

Rapport RSE  
2020-2021



# Responsabilité sociétale du Groupe Menway



## Edito

2020 aura été une année sans précédent.

Durant toute cette année, la priorité absolue a naturellement été la santé et la sécurité de nos collaborateurs. Ces derniers ont été exemplaires dans leur engagement et leur persévérance.

La pandémie qui s'est abattue sur le monde a amené nombre d'entreprises à s'interroger sur le modèle économique et de société vers lequel nous nous dirigeons : de nouvelles priorités doivent-elles être définies ? De nouveaux enjeux sociétaux ont-ils émergés ? Quels sont les impacts sur le monde du travail ?

Menway, en sa qualité de Groupe RH, se doit plus que quiconque d'apporter des réponses concrètes et pertinentes à ces questions, pour ses collaborateurs autant que pour ses clients et ses candidats.

Nous avons donc tiré profit de cette année exceptionnelle pour :

- Renforcer nos 6 engagements sociétaux essentiels, identifiés dès 2012 sur la base des lignes directrices de l'ISO 26000 et des Objectifs du Développement Durable publiés par l'ONU. Nous renouvelons d'ailleurs ici notre adhésion envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

- Co-construire un nouveau modèle de gouvernance et de développement interne qui conjugue intelligence collective, autonomie, bienveillance et performance.
- Compléter notre offre d'accompagnement des entreprises, notamment avec l'alliance de Prévia, spécialiste de la santé au travail.

Fort de ces réalisations qui constituent désormais un socle solide, notre engagement RSE sera désormais tourné vers l'emploi des jeunes, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle femme-homme.

Ces sujets résonnent avec notre raison d'être et nos métiers, résolument tournés vers l'humain.

Le Groupe Menway, un acteur incontournable dans le domaine des Ressources Humaines.

**Jean-Louis Petruzzi, PDG du Groupe Menway**

## SOMMAIRE

Le Groupe Menway, une alliance d'entrepreneurs	04
Notre responsabilité sociétale	08
Engagement n°1 : Garantir de bonnes conditions de travail, de santé et de sécurité à nos collaborateurs	12
Engagement n°2 : Promouvoir la diversité dans nos métiers	21
Engagement n°3 : Développer notre capital humain	25
Engagement n°4 : Cultiver une éthique commerciale	26
Engagement n°5 : S'engager pour la société aux côtés d'acteurs locaux	33
Engagement n°6 : Réduire notre empreinte environnementale	37
Zoom sur notre engagement : Agir pour les jeunes	45
Indicateurs 2018-2020 / Global Reporting Initiative (GRI4)	47

## Le Groupe Menway, Une **alliance** d'entrepreneurs au service de nos clients

### LE CONSEIL RH

Depuis plus de 25 ans, les consultants du pôle Conseil RH du groupe Menway interviennent auprès de PME, ETI et grands groupes, en France et à l'international, pour leur permettre de réussir leurs transformations. Ils accompagnent également les salariés tout au long de leur parcours professionnel.



### LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Gérer un projet, transformer une activité, remplacer temporairement un dirigeant ou redresser une entité, sont autant d'enjeux auxquels répond le pôle Management de Transition. Il met à disposition de ses clients des dirigeants et experts de haut niveau, identifiés et sélectionnés avec rigueur, pour répondre rapidement et dans l'urgence aux enjeux opérationnels. Par un mode de fonctionnement transparent et réactif ainsi qu'une approche discrète et respectueuse.



### LE RECRUTEMENT

Le pôle Recrutement du Groupe Menway est une référence en matière de recrutement par approche directe et d'évaluation de cadres, experts et dirigeants.

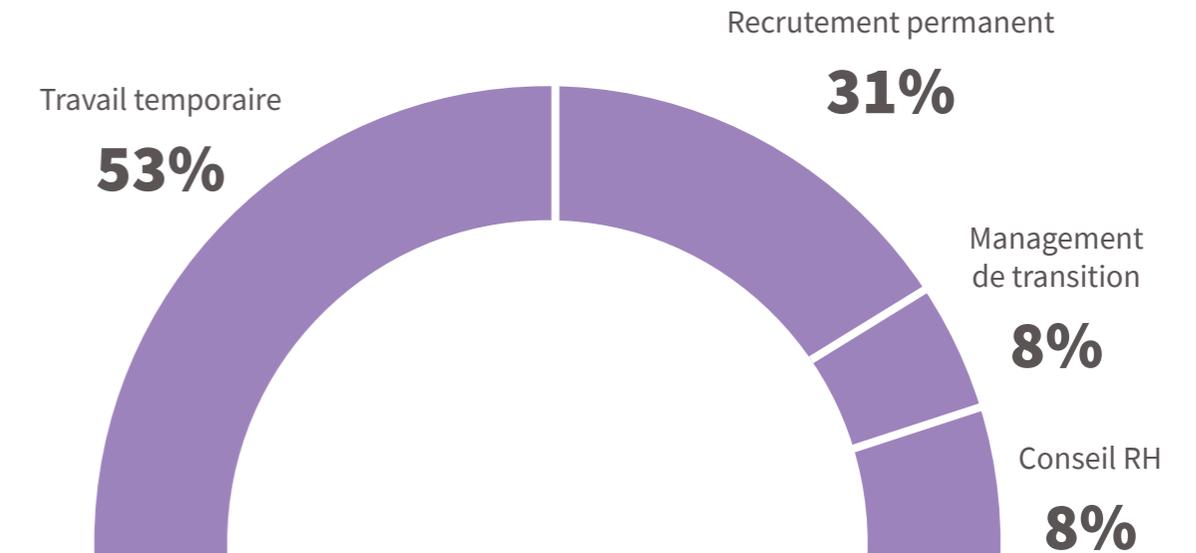


### LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le pôle Travail Temporaire propose une approche innovante : une forte spécialisation par métier et une animation permanente des communautés de candidats. Son objectif : travailler par anticipation pour être en capacité de proposer aux clients la bonne personne au bon moment.



### Répartition de l'activité



## Structure de nos effectifs

### Nos salariés permanents

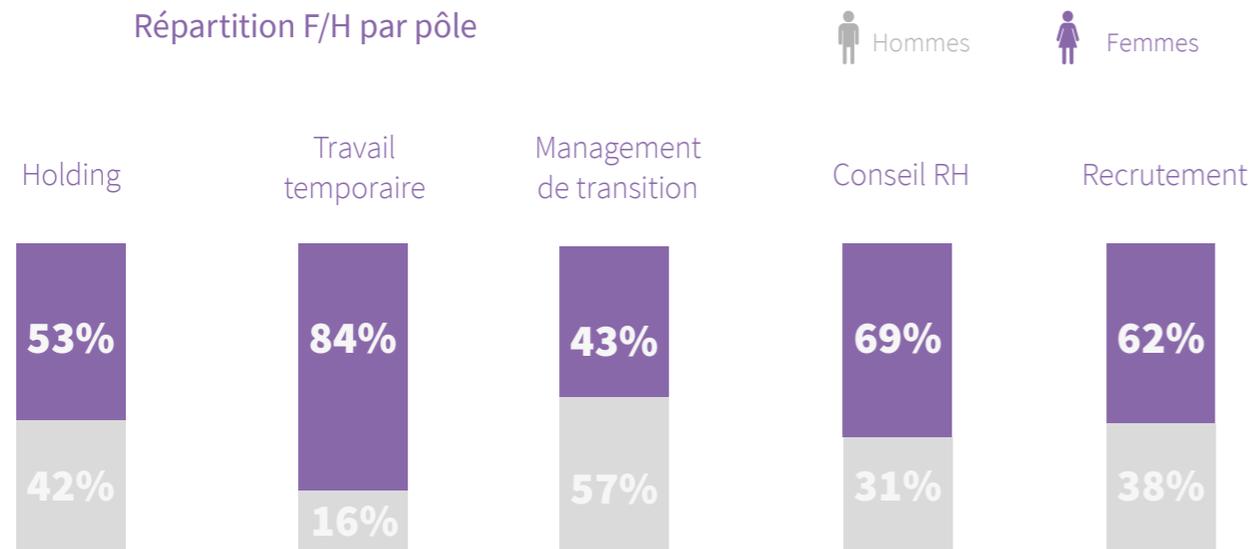
(Au 31 décembre 2020)

 Hommes : 25%

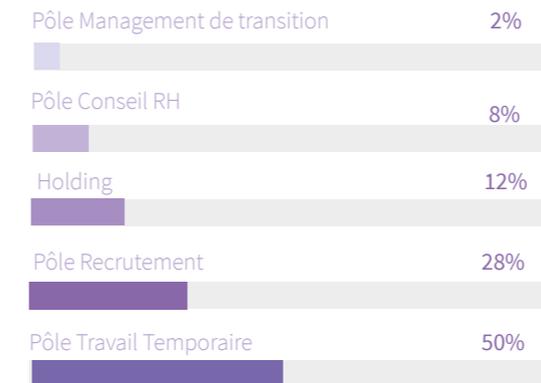
 Femmes : 75%

Moyenne d'âge des salariés du Groupe : 39 ans

### Répartition F/H par pôle



### Répartition de l'effectif par pôle

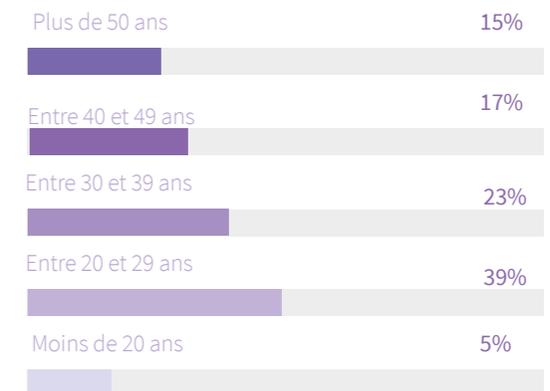


### Nos salariés intérimaires

(En moyenne sur l'année 2020)

 **75%** d'hommes  **25%** de femmes

Moyenne d'âge : 34 ans



## Notre responsabilité sociale

Levier de performance incontesté pour les entreprises, nous sommes convaincus que la RSE doit conduire progressivement à l'exemplarité sociale et environnementale, indispensable pour créer la société durable de demain. En tant qu'employeur et acteur majeur de l'emploi, le groupe Menway a toujours été engagé sur le

volet social de la RSE. En instituant une démarche de responsabilité sociale dès 2012, le groupe a souhaité s'investir davantage en faveur de l'Humain et de son environnement, au travers de 6 engagements.



### Le respect

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

### L'engagement

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

### La cohésion

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

### L'excellence

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

### L'agilité

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

## Nos Valeurs

## Nos certifications & adhésions

### ↗ Une performance RSE réévaluée chaque année

Le Groupe est audité chaque année par l'organisme de certification indépendant EcoVadis pour contrôler sa performance RSE.



LE GROUPE MENWAY A OBTENU LA NOTE DE **74/100** EN 2020 ET ATTEINT LE NIVEAU PLATINE.

Labellisé au grade « Or » ces dernières années, nous avons décroché cette fois-ci le niveau « Platine » (niveau le plus élevé). Le Groupe demeure parmi les 1% des entreprises les plus performantes en RSE de son secteur d'activité.

### ↗ Intégration des objectifs du développement durable

Le Global Compact est le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre pour construire un monde meilleur et nécessitent une démultiplication des engagements des entreprises. Le Groupe Menway intègre progressivement les ODD à sa politique de responsabilité sociétale (voir indicateurs à la fin du rapport).



prism'emploi



FRANCETRANSITION  
FÉDÉRATION DES ACTEURS DU MANAGEMENT DE TRANSITION



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



## Adhérent du pacte mondial des Nations Unies

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



Droits de  
l'Homme



Normes du  
travail



Anti-corruption



Environnement

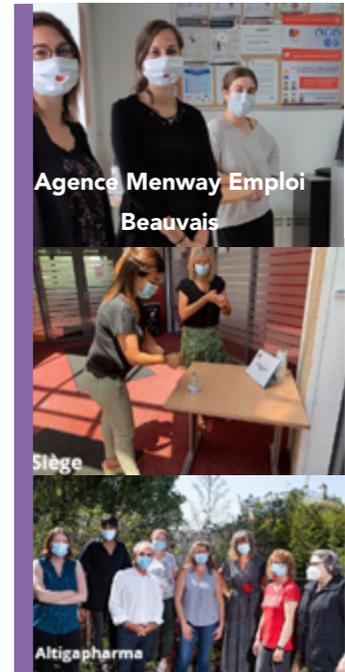


## Engagement n°1

S'assurer des bonnes conditions de travail de nos collaborateurs

## GESTION DE LA SITUATION INÉDITE DE 2020

Dans ce contexte inédit, la Direction s'est appuyée sur un dialogue social de proximité et constructif afin d'avancer sur les thèmes de la prévention, de la sécurité mais également de l'organisation du travail (des gestes barrières, mise en place du télétravail, mis à jour du document unique, etc...). 14 réunions avec les instances représentatives du personnel ont eu lieu entre mars et décembre 2020 : 3 fois plus qu'une année classique.



## Sécuriser et animer les collaborateurs

### LA SÉCURITÉ PHYSIQUE DES COLLABORATEURS

Le Groupe Menway a repensé l'organisation du travail afin de favoriser le télétravail. Les modalités de déconfinement ont été rapidement étudiées : dès le mois d'avril 2020, des affichages spécifiques ont été installés ; des masques, gels hydroalcooliques, visières et barrières en plexiglas ont été livrés dans les différents bureaux.



Un parcours de **formation en e-learning** a été déployé rapidement et rendu obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs afin de communiquer sur les mesures sanitaires à appliquer au quotidien dans le cadre du retour au travail.

Un **guide des bonnes pratiques** a également été mis à disposition sur l'intranet du groupe.

## LE SOUTIEN INDIVIDUEL DES COLLABORATEURS

En partenariat avec Prévia, spécialiste de l'accompagnement individuel du retour au travail après un arrêt de longue durée, le Groupe Menway a mis en place une cellule d'écoute et de soutien : Menway Care.

Ce dispositif aide les collaborateurs à gérer la sédentarité et le sentiment d'isolement. Il leur permet de bénéficier, gratuitement et en toute confidentialité, d'un soutien, d'obtenir des réponses et de recevoir des conseils pratiques dispensés par des praticiens certifiés.

La cellule Menway Care a également permis à l'ensemble des salariés du groupe Menway de poser toutes leurs questions concernant la gestion de crise.



## LE MAINTIEN DU LIEN PROFESSIONNEL

Des points de rencontre par visioconférence ont été organisés avec l'ensemble des managers du groupe. Ces derniers ont eux-mêmes animé des réunions hebdomadaires avec leurs collaborateurs.

Des informations régulières portant sur la situation du Groupe et sur les mesures spécifiques mises en oeuvre ont par ailleurs été diffusées à l'ensemble des collaborateurs.



Toutes les questions posées par les collaborateurs sont abordées lors de ces visioconférences et une vidéo récapitulative de chaque intervention a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs via notre outil de digital learning.

Enfin, des actions spontanées sont nées sous l'impulsion de collaborateurs qui ont ressenti le besoin de se retrouver : les afterworks virtuels et les Tea-Time Menway ont été les terrains d'échanges riches et conviviaux.



## LA FORMATION À DISTANCE

Le Groupe a « profité » de cette période pour déployer des formations à distance, portant sur les métiers, les langues étrangères ou sur des méthodes d'organisation de travail (télétravail).



## Protéger les **intérêts économiques** de l'entreprise pour **protéger ses collaborateurs**

### LE PRÊT GARANTI PAR L'ETAT

Malgré une trésorerie saine, le Groupe Menway a fait appel aux mesures de soutien annoncées par le gouvernement en sollicitant le dispositif de prêt garanti par l'état. Il a reçu une réponse positive de la part de ses partenaires financiers dès le mois d'avril 2020.

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Afin de limiter les conséquences immédiates de la baisse d'activité, le Groupe Menway a eu recours au chômage partiel. Les modalités de mise en oeuvre ont été adaptées à l'impact effectif de l'épidémie de COVID-19 sur les différents métiers du Groupe.

### L'ORGANISATION DE DEMAIN

La crise a changé beaucoup d'habitudes dues à la limitation des déplacements au strict nécessaire, imposant pour de nombreux collaborateurs le travail à distance.

Le Groupe a initié une réflexion de fond sur les changements à mener dans l'organisation.

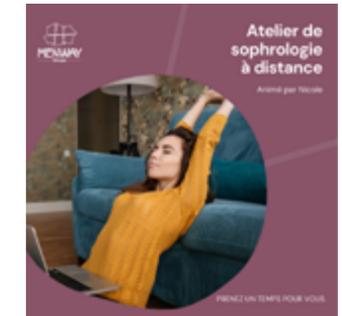
Le télétravail étant déjà une pratique au sein du Groupe, des réflexions sont engagées avec les IRP.

La mise en place d'outils de partage et de communication rendra possible ces nouveaux modes de travail efficaces et moins coûteux pour l'entreprise, car moins consommateurs d'espace et de déplacements. Il s'agit donc de dessiner le modèle d'organisation de demain, susceptible d'offrir davantage de flexibilité aux collaborateurs et d'optimiser la performance économique de l'entreprise.

## Animer des actions de **QVT**

Au regard des restrictions sanitaires, il n'est pour le moment plus envisageable d'animer des ateliers collectifs de relaxation et séances de massage comme nous avons l'habitude de les déployer depuis 2 ans maintenant au sein de certains bureaux.

Nous nous sommes adaptés et proposons depuis quelques mois, des séances de sophrologie à distance à l'ensemble de nos collaborateurs. La sophrologie est une méthode de relaxation qui associe respiration, détente musculaire, mouvements et pensées positives. L'occasion de proposer aux salariés une bulle virtuelle de détente dans leur semaine. Les retours sont positifs et nous souhaitons donc faire perdurer cette animation à l'avenir.



## L'acquisition de **Prévia**



La préservation de la santé des collaborateurs est un enjeu majeur pour les entreprises actuellement. A plus court, moyen ou long terme, se pose également la question de l'accompagnement de la transformation de beaucoup d'organisations.

Prévia, spécialiste de l'accompagnement du retour au travail, de la prévention, de l'absentéisme et de la QVT, a rejoint le Groupe Menway en février 2021 et complète ainsi l'offre de notre pôle conseil RH. Nous continuons de proposer à nos clients un accompagnement dans leurs transformations : adaptation de l'environnement de travail, stratégie RH d'entreprise ou encore amélioration de la performance individuelle et collective.

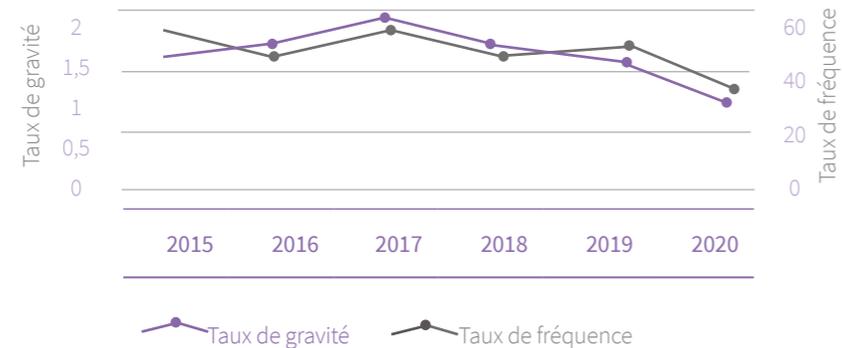


## Assurer **santé et sécurité** au travail

### SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DE NOS SALARIES INTERIMAIRES

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'AT	320	273	318	305	265	133
Nb d'AT avec arrêts	266	241	281	257	230	109
Nb de jours d'arrêts	9 946	7 865	8 837	7 539	8 305	4 402
Taux de fréquence	49,1	49,12	52,86	46,38	40,76	27,56
Taux de gravité	1,85	1,58	1,66	1,36	1,47	1,02

### ACCIDENTOLOGIE



Nous observons une diminution de la fréquence des accidents du travail et de leur gravité.  
Le résultat d'une baisse de notre activité mais aussi d'un travail de prévention quotidien au sein de nos agences.

## Engagement n°2

Promouvoir la diversité  
dans nos métiers

## Appliquer les **codes déontologiques** liés à nos métiers

Nous sommes convaincus que la diversité au sein de nos équipes ainsi que dans les missions réalisées pour nos clients, est source de progrès pour les entreprises.

Depuis 2006, Menway s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité des chances et le respect des droits de l'homme et du travail. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles, ce qui évite toute discrimination. En signant la charte de la diversité nous nous sommes engagés à respecter ses principes.



### **NIM Europe : Membre de France Transition**

Notre filiale NIM EUROPE, est membre de cette Fédération.

Dans le cadre de son adhésion, la société a signé la charte d'éthique et de déontologie corédigée par les acteurs de ce secteur en pleine croissance. La charte vise à fixer les règles communes d'éthique et de comportement en vue du développement harmonieux de la profession.

**FRANCETRANSITION**  
FÉDÉRATION DES ACTEURS DU MANAGEMENT DE TRANSITION

### **Menway Emploi : Partenaire du prism'emploi**

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

**prism'emploi**

## Lutter contre les **discriminations**

### **FORMATION A LA NON-DISCRIMINATION**

Le 1er engagement de la Charte de la diversité est de sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Considérant les métiers de notre Groupe, il apparaît primordial de mettre en application ce principe dès l'intégration de chaque nouveau collaborateur.

L'ensemble des recruteurs du Groupe a été formé en 2020 par l'organisme NICOMAK sur la thématique « recruter sans discriminer ». L'occasion de déconstruire les stéréotypes et de réfléchir sur différents sujets très concrets : comment aborder le handicap avec un candidat, comment détecter un comportement discriminant d'un client et comment traiter ses demandes ? etc.



### **PROMOUVOIR LA DIVERSITE DANS NOS ANNONCES D'EMPLOI**

Nous stipulons sur l'ensemble de nos offres d'emploi internes la mention suivante : « Menway est signataire de la charte de la diversité. A 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. »



## Développer les **compétences et l'employabilité**

### FORMER NOTRE PERSONNEL INTERIMAIRE POUR REPENDRE AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

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

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

## Engagement n°3

Développer notre capital  
humain



## FORMER NOTRE PERSONNEL PERMANENT

Le Groupe a « profité » de cette période pour déployer des formations à distance, portant sur les métiers, les langues étrangères ou encore sur des méthodes d'organisation de travail (télétravail).

Plusieurs formations à distance ont été déployées pendant le 1er confinement 2020 sur des thématiques diverses :

- ✓ Lutte contre les discriminations à l'emploi
- ✓ Législation du travail temporaire
- ✓ Placement CDD/CDI
- ✓ L'École du recrutement : formation complète et reconnue par les acteurs du recrutement. Elle permet à nos recruteurs d'acquérir les méthodes et les outils afin d'attirer les profils les plus pertinents. En outre, elle décerne une validation des acquis via un certificat reconnu par la profession.
- ✓ Améliorer sa prospection téléphonique

Les formations initialement prévues en présentiel lors des mois suivant le déconfinement ont aussi été adaptées et assurées à distance.

# 80%

des salariés permanents qui ont été formés en 2020.



## FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Nous portons une attention particulière aux aspirations professionnelles de nos collaborateurs. Notre volonté est d'identifier leurs savoir-faire comportementaux, leurs aptitudes personnelles et leurs projets professionnels, afin de leur proposer des évolutions possibles au sein du Groupe. Pour encourager les mobilités et offrir des perspectives d'évolution à nos collaborateurs, les offres internes sont systématiquement relayées sur notre intranet, permettant à chacun de se positionner.

### Christie, un nouvel exemple de mobilité interne réussie !

“ A mon arrivée au sein du Groupe Menway j'étais assistante administrative pour l'agence de Paris. Aujourd'hui, j'ai évolué sur la fonction de consultante RH pour notre Pôle Conseil. J'ai émis le souhait d'intégrer le Pôle Conseil afin de mettre à profit mon savoir-faire en qualité de psycho praticienne, mon deuxième métier. En effet, j'étais convaincue que je pouvais mettre à profit davantage de mes compétences dans l'accompagnement de salariés. J'ai cette satisfaction d'avoir été écoutée et entendue par mes managers. Il s'agit pour moi d'une marque de confiance en mon potentiel. C'est un réel épanouissement personnel ! ”



## Respecter les règles internes de **déontologie**

Notre code de déontologie est pour nous synonyme de morale professionnelle. Disponible sur l'intranet du Groupe et accessible par l'ensemble des collaborateurs, il rassemble toutes les règles et les devoirs à observer dans l'exercice de nos activités.

## Garantir la **confidentialité des données**

### **MISE EN CONFORMITE – RGPD**

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

Le RGPD est venu imposer de nouvelles règles aux pays membres de l'UE, pour la protection des données. Il garantit un meilleur contrôle des données personnelles. Le Groupe s'est doté d'une charte pour la protection des données personnelles et d'une charte informatique qui engagent tous les salariés.



## **Engagement n°4**

Cultiver une éthique commerciale

## Développer des relations fondées sur le respect mutuel

### DES OFFRES SUR-MESURE POUR CONSTRUIRE UNE RELATION DURABLE AVEC NOS CLIENTS

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

### UNE EGALITE DE TRAITEMENT

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

### UNE CONCURRENCE LOYALE ET UNE ETHIQUE DES AFFAIRES DANS NOS PRATIQUES COMMERCIALES

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

### LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

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



## Accompagner nos clients dans tous leurs enjeux RH

### GRÂCE À UNE INTERCONNEXION COMMERCIALE



Le Groupe Menway est sans cesse dans la recherche de la performance humaine et financière, tout en consolidant son authentique démarche RSE.

Tous les collaborateurs, quel que soit leur métier d'origine, s'engagent dans ce cadre à présenter aux clients et prospects les quatre expertises du Groupe et à alimenter un flux d'opportunités commerciales qualifiées.

Afin de faciliter les mises en relation et permettre à chaque collaborateur de présenter efficacement chaque entité, une application digitale unique nommée CrossWay a été lancée.



Pendant la période de confinement, **130 consultants** ont été formés sur l'application digitale dédiée à la transversalité du groupe.

## Proposer des offres dédiées à la **QVT**

### ZOOM SUR Prévia, la nouvelle entité du Pôle Conseil RH

Précurseur dans l'accompagnement du retour au travail après un long arrêt, Prévia accompagne les individus et les collectifs pour créer des environnements de travail favorables. Nos solutions sont pensées spécifiquement pour réduire l'absentéisme et intégrer la qualité de vie au travail dans la stratégie de l'entreprise et s'articulent en 3 axes.



### 01. Accompagner le retour au travail

#### ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DU COLLABORATEUR

Accompagner la reprise du travail et le maintien dans l'emploi pour les collaborateurs fragilisés.

#### FORMATION ET SOUTIEN DES MANAGERS

Former les managers et les responsables des ressources humaines en les dotant d'outils concrets pour faciliter la réintégration des collaborateurs fragilisés et prévenir l'absentéisme.

#### COACHING DES ÉQUIPES

Soutenir le collectif pour lever les freins, libérer la parole et prendre du recul.

### 02. Préserver la santé

#### PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

Ateliers, formations, conseils... : des solutions pour réduire l'impact des TMS et les prévenir en agissant sur l'environnement de travail et le facteur humain.

#### PROGRAMME SANTÉ-VITALITÉ

Un suivi toute l'année pour intégrer une bonne hygiène de vie et préserver le capital santé des collaborateurs.

#### VICTIMOLOGIE ET GESTION DE CRISE

Interventions spécialisées pour limiter l'impact psychologique d'événements traumatiques (Accident, tentative de suicide, décès, violence, conflit, attentat...).



## 03. Développer la qualité de vie au travail

### SOLUTION BEST - STRUCTURER ET OPTIMISER LA STRATÉGIE QVT

Bien Ensemble et en Santé au Travail, une stratégie globale et structurée pour améliorer et développer la Qualité de Vie au Travail.

### SEMAINE DE LA QVT 2020

Conférence théâtralisée, bar éphémère, ateliers et stands de sensibilisation, organisation d'une semaine de la QVT.

### FORMATIONS

Des formations certifiées pour prévenir l'absentéisme et améliorer la Qualité de Vie au Travail.

### DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF HAPPY TO HELP YOU

Fidèle à ses valeurs humanistes et de solidarité, le Groupe Menway a lancé la démarche Happytohelpyou. Les consultants ont ainsi répondu gracieusement et sous 24 heures à toutes les sollicitations des entreprises et candidats qui souhaitaient réfléchir aux actions à mener en période de confinement ou bien échanger sur « l'après ».



## Engagement n°5

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



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

### UNE COLLABORATION AVEC DES ACTEURS DE L'EMPLOI AVEC NOS CLIENTS



Le CAP EMPLOI oeuvre au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. Plusieurs agences Menway Emploi collaborent avec ce réseau, en réalisant des entretiens avec des candidats en situation de handicap et en participant à des forums.



Les missions locales sont des organismes publics œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Plusieurs agences du réseau Menway Emploi ont signé une convention de partenariat avec la mission locale de leur bassin. Certaines agences interviennent auprès des bénéficiaires pour sensibiliser aux secteurs qui recrutent, accompagner à la refonte de cv et participer à des jobdating. D'autres agences se positionnent parfois comme parrain d'une promotion « garantie jeunes ».



La fondation FACE est un réseau d'entreprises engagées dans la lutte contre les exclusions. Plusieurs agences ont noué un partenariat avec la FACE de leur territoire. Des agences parrainent des jeunes et seniors de leur département et participent aux forums d'emploi et jobdatings.



## Développer le **mécénat de compétences**



### NOTRE PROJET DE MECENAT D'ENTREPRISE AVEC ROSE UP

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

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

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

Depuis 2019, ce sont environ **10 femmes** qui ont été accompagnées et coachées par des consultants du groupe.



## S'ancrer sur nos territoires d'implantations

### FABRICATION DE MASQUES LORS DU PREMIER CONFINEMENT

L'agence de La Teste (33) a été sollicitée pour recruter des intérimaires couturiers (H/F) pour la fabrication de masques sur le bassin d'Arcachon.

Ce sont 100 à 200 intérimaires délégués sur 2 mois. Le site a produit près de 25 000 masques par jour !

Nous sommes fiers de toute l'équipe de l'agence et de tous nos salariés intérimaires qui se sont mobilisés lors d'une période où les masques étaient une denrée rare.



### DES OPÉRATIONS CARITATIVES ORGANISÉES LOCALEMENT

La crise sanitaire a annulé la majorité des manifestations solidaires en 2020. Chaque année, de nombreux collaborateurs s'investissent notamment dans de nombreuses courses sportives telles que La Messine, L'ENDOrun, etc.

Le 8 mars, juste avant le confinement, les collaboratrices du Nord-Ouest accompagnées de leurs filles ont tout de même pu prendre part à l'Odyssée de Nantes pour récolter des fonds contre la lutte pour le cancer du sein. Nous espérons pouvoir rapidement participer à de nouvelles opérations caritatives collectives.



## Engagement n°6

Réduire notre empreinte  
environnementale

## Encourager à l'adoption d'une consommation responsable

### REDUCTION DE NOS CONSOMMATIONS DE BUREAU

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

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

Au quotidien, nous encourageons nos collaborateurs à n'imprimer qu'en cas de nécessité, à réduire les espaces inutiles, les polices d'écriture et à formater les imprimantes en recto-verso afin de réduire les quantités de papier utilisées.

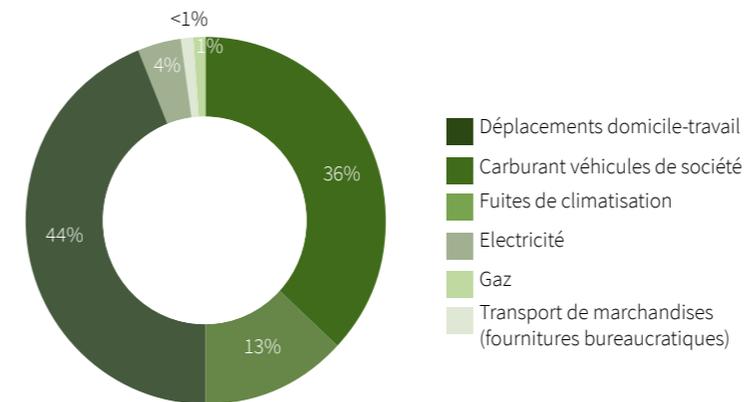
Afin de limiter nos déchets à usage unique et de sensibiliser nos collaborateurs à l'adoption d'une consommation responsable, l'ensemble du Groupe dispose de mugs, de gobelets éco-cup et/ou de gourdes réutilisables. Nous incitons vivement nos collaborateurs à en privilégier leur utilisation.

Au siège social du Groupe, plus aucun gobelet à usage unique n'est disponible près des points à boisson.

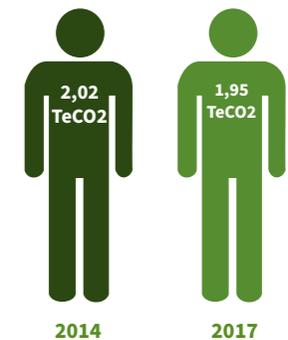
Ces différents contenants ont été distribués lors des Semaines Européennes du Développement Durable que nous organisons chaque année. Ils ont été accompagnés d'un message chiffré visant à sensibiliser sur l'impact environnemental de leurs homologues jetables.



### BILAN DE GAZ A EFFET DE SERRE



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



### ACHATS RESPONSABLES & SOLIDAIRES

Nous participons au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à des ESAT ou EA pour certaines prestations. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans des conditions aménagées à leurs possibilités et à leur autonomie.

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

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

## Déployer des solutions de **gestion des déchets**

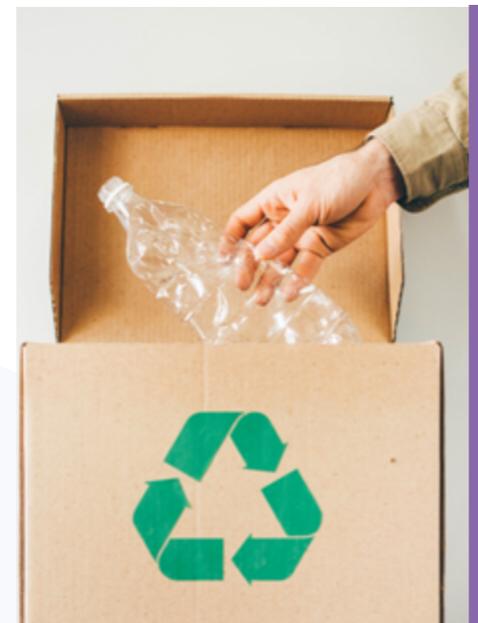
### POLITIQUE DE RECYCLAGE NATIONALE

Deux entreprises d'insertion ont été référencées en 2019 afin de renforcer le recyclage au sein de nos implantations. Un contrat cadre a été mis en place avec Elise, acteur national employant des personnes en situation de handicap ou en réinsertion, pour la collecte et la valorisation des déchets. Pour nos sites d'Ile-de-France, nous avons sélectionné Triéthic, un partenaire historique qui intervient déjà sur deux de nos implantations en région parisienne. Pour nos agences d'ores et déjà engagées dans une démarche de gestion des déchets avec des associations locales, ces partenariats ont été conservés. N'ayant aucune contrainte légale de recyclage, cette initiative s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte environnementale.

### VALO, NOTRE PARTENAIRE DE TRI AU SIEGE

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

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



### RECYCLAGE CARTOUCHES D'ENCRE / TONERS

Notre partenaire, Office Dépôt, reprend et valorise l'ensemble des cartouches/toners liés à l'utilisation de nos imprimantes. Ainsi, en 2020, ce sont 4 containers de reprise de toners et de cartouches usagés qui ont été collectés au sein de notre société, soit 57kg de déchets. Cette collecte a représenté 32 kg cartouches et de toners qui ont fait l'objet d'une valorisation par réemploi (reconditionnement), et 25 kg de cartouches et toners non reconditionnables, d'emballages divers qui ont fait l'objet d'une valorisation matière ou énergétique.

### REUTILISATION DE LA TELEPHONIE ET DES EQUIPEMENTS INFORMATIQUES

Une opération Loterie Solidaire a été organisée fin 2019 au sein du Groupe. Il s'agit d'un événement imaginé en interne au profit de deux associations : Les Petits Princes et H'UP. La loterie s'est inscrite dans une dynamique d'économie circulaire et visait à donner une seconde vie aux anciens équipements électroniques professionnels du Groupe, en offrant aux salariés l'opportunité de gagner un ordinateur ou un téléphone en échange de leur acte de générosité à l'une des deux associations sélectionnées.

Cette première édition a connu un franc succès puisque ce sont 2 500€ qui ont été récoltés pour les deux associations et une cinquantaine de téléphones et ordinateurs portables qui ont été remis à des salariés.



# Sensibiliser aux éco-gestes

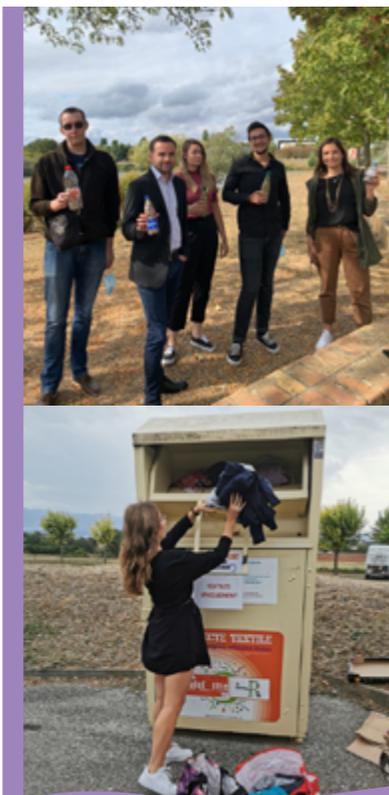
## SEMAINE DU DD 2020



Connaissez-vous la légende du colibri ?

« Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu. Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : "Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! ". Et le colibri lui répondit : "Je le sais, mais je fais ma part." »

C'est de cette légende que ce nés Les Défis du Colibri, challenge imaginé en interne à l'occasion de la Semaine Européenne du Développement Durable qui s'est déroulée en septembre/octobre 2020.



Cet évènement original a donné lieu à **522** clichés des défis réalisés, **12kg** de mégots ramassés dans les rues partout en France et plus de **500** défis réalisés par les collaborateurs du Groupe !

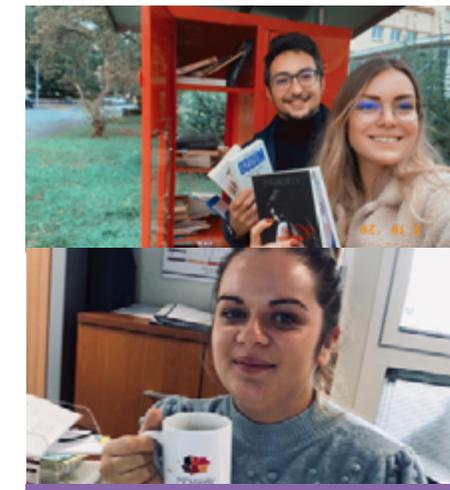
La mission principale était de sensibiliser et faire passer à l'action un maximum de collaborateurs à travers des gestes concrets du quotidien. Les gagnants furent tirés au sort parmi ceux qui ont cumulé le plus de points. Quinze défis plus ou moins difficiles à relever étaient programmés tels que : coller un stop-pub sur sa boîte aux lettres, fabriquer un produit ménager naturel maison, collecter une bouteille de mégots ou encore donner des vêtements à une association.

Trois prix étaient en jeu : Un abonnement de 4 mois à une box zéro-déchet, un bon de parrainage d'une ruche et une trottinette électrique.

Cette édition spéciale de la semaine du développement durable 2020 a permis de garder du lien entre les collaborateurs.

Nous avons adapté l'ensemble du challenge pour qu'il soit 100% réalisable à distance, en toute autonomie et surtout en toute sécurité.

▶ Découvrez les vidéos de la SEDD 2021 sur notre chaîne Youtube.



## Préserver la **biodiversité**

### PARRAINAGE DE RUCHES

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

Pour la 5ème année, le Groupe Menway a renouvelé son engagement pour la préservation de la biodiversité auprès d'Un toit pour les abeilles. Nous sommes toujours les heureux parrains d'une ruche dans les Vosges.

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



ZOOM sur notre engagement :

**AGIR POUR**

**L'EMPLOI**

**DES JEUNES**



## Soutenir l'emploi des jeunes dans un contexte de crise

Soutenir l'emploi des jeunes en 2021, c'est agir en tant qu'entreprise responsable : Menway, en sa qualité de Groupe RH, se doit plus que quiconque d'être solidaire avec la jeune génération afin de favoriser son employabilité sur un marché en pleine mutation.

Soutenir l'emploi des jeunes en 2021, c'est également construire dès aujourd'hui le Groupe de demain en recrutant des stagiaires, alternants et jeunes diplômés qui pourront construire leur trajectoire professionnelle au sein de l'entreprise.

Tout en prolongeant les actions engagées les années précédentes qui portent sur le bien-être de nos collaborateurs, comme sur le soutien de causes externes qui nous tiennent à cœur, nous allons décliner un plan d'actions spécifiques visant à accompagner les jeunes dans leur trajectoire professionnelle en 2021.

- ✓ AIDER LES ÉTUDIANTS DANS LEURS DÉMARCHES.
- ✓ RECRUTER EN INTERNE DES STAGIAIRES ET ALTERNANTS.
- ✓ PARRAINER DES JEUNES EN DIFFICULTÉ VIA DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES.
- ✓ ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LEUR CAMPAGNE DE RECRUTEMENT DE STAGIAIRES/ALTERNANTS.

## L'AGENT DES JEUNES TALENTS : LE NOUVEAU DISPOSITIF YUPEEK POUR AIDER LES ÉTUDIANTS



Aujourd'hui, plus que jamais, il est indispensable de savoir faire la différence auprès des recruteurs pour décrocher une opportunité professionnelle.

Ayant toujours pour but de faciliter l'accès au monde du travail et d'accompagner au mieux les jeunes à trouver des opportunités professionnelles, Yupeek, notre filiale dédiée aux jeunes publics, lance un nouveau projet en 2021 : « **l'agent des jeunes talents** ».

En véritable mentor, l'agent "coachera" les candidats dans leur recherche d'emploi, afin de les aider à se démarquer auprès des recruteurs. Pour cela, le coach accompagnera l'étudiant de différentes manières, en fonction de ses besoins :

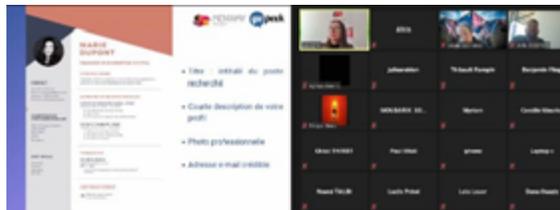
- ✓ Mise à jour de son CV, pour faire une première bonne impression ;
- ✓ Préparation aux entretiens d'embauche, afin de savoir comment mettre en avant ses compétences et ses qualités ;
- ✓ Gestion de sa e-réputation, pour disposer d'une belle « vitrine » web ;
- ✓ Passation de test de personnalité, afin qu'il puisse mieux se connaître en se mettant en avant lors de ses entretiens de recrutement.



## ICN BUSINESS SCHOOL ET LE GROUPE MENWAY DONNENT DU SENS À L'APPRENTISSAGE DES ÉTUDIANTS.

Confrontés à des défis en matière d'évolution des métiers et des sociétés avec l'arrivée de la digitalisation, à de nouveaux modes de travail et de collaboration, ICN Business School et le Groupe Menway, nouveau grand partenaire et membre du fonds de dotation de l'école, mettent en place un électif en immersion.

En avril dernier, une trentaine d'étudiants d'ICN Business School a travaillé en collaboration avec le Groupe Menway sur le thème des compétences demandées par les organisations et l'adéquation des formations aux métiers de demain. Plusieurs questions en découlent : Quels seront les métiers de demain ? Comment offrir aux jeunes diplômés et aux salariés les conditions d'adaptation aux évolutions structurelles et conjoncturelles ? Comment générer flexibilité, agilité et coopération ?



Ils ont notamment pu interviewer près de 80 managers et DRH sur les compétences que devront avoir les managers de demain.

Les résultats de cette étude permettront d'organiser, fin 2021, un évènement clients sur ce thème. L'occasion pour le Groupe de mieux appréhender également les attentes de ses futurs collaborateurs.



Les équipes de Yupeek, Latitude RH et MacAnders sont également intervenues auprès des étudiants d'ICN Business School pour les conseiller dans leur recherche de stage en cette période particulière. Une centaine d'étudiants ont assisté à cette conférence.

## Indicateurs 2018 à 2020

INDICATEURS ÉCONOMIQUES		Unités	2018	2019	2020
Chiffre d'affaires groupe		M€	145	157	183

INDICATEURS SOCIAUX	Unités	Permanents (au 31/12)			Intérimaires (en ETP)		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
Effectif total		344	319	330	3 022	3098	2172
Part des CDI	%	86	84	84	-	-	-
Part des femmes	%	75	75	75	18	25	25
Part des hommes	%	25	24	25	82	75	75
Index H/F - UES Conseil			59/100		-	-	-
- UES Siège et intérim			79/100	76/100			
% de travailleurs handicapés	%	2,3	2,14	1,55	0,57	0,54	0,40
Taux de fréquence des accidents du travail	%				46,38	40,76	27,56
- UES Conseil		15	8,68	0			
- UES Siège et intérim		8,68	8,68	3,33			
Taux de gravité des accidents du travail	%				1,36	1,47	1,02
- UES Conseil		0,14	0,03	0,02			
- UES Siège et intérim		0,13	0,05	-			

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX sur le périmètre étudié		Unités	2011	2014	2017
Total émission de gaz à effet de serre		TeqCO2	471	408	652
Émission de gaz à effet de serre pour le poste gaz		TeqCO2	57	16	7
Émission de gaz à effet de serre pour le poste électricité		TeqCO2	24	20	25
Émission de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules		TeqCO2	221	141	292
Émission de gaz à effet de serre pour le poste domicile-travail		TeqCO2	104	179	240
Émission de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation		TeqCO2	65	52	88
Émission de gaz à effet de serre pour le poste transports de marchandises		TeqCO2	-	-	0,35

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

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
<b>STRATÉGIE ET ANALYSE</b>				
G4-1	Déclaration du PDG	2		
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>				
G4-3	Nom de l'organisation	4		
G4-4	Principales marques et principaux services	5		
G4-5	Lieu du siège	51		
G4-7	Forme juridique	4		
G4-8	Marchés desservis	5		
G4-9	Taille de l'organisation	6		
G4-10	Répartition des salariés	6,7	Principe 6	
G4-15	Chartes et initiatives auxquelles l'organisation a souscrit	11, 34, 35	Principe 1	ODD 10
G4-16	Affiliations à des organisations de défense des intérêts	11	Principe 1	
<b>PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT</b>				
G4-28	Période de reporting	51		
G4-29	Date du dernier rapport publié	2018-2019		
G4-30	Cycle de reporting	2019-2020		
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport	51		
<b>PARTIES PRENANTES</b>				
G4-26	Implication des parties prenantes, fréquence du dialogue	Tout au long du rapport		ODD 17

\*Global Reporting Initiative

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

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
<b>GOVERNANCE</b>				
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	4,5	Principe 3	
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ</b>				
G4-56	Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement	9,20,27	Principe 1/2	
G4-EC1	Performance économique	cf rapport info&perspectives 2019		
	Présence sur le marché	5		
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN15	Émissions directes de GES (SCOPE 1)	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN16	Émissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN17	Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3)	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN19	Réduction des émissions de GES	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
G4-EN30	Impacts environnementaux des déplacements du personnel	39	Principe 7/8/9	ODD 12/13
<b>PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT</b>				
G4-LA1	Effectif total	6	Principe 5	
G4-LA6	Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	18,47	Principe 2	ODD 3, 8
G4-LA6	Taux de gravité des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	18,47	Principe 2	ODD 3, 8
G4-LA9	Nombre d'heures de formation	24		
G4-LA10	Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés	22 à 25		
G4-LA12	Répartition par tranche d'âge	7	Principe 4/5	
G4-LA12	Répartition par sexe	6,7	Principe 4	ODD 5

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

Ref GRI-G4	Indicateurs	Pages	Principes du Pacte Mondial	ODD
<b>SOCIÉTÉ ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>				
G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	28	Principe 10	ODD 16
<b>RESPONSABILITÉ LIÉE AUX SERVICES</b>				
G4-PR1	Programmes de santé et de sécurité	13 à 18	Principe 6	ODD 3
G4-PR8	Respect des données personnelles	27	Principe 1/2	

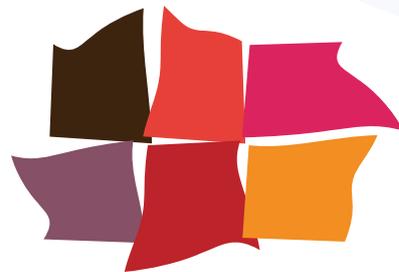
Il convient de préciser que, dans la mesure où Menway est un prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte d'activités de cette nature ont été prises en compte dans ce rapport.

## Périmètre concerné et **contact**

Ce rapport couvre la période de fin 2019 à début 2021. Il est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur la politique RSE du Groupe Menway ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

**Juliane MEILLIER**  
Responsable RSE  
jmeillier@menway.com  
11 rue Pierre Simon de Laplace 57070 METZ

**groupemenway.com**



# MENWAY

— Groupe —

[www.groupemenway.com](http://www.groupemenway.com)

