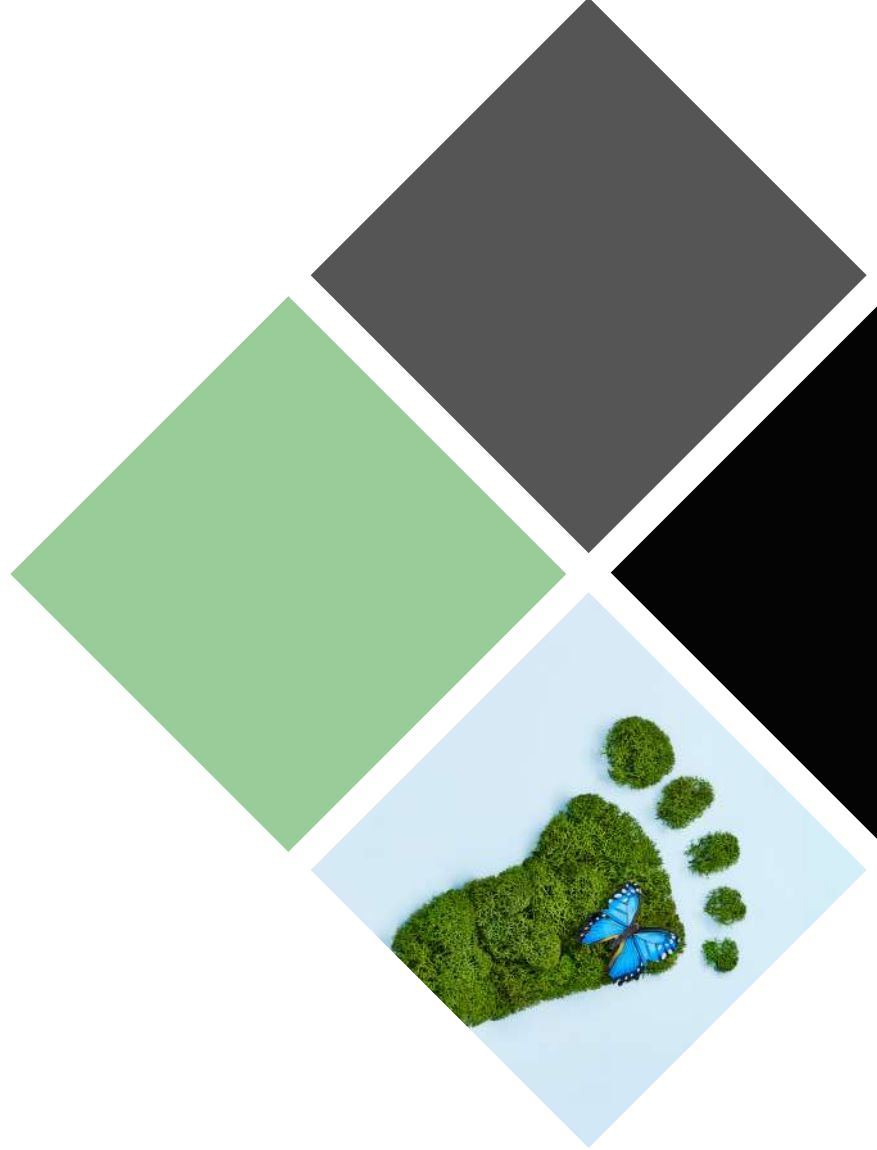


L'histoire d'une **alliance** d'entrepreneurs

Pour apporter une réponse cohérente et complète aux enjeux RH des entreprises et des organisations, le Groupe Menway a construit depuis plus de 20 ans un portefeuille de marques uniques, à travers des acquisitions ciblées.



Retrouvez plus de détails sur l'historique du Groupe Menway sur [notre site internet](#)



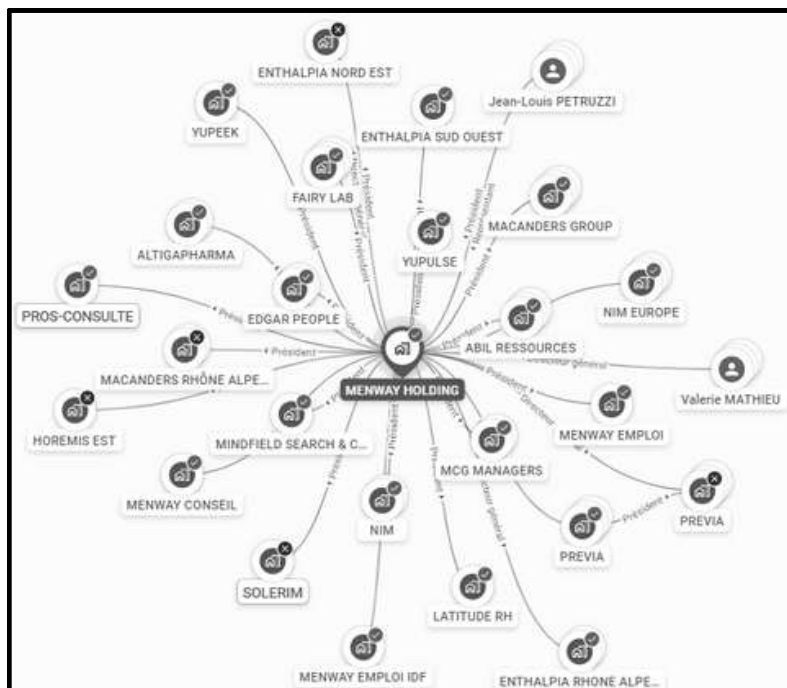
NOTRE RAISON D'ÊTRE



Accompagner les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle, du premier stage au CDI, en passant par les périodes de transition professionnelle.



Profil de l'organisation



173 millions d'€
de chiffre d'affaire

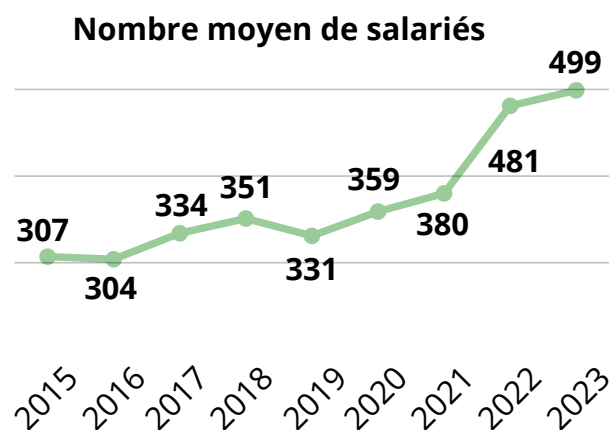
25 633 000 € de capital social



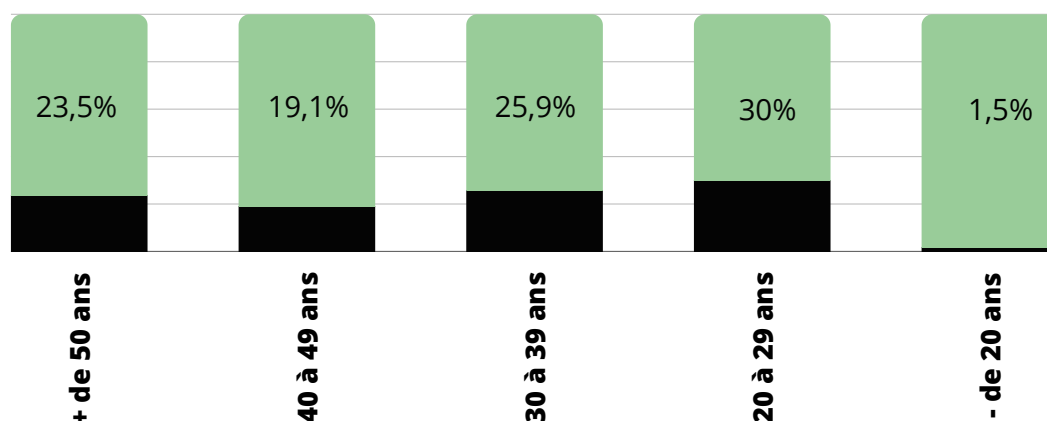
+ 80 Implantations
en France

Nos salariés permanents

Alors que, traditionnellement, la réussite d'une entreprise était mesurée principalement en terme de rentabilité financière, les indicateurs extra-financiers élargissent cette perspective en intégrant des facteurs sociaux, environnementaux et de gouvernance dans l'équation.





Répartition des effectifs par tranches d'âges



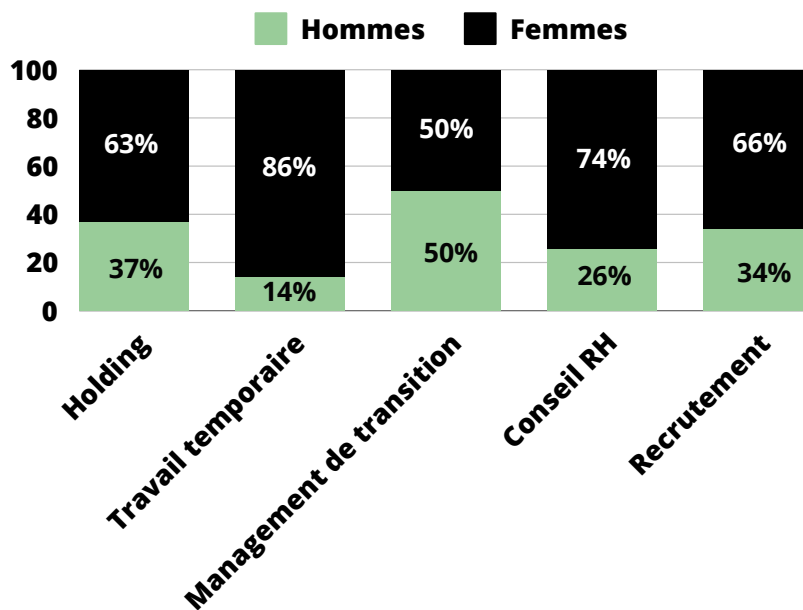
Moyenne d'âge
37 ans

Répartition
F/H

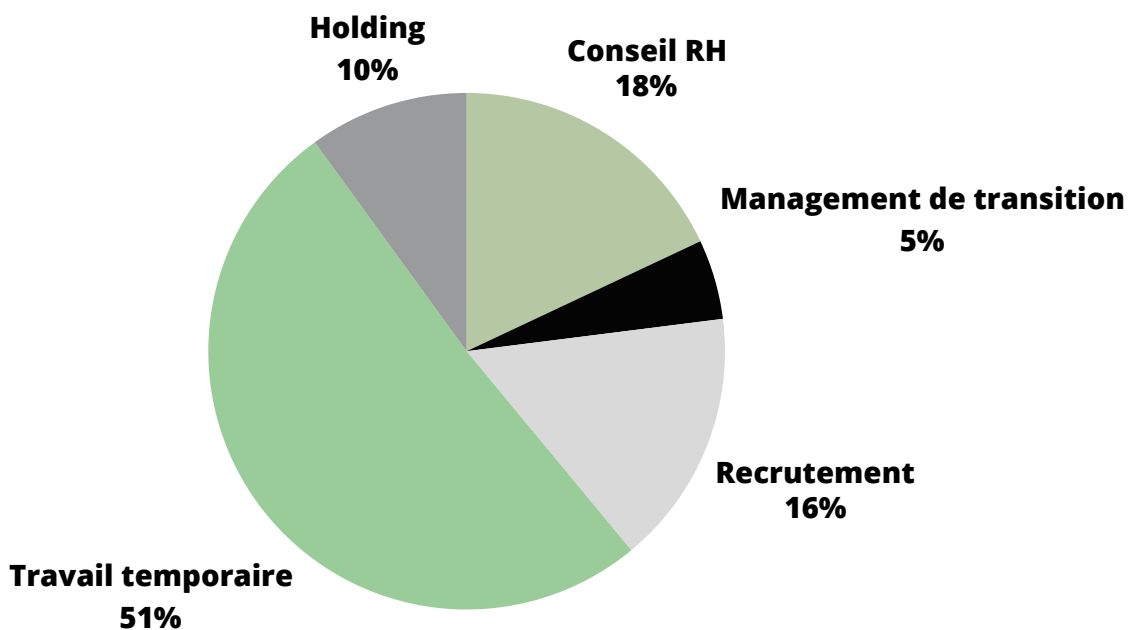
 **75%**

 **25%**

Répartition F/H par pôle



Répartition des effectifs permanents par pôle métier



Une **gouvernance** collective

Depuis 2020, Jean-Louis Petruzzi, Président du Groupe Menway, a fait le choix de s'entourer du dirigeant de chacun des quatre pôles métiers et de constituer ainsi le Comité d'échanges.

Cette instance de réflexions, d'échanges et de discussions autour des enjeux du Groupe a pour mission de mettre en œuvre la stratégie de celui-ci en lien étroit avec les autres directeurs de chaque entité.



Marc-Edouard Brunelet
Directeur
Pôle Recrutement



Valérie Mathieu
Directrice Générale
& Pôle Conseil RH



Stéphane Mellinger
Directeur Pôle
Management de
transition



Jean-Louis Petruzzi
Président du Groupe
Menway



Jacques Vaxelaire
Responsable
développement
marque Yupeek



Daniel Wantz
Directeur
Pôle Travail temporaire

Une **gouvernance** étendue

Le nouveau responsable RSE a donc rejoint le comité RSE mis en place en fin d'année dernière.

Ce Comité a pour but d'orienter la stratégie RSE, de définir les objectifs et de suivre les plans d'actions.

Il est notamment composé de 2 membres du Comité d'échanges ce qui permet une corrélation entre les deux instances et les décisions de gouvernance.



Arnaud BROXER
Responsable des Systèmes d'Information (membre du CSE)



Silvia COLIN
Directrice des Ressources Humaines



Anis DAIMAR
Responsable Développement



Valérie MATHIEU
Directrice Générale



Alison MOSCIATTI
Responsable Communication Corporate (membre du CSE)



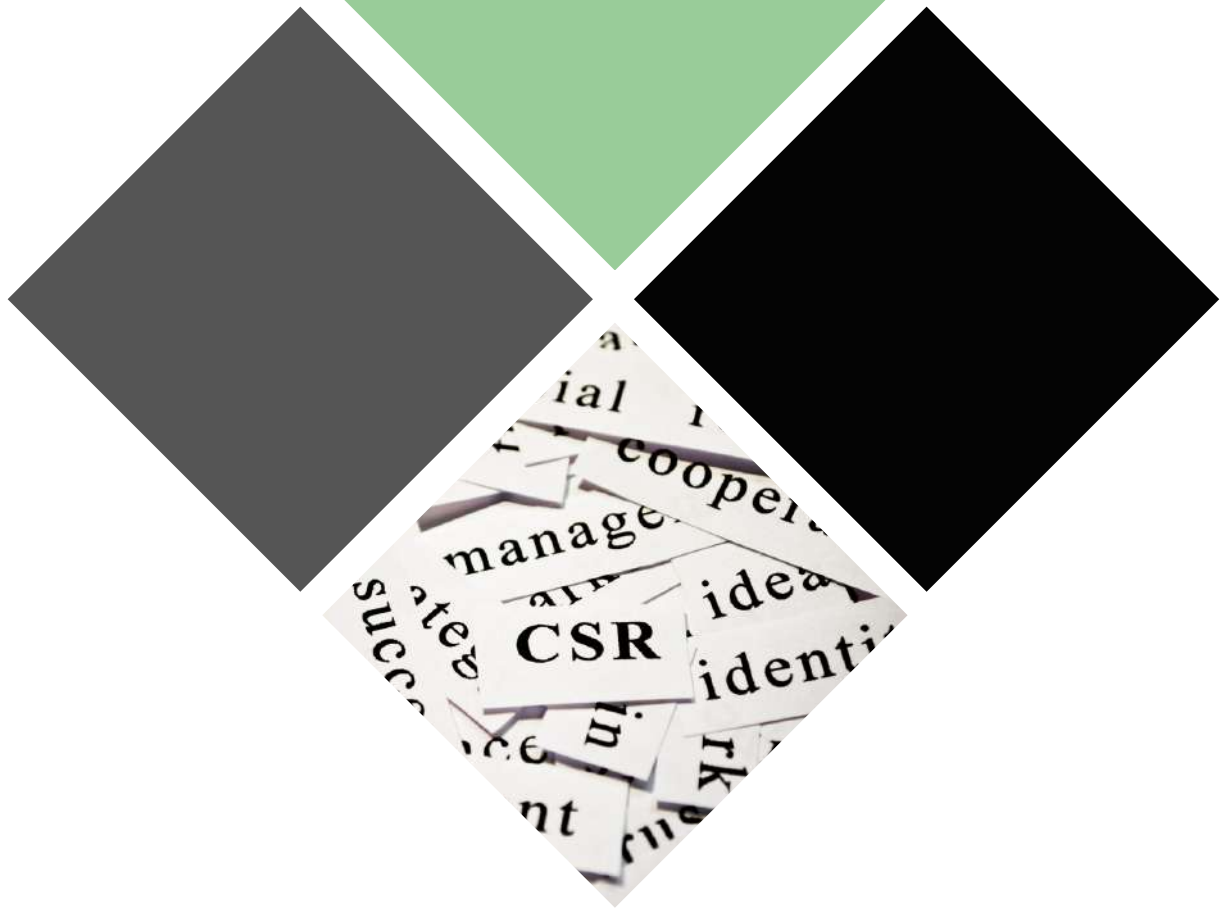
Samuel PICARDAT
Directeur des Finances et des Risques



Brice SCHNEBERGER
Responsable RSE



Jacques VAXELAIRE
Responsable Développement Yupeek (membre du CSE)

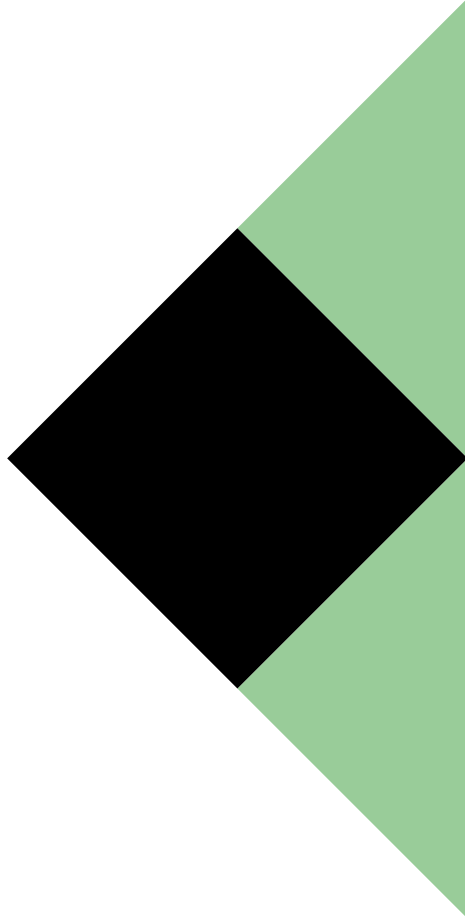


03

NOTRE STRATÉGIE RSE



03 NOTRE STRATÉGIE RSE

- 03.1 : LA DÉMARCHE CROSSWAY
 - 03.2 : VALORISE
 - 03.3 : LE PACTE MONDIAL
 - 03.4 : ECOVADIS
 - 03.5 : NOTRE MATRICE DE MATÉRIALITÉ
- 

La démarche CrossWay - RSE et Transversalité

Pour réussir à s'adapter au monde de demain ainsi qu'à l'évolution de notre Groupe nous devons ajuster notre politique RSE en conséquence, afin qu'elle puisse rayonner sur l'ensemble du Groupe Menway, de nos clients, fournisseurs et partenaires, au travers de nos activités.

Une nouvelle démarche a donc été pensée : CrossWay.

La démarche Crossway est une philosophie au service du Groupe, soutenue par deux piliers que sont la RSE et la Transversalité.

Au sein du comité RSE et sous validation du Comité d'échanges, nous avons profité de ce nouvel élan pour faire l'état des lieux de notre politique RSE et la refondre en conséquence, afin d'obtenir une meilleure perception de la part de toutes nos parties prenantes et parties intéressées :



Notre cœur de métier est résolument engagé pour accompagner les femmes et les hommes à toutes les étapes de leur vie professionnelle. Le Groupe Menway conjugue ainsi les expertises de 4 pôles :

Conseil RH Santé & QVCT, Management de Transition, Recrutement, Travail temporaire.

NOTRE STRATÉGIE RSE

03.1 : La démarche CrossWay

Nos valeurs : Le Groupe Menway œuvre quotidiennement au travers d'une démarche sociale, sociétale, environnementale et éthique/loyale. Cette démarche fonde l'ADN du Groupe.

- **Éthique & loyauté**, parce que le Groupe Menway s'est toujours pleinement mobilisé dans le respect de ses obligations légales en impliquant l'ensemble de ses collaborateurs (protection des données à caractère personnel, lutte contre la corruption, etc.) ;
- **Sociétale**, parce que le Groupe Menway s'est toujours engagé pour des causes et auprès d'associations ayant comme objectif, la lutte contre toutes les discriminations ;
- **Environnementale**, parce que le Groupe Menway se veut une entreprise vertueuse qui réduit son impact sur l'environnement ;
- **Sociale**, parce que les métiers du Groupe sont résolument tournés vers l'autre.

Notre engagement : C'est au travers de ces valeurs que nous souhaitons agir en faveur des personnes éloignées du marché du travail, au travers de nos expertises. L'éloignement de l'emploi désigne l'ensemble de contraintes et de difficultés durables auxquelles une personne active peut se confronter pour trouver ou se maintenir en situation d'emploi formel et rémunéré.

Le risque d'exclusion socioprofessionnelle se situe au croisement de facteurs économiques, sociaux et individuels. Certains groupes de personnes sont ainsi plus vulnérables au risque d'exclusion et nous pouvons les aider :

- Les jeunes en décrochage scolaire
- Les mères de famille monoparentale
- Les chômeuses et chômeurs âgés
- Les personnes avec des problèmes de santé
- Les personnes ayant des difficultés d'apprentissage
- Les personnes toxicomanes
- Les personnes handicapées
- ...

Nous souhaitons donc mettre nos expertises au service des personnes les plus éloignées de l'emploi !

Pour diffuser la démarche, nous avons mis en place un réseau d'ambassadeurs nationaux et régionaux. Leurs rôles sont notamment de :

- Contribuer à la diffusion des informations et actualités du Groupe au sein des régions
- Être moteur, en région, dans la création de synergies
- Initier des moments de rencontres et d'échanges entre les métiers de la région
- Veiller à la bonne utilisation des outils Crossway déployés
- Faire remonter les bonnes pratiques et les cas clients pour enrichir l'expérience du Groupe
- Mettre les actions RSE du Groupe en œuvre dans la région
- Impulser une dynamique RSE dans la région et partager les informations au Groupe



Valorise :

Notre plateforme d'engagement



Au-delà de l'adaptation de notre politique à l'envergure de notre entreprise, nous avons pris conscience de la nécessité de s'outiller pour faciliter la mise en œuvre de notre démarche.

C'est donc dans ce contexte qu'est né le partenariat entre la société Vendredi et le Groupe Menway pour le déploiement d'une plateforme d'engagements citoyens en entreprise.

Cette plateforme numérique, accessible (sur la base du volontariat) à l'ensemble de nos salariés permanents, permet la **capitalisation** de nos actions RSE sur l'ensemble du territoire, la **sensibilisation** de nos collaborateurs aux différentes thématiques que comporte la RSE, et la **valorisation** des missions réalisées pour la RSE.

Afin de s'approprier complètement cet outil interne, nous l'avons donc naturellement baptisé :

The logo for 'valorise' features the word 'valorise' in a bold, black, sans-serif font, with a small green leaf icon above the letter 'i'. The word ends with a period.

Collaborateurs
inscrits

339

soit

68%

des éligibles

Collaborateurs
engagés

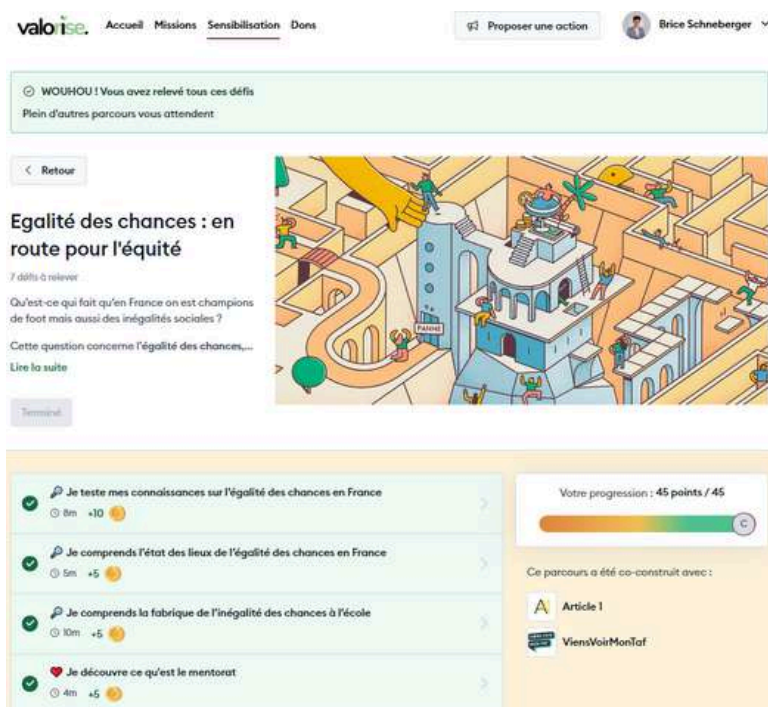
192

Collaborateurs
ayant terminé
une mission



105

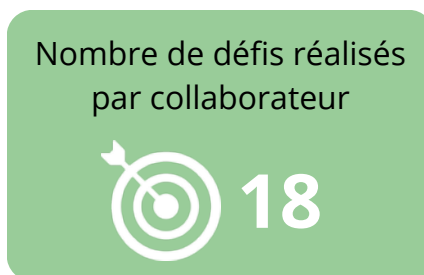
Parcours de sensibilisation



La plateforme Valorise propose des dizaines de défis pour se sensibiliser sur tous les grands enjeux sociaux et environnementaux.

Chaque défi est construit sous la forme d'un parcours de sensibilisation avec une suite de petites actions à réaliser pour découvrir les enjeux clés d'un sujet et passer à l'action. Les collaborateurs peuvent les réaliser seuls, à leur rythme, et suivre l'avancement de leurs collègues pour se motiver.

Thématiques de sensibilisation :



Événements en ligne

Parce qu'à plusieurs, on va plus loin, Vendredi propose aussi des événements d'une heure en ligne en lien avec les grands rendez-vous de l'année.

Handicaps et vie professionnelle : pour un travail inclusif !

20 points 14 novembre 2023 de 11h30 à 12h30 Durée estimée : 1h

Au programme de cet événement de sensibilisation :

- un tour d'horizon pour bien comprendre la situation de handicap professionnelle
- une prise de conscience des formes de discriminations tout au long de la vie professionnelle
- observer une simulation d'entretiens professionnels pour identifier des bonnes pratiques d'inclusion

Notre invitée : Clara Miné-Garros

L'événement sera co-animé par Clara Miné-Garros, co-fondatrice du Mouvement intelligent & experte handicap & inclusion !

Un format inédit : le jeu de rôles

Pour la première fois, Vendredi vous propose d'assister à une simulation d'entretien professionnel pour identifier les bonnes pratiques & les comportements à éviter !

Participer à l'événement

Événement passé

Handicaps et vie professionnelle : pour un travail inclusif !

14 novembre 2023 de 11h30 à 12h30

Camille, Marine et 28 autres sont inscrits

Vous avez bien participé à cet événement

Vous obtiendrez vos points après avoir participé à l'événement

Temps fort de la RSE

Semaine européenne du développement durable, Octobre Rose, les fêtes solidaires : tous ces temps forts de la RSE sont des moments clés dans l'année pour créer un élan collectif et une dynamique de mobilisation des salariés.

Les experts de Vendredi nous accompagnent dans l'organisation de ces temps forts avec la mise à disposition des programmes complets (sélection des meilleurs contenus, proposition d'activités sur mesure, envoi de kit de communication...).

Mois du mentorat

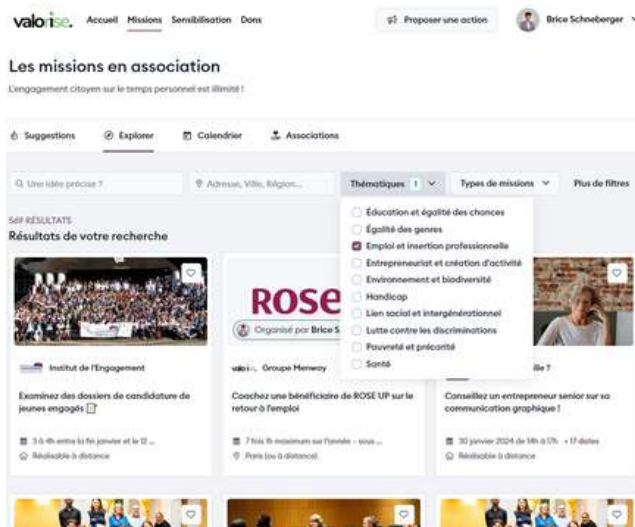
À la une

Sélection à la une Favorisez l'insertion professionnelle

Parcours de sensibilisation à la une Égalité des chances : en route pour l'équité



Missions en association



La plateforme Vendredi propose un catalogue de plus de 2000 missions en association pour s'engager au service l'intérêt général.

Les missions proposées traitent de toutes les thématiques et sont de durées et formats variables. Elles peuvent être réalisées sur le temps de travail des salariés ou sur leur temps personnel.

Impact généré : 253 heures (soit 36,3 jours)
Missions terminées : 190
Satisfaction des collaborateurs : 4,87/5



Thématiques les plus populaires :

- Pauvreté et précarité - 58%
- Environnement et biodiversité - 24%
- Santé - 13%
- Emploi et insertion professionnelle - 12%

Dons et collectes solidaires

Un catalogue d'associations référencées est disponible sur la plateforme. Nous pouvons organiser des collectes et des dons, pour soutenir matériellement ou financièrement les associations de notre choix.

Découvrez plus en détails les missions réalisées lors des temps forts 2023 au travers des différentes rubriques de ce rapport.

Le Pacte Mondial - Engagé depuis 2013



Depuis 2013, le Groupe Menway est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cet engagement volontaire en matière de RSE permet d'aligner le monde économique français avec l'Agenda 2030 et les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Ce sont notamment ces objectifs qui ont été pris en compte dans l'évolution de notre politique.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Valérie Mathieu, notre Directrice Générale, a également co-signé la tribune « pour un nouvel élan du secteur privé autour des objectifs de développement durable » du 25 septembre 2023, réaffirmant notre engagement pour l'atteinte de ces objectifs.



Le 25 septembre, nous avons célébré l'anniversaire des ODD.

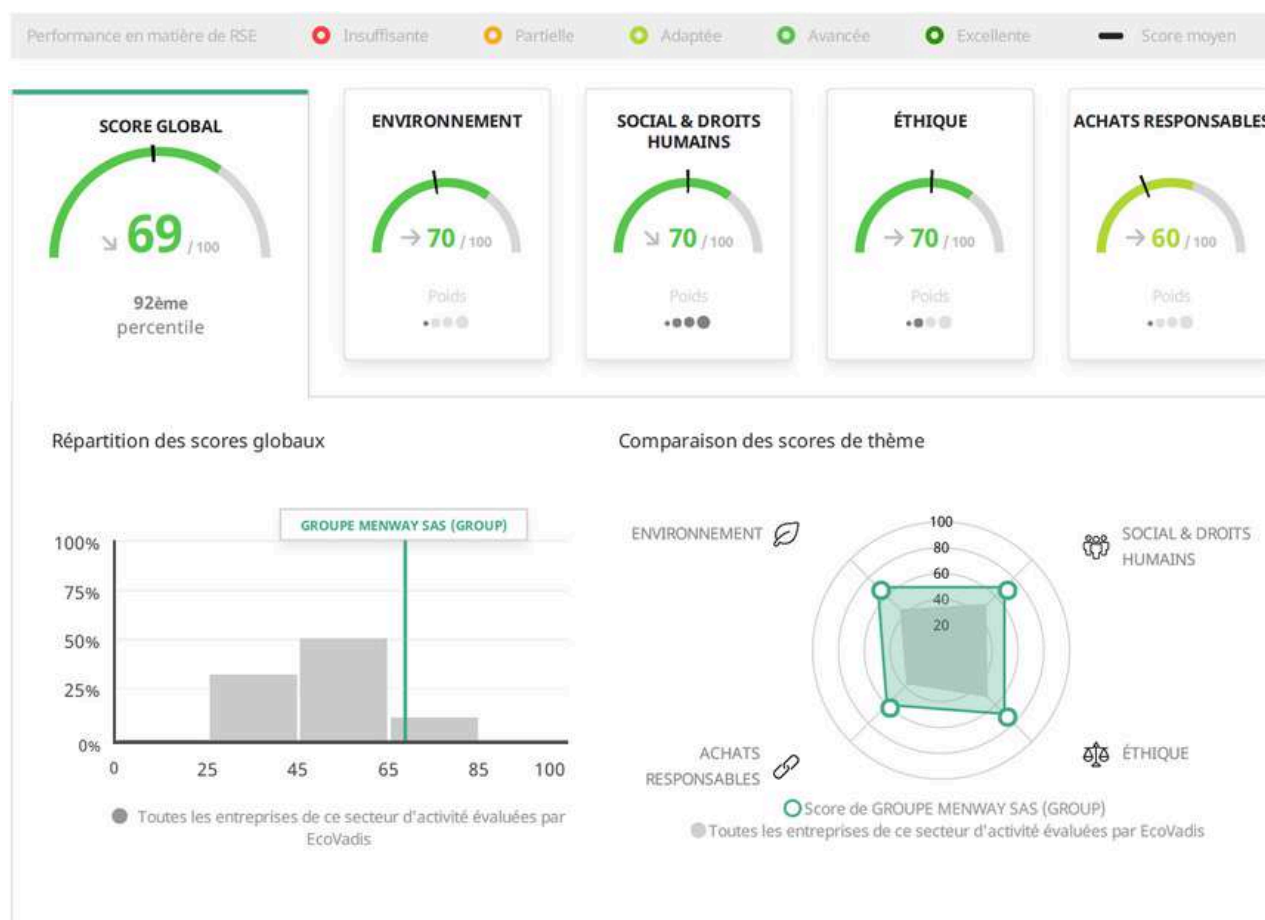
Pour l'occasion, tous les membres du Pacte mondial de l'ONU - Réseau France ont hissé le drapeau des ODD partout dans le monde. C'est également la 10ème année d'adhésion au Pacte Mondial pour le Groupe Menway.

En tant que membre de cette communauté mondiale, nous sommes déterminés à contribuer à la réalisation de ces objectifs fondamentaux. Chaque initiative nous rapproche de ces objectifs.

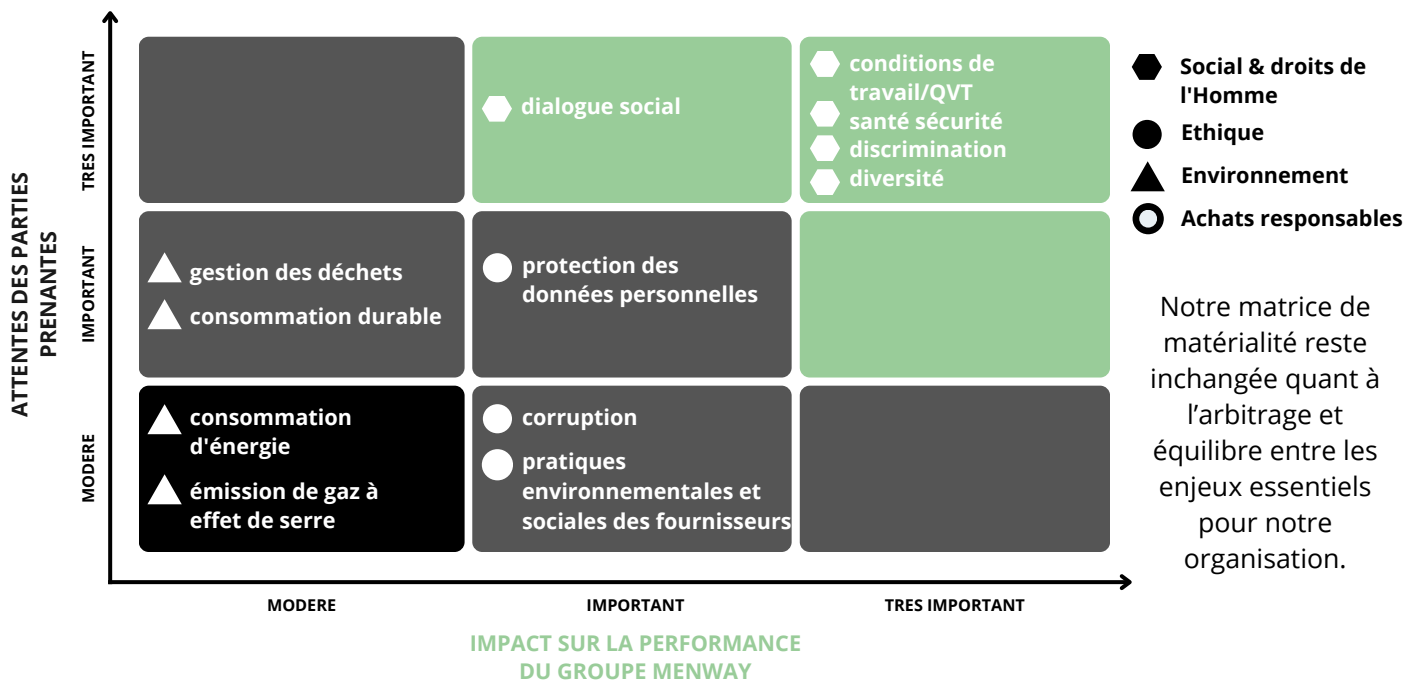
Ecovadis - Engagé depuis 2013

En 2012 a été fait le choix de l'évaluation par un bureau indépendant sur notre niveau en terme de RSE.

Partant de 51/100, nous avons réussi à améliorer notre notation au fur et à mesure des années, pour atteindre aujourd'hui les 69/100 grâce à une performance majoritairement avancée dépassant largement le score moyen sur l'ensemble des thématiques analysées par Ecovadis.



Notre matrice de matérialité



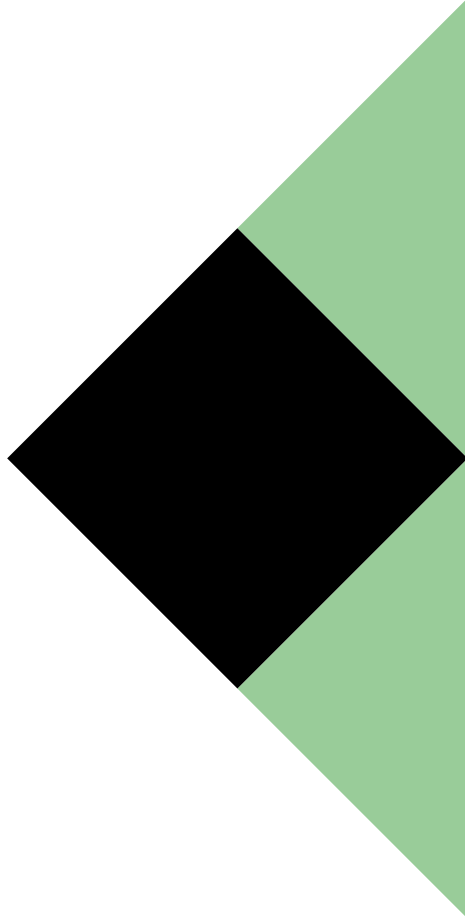


04

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME



04 SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

- 04.1 : NOTRE POLITIQUE
 - 04.2 : SANTÉ ET SÉCURITÉ
 - 04.3 : CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU TRAVERS DE NOS OFFRES DE SERVICES
 - 04.4 : CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU SEIN DE NOS ACTIONS INTERNES
 - 04.5 : DIALOGUE SOCIAL - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT
 - 04.6 : GESTION DES CARRIÈRES ET FORMATIONS
 - 04.7 : DIVERSITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT
 - 04.8 : DROITS DE L'HOMME - PARTIES PRENANTES EXTERNES
 - 04.9 : NOS OBJECTIFS
- 

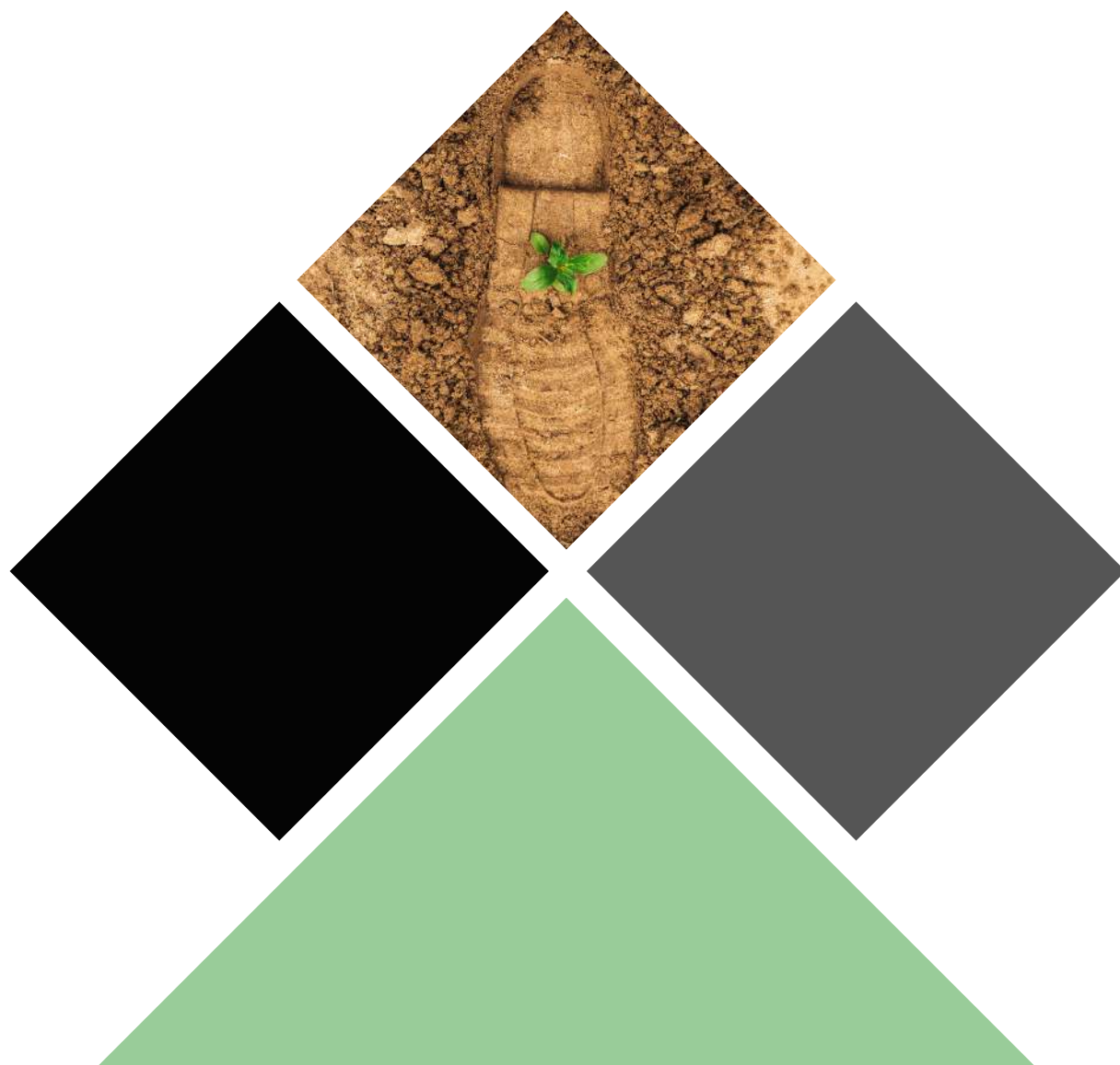
Notre **politique**

L'humain est au centre des préoccupations du Groupe qui allie bienveillance et performance. La politique RH en est une déclinaison structurée et ambitieuse qui agit en véritable partenaire et soutien au business.

Notre équipe RH participe ainsi activement au déploiement de projets et d'actions pragmatiques, déclinés autour de 3 axes majeurs :

- Un dialogue social constructif ;
- Une politique emploi engagée favorisant le développement professionnel ;
- Un environnement de travail alliant sécurité, bien-être et performance.

Notre objectif : accompagner nos collaborateurs au quotidien, car il n'y a pas de performance économique sans performance sociale.





SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.2 : SANTÉ ET SÉCURITÉ



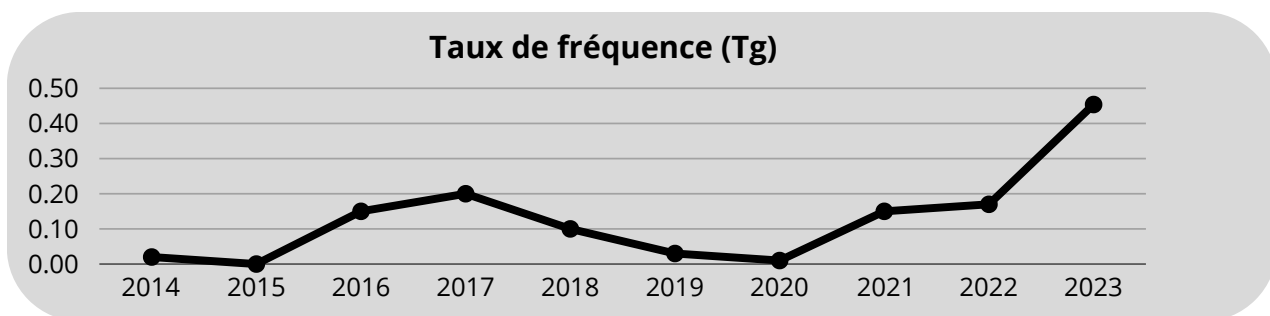
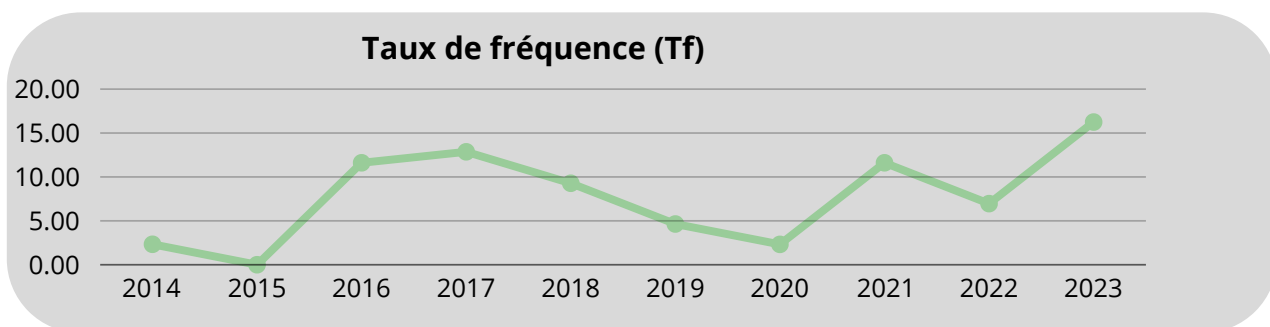
Notre activité se limitant au territoire Français et Luxembourgeois, il n'y a aucune opération réalisée dans des zones jugées à haut risque en terme de droits de l'Homme. Nous maintenons donc notre choix de ne pas identifier le travail forcé, le trafic d'être humain et le travail des enfants comme des enjeux sociaux prioritaires au sein de Menway. Nous réaffirmons néanmoins soutenir la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les 8 conventions centrales de l'OIT.

Nos indicateurs



14 Accidents de Travail

Accidentologie des salariés permanents :



Nous avons enregistré 3 accidents de trajets et 11 accidents de travail, dont 7 accidents avec arrêt de travail.

Au regard de notre activité tertiaire, les risques pour nos salariés permanents restent limités. Cependant, les accidents subsistent. Nous travaillons conjointement avec notre CSSCT sur l'analyse de ces accidents et sur l'évaluation des risques afin d'établir ou de réajuster nos moyens de prévention dans l'objectif du zéro accident.

Nos moyens de prévention à la **sécurité**



Joindre l'utile à l'agréable, c'était l'objectif de la journée de rentrée du siège pendant laquelle les salariés ont pu suivre une formation GQS (les Gestes Qui Sauvent) avec la Protection Civile de la Moselle avant de se réunir autour d'un barbecue.

Cette formation permet de s'initier aux gestes de premiers secours. Leurs objectifs : empêcher l'aggravation de l'état de la victime et préserver son intégrité physique en attendant l'arrivée des secours. Reconnues par l'État, ces formations GQS permettent à chacun de connaître les gestes à pratiquer lors d'accidents de la vie quotidienne ou de situations exceptionnelles.

Au programme de cette formation :

- Protection
- Alerte
- Hémorragie
- Position d'attente
- Massage cardiaque avec utilisation du défibrillateur
- Position latérale de sécurité (PLS)



27

**personnes formées
aux GQS**

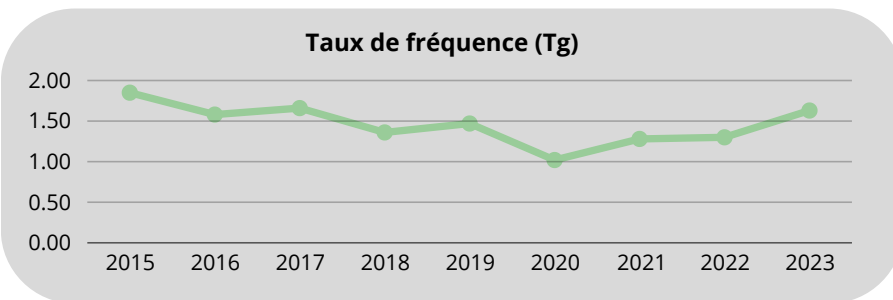
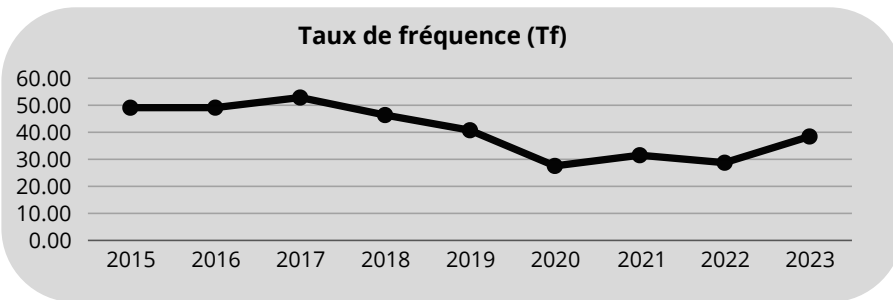
36

**personnes formées
Sauveteur Secouriste
du Travail**

39k€

**dépensés dans la
formation sécurité
de nos permanents**

Focus sur l'accidentologie et la formation sécurité des salariés intérimaires :



190
Accidents de Travail



520k€ dépensés dans la formation sécurité

47% du budget global formation

Un Comité Sécurité Groupe

La Direction Générale a décidé de mettre en place un Comité Sécurité Groupe constitué du/de la :



Chargée grands comptes et appels d'offres (membre du CSE)



Directeur des Finances et des Risques



Directrice des Ressources Humaines



Directrice Générale



Responsable des Systèmes d'Information (membre du CSE)



Responsable Contrôles et Risques Intérim (membre du CSE et déléguée syndicale)



Responsable RSE



Responsable Services Généraux

Ce comité a pour objectif de réaliser l'état des lieux en matière de prévention et de sécurité, au sens large, au niveau Groupe (gestion, prévention, locaux, SST, AT, informatique,...), de définir les axes prioritaires de travail et de déterminer l'organisation nécessaire à la mise en œuvre de ces axes de travail. Le comité a démarré son activité en octobre 2023.



SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.3 : Conditions de travail & QVT au
travers de nos offres de services

La famille s'agrandit

Au courant de l'été 2023, Ma Bonne Fée a rejoint le pôle Conseil RH, Santé & QVCT de notre Groupe.

Plateforme digitale dédiée à la sensibilisation et à l'accompagnement des salariés, Ma Bonne Fée est une solution RH offrant un soutien complet aux salariés confrontés à des défis, tant professionnels que personnels : la parentalité, le rôle d'aidant, la santé, la maladie, le handicap, les préoccupations liées à la vie professionnelle, les difficultés financières ou de logement... La plateforme propose des contenus préventifs et informatifs sur ces sujets, ainsi que l'accès à un réseau d'experts qualifiés, afin de donner des réponses aux salariés traversant des moments difficiles.

Cette union marque une étape cruciale dans notre mission de répondre de manière globale aux enjeux complexes et variés des organisations en matière de gestion des ressources humaines.



« Nous sommes ravis d'accueillir Ma Bonne Fée au sein de notre Groupe. Cette acquisition témoigne de notre détermination à soutenir nos clients dans l'accompagnement de leurs enjeux RH tout en plaçant l'humain au centre de nos préoccupations. En intégrant Ma Bonne Fée, nous renforçons notre capacité à accompagner les entreprises dans la création d'environnements de travail bienveillants et propices à la réussite. » *Valérie Mathieu, DG du Groupe Menway.*

« Rejoindre le Groupe Menway, d'ores et déjà fortement engagé sur les enjeux de SQVCT avec Prévia, Pros-Consulte et Latitude RH, nous permettra d'accélérer notre développement et de proposer le savoir-faire complémentaire de nos équipes. Cette union est une opportunité de croissance et d'innovation exceptionnelle pour Ma Bonne Fée » *Delphine Cochet, CEO de Ma Bonne Fée.*



Lire l'article complet de Les Echos

Retrouvez l'ensemble de nos filiales qui composent le pôle Conseil RH, Santé & QVCT :



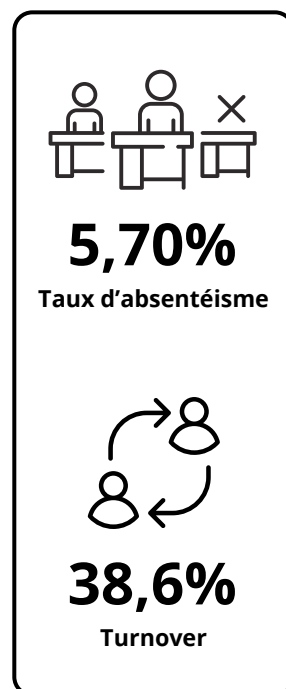


SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.4 : Conditions de travail & QVT
au sein de nos actions internes

La tendance de l'absentéisme reste à la baisse (-0,4 points par rapport à l'année dernière) mais le turnover voit sa courbe augmenter.

La Semaine de la Qualité de Vie au Travail

Cette année encore, avec Prévia et Pros-Consulte, nous avons profité de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail (SQVT) pour concocter un programme sur mesure au bénéfice de nos collaborateurs autour de différentes thématiques.



Entre webinaires et podcasts, le rendez-vous était donné chaque jour durant les cafés QVCT by Pros-Consulte afin que chacun puisse nourrir sa réflexion autour la QVCT :

- ✓Lundi 19/06 de 10:00 à 10:30 – La reconnaissance, élément clé de l'expérience travail des collaborateurs et armature de la santé au travail – Webinaire
- ✓Mardi 20/06 de 10:00 à 10:30 – Reconnaître l'épuisement professionnel en identifiant les signes avant-coureurs – Webinaire
- ✓Mercredi 21/06 de 10:00 à 10:30 – Prévenir les conflits en interrogeant l'organisation du travail – Webinaire
- ✓Jeudi 22/06 de 10:00 à 10:30 – Le rôle du manager dans l'hybridation des modes de travail ? Webinaire
- ✓Vendredi 23/06 de 10:00 à 10:30 – Génération Z : un rapport au travail différent – Webinaire

Quotidiennement un nouveau podcast Prévia a été mis en ligne

- ✓L'indiscret : Cancer « J'active le mode combat »
- ✓L'indiscret : Burn-out « Quand tout grille dans votre tête »
- ✓L'indiscret : Discrimination « Fièvre d'être ordinaire »
- ✓L'indiscret : Parentalité « Une arrivée prématurée »
- ✓Mémo-Duo : Parentalité
- ✓Mémo-Duo : Discrimination

Le mois spécial Santé

Durant tout le mois d'avril, nos filiales dédiées se sont unies pour proposer un programme sur mesure afin de sensibiliser (en interne et en externe) aux enjeux de la santé au travail.

Retrouvez toutes les thématiques abordées sur les pages LinkedIn de nos filiales :

- ✓ Le **cadre légal** de la santé au travail par [Latitude RH - Groupe Menway](#)
- ✓ Réussir à **déconnecter** par [Pros-Consulte](#)
- ✓ La **bienveillance** : créer les conditions permettant aux équipes de venir sereines au travail et le respect des responsabilités par [MCG Managers](#)
- ✓ Être à **l'écoute** de soi et des autres par [Prévia](#)

Pour en savoir plus, consultez notre article [« Santé au travail : les clés pour une vie professionnelle saine »](#)

À cette occasion, nous avons interrogé une nouvelle fois nos collaborateurs sur le sujet. [Découvrez en vidéo la deuxième partie de notre enquête!](#) 🧑‍🏫 ♂

La journée sans Facebook

👁️👂🗣️ A l'occasion de la journée sans Facebook, découvrez les mesures mises en place par le Groupe Menway pour une meilleure conciliation vie professionnelle et personnelle. 📌



Nos livres blancs

Régulièrement, nos filiales du pôle Conseil RH, Santé & QVCT réalisent des analyses approfondies, conseils pratiques et études de cas sur des thématiques RSE du monde des ressources humaines.

Celles-ci sont publiées sur nos sites internet au travers de livres blancs également communiqués sur notre intranet pour nos propres collaborateurs.

[Retrouvez-les ici](#)

Nous diffusons également des articles de blog dans lesquels nous partageons nos valeurs, notamment grâce à divers pans de la RSE.

[Retrouvez-les ici](#)



Yupeek :

- Livre blanc – ce que veulent (vraiment) les jeunes



Pros-consulte :

- Le harcèlement au travail
- La prévention des risques psychosociaux
- L'hyperconnexion au travail
- La communication non-violente



Prévia :

- QVT : la solution à l'absentéisme
- Soutenir les salariés face à la crise
- Accompagner un collaborateur après un arrêt lié à la santé



Ma Bonne Fée :

- Le guide des RPS en entreprise
- Le guide stratégique pour une égalité professionnelle
- Le guide complet de la place en crèche inter-entreprise
- Le guide du handicap en entreprise
- Le ROI d'une bonne politique parentalité en entreprise

Nos articles de blog - Le partage de **nos valeurs**

Environnement :

- [Interview – Frédéric de Col, Responsable Administratif et Comptable](#)

RSE :

- [Diversité et inclusion : Une place primordiale dans les entreprises](#)
- [Gestion des conflits en entreprise : Stratégies efficaces](#)
- [Recrutement éthique et responsabilité sociale : développer sa stratégie RH avec les pratiques d'embauche durables](#)

L'emploi :

- [Trouver un stage, les 5 astuces incontournables](#)
- [Recherche d'emploi sans diplômes](#)
- [Guide pour réussir votre reconversion professionnelle](#)

La QVCT :

- [10 Conseils pour aller mieux](#)
- [Santé et sécurité au travail](#)
- [Réduire le stress au travail](#)
- [Semaine de la QVCT 2023](#)



La communication, un levier pour la QVCT du Groupe et de nos parties intéressées

Avec Yupeek Studio

Cette année Yupeek a élargi son expertise avec Yupeek Studio !

Un nouveau levier pour la QVCT, car le concept qu'apporte Yupeek Studio aide à mettre en lumière nos collaborateurs et leurs métiers avec une touche d'humour et un concept décalé.

Découvrez la vidéo : Eric Stegner, technicien support confirmé, connaît-il vraiment le métier de sa collègue Léana Martin, chargée de communication.



Avec Pros-Consulte

Blog et Webinars, des canaux à disposition et gratuits pour sensibiliser un maximum de personnes (collaborateurs, clients, salariés d'autres sociétés,...) aux principes de la QVCT.



Avec Prévia

Aider l'entreprise à préserver son patrimoine humain en créant des environnements de travail favorables, c'est la mission de Prévia. C'est dans cet état d'esprit que, au-delà de son offre de service, Prévia propose (gratuitement) des ressources telles que :



Une série de **webinaires** animés par des experts de la santé au travail, en QVCT et en ressources humaines qui permettent d'approfondir ses connaissances sur la santé et la QVCT (ex : absentéisme, bien-être au travail, etc.), de découvrir les dernières tendances et les meilleures pratiques en matière de santé et de QVCT et d'échanger avec des experts et poser des questions en direct.

Deux émissions de podcasts uniques pour explorer toutes les dimensions de la santé et de la qualité de vie au travail (QVCT) :

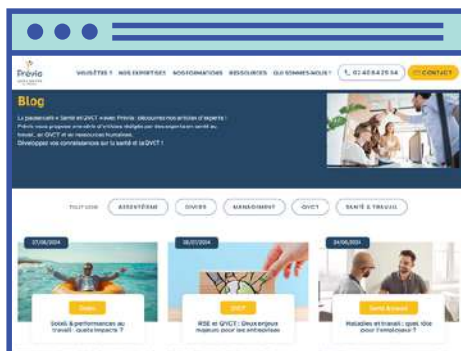
- **MÉMO DUO**

Un podcast bienveillant qui explore les thématiques liées à la QVCT et met en lumière les initiatives de ceux et celles qui la font vivre avec des échanges enrichissants et des conseils pratiques.



- **L'INDISCRET**

Un podcast intimiste qui donne la parole à des femmes et des hommes qui ont vécu des moments clés où la frontière entre vie professionnelle et personnelle est devenue floue.



Une série d'articles rédigés par des experts en santé au travail, en QVCT et en ressources humaines afin que chacun puisse développer ses connaissances sur la santé et la QVCT !

Avec Ma Bonne Fée

Le Club RH, créé par Ma Bonne Fée, met en lumière les DRH qui font bouger les lignes de leur entreprise. Ce podcast est un rendez-vous pensé comme un échange authentique entre pairs, imaginé pour et par des professionnels des RH. À chaque épisode, les invités partagent leurs problématiques, leurs apprentissages et les meilleures pratiques RH. Pour aller plus loin et poursuivre l'échange au-delà du podcast, vous pouvez rejoindre le Club RH qui réunit aujourd'hui plus de 2000 DRH.

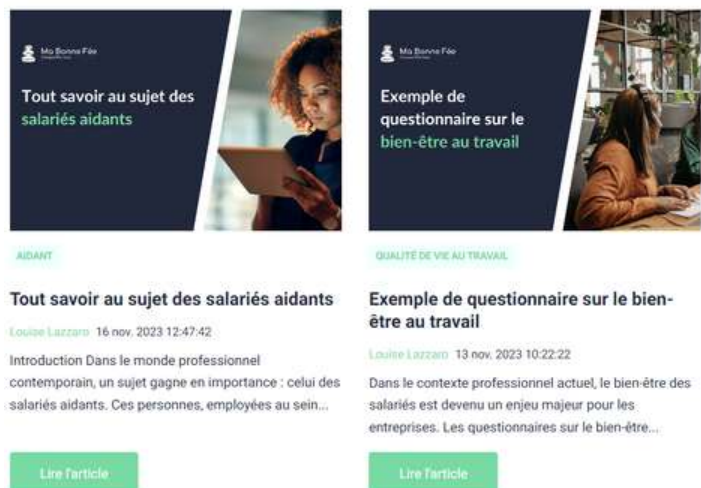


Des webinars à impact :

Ma Bonne Fée permet également de découvrir des sujets clés de la QVT, lors de webinars animés par des experts en leur domaine. Accessibles en replay illimité.



Et aussi de nombreuses actualités :



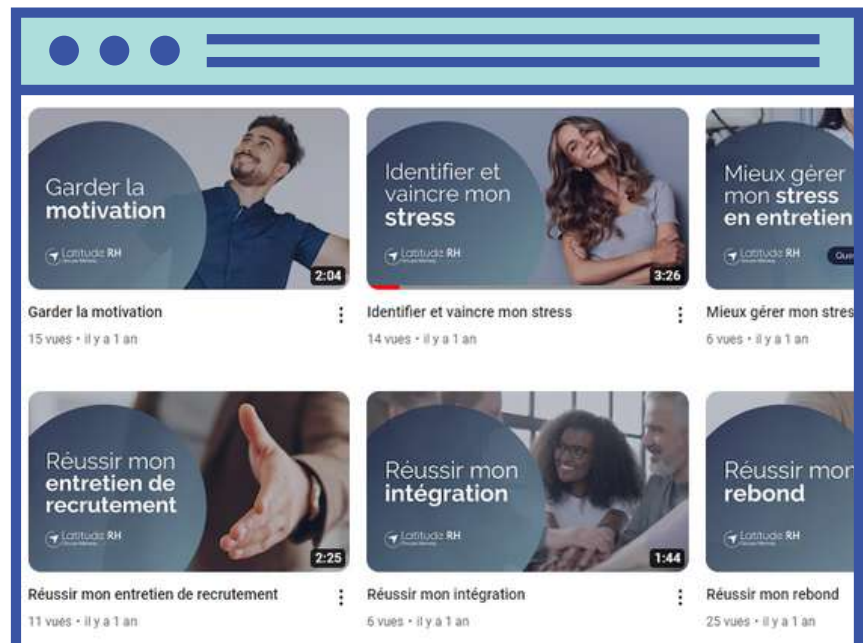
Avec **Latitude RH**

Professionnelle de l'accompagnement RH des transformations, de la SQVT et de la performance individuelle et collective, Latitude RH s'appuie sur plus de 25 années d'expérience pour proposer (gratuitement) des ressources telles que :



Des **webinaires** animés par des experts en Ressources Humaines qui permettent d'approfondir ses connaissances et de démystifier certains sujets comme la réforme des retraites ou la GEPP par exemple.

Des **vidéos** à destination des employeurs comme des salariés pour obtenir des astuces et améliorer ses connaissances sur les sujets liés aux ressources humaines, à Santé et la QVCT afin de s'épanouir dans son entreprise.



Quelques exemples d'actions QVT

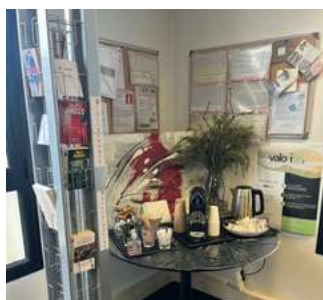
Altigapharma, cabinet de recrutement dédié à l'industrie pharmaceutique et du médicament, a vu son année rythmée par des actions de cohésion et d'amélioration des conditions & de la qualité de vie au travail.

Voilà quelques exemples en photos :



Atelier de cosmétiques naturels : les équipes ont pu créer leurs propres produits en contrôlant leur composition en choisissant les ingrédients et les actifs adaptés à leurs besoins.

Instant nature : au printemps, les espaces extérieurs ont été exploités pour y planter des herbes et plantes aromatiques.



Une bibliothèque participative a été mise en place dans les locaux. À disposition des collaborateurs, mais aussi des visiteurs, chacun est libre d'apporter ou de prendre un livre.



Sans oublier les moments de gourmandises entre Halloween et Noël.



Prévia, cabinet de conseil en Santé et Qualité de Vie au Travail, ne ménage pas ses efforts pour appliquer ses propres conseils à ses équipes :

- Aide à la parentalité : réservation de berceau dans la crèche du choix des parents depuis 2017 ;
- Aide à la mobilité douce : forfait de 200€ tous les deux ans pour achat ou réparation vélo/trottinette ;
- Aide à la pratique d'une activité physique : forfait de 150€ par an pour les adhésions et cotisations ;
- Chèques-cadeaux "événements de la vie" : naissance, mariage, pacs ;
- Prise en charge des frais d'inscription et de réservation des équipements pour des événements sportifs entreprise : Odysée contre le cancer, Triathlon de la Baule, ...

Chaque semaine une corbeille de fruits frais, locaux et de saison est mise à disposition des salariés de Prévia.

Une manière de :

- découvrir de nouveaux fruits tout en respectant les saisons,
- de soutenir les producteurs bio locaux et participer à la création d'emplois,
- d'aider les personnes en réinsertion sociale et professionnelle, car ce sont elles qui préparent et livrent ces paniers. Le projet des Paniers Bio Solidaires permet à ces personnes de réintégrer progressivement le monde du travail, et de se professionnaliser sur les métiers clés de la logistique.







SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

04.5 : Dialogue social - Conditions de travail & QVT

Comité social et économique

Maintenir un dialogue social clair et de qualité en faveur des collaborateurs a toujours été un enjeu important pour le Groupe Menway.

Nos salariés sont aujourd'hui représentés par 4 CSE des entités suivantes :

- UES Menway Travail Temporaire / Siège
- UES Menway Conseil
- Prévia
- Pros-Consulte

Cette année fut marquée par l'élection d'un nouveau bureau pour le CSE de l'UES de Menway Travail Temporaire / Siège ainsi que pour celui de Pros-Consulte.



Un accord relatif au dialogue social et au fonctionnement du CSE au sein de l'UES Menway Travail Temporaire / Siège a pu être signé cette année. Il met notamment en avant la création des commissions suivantes :

- **Commission santé sécurité & conditions de travail** a, par délégation du CSE, toutes ses attributions portant sur les questions relatives à la contribution de la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.
- **Commission économique**, étudie les documents économiques et financiers transmis au CSE, prépare les consultations du CSE relatives à ses attributions économiques et approfondit les questions posées par le CSE.
- **Commission d'information & d'aide au logement**, facilite l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif.
- **Commission formation professionnelle & emploi**, prépare les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- **Commission de l'égalité professionnelle**, prépare la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Un accord collectif d'entreprise relatif au compte épargne temps applicable aux salariés temporaires de l'UES Menway Travail Temporaire à également été signé. Celui-ci a pour objet la mise en place d'un dispositif de compte épargne temps au sein de l'UES. Ce dispositif a pour vocation de permettre à tout salarié temporaires qui le désire, d'accumuler des droits a des congés rémunérés afin de les utiliser postérieurement pour indemniser une période de congés spécifiques, compléter une rémunération ou pour disposer d'une épargne dans la limite des prescriptions légales, réglementaires et des règles conventionnelles définies.



Avantages sociaux

Le Groupe Menway maintient sa souscription à une complémentaire santé pour l'ensemble de ses salariés et divers autres avantages sont offerts aux salariés comme par exemple :

- Télétravail
- Tickets-restaurant
- Mutuelle prise en charge à 50% (à minima)
- Journée de solidarité non travaillée
- Participation transport 75%
- Jours d'absence payés pour enfant malade
- Prime d'ancienneté



75%

des salariés couverts par des représentants du personnel

100%

des salariés couverts en soins de santé

100%

des salariés concernés par des avantages sociaux
(voir détails page suivante)



SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

04.6 : Gestion des carrières et formations

Les entretiens **individuels**

Pour rester dans l'axe d'une politique d'emploi engagée favorisant le développement professionnel, nous maintenons bien évidemment notre système dématérialisé de gestion des entretiens (annuel, professionnel, cadre au forfait jours, bilan à 6 ans) par le biais de notre SIRH.

Notre procès de « Mobilité et carrières » est toujours à disposition de nos salariés sur notre intranet. Celui-ci permet de postuler en interne à toutes les offres d'emploi du Groupe.

Gestion des **emplois** et des **compétences**

Nos salariés permanents :

605k€ dépenses de formation	52 actions de formation
71% de bénéficiaires	24h de formation par personne

Nos apprentis :

82 alternants
18% de transformation en CDI ou CDD

Focus sur nos salariés intérimaires :

- **1086 k€** de dépenses de formation
- **53** actions de formation
- **31%** de salariés bénéficiant à minima d'une formation
- **20h** de formation par personne





SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

04.7 : Diversité, discriminations et harcèlement

La diversité



La diversité est un levier de cohésion et de bien-être au travail, au travers d'un management inclusif et respectueux des différences individuelles. Elle est ainsi source de performance économique et sociale.



La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal de la lutte contre les discriminations.

Pour contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession (6ème principe du Pacte Mondial) nous sommes signataire de la Charte de la diversité depuis 2006.

Nous maintenons la mention « Menway est signataire de la Charte de la diversité dans nos offres d'emplois. À ce titre, nous favorisons la compétence avant tout autre critère en matière de recrutement et sommes convaincus que diversité et performance vont de pair ! Au regard des impératifs du poste à pourvoir et à compétences égales, nous portons la même attention à toutes les candidatures de manière objective. » sur l'ensemble de nos offres d'emploi internes.

CHARTÉ 
DE LA DIVERSITÉ

SIGNATAIRE

Le pôle Travail Temporaire et notre filiale NIM Europe sont adhérents du Prism'Emploi et donc signataires de la "Charte des intermédiaires de l'emploi Ensemble pour l'égalité dans les recrutements", établie par Le Défenseur des droits et s'engagent donc à mener une politique active de promotion de l'égalité des chances et de refus des pratiques discriminatoires.

Nous réalisons chaque année la formation de nos chargé.e.s de recrutement à la non-discrimination.

42
personnes formées en 2023

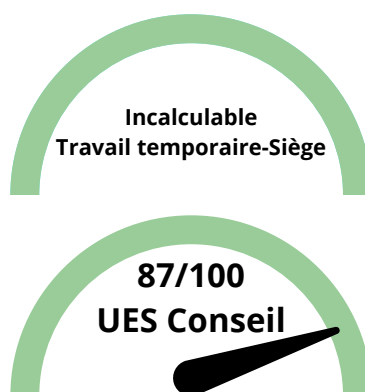
prism'emploi

D
Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Répartition F/H au sein de la Direction

Femmes : 60%

Hommes : 40%



Retrouvez nos données consultables sur notre site internet :
<https://groupemenway.com/mentions-legales/>

Plan National de Recensement Interne



L'intégration du handicap dans les organisations est un sujet sensible et prioritaire. Les enjeux pour les entreprises sont **légaux, économiques et sociaux**.



Mesdames, Messieurs, bonjour. Flash info spécial ! Apparemment nous sommes très nombreux à être concerné(e) par le handicap ! Il touche bien plus de personnes que nous le pensons.

Moi je l'ai toujours caché. J'avais peur de perdre mon travail, j'avais peur que les gens pensent que je ne sois pas capable de faire ce que l'on me demande, jusqu'à qu'il devienne extrêmement visible et que je décide d'en parler !



Dans 80% des cas le handicap est totalement invisible. Il concerne toutes les personnes atteintes de diabète, d'asthme, de TOC, d'allergies, etc. Celles atteintes de lombalgies, de problèmes aux articulations, de scléroses en plaques, d'acouphènes, d'urticaire, de maladies chroniques, de déficiences visuelles et auditives, etc. Il peut être également temporaire comme pour les personnes ayant souffertes de dépression ou ayant eu un cancer. En résumé, il existe dès qu'un problème de santé perturbe votre quotidien !

Im agree! Moi j'ai appris récemment que mon psoriasis (maladie inflammatoire de la peau) qui touche près de 4% de la population française, pouvait donner lieu au statut de travailleur handicapé. Bien que gênant au quotidien, il ne m'a jamais empêché de faire carrière !



Moi non plus. Ma maladie (la fibromyalgie) touche 4% des français, en particulier ! es femmes ! Elle est à l'origine de douleurs dans tout le corps et est souvent très difficile à diagnostiquer. Voilà pourquoi il est fondamentale d'en parler ! Peu importe la raison : que ce soit pour le désigmatiser, pour faire avancer la recherche, les traitements ou pour obtenir des compensations... Souffrir en silence est une double peine !

Ce qui est certain c'est qu'à la vue de tous les talents qui lisent ce bulletin, si le handicap à bien une particularité, c'est qu'il n'est en rien un frein aux compétences ! Il est temps de changer notre vision collective : le handicap ne concerne pas seulement les personnes à mobilité réduite ou celles atteintes de déficiences intellectuelles... Et je suis bien placé pour le dire !



LE CONSTAT UN PARADOXE ?

80% des handicaps sont invisibles. Une personne sur deux sera atteinte par un handicap au cours de sa vie. Les entreprises disposent de bien plus de travailleurs handicapés qu'elles n'en prétendent.

Ces derniers ne déclarent pas leur situation pour des raisons simples :

- Ils ignorent leur handicap.
 - Ils ont peur du regard des autres.
 - Ils ne savent pas quels avantages ils peuvent obtenir s'ils le déclarent.
- Ce sont les invisibles.

Grace au PNRI, notre partenaire HANDISolutions du RESEAU-RSE a sensibilisé l'ensemble des salariés du Groupe. Il a identifié nos invisibles et les a accompagnés individuellement afin de leur permettre d'obtenir la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

HANDiSolutions
Facilitez l'intégration des personnes handicapées dans votre organisation



Réseau - RSE

Handicap | Santé | Diversité | Environnement

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

04.7 : Diversité, discriminations et harcèlement

Handicap et travail : luttons contre les discriminations avec Valorise

Handicap et vie professionnelle : pour un travail inclusif !

C'est à l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) que nos salariés ont pu participer à l'évènement de sensibilisation sur Valorise :

1 heure pour comprendre les difficultés des personnes en situation de handicap et savoir comment en parler dans le monde du travail,

co-organisé avec Vendredi et Mouv'Intelligent, agence d'accompagnement vers l'inclusion des travailleurs handicapés.



Comment faire pour que l'équation handicap + travail soit synonyme d'inclusion ?

Nos collaborateurs ont également pu effectuer le parcours de sensibilisation fait pour progresser sur les enjeux du handicap :

- Retenir les chiffres clé et les obligations légales en entreprise
- Prendre conscience des discriminations tout au long de la vie professionnelle
- Identifier des bonnes pratiques pour plus d'inclusion au travail

Egalité entre les sexes



En France, 1 personne sur 2 pense que les règles sont taboues, 4 000 000 de femmes sont victimes de précarité menstruelle* et 30% d'entre elle ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles**.

Prévia a donc fait le choix d'agir à son niveau en mettant gratuitement à disposition un distributeur de protections hygiéniques dans ses locaux.

La parentalité

Le Groupe Menway souhaite accompagner ses collaborateurs en proposant, au travers de différentes actions, des mesures visant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais également afin de promouvoir auprès de tous les salariés le partage des responsabilités familiales.

Ainsi, chaque collaborateur du Groupe peut bénéficier des mesures suivantes :

- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant, fait l'objet d'un maintien de salaire,
- Le Groupe encourage la tenue des réunions et des formations démarrant au plus tôt à partir de 09h, sans aller au-delà de 18h,
- La possibilité d'aménager ses horaires le jour de la rentrée des classes,
- L'organisation d'un entretien individuel afin d'accompagner le salarié qui s'absente dans le cadre d'un congé familial (au départ et/ou au retour).

Le Groupe a également mis en place un guide pratique sur la thématique de la parentalité à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs.

Celui-ci a pour objectif d'aider les parents et futurs parents, d'apporter des conseils pratiques pour l'entreprise et les managers et de présenter les différentes solutions offertes par les services publics.



* (source : enquête précarité menstruelle, Règles Élémentaires x OpinionWay, Mars 2023)

** (source : enquête règles et tabou, Règles Élémentaires x OpinionWay, Mai 2022)



SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.8 : Droits de l'Homme – Parties prenantes externes

17ème ODD, “les partenariats pour la réalisation des objectifs” est un objectif qui résonne avec nos valeurs et nos convictions.

Vous constaterez dans ce rapport la pérennité de nos partenariats, mais également le développement de nouvelles collaborations au bénéfice des ODD.

Impact at Work



Grâce à notre partenariat avec Vendredi, nous avons pu intégrer la communauté Impact at Work.

Ce réseau permet :

- d'échanger au quotidien avec d'autres acteurs de l'impact pour mutualiser les expériences,
- de participer à des ateliers, tables rondes et partage d'expériences pour s'inspirer auprès de pairs et d'experts
- d'accéder à des contenus et bonnes pratiques pour comprendre et progresser sur l'ensemble des enjeux RSE.

Pourquoi une communauté ?
Ensemble on va plus vite... et plus loin !

Face à l'immense défi que représente la transformation de nos entreprises, comptons sur la force du collectif !

De nombreux responsables RSE sont seuls à gérer ces sujets.

Pourtant, les enjeux sont multiples !

82% des départements RSE manquent de temps.

Partageons nos réussites, gagnons en efficacité !

63% sont freinés par la diversité des sujets.

Fédérons nos expertises !



L'employabilité des jeunes - La Synergie des partenariats

115 étudiants ou jeunes diplômés recrutés par nos clients par l'intermédiaire de notre cabinet Yupeek Recrutement, dont :

110 284
mises en relation par
l'intermédiaire de notre job board
YUPEEK.

32
alternances

41
stages

61
jobs étudiants

23
CDI

Toujours dans le but d'accompagner les jeunes sur le marché de l'emploi, nous avons pu participer à plusieurs forums de l'emploi pour aller à leur rencontre et les coacher en leur donnant des conseils afin d'améliorer leurs CV.

Plusieurs interventions et webinaires ont pu être organisés dans différentes écoles (Paris et région Grand Est) sur les thématiques suivantes :

- Comment optimiser sa recherche d'emploi ?
- Comment créer et développer son réseau ?
- Comment décrocher son alternance ?

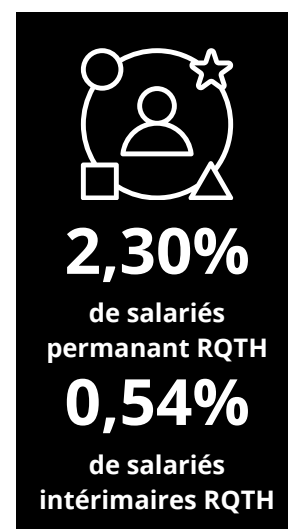
Ces actions ont permis de toucher une cible plus large d'environ 1 500 étudiants.



Employabilité des personnes éloignées de l'emploi

Pour certaines prestations, nous faisons appel à des entreprises adaptées telles qu'ELISE ou TRIETHIC pour le ramassage et le traitement des déchets de bureaux, DEFABNORD pour le ramassage et le traitement des déchets électroniques ou encore Les Paniers Bio Solidaires pour la préparation de paniers de fruits.

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi les plus éloignées du marché du travail.



Les actions de Prévia

C'est en partenariat avec Cap Emploi 44 et l'aide de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) que Prévia a pu recruter 2 nouveaux salariés pour renforcer ses équipes.

Pour pouvoir accueillir ces personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés (RQTH), les postes ont été aménagés, notamment avec l'aide d'un ergonome spécialisé de l'institution OCENS (notamment pour installation et paramétrage des écrans).



DuoDay
2023



Prévia a également accueilli une stagiaire en situation de handicap durant une journée, en duo avec un collaborateur à l'occasion du Duo Day.

Cette journée nationale permet une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés.

Les actions de Menway Emploi

À l'instar de notre filiale Yupeek, l'intérim est une excellente alternative pour permettre aux jeunes d'acquérir rapidement de l'expérience et des compétences :

- Une opportunité provisoire dans un parcours professionnel
- Une adaptation rapide à un poste de travail et à un besoin de compétence
- L'intérim permet de mettre le jeune face à la réalité du monde du travail et de découvrir différents métiers et secteurs d'activité ainsi que d'intégrer les valeurs « Entreprise », savoir-être et savoir-faire.

Vous allez donc découvrir les actions que le réseau Menway Emploi peut mener au-delà de son modèle business de base.



JOB IN BUS

En juin 2022, FACE Loire a lancé sa nouvelle action emploi : Job in Bus !

L'objectif : Favoriser l'insertion professionnelle des habitants des quartiers de la Ville de Saint-Etienne Métropole.

Cette expérimentation est menée dans 6 quartiers prioritaires de Saint-Etienne Métropole.

En 2023, nos collaborateurs de l'agence de Saint-Etienne ont pu participer à cette action et rencontrer des demandeurs d'emploi, échanger ensemble sur leurs attentes et les aider dans leur recherche d'emploi.



Missions locales - En faveur de la formation et l'emploi des jeunes

Les agences de Saint-Etienne, Amiens, Compiègne et Beauvais sont en partenariat avec les Missions Locales de leurs secteurs et s'engagent donc à :

- Faciliter le rapprochement entre les jeunes, notamment ceux bénéficiant de la "garantie jeune" dans le cadre de PACEA et les entreprises du bassin d'emplois concerné
- Faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et à la qualification

L'équipe Stéphanoise participe notamment aux Mercredis de l'intérim et aux Job Dating Intérim.

L'équipe d'Amiens a mis en place une réunion d'information dans les locaux de la Mission Locale pour la POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) de l'un de nos clients.



Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec France Travail dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les collectivités territoriales.

Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

Pôle Emploi - Des valeurs partagées

“Garantir un accompagnement et des services encore plus adaptés aux besoins des personnes sans emploi et des entreprises qui recrutent sur l'ensemble du territoire” est l'objectif de Pôle Emploi qui résonne avec notre propre raison d'être.

Plusieurs de nos agences participent donc aux évènements proposés par Pôle Emploi.



L'agence de Saint-Etienne participe régulièrement au forum "Les Jeudis de l'Intérim" pour échanger sur les projets professionnels des demandeurs d'emploi.

Sur le même principe, l'agence de Lyon participe aux "Jeudis de l'emploi" et les agences de Saint-Omer et Beauvais aux job dating.



L'agence de Thonon-les-Bains test "Les matins de l'entreprise" :

Dans les locaux de l'agence Pôle Emploi de Thonon-les-bains, nos collaborateurs aiguillent, renseignent et aident les demandeurs d'emploi dans leurs démarches de recherche d'emploi, leur permettant de mettre toutes les chances de leur côté lors de leurs futurs entretiens afin de décrocher le poste qu'ils méritent !

L'insertion par l'activité économique à Saint-Omer

Notre agence de Saint-Omer travaille régulièrement avec l'Association Promotion et Reconnaissance par le Travail (APRT) ou avec l'entreprise sociale Chênelet, qui emploie et forme des personnes éloignées du marché du travail. Elle a pu positionner des personnes éloignées de l'emploi ce qui a conduit à leurs embauches durables.

Rompre l'isolement avec le GEM de Montluel

Le GEM (Groupe d'Entraide Mutuelle) est une structure associative d'accompagnement à la réinsertion.

Les bénéficiaires occupent des emplois à temps partiel tels que des postes de mise en rayon, tri, caissiers ou techniciens en atelier bois ou cycle.

Une fois les personnes prêtes à retrouver un emploi dans un milieu "classique", le GEM transmet leurs profils à notre agence locale qui va les accompagner dans leurs projets professionnels.

Les partenariats de Compiègne

L'agence de Compiègne a mis en place divers partenariats avec les institutions locales comme avec :

- Proch'Emploi, dispositif sur mesure créé par la région pour faire le lien entre les demandeurs d'emploi des Hauts-de-France et les employeurs qui peinent à recruter ;
- L'agglomération de la région de Compiègne, par le biais du référent insertion, pour le retour à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail ;
- La Mairie de Compiègne, en lien avec le responsable travailleur social et conseiller en insertion professionnelle, pour aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail.

Participation au Forum des Jeudis de l'emploi à La Maison de l'Emploi de Saint-Étienne.



Pros-Consulte : L'adaptabilité des formations

Organisme de formation certifié Qualiopi, Pros-Consulte dispose d'une référente handicap. Son rôle est de conseiller l'équipe formation et d'être l'interface, en cas d'inscription, à l'une des formations proposées, d'un salarié en situation de handicap.

Psychologue du travail, formatrice, membre du réseau de psychologues de Pros-Consulte et également référente à l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), la référente handicap est sollicitée lorsqu'un client informe qu'il est nécessaire d'adapter la formation pour un participant, en raison de son handicap.

Un questionnaire est alors envoyé. Il permet d'évaluer la possibilité de réaliser les aménagements en fonction des contraintes et limitations provoquées par le handicap. Cela garantit l'accueil d'une personne en situation de handicap dans les meilleures conditions.

& l'accessibilité numérique

Concernant la ligne d'écoute et de soutien psychologique 24/7 : les personnes sourdes et malentendantes avaient déjà accès aux consultations psychologiques par tchat. Depuis juin 2023, nos clients peuvent également choisir d'ouvrir à leurs salariés les consultations en visio. Cette nouvelle modalité de communication permet aux personnes sourdes et malentendantes d'échanger en visio avec des psychologues parlant la langue des signes.

L'audit du site web pros-consulte.com a été réalisé en juin 2023 via l'outil experte.com. Des pistes d'amélioration et préconisations en ont résulté, concernant chaque page de notre site web. La mise en œuvre de ces actions est prévue pour 2024.

Mécénats de compétences et financiers

Cette année fut notre 3ème participation au Challenge connecté Apprentis d'Auteuil !

👉 Pendant 2 semaines, 128 collaborateurs du Groupe (deux fois plus que l'année passée) se sont motivés mutuellement afin de réaliser un maximum de kilomètres.

✅ L'objectif : collecter des dons au profit de la Fondation des Apprentis d'Auteuil pour des familles fragilisées.

Grâce à la mobilisation de chacun ce sont 15 400 € de dons qui ont été collectés ! 🎉

📺 Retrouvez les témoignages de certains participants à travers cette vidéo !



15 400 €
collectés pour les Apprentis d'Auteuil

UN CHALLENGE LUDIQUE, SPORTIF ET SOLIDAIRE

Réalisez un parcours virtuel à travers différentes étapes qui vous feront découvrir l'action d'Apprentis d'Auteuil pour les familles en difficulté. Par équipe, réalisez le plus de pas, relevez tous les défis et répondez aux quiz.

L'objectif ? Gagnez un maximum de points et vous hissez en haut des classements !
Votre participation et votre performance sont transformées en don par votre entreprise !



[🧡] Journée Mondiale contre le cancer du sein]



♥ À l'occasion de la journée mondiale contre le cancer du sein, les équipes du Groupe Menway se sont vêtues de rose pour la bonne cause.

Bien que le cancer du sein affecte principalement les femmes, nous sommes toutes et tous concerné(e)s.

En France, 1 femme sur 8 sera confrontée au cancer du sein dans sa vie.

🌸 Comme chaque année, le Groupe Menway était présent le 16 octobre à l'occasion du Gala annuel de RoseUp Association. Ce fut une belle soirée pour renouveler notre soutien auprès de cette association qui nous tient à cœur.

Mais qu'est-ce que RoseUp ? C'est une association agréée par le Ministère de la Santé, née en 2011, ayant pour but d'informer, accompagner et défendre les droits des femmes touchées par tout type de cancer, partout en France.

💛 Depuis 2015, le Groupe Menway apporte son soutien à l'association en mettant à disposition les compétences de ses collaborateurs au travers de coachings individualisés, afin d'aider les femmes touchées par le cancer à préparer leur reprise professionnelle, pendant et après la maladie.

4 personnes ont été accompagnées et 5 autres coaching ont démarré en fin d'année.



NIM Europe mécène de « La Nuit des Audacieux » de l'Icam Toulouse

NIM Europe a eu l'honneur de participer à « La Nuit des Audacieux » de l'Icam Toulouse le 22 novembre 2023 en tant que membre du Comité de Soutien et Grand Mécène. Cette soirée a permis de soutenir six beaux projets présentés par les étudiants et les permanents :

- Le sport, c'est la santé - L'objectif : Faire du sport un vecteur de bien-être, de réussite et de mixité
- Partir pour grandir - L'objectif : Mener à la réussite des jeunes décrocheurs scolaires
- Une recherche au cœur de l'intelligence artificielle - L'objectif : être reconnu comme un acteur majeur de la recherche scientifique et partenariale
- La pédagogie 4.0 pour le Bachelor international - L'objectif : Assurer un parcours de formation humaine à tous les étudiants
- Tous acteurs de la transition énergétique et écologique - L'objectif : Rendre nos ingénieurs acteurs et réduire l'empreinte carbone du site de Toulouse
- L'école de production, un modèle unique - L'objectif : Équiper une salle d'enregistrement pour préparer des vidéos d'enseignements, des MOOC



Des projets qui s'alignent sur les valeurs de NIM Europe et celles de notre Groupe.

nim MANAGEMENT
DE TRANSITION
DEPUIS 2001
Groupe Menway

icam

Les actions Valorise pour l'emploi et insertion professionnelle

Notre plateforme Valorise propose un catalogue de plus de 1100 missions en association pour s'engager au service de l'intérêt général.

L'Emploi et insertion professionnelle sont une thématique prépondérante pour notre société et nos salariés ont déjà pu mettre à profit leurs compétences au travers des missions suivantes :



Pour Generation France :

- Animez un atelier employabilité/Masterclass
- Coachez des apprenant.e.s lors de simulations d'entretiens d'embauche



Pour 100 Chances 100 Emplois :

- Engagez-vous pour le projet professionnel d'un jeune : entretiens conseils
- Engagez-vous pour le projet professionnel d'un jeune : Pitch de projet



Pour h'up entrepreneurs :

- Mentorez Nesrine qui a un projet de chasse et placement de consultants IT



Pour Activ'Action :

- Participez à un atelier de co-construction sur les processus de recrutement



Pour Sport dans la Ville :

- Devenez parrain d'un jour !

Plus de
24H
d'engagement

Les fêtes solidaires avec Valorise

L'année s'est finie avec les Fêtes Solidaires. En décembre, tout le monde veut agir, et les associations ont plus que jamais besoin de bras. Ce temps fort fut l'occasion de participer au plus grand calendrier de l'avent solidaire avec des actions concrètes à réaliser chaque jour. On pouvait notamment y retrouver :

- des ressources pour se sensibiliser à la précarité et à l'isolement (vidéos, podcasts, kits, articles),
- des petits gestes et défis à réaliser en quelques minutes (dons, signatures de pétitions solidaires, chasses à la solitude, bonnes résolutions 2024...),
- et une sélection des missions phares de décembre (maraudes, distributions alimentaires, boîtes solidaires, opérations paquet cadeau)



L'évènement de sensibilisation « Fêtes solidaires : redonnons le sourire à nos aîné(e)s ! » a permis de comprendre les enjeux autour de l'isolement & de la précarité en France, d'écouter le témoignage d'une personne âgée isolée et d'écrire une lettre adressée à une personne âgée isolée.



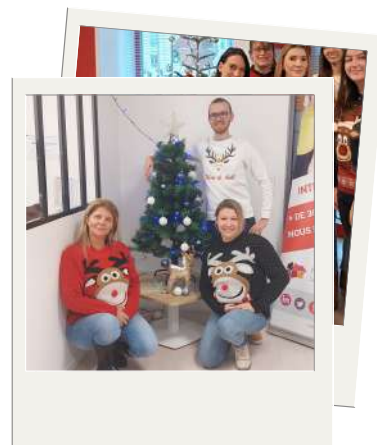
Nous avons également créé plusieurs missions spécifiques à cette occasion :

Un pull de Noël pour la bonne cause !

L'ensemble des collaborateurs ont arboré avec fierté leur plus beau (ou plus moche) pull de Noël, contribuant ainsi à une belle cause ! En effet, à chaque pull revêtu, 2€ étaient ajoutés dans une cagnotte par le Groupe.

Les défis de sensibilisation ont permis à l'ensemble des collaborateurs de remporter 5 231 points sur Valorise ! Pour récompenser cet engagement, le Groupe Menway a décidé d'ajouter 10 centimes d'euros pour chaque point gagné, portant la cagnotte à 635€.

Les fonds furent reversés à l'association #1CabasPour1Etudiant choisie par nos collaborateurs !



Jacques Vaxelaire
jvaxelaire@menway.com



Beau moment de convivialité autour de l'opération pull moche et en plus cumulé à une bonne cause :)

Montre-nous ton plus beau (moche) pull de Noël ! 🎄🧑🏻



Une boîte solidaire pour soutenir les plus démunis.

Pour apporter un peu de bonheur et de réconfort aux gens de la rue nous vous avons invité à confectionner une boîte solidaire. Toutes ces boîtes ont été remises à l'association des Restos du Cœur de Paris et distribuées lors des maraudes et des distributions alimentaires.



Stéphane MELLINGER
smellinger@menway.com



réalisé en famille - 3 boîtes apportées directement à la collecte rue Bayle 75020, l'occasion pour notre fille Adrienne de contribuer également à un cours de français qui était donné ce jour-là. A refaire!

Confectionne une boîte solidaire 📦

Des paniers à jouets pour les enfants dans le besoin.

Cette année encore, environ 20% des enfants n'auront pas de cadeaux à Noël.

🧸 Afin de contribuer à diminuer ce chiffre et d'apporter un peu de joie, nous vous avons encouragés à agir en mettant en place, dans votre agence/bureau, un panier destiné à recueillir des jouets, des vêtements, des livres et des objets pour enfants.

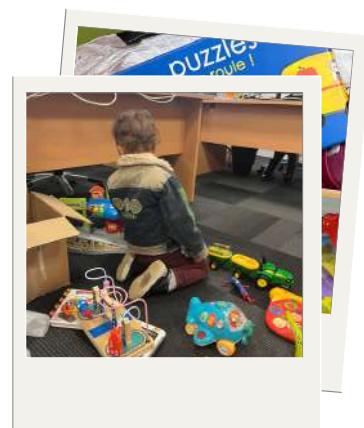


Anne-Sophie DE GOY
asdegoy@menway.com



Un sourire d'enfant vaut tous les cadeaux du monde

Rempissez le panier à jouets 🧸



Nos objectifs

Pour un dialogue social constructif

- Analyser le sujet des crèches-interentreprises en s'appuyant sur l'expertise de notre nouvelle filiale « Ma Bonne Fée » et partager cette réflexion avec nos élus ;
- Maintenir, auprès de nos collaborateurs, la ligne d'écoute et l'accès aux webinaires QVCT de nos filiales spécialisées en la matière ;
- Signer et mettre en application la charte « Cancer et emploi » ;
- Mener une réflexion sur le thème de la mobilité durable ;
- Octroyer des jours d'absences autorisées avec maintien de salaire pour "enfant malade" afin de soutenir nos actions en faveur de la parentalité ;
- Mettre en place une « journée solidaire » afin de favoriser les actions, entre autres, de mécénats de compétences ;
- Redéfinir le périmètre de l'UES Conseil afin de poursuivre le travail en cours visant à favoriser une représentation commune et cohérente par famille de métier.

Pour une politique emploi engagée favorisant le développement professionnel

- Pour encourager les mobilités et offrir des perspectives d'évolution à nos collaborateurs, les offres internes ainsi que des exemples concrets de mobilité seront systématiquement relayés sur notre nouvel intranet.

Pour un environnement de travail alliant sécurité, bien-être et performance.

a. Santé, sécurité et conditions de travail des employés

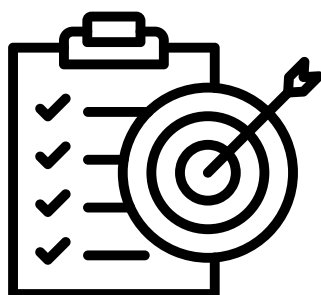
- Poursuivre le fonctionnement du Comité Sécurité initié en fin d'année dernière ;
- Améliorer le système d'évaluation des risques professionnels ;
- Maintenir le Tf/Tg de nos permanents et de nos intérimaires ;
- Développer un système d'audits internes sécurité ;
- Formation d'au moins un SST par établissement ;

b. Travail des enfants, travail forcé & les droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

- Mise en place d'un système d'achats responsables permettant notamment l'intégration de clauses sociales dans la chaîne d'approvisionnement.

c. Diversité, équité et inclusion

- Maintenir un dialogue social fort sur le sujet avec nos partenaires sociaux ;
- Prévoir une action de formation et de sensibilisation à la non-discrimination auprès de nos dirigeants.





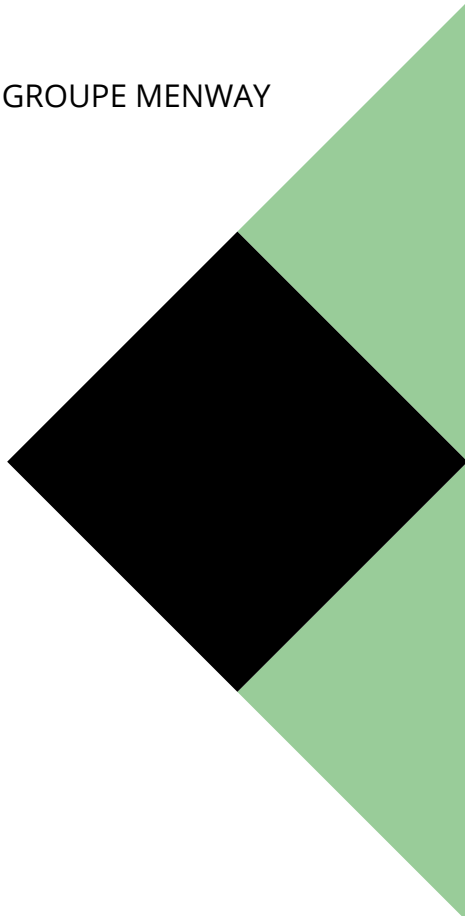


05

ETHIQUE DES AFFAIRES



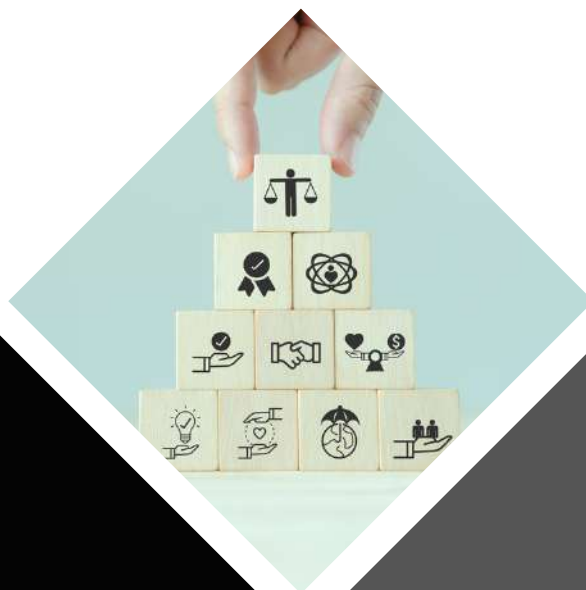
05 ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- 05.1 : NOTRE POLITIQUE
 - 05.2 : CONCURRENCE LOYALE & CODE DE DÉONTOLOGIE - DU GROUPE MENWAY
 - 05.3 : CODE DE DÉONTOLOGIE - LIÉS À NOS MÉTIERS
 - 05.4 : NOS OBJECTIFS
- 

Notre politique

Notre entreprise n'exerce pas d'activités dans des lieux identifiés comme à risque. Cependant, pour notre Groupe, nos filiales ou les prestataires qui nous accompagnent, l'éthique des affaires doit être synonyme de morale professionnelle. Elle constitue un ensemble de règles ou de devoirs, régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités, telles que :

- Garantir le respect des droits et l'égalité des chances
- Assurer des conditions de travail sécurisantes et valorisantes
- Respecter la vie privée de nos collaborateurs
- Promouvoir l'implication des salariés dans le tissu local
- Garantir une concurrence loyale et respectueuse des parties prenantes
- Lutter contre la fraude et la corruption
- Agir dans l'intérêt unique et privilégié de nos clients et de notre Groupe
- Adopter une gestion rationnelle de nos consommations
- Poursuivre et partager une politique d'achats raisonnés
- Préférer des véhicules et moyens de transport propres



Concurrence **loyale**

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

Les relations du Groupe avec ses parties prenantes sont fondées sur le respect mutuel et la confiance. Chaque collaborateur est tenu d'agir en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires.

Code de déontologie - du **Groupe** **Menway**

Depuis 2013 notre code déontologique reste applicable. Il est pour nous synonyme de morale professionnelle. Disponible sur l'intranet du Groupe et accessible par l'ensemble des collaborateurs, il rassemble toutes les règles et les devoirs à observer dans l'exercice de nos activités.

Notre Groupe s'engage contre toute forme de corruption et de conflit d'intérêt, conformément à la Loi Sapin II de 2016.

Nous maintenons notre procédure de recueil des signalements pour protéger les lanceurs d'alerte. Le guide est accessible par l'ensemble de nos collaborateurs sur notre intranet ainsi que sur notre site internet pour nos parties prenantes et intéressées.



0

cas signalé de manquement à l'éthique commerciale par le biais d'une procédure

0

procès intenté à l'entreprise pour des violations liées à l'éthique des affaires

Code de déontologie - liés à **nos métiers**

Le pôle Management de Transition est adhérent, labellisé et membre actif de France Transition.

Les valeurs de France Transition :

- Pratiquer la transparence, dans ses modes de fonctionnement et sa gouvernance,
- Appliquer scrupuleusement une déontologie qui repose sur le respect de la loi, de l'engagement et de la personne humaine,
- Ne communiquer que sur des données aux sources identifiées et vérifiables,
- Rassembler largement les acteurs volontaires,
- Mener une politique d'ouverture auprès des acteurs du Management de Transition en respectant ceux qui ne souhaitent pas adhérer.

Ces valeurs s'expriment dans la charte pour tous les adhérents, et dans son processus de qualité (labellisation) pour la catégorie des Entreprises de Managements de Transitions (EMT).

Le code de déontologie de France Transition :

Consciente de son rôle de régulation en termes d'éthique et de comportement de ses membres, FRANCE TRANSITION est dotée d'un code de déontologie.

Le respect des neuf points détaillés dans ce code conditionne le maintien de l'appartenance des membres à la fédération. Il est signé par chaque membre entrant à la fédération.

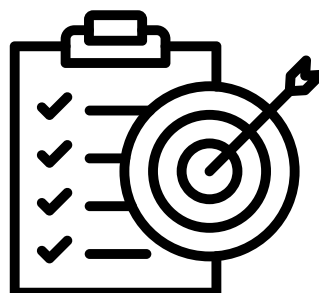
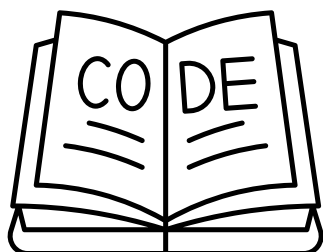
Le code rappelle et cadre : l'exercice de la profession, l'éthique, la confidentialité, les compétences, l'assurance de la qualité, l'obligation de moyens, la communication en cas de dysfonctionnement, l'assurance responsabilité civile professionnelle, l'exclusivité – Non-concurrence.

FRANCETRANSITION
FÉDÉRATION DES ACTEURS DU MANAGEMENT DE TRANSITION

Nos **objectifs**

- Mettre à jour notre code de déontologie
- Mettre en œuvre un plan d'action pour traiter les points d'amélioration de notre évaluation Ecovadis

ecovadis



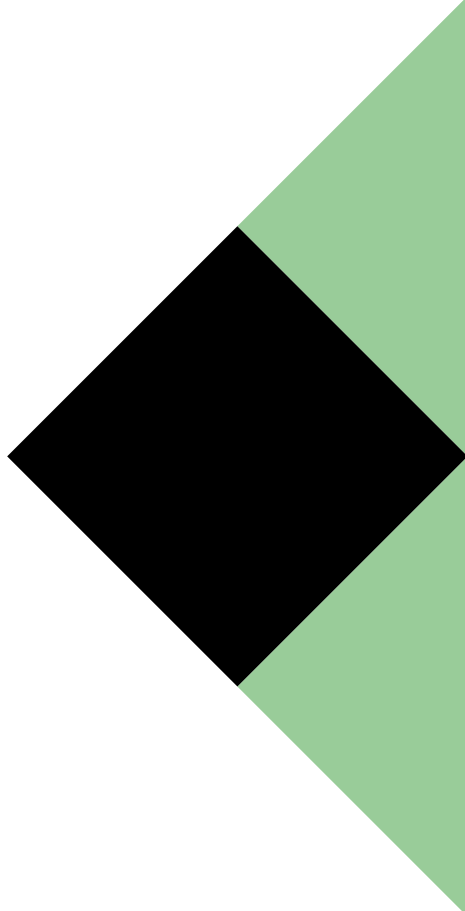


06

ENVIRONNEMENT



06 ENVIRONNEMENT

- 06.1 : NOTRE POLITIQUE
 - 06.2 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT
 - 06.3 : NOS OBJECTIFS
- 

Notre **politique**

Il est évident que tous les acteurs économiques ont un rôle à jouer dans la lutte contre les changements climatiques. Au regard de notre secteur d'activité, nous avons un impact environnemental limité. Cependant, nous nous efforçons de le diminuer le plus possible afin de participer à l'atteinte de l'objectif primordial de l'Accord de Paris qui est de maintenir « l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2°C, au-dessus des niveaux préindustriels » et de poursuivre les efforts « pour limiter l'augmentation de la température à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels. »

Cette politique a pour vocation d'engager et de sensibiliser nos parties prenantes et intéressées à l'ensemble de nos objectifs d'enjeux environnementaux. Le but étant de permettre la réduction de notre impact, l'atténuation de nos risques et l'amélioration de notre performance.

Nous avons identifié deux axes prioritaires :

- La consommation d'énergie et gaz à effet de serre
- La gestion des déchets et recyclage



Au regard de notre secteur d'activité, nous avons un impact environnemental limité, mais nous nous efforçons de le réduire en le conjuguant avec une empreinte sociale positive.

Nos enjeux environnementaux restent concentrés sur notre consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre et la gestion de nos déchets. Mais grâce à notre nouvelle plateforme Valorise, nous pouvons aller encore plus loin en agissant pour le bien commun :

La **SEDD 2023** avec Valorise

Chaque année, la Semaine Européenne du Développement Durable est un événement incontournable pour le Groupe. C'est à cette occasion que nous avons décidé d'ouvrir la plateforme Valorise à l'ensemble des collaborateurs avec le temps fort « Limites planétaires : on dépasse les bornes ».



C'était aussi l'occasion de créer notre première mission : « Nettoyer sans compter ! ». Armés de sacs-poubelles, de gants de protection et de bonne humeur, nous sommes partis à l'assaut des déchets de nos rues en allant travailler, le temps d'une pause entre midi ou en rentrant à la maison.



Nos salariés ont pu prendre la mesure de l'urgence écologique, comprendre les 9 limites planétaires et leurs effets sur l'humanité, découvrir des stratégies d'adaptation individuelles et collectives. Tout cela au travers d'un événement de sensibilisation en ligne (webinaire d'une heure) et d'un parcours de sensibilisation sous forme de quiz interactif.



Une politique informatique plus **verte**

L'informatique est devenue notre outil principal et a permis des gains importants en terme de rendement du travail, de facilitation des tâches administratives, de réduction de la consommation de papier,... mais a également des impacts négatifs vis-à-vis de l'environnement : l'impact carbone pour sa fabrication, consommation d'énergie pour le stockage des données, etc.

Nous avons donc identifié plusieurs axes afin d'améliorer notre usage de l'informatique pour plus de sobriété :

- Mise en œuvre d'une campagne de réduction des postes de téléphone fixe au profit de la soft phonie (avec casques et micros adaptés) ou de l'usage d'un téléphone portable uniquement (plus de doublon).
- Nous avons choisi d'externaliser les serveurs informatiques de notre siège dans un datacenter local (à moins de 4km). Cette opération permet de réduire l'impact carbone de ces infrastructures puisqu'elles sont désormais hébergées dans un bâtiment spécifiquement conçu pour l'exploitation de ces équipements : certifié ISO 50001, ISO 14001, avec un PUE (power usage effectiveness) inférieur à 1,3 (2,5 étant la moyenne des Datacenter en France), également équipé d'un système de freecooling, de production photovoltaïque et de recyclage de la chaleur produite par les serveurs. Ce qui n'était pas le cas pour notre local.

Nous avons profité de l'installation de nos serveurs dans un nouveau datacenter pour nous équiper de nouveaux FireWall qui permettent un accès VPN plus sécurisé et plus stable.



La mobilité durable

À l'occasion de la Semaine Européenne de la Mobilité les équipes de Pros-Consulte ont témoigné pour mettre en avant les bienfaits de la mobilité durable :



“ Se rendre au travail à vélo est un vrai plaisir, une petite bulle de bien-être et de bonne humeur.

C'est très dynamisant et assure une arrivée au travail dans les meilleures conditions possibles. - Isabelle ”

“ Ma venue en bicyclette, c'est d'abord un bol d'air frais le matin et la garantie d'une arrivée sans stress au travail (j'avoue que le bord de mer, ça aide aussi !)

Et pour citer Emile Zola : "J'aime la bicyclette pour l'oubli qu'elle donne. J'ai beau marcher, je pense. À bicyclette, je vais dans le vent, je ne pense plus, et rien n'est d'un aussi délicieux repos." - Lydia ”

“ Nous habitons à quelques kilomètres, lorsque nous le pouvons, nous le faisons, car le covoiturage est un moyen écologique et économique.

Cela permet également un moment de partage en dehors du cadre du travail qui est appréciable - Domitille & Benjamin. ”

“ Prendre le bus, c'est se donner la possibilité de rêvasser, de s'arrêter quelques arrêts avant chez soi pour flâner. - Laurent ”

En 2023, au sein du Groupe, un peu plus de

1 personne sur 10

effectuait ses trajets domicile/travail en transport en commun



Des locaux durables

Dans l'optique d'une stratégie "gagnante/gagnante" nous avons mis en œuvre le projet des Maisons Menway, qui a pour but de regrouper nos filiales géographiquement proches dans des locaux communs.

L'objectif : réduire notre impact environnemental, améliorer nos conditions sociales et notre force de travail.

- **Mutualisation des ressources :**
 - Réduction de la consommation d'énergie
 - Partage des outils et des espaces communs (imprimantes, salles de repos, tisaneries, salles de réunions,...)
 - Réduction des dépenses pour réinvestir mieux
- **Amélioration des contacts sociaux et du sentiment d'appartenance au même groupe ;**
- **Amélioration de la transversalité des métiers.**

La Maison Menway de Lille a donc ouvert ses portes en juin 2023 et y regroupe nos filiales Latitude RH, MacAnders et Menway Emploi.

Nous avons fait le choix d'implanter nos nouveaux locaux dans un bâtiment réalisé sous la norme BREEAM qui vise à promouvoir la conception, la construction et l'exploitation de bâtiments durables et respectueux de l'environnement. Ce qui a permis d'obtenir un bâtiment économe de classe B et à faible émission de GES de classe A.

Cette Maison est également conforme aux règlements hygiène et sécurité et pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.



Participation à la lutte pour la **sauvegarde de la biodiversité** – Un toit pour les abeilles

Un partenariat engagé et vert depuis plus de

10 ans

4

apiculteurs soutenus

10

ruches installées sur les zones de biodiversité

400 000

abeilles sauvées depuis le début du partenariat avec le réseau d'apiculteurs « Un toit pour les abeilles »

YUPEEK c'est plus de 5 années de partenariat, 1 apicultrice soutenue, 1 ruche et 4 demi-ruches installées sur les zones de biodiversité.

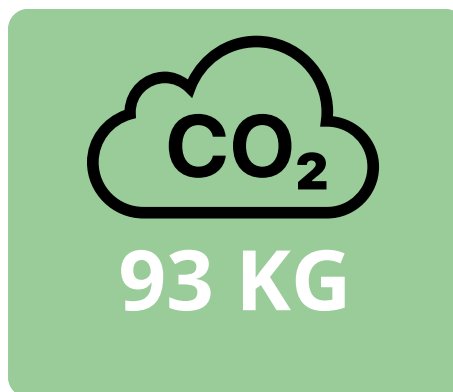
120 000 abeilles sauvées depuis le début du partenariat.



Quelques exemples d'actions **Locales**

Siège social à Metz :

- La solution TchaoMegot porte ses fruits



Agence Menway Emploi Amiens :

- Remplacement de tous les éclairages "néons" par des dalles LED
- Remplacement des radiateurs électriques "grille-pain" par des radiateurs programmables moins énergivores (inertie sèche)

Agence Menway Emploi Beauvais :

- Remplacement de tous les éclairages "néons" par des dalles LED



Agence Menway Emploi Avignon :

- Remplacement des éclairages de l'agence par des dalles LED et des ampoules basse consommation

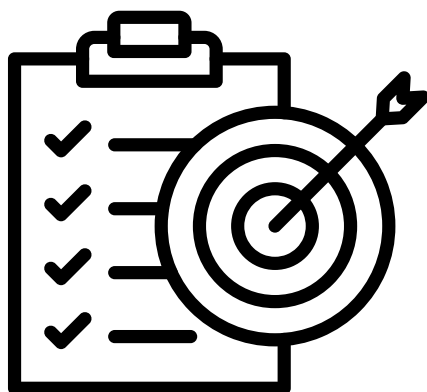
Altigapharma :

- Changement de la quasi-totalité des radiateurs électriques « grille-pain » par des radiateurs programmables moins énergivores – Sensibilisation à éteindre les radiateurs avant le départ en congé
- Récupération d'encombrants pour leur donner une seconde vie : réemploi de Chiliennes, transformation de bobines de bois en tables basses pour le jardin
- Hôtel à insectes mis en place depuis plusieurs années
- Plantes aromatiques plantées dans l'espace extérieur



Nos objectifs

- Mettre à jour notre BEGES
- Ouverture de deux Maisons Menway, à Paris et à Lyon
- Déménagement du siège
- Passer le parc de véhicules du Groupe à 10% électrique ou hybride d'ici 2026
- Editer et faire appliquer une Politique Voyage respectueuse de l'environnement
- Former 50% des bénéficiaires de véhicule de fonction/service du Groupe à l'écoconduite
- Installer 2 bornes de recharge électrique chez Pros-Consulte
- Mise en place d'une commission pour la mise en place du "forfait mobilité durable" au sein du CSE MENWAY TRAVAIL TEMPORAIRE
- Mise en place d'une plateforme voyage dans le but d'optimiser les déplacements (réduction de l'impact CO2, réduction des frais, optimisation du temps de transport,...)





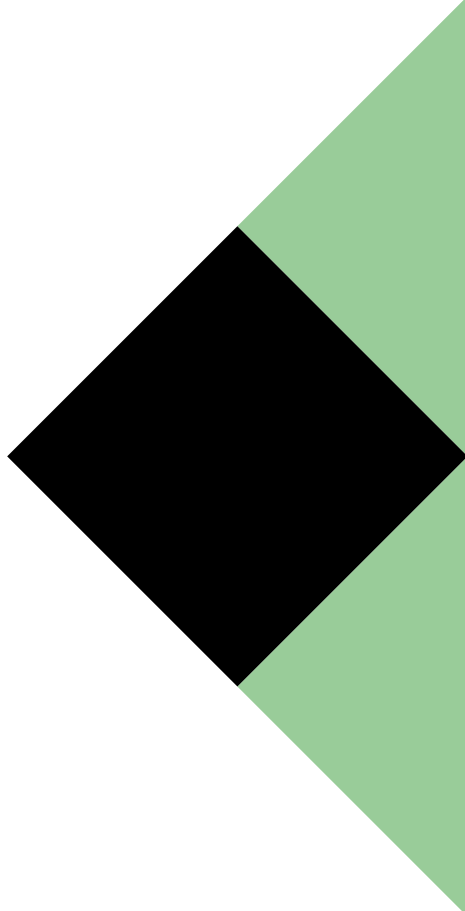


07

ACHATS RESPONSABLES



07 ACHATS RESPONSABLES

- 07.1 : PROMOTION DES ACHATS RESPONSABLES
 - 07.2 : NOS OBJECTIFS
- 

Des achats responsables

Notre dernier rapport d'évaluation Ecovadis démontre une performance globale "avancée". Cependant, la thématique "Achats responsables" obtient le niveau de performance "adaptée" avec 10 points de moins que les autres rubriques. Nous avons donc une marge d'amélioration à combler en priorité sur notre politique d'achats.

Des actions sont d'ores et déjà à prendre pour exemple pour formaliser notre politique d'achat sur le volet social, sociétal et environnemental :

Nos partenariats "locaux"

Nos partenariats commerciaux sont basés sur une relation de confiance et de proximité (géographique et humaine). La longévité de la plupart d'entre eux en est la preuve, notamment avec les fournisseurs d'équipements de protection individuelle, les prestataires de signalétiques, de déménagements et architectes avec qui, pour certains d'entre eux, nous travaillons depuis plus de 10 ans.

Nos partenariats "Eco"

Nos activités tertiaires nous ont également amenés à travailler avec Fiducial, (pour la fourniture d'équipements de bureau) depuis de nombreuses années pour l'ensemble de nos sites. C'est un exemple de prestataire qui a su développer une démarche RSE forte et en adéquation avec notre propre politique RSE. Une grande partie de son catalogue répond aux exigences de labels environnementaux reconnus. Le conditionnement des produits se fait dans des cartons 100 % recyclés et recyclables. Ses livreurs sont formés à l'écoconduite et conduisent des camions aux normes EURO VI et certaines villes sont également livrées en vélo-cargo, par voie fluviale ou avec des véhicules fonctionnant à l'hydrogène.



Nos partenariats "Socio"

En 2019, nous avons signé un contrat national qui perdure avec la société Elise ainsi qu'avec la société Triéthic (pour nos sites en Ile De France) pour le recyclage de nos déchets. Nous avons choisi ses sociétés notamment vis-à-vis de leur approche de création d'emplois locaux et durables pour les personnes en difficulté/en situation de handicap éloignées de l'emploi, en tant qu'Entreprise Adaptée ou Entreprise d'Insertion.

Focus sur les cadeaux de fin d'année

Pour les fêtes de fin d'année, le Comité d'échanges a fait le choix d'offrir à l'ensemble des collaborateurs du Groupe des gourmandises des "Chocolats du cœur". Ce choix a été fait en adéquation avec nos critères d'achats responsables.



Chaque boîte de chocolats achetée permet d'opérer des enfants souffrant de malformations cardiaques, lorsque c'est impossible dans leur pays, faute de moyens techniques et financiers.

Engagés au côté de l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque depuis 2009, "Les chocolats du Cœur" ont contribué à sauver + de 300 enfants.

Le cacao pousse uniquement dans l'hémisphère sud. Les chocolats issus de l'Agriculture Biologique privilégient des procédés non-polluants, respectueux de l'écosystème et de l'environnement. Nos produits labellisés Fairtrade / Max Havelaar sont achetés à un prix juste pour que des milliers de familles de producteurs vivent dignement de leur travail.



LES
Chocolats
du cœur

Les agences Menway Emploi de Thonon-les-Bains et de Mâcon, ont également fait le choix des “Chocolats du cœur” pour leurs partenaires.

- Des chocolats confectionnés en France (Loiret), de couverture garantis 100% sans huile de palme et sans OGM.
- Des fèves de cacao de qualité et une gamme de cacao équitable labellisée Fairtrade/Max Havelaar qui contribue à améliorer la qualité de vie de petits producteurs.
- Des ingrédients issus de l'Agriculture Biologique qui privilégie des procédés non-polluants, respectueux de l'écosystème et de l'environnement.



L'agence Menway Emploi d'Avignon, quant à elle, s'est tournée vers l'association Semaille, pour offrir à ses clients des paniers garnis et coffrets composés de produits locaux, issues de l'agriculture biologique et responsable.



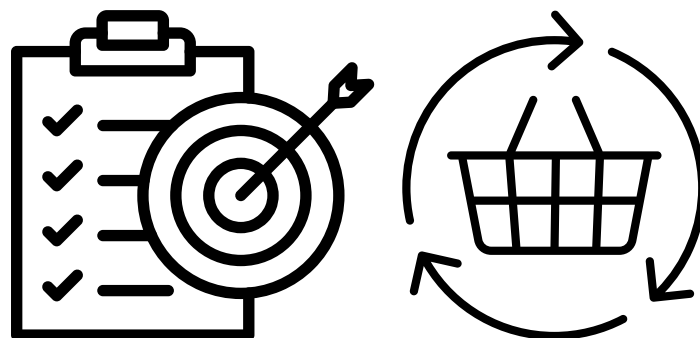
L'association Semailles est un Jardin de Cocagne implanté dans la ceinture verte d'Avignon depuis 1997.

Sa mission : accompagner vers l'emploi durable des personnes en situation de vulnérabilité par la culture de 16 hectares de terres en maraîchage BIO et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation à l'écologie et au développement durable.

Leur ambition : offrir un lieu propice aux rencontres, aux expérimentations, aux prises de conscience tout en favorisant l'accès pour tous à une alimentation responsable et durable.

Nos objectifs

- Mettre en œuvre notre politique des Achats Responsables
- Mettre en œuvre un plan d'action pour traiter les points d'amélioration de notre évaluation Ecovadis
- Améliorer notre volume d'achats "Eco sourcés"
- Améliorer notre volume d'achats "Inclusifs"
- Mettre en œuvre les actions nécessaires pour pouvoir candidater au label RFAR
- Mettre en œuvre les actions nécessaires pour pouvoir se faire certifier ISO 20400:2017
- Passer notre contrat d'électricité du siège à 100% d'énergie renouvelable
- Inclure systématiquement des clauses sociales et écologiques dans les futurs contrats fournisseurs
- Former aux Achats Responsables les différents acheteurs du Groupe
- Renforcer l'équipe des services généraux afin de donner les ressources nécessaires pour l'atteinte de ces objectifs tout en assurant leur bon fonctionnement quotidien





08

RÉPERTOIRE DES CHARTES ET ADHÉSIONS



08 RÉPERTOIRE DES CHARTES ET ADHÉSIONS



Intitulé	Thème
OIT - Organisation Internationale du Travail	Promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.
DUDH - Déclaration Universelle des Droits de l'Homme	Promouvoir les droits fondamentaux de l'homme.
OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques	Promouvoir des politiques publiques qui favorisent la prospérité, l'égalité des chances et le bien-être pour tous.
Pacte Mondial	Dix principes, issus des textes fondamentaux des Nations Unies, à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.
Charte de la diversité	Texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Intitulé	Thème
Défenseur des droits - Charte des intermédiaires de l'emploi	Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'accès à l'emploi.
Bpifrance	Actionnaire
Prism'emploi	Organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire et de recrutement.
Socamett	Société de caution mutuelle dédiée aux agences d'emploi, elle garantit le paiement des salaires et des charges sociales du personnel mis à disposition.
France Transition	Fédération des Acteurs du Management de Transition.
Senior Management WorldWide	Alliance de prestataires de Management de Transition.
URIOPSS Occitanie	Représentation des associations sanitaires, sociales et médico-sociales auprès des pouvoirs publics. Elle participe ainsi à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques, au niveau de la région et des départements en remontant les positionnements et revendications de ses adhérents.
Ecovadis	Evaluation du niveau RSE.

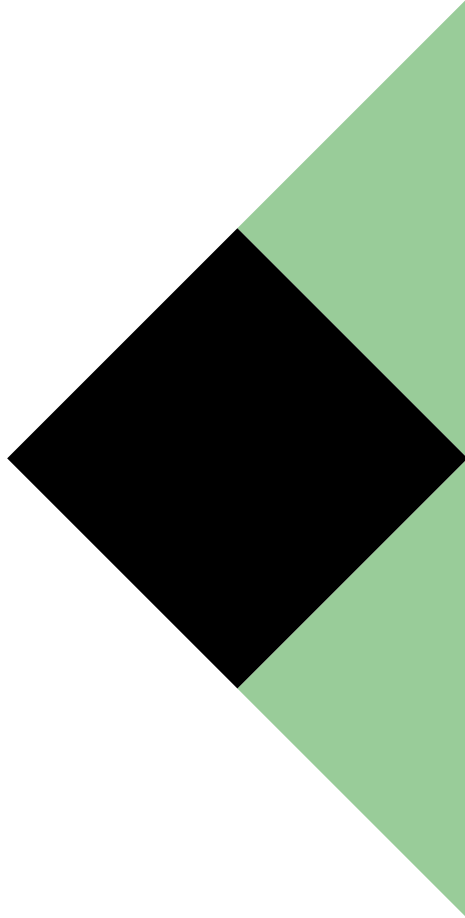


09

**MÉTHODOLOGIE
ADOPTÉE POUR
L'ÉLABORATION DE
CE RAPPORT**



09 MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE POUR L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT

- 09.1 : PROFIL DU RAPPORT
 - 09.2 : RÉFÉRENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS
 - 09.3 : CONTACT
- 

Profil du rapport

Le périmètre du reporting RSE couvre le Groupe Menway. Ce périmètre intègre la totalité des sites et agences et l'ensemble de ses activités (filiales incluses). La zone d'activité du Groupe Menway est limitée à la France métropolitaine et au Luxembourg et son siège se situe à Metz (Moselle).

Le cycle de reporting est annuel.

Période de reporting : janvier 2023 – décembre 2023

Période de reporting du rapport précédent : janvier 2022 – décembre 2022

Référentiel et indicateurs exclus

Pour définir ses priorités, le Groupe s'est appuyé sur les principes de l'ISO 26000 et de la GRI-G4 et sur la nature de ses prestations en ressources humaines. En résulte la matrice de matérialité dont découlent nos politiques, objectifs et engagements partagés avec l'ensemble des filiales.

Il convient de préciser que, dans la mesure où le Groupe Menway est un prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte des activités de cette nature ont été sélectionnées dans ce rapport.

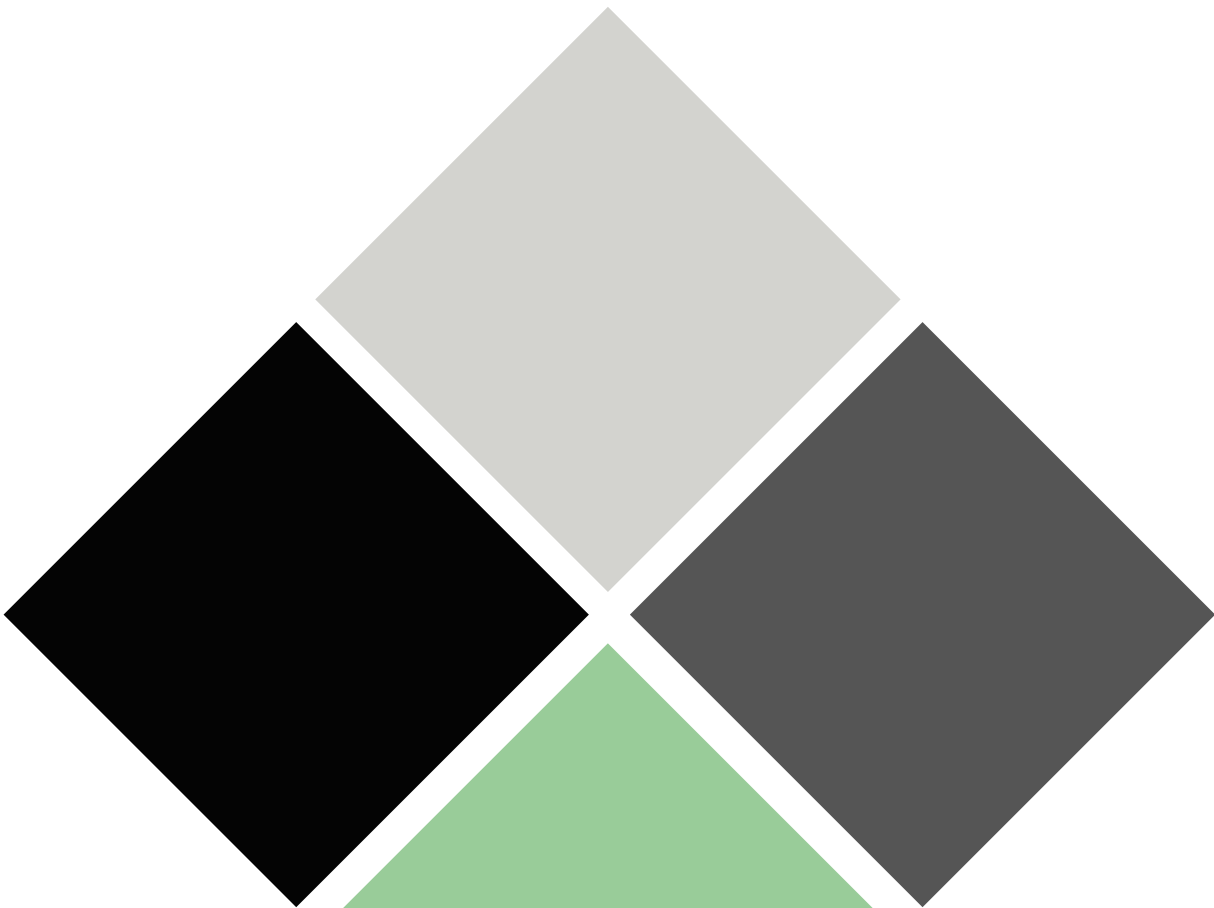
Contact

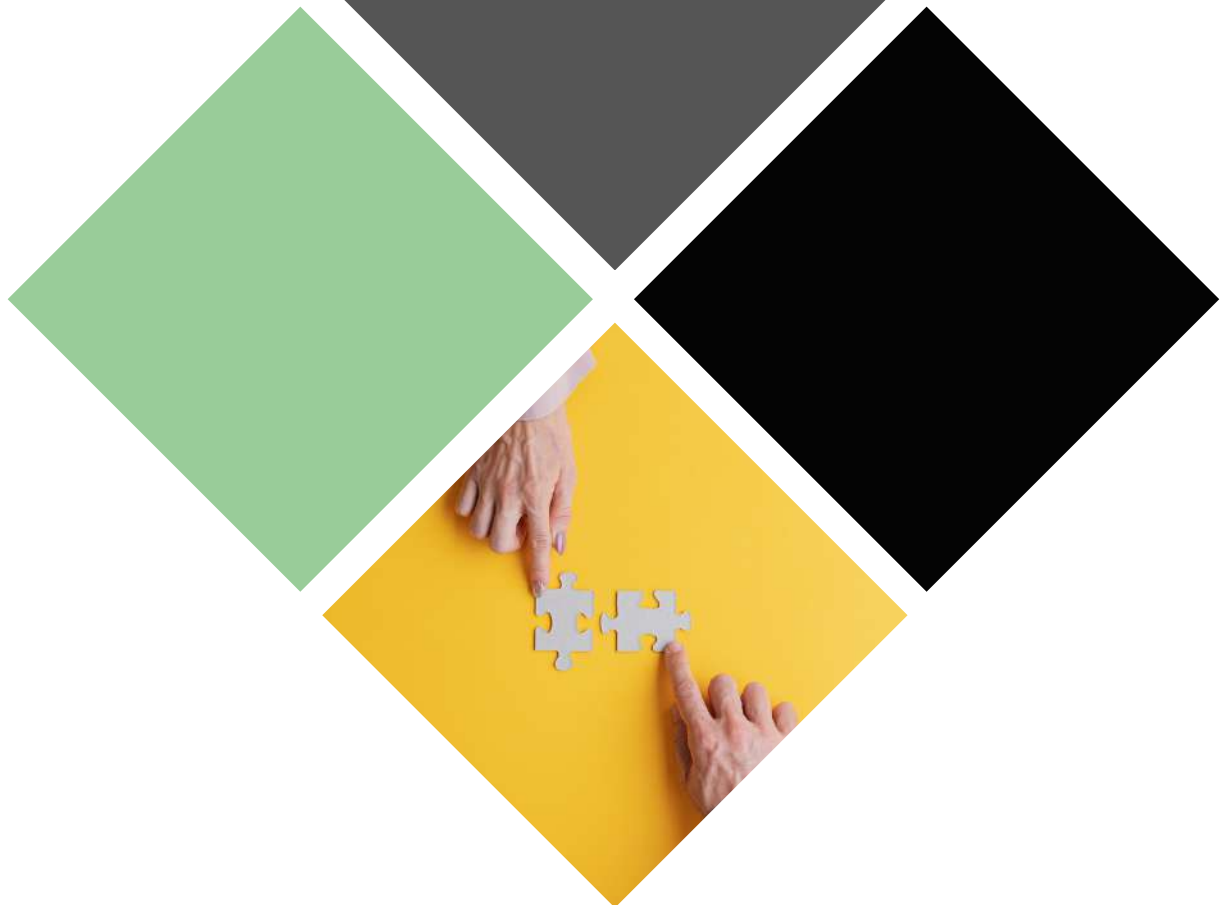
Nos rapports RSE annuels sont des outils de dialogue et de progrès.

Pour toute question sur le rapport ou son contenu, vous pouvez contacter le service communication/RSE :



communication@menway.com
11 rue Pierre Simon de Laplace 57070 Metz
03 87 16 28 28





10

CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL ET LES ODD



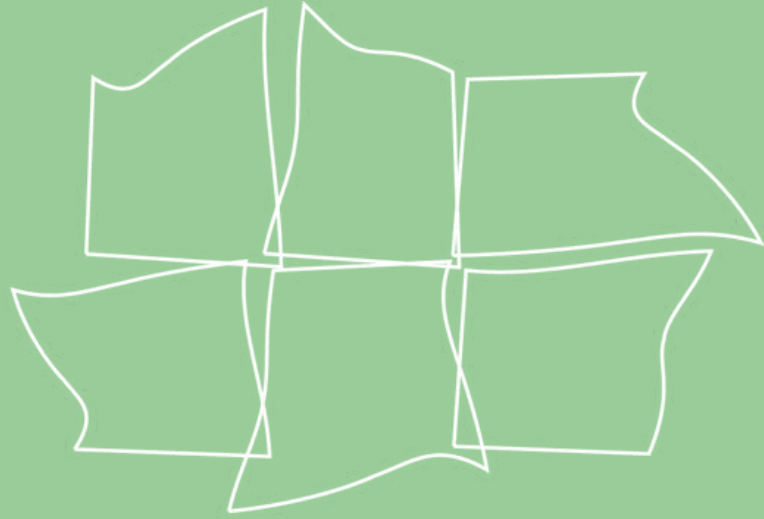
10 CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL ET LES ODD

Catégorie d'indicateur GRI-G4	N° GRI-G4	Page(s) / document(s)	Principe du Pacte	ODD
STRATÉGIE ET ANALYSE	G4-1	6		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-3	1		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-4	10-11		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-5	114		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-6	114		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-7	13		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-8	13		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-9	13-14		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-10	15	6	5
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-11	55		3/8
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-13	Bilan annuel	1	10
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-15	110-111	1	10/17
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	G4-26	54-55		17
PROFIL DU RAPPORT	G4-28	114		
PROFIL DU RAPPORT	G4-29	114		
PROFIL DU RAPPORT	G4-30	114		
PROFIL DU RAPPORT	G4-31	114		
GOVERNANCE	G4-34	16-17-37		
GOVERNANCE	G4-36	17-37		
GOVERNANCE	G4-39	16		
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ	G4-56	86 à 88	1/2	3/5/8/10
ÉCONOMIE	G4-EC1	Bilan annuel		
ENVIRONNEMENT	G4-EN3	BEGES	7/8/9	12/13
ENVIRONNEMENT	G4-EN15	BEGES	7/8/9	12/13
ENVIRONNEMENT	G4-EN17	BEGES	7/8/9	12/13
ENVIRONNEMENT	G4-EN19	BEGES	7/8/9	12/13
ENVIRONNEMENT	G4-EN30	BEGES	7/8/9	12/13
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA2	55		3/8/10
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA5	54-55		
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA9	57		5/10

CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL ET LES ODD

17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS





MENIWAY

Groupe



WWW.GROUPEMENWAY.COM