

MENWAY
Groupe

2022



**RAPPORT
RSE**

**DU
GROUPE
MENWAY**

SOMMAIRE

- 01 DECLARATION DU PDG** Page 4 à 5
- 02 PRESENTATION DU GROUPE** Page 6 à 15
- L'HISTORIQUE
 - GOUVERNANCE
 - NOTRE RAISON D'ETRE
 - LES METIERS
 - LES IMPLANTATIONS
 - LA STRUCTURE DE NOS EFFECTIFS
- 03 NOTRE STRATEGIE RSE** Page 16 à 21
- LE BILAN
- 04 SOCIAL & DROITS DE L'HOMME** Page 22 à 73
- SANTE ET SECURITE
 - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT
 - DIALOGUE SOCIAL
 - GESTION DES CARRIERES ET FORMATIONS
 - DIVERSITE, DISCRIMINATION ET HARCELEMENT
 - DROITS DE L'HOMME - PARTIES PRENANTES EXTERNES
- 05 ETHIQUE DES AFFAIRES** Page 74 à 79
- POLITIQUE ETHIQUE DES AFFAIRES & CORRUPTION
 - CONCURRENCE LOYALE
 - GESTION RESPONSABLE DE L'INFORMATION

06 ENVIRONNEMENT Page 80 à 87

- POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE
- CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE
- LES MAISONS MENWAY
- PROMOTION ET SERVICES ENVIRONNEMENTAUX

07 REPERTOIRE DES CHARTES ET Page 88 à 91 ADHESIONS

08 METHODOLOGIE ADOPTEE POUR L'ELABORATION DE CE RAPPORT Page 92 à 94

- PERIMETRE DU RAPPORT
- REFERENTIEL ET INDICATEURS
EXCLUS
- CONTACT

09 CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL ET LES ODD Page 95 à 99

2022 était une année de célébration et de fierté puisque nous avons fêté les 20 ans du Groupe Menway, une entreprise qui a su se hisser parmi les leaders du secteur.

L'histoire a vu le jour avec une mission claire : accompagner les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle. Au fil des années, l'entreprise a su évoluer et s'adapter aux besoins changeants du marché tout en restant fidèle à ses valeurs fondamentales.

La première décennie a été marquée par une croissance constante et un élargissement progressif de l'offre de services de Menway. Avec une équipe passionnée et dévouée, nous avons su bâtir des relations solides avec nos clients, en se concentrant sur l'excellence opérationnelle et la satisfaction client. Les valeurs de transparence, d'intégrité et de respect ont guidé chaque décision prise, créant ainsi une culture d'entreprise solide et harmonieuse.

Au cours de la deuxième décennie, nous avons continué à innover et à diversifier les activités du Groupe Menway. L'entreprise a développé des solutions novatrices en matière de recrutement, de formation, de conseil en ressources humaines et de gestion de carrière. Grâce à une approche axée sur les besoins spécifiques de chaque client, nous avons su nous démarquer en offrant des services sur mesure et en anticipant les tendances du marché.

C'est à ce moment, au-delà des chiffres et des succès commerciaux, que Menway a développé sa responsabilité sociale et environnementale. Mais il fallait avant tout se mesurer soi-même pour savoir comment faire mieux. C'est par le biais de l'organisme de notation Ecovadis que nous avons pu être évalués : de 51/100 en 2012 nous nous sommes hissés à une note 74/100 (label Gold) soit 2 points de plus chaque année.

J'ai signé notre première adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et ses 10 principes en 2013. Depuis, notre engagement a été renouvelé chaque année.

Dans la continuité, en 2015, un programme de développement durable composé de 17 objectifs a été adopté par les Nations Unies : l'Agenda 2030, auquel nous contribuons le plus possible, notamment en soutenant de nombreuses initiatives caritatives, en nous engageant et en développant une culture d'entreprise inclusive et en encourageant la diversité. C'est grâce à cela que nous avons réussi à créer un environnement où chaque employé se sent valorisé et respecté.

01

DECLARATION
DU PDG



Aujourd'hui, en célébrant ces deux décennies d'existence, je regarde avec fierté le chemin parcouru. Les succès obtenus ne sont pas seulement les nôtres, mais aussi ceux de nos clients et partenaires qui ont bénéficié des solutions personnalisées et de l'expertise de notre entreprise.

Je reste cependant conscient des défis qui nous attendent dans un avenir en constante évolution et parfois trouble. Mais grâce à des équipes dévouées, à l'innovation continue et à une vision stratégique, l'entreprise est bien positionnée pour aborder les prochaines années avec confiance et détermination.

Pour finir, je tiens à célébrer et à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à cette réussite : nos collaborateurs et collaboratrices, nos clients, nos partenaires et toutes les personnes qui ont cru en nous depuis le début. Ensemble, nous continuerons de grandir et de prospérer, en laissant une empreinte positive dans le domaine des ressources humaines et en aidant les entreprises à réaliser leur plein potentiel. Nous voici à vingt ans de succès et à un avenir encore plus prometteur pour Menway !

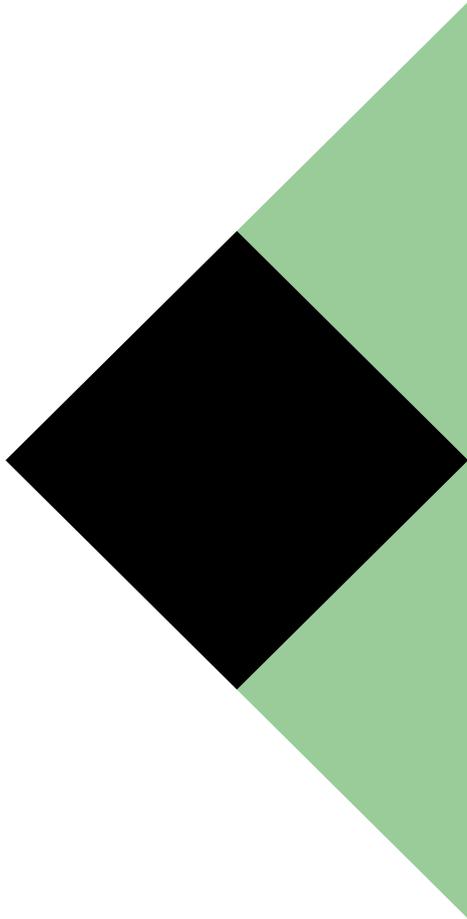
Jean-Louis Petrucci
PDG du Groupe Menway



DECLARATION
DU PDG



02 PRESENTATION DU GROUPE

- 02.1 : L'HISTORIQUE
 - 02.2 : NOTRE RAISON D'ETRE
 - 02.3 : LES METIERS
 - 02.4 : LA STRUCTURE DE NOS EFFECTIFS
 - 02.5 : GOUVERNANCE
- 



02

PRESENTATION DU GROUPE

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 des expertises 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 unique, à travers des acquisitions ciblées.



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

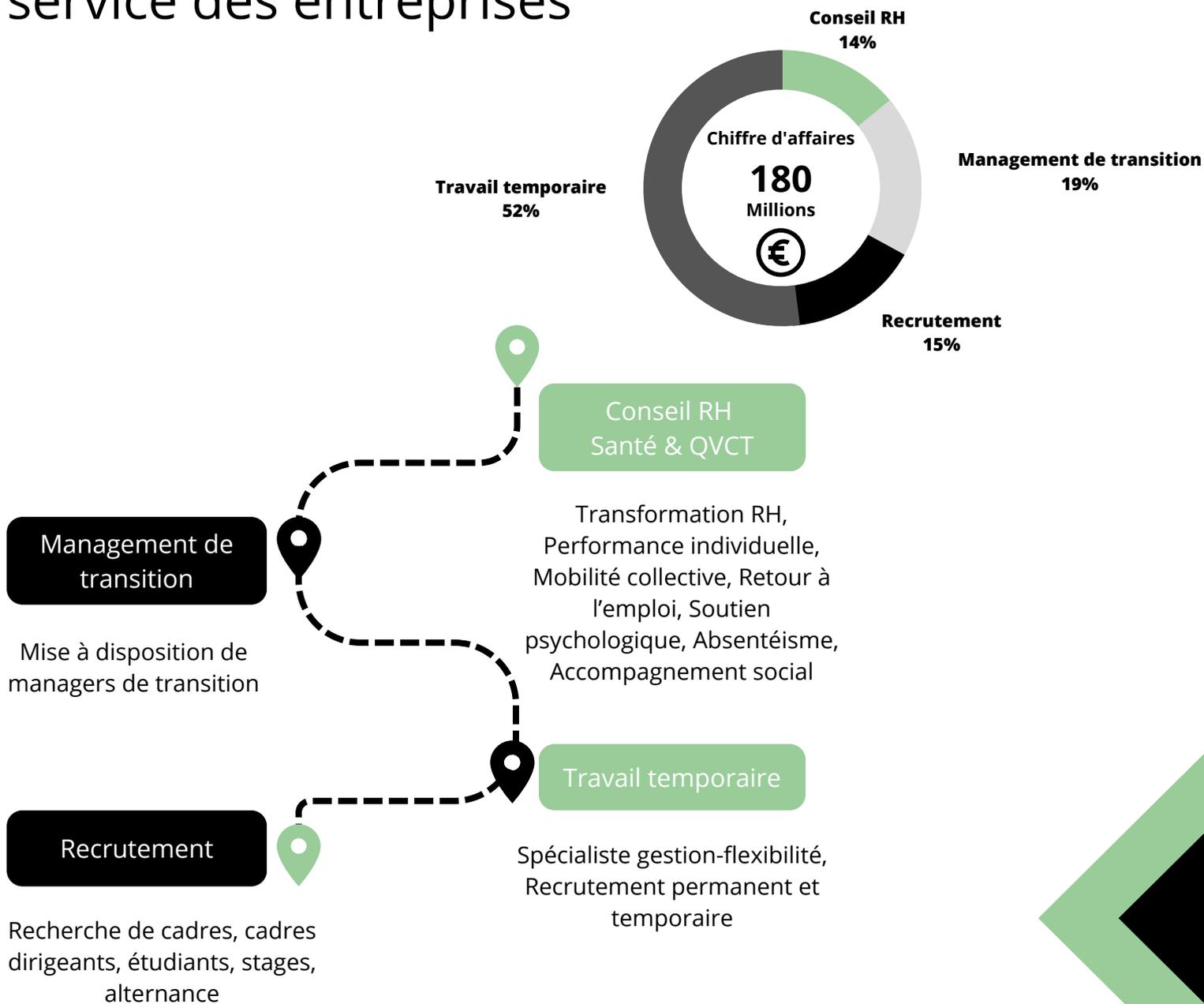
NOTRE RAISON D'ÊTRE



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.



Nos expertises au service des entreprises



Le choix de la **proximité** :

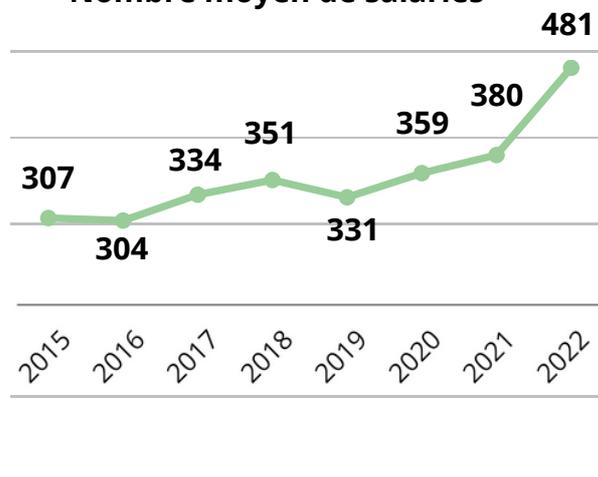
+ 80 Implantations en France



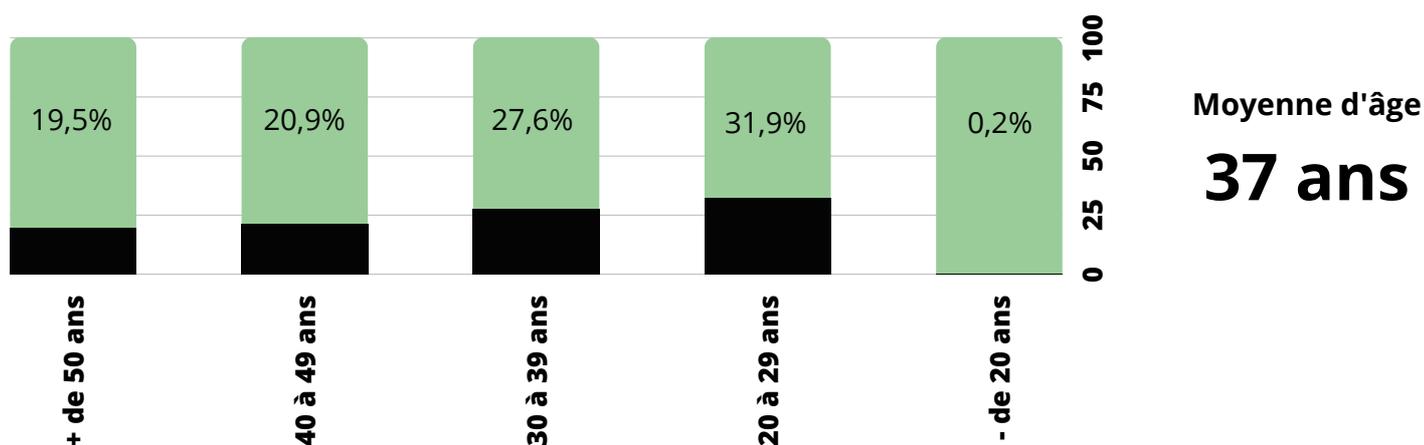
Nos salariés permanents

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

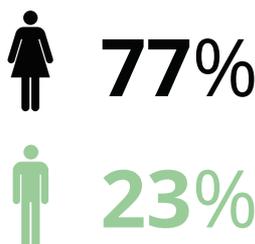
Nombre moyen de salariés



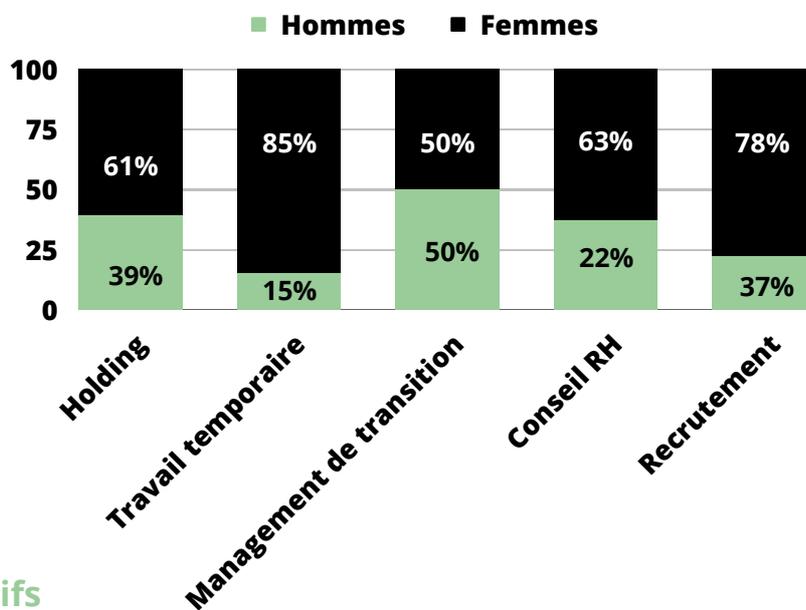
Répartition des effectifs par tranches d'âges



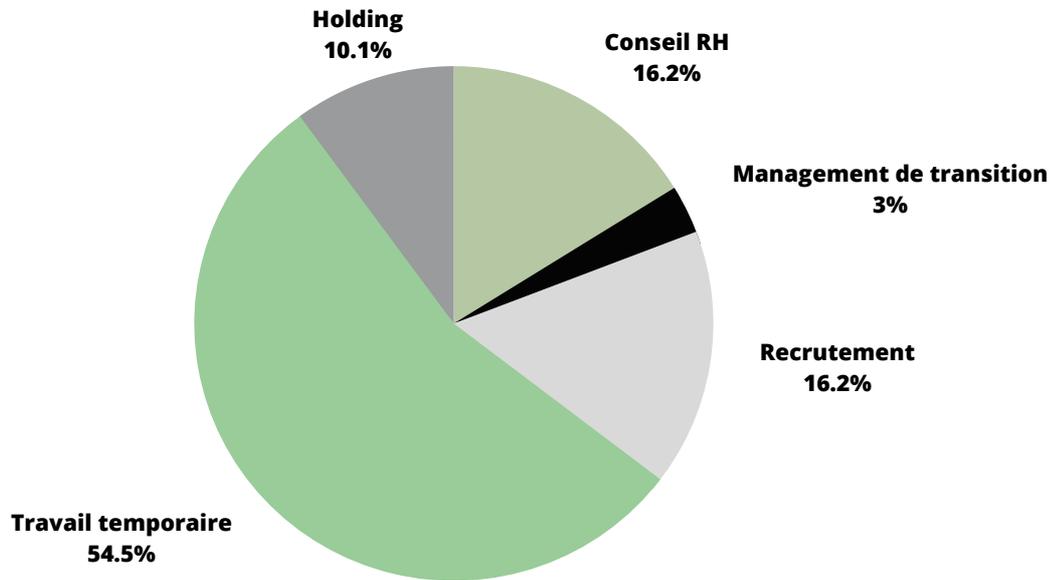
Répartition F/H



Répartition F/H par pôle

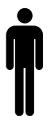


Répartition des effectifs par pôle métier



Nos salariés intérimaires

Répartition
F/H
78%



22%

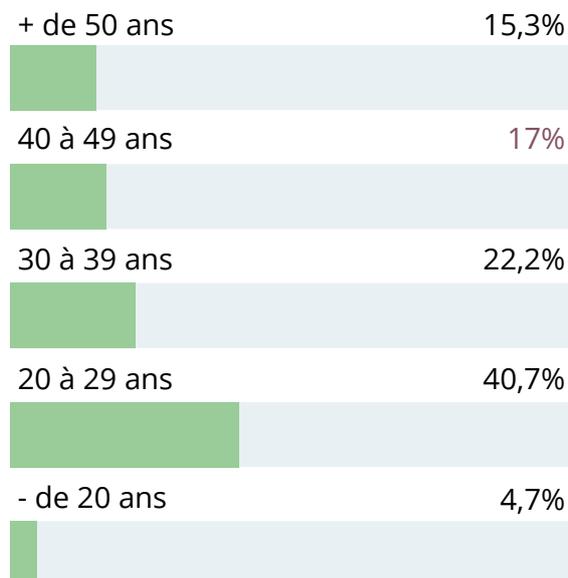
Moyenne d'âge

34 ans

Nombre de
salariés

2689

Répartition des effectifs par tranches d'âges



Une **gouvernance** collective

Depuis 2020, Jean-Louis Petruzzi, PDG 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 est en charge de mettre en œuvre la stratégie de celui-ci en lien étroit avec les autres directeurs de chaque entité.



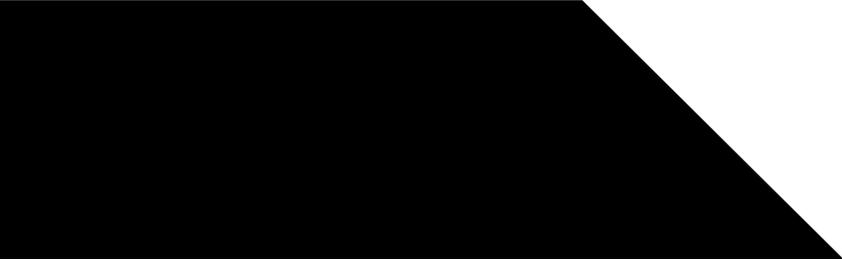
Stéphane Mellinger
Directeur
Pôle Management
de transition

Marc-Edouard Brunelet
Directeur
Pôle Recrutement

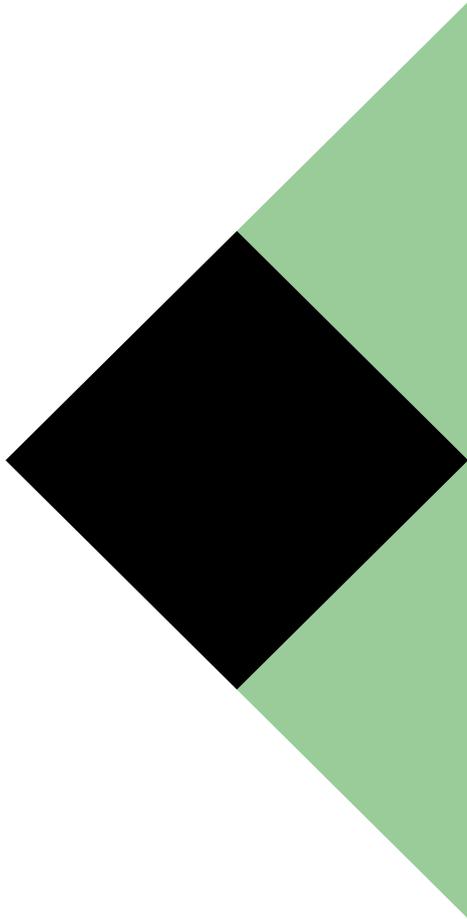
Valérie Mathieu
Directrice Générale
& Pôle Conseil RH

Daniel Wantz
Directeur
Pôle Travail temporaire

Jean-Louis Petruzzi
Président et Directeur
Général du Groupe
Menway



03 NOTRE STRATEGIE RSE

- 03.1 : LE BILAN
- 



03

**NOTRE
STRATEGIE RSE**

Depuis 2013 MENWAY renouvelle chaque année son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies.

Le Pacte mondial des Nations Unies offre à ses adhérents un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de 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.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Engagé pour le Pacte Mondial depuis 2013



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.



Depuis sa création en 2007, EcoVadis est devenu le plus grand fournisseur reconnu d'évaluations RSE du monde en constituant un réseau international de plus de 100.000 entreprises évaluées. Le but étant d'évaluer la prise en main des principes RSE au sein des systèmes de gestion et de travail d'une entreprise, la méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis repose sur sept principes fondamentaux :



Evaluation réalisée par des experts internationaux de la RSE



Adaptation du questionnaire en fonction du secteur d'activité, du pays et de la taille de l'entreprise



Diversification des sources pour garantir la fiabilité des notations grâce à l'apport d'informations des différentes parties prenantes



Utilisation de la technologie pour garantir un processus sécurisé, confidentiel et plus rapide



Traçabilité et transparence des documents fournis



Analyse fondée sur des preuves



L'excellence par l'amélioration constante

Voir notre fiche d'évaluation sur notre site internet

Et s'appuie sur des normes RSE internationales, notamment la Global Reporting Initiative, le Pacte mondial des Nations unies et la norme ISO 26000, couvrant pas moins de 200 catégories d'achat et plus de 175 pays. La fiche d'évaluation RSE illustre les performances à travers 21 indicateurs répartis en quatre thèmes :

Environnement

Social et Droits Humains

Ethique

Achats Responsables



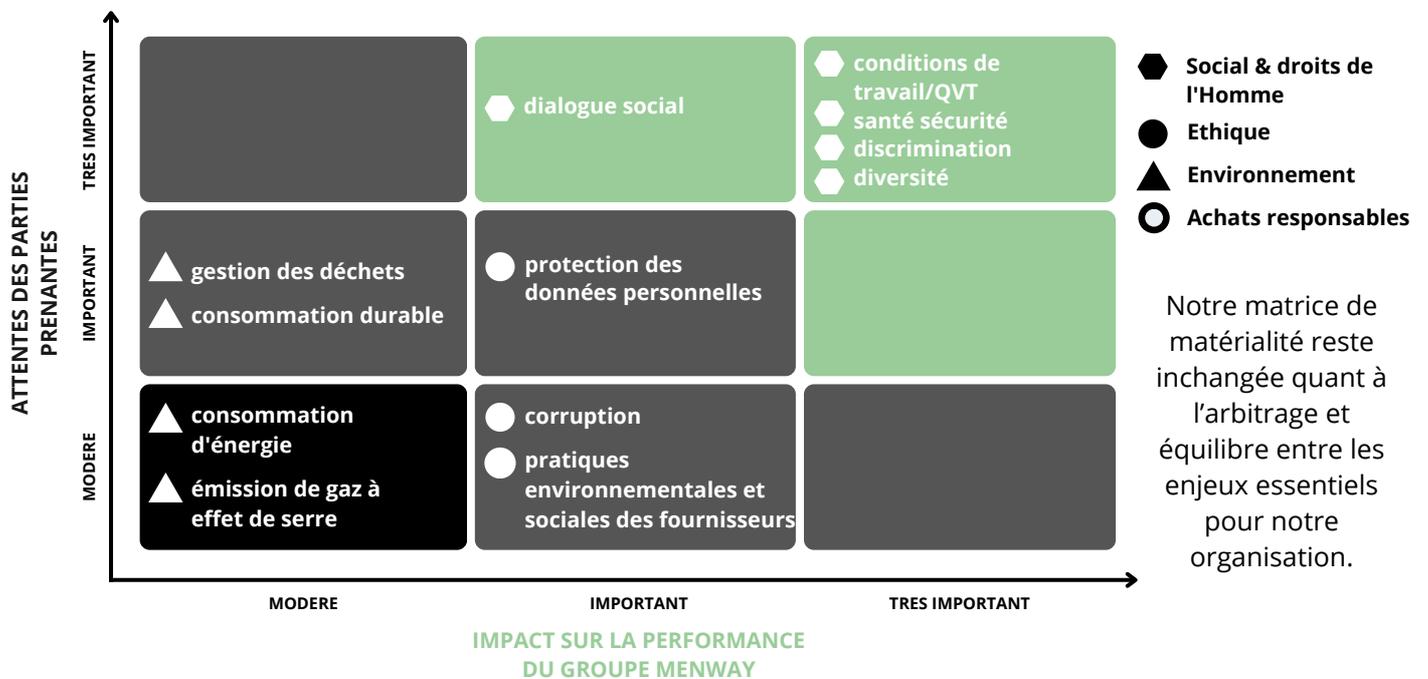
Depuis 2018, notre feuille de route est basée sur 6 engagements émanant des principes de l'ISO 26000. Nous nous appuyons également sur les lignes directrices du GRI-G4.

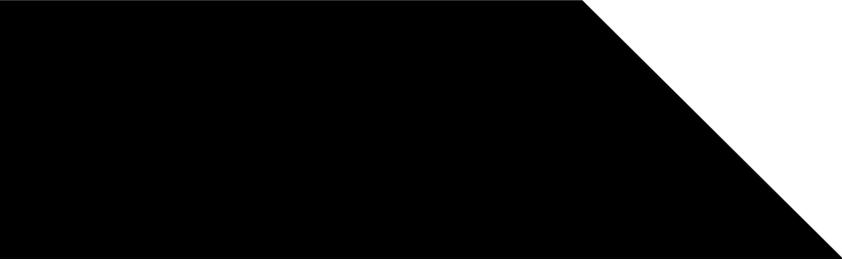
Dans le but d'améliorer notre gouvernance RSE en la rendant plus participative, un comité RSE a été créé, regroupant plusieurs personnes clé :



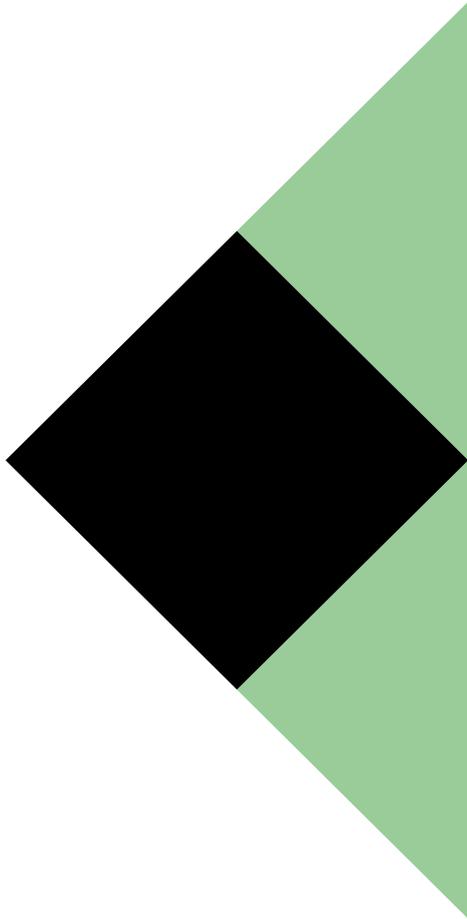
- La nouvelle Directrice Générale (arrivée en août 2022)
- La Directrice des Ressources Humaines
- Le Directeur des Finances et des Risques
- Le Responsable des Systèmes d'Information
- Le Responsable développement Yupeek (historiquement le premier chef de projets RSE)
- Un Responsable développement
- La Responsable communication corporate

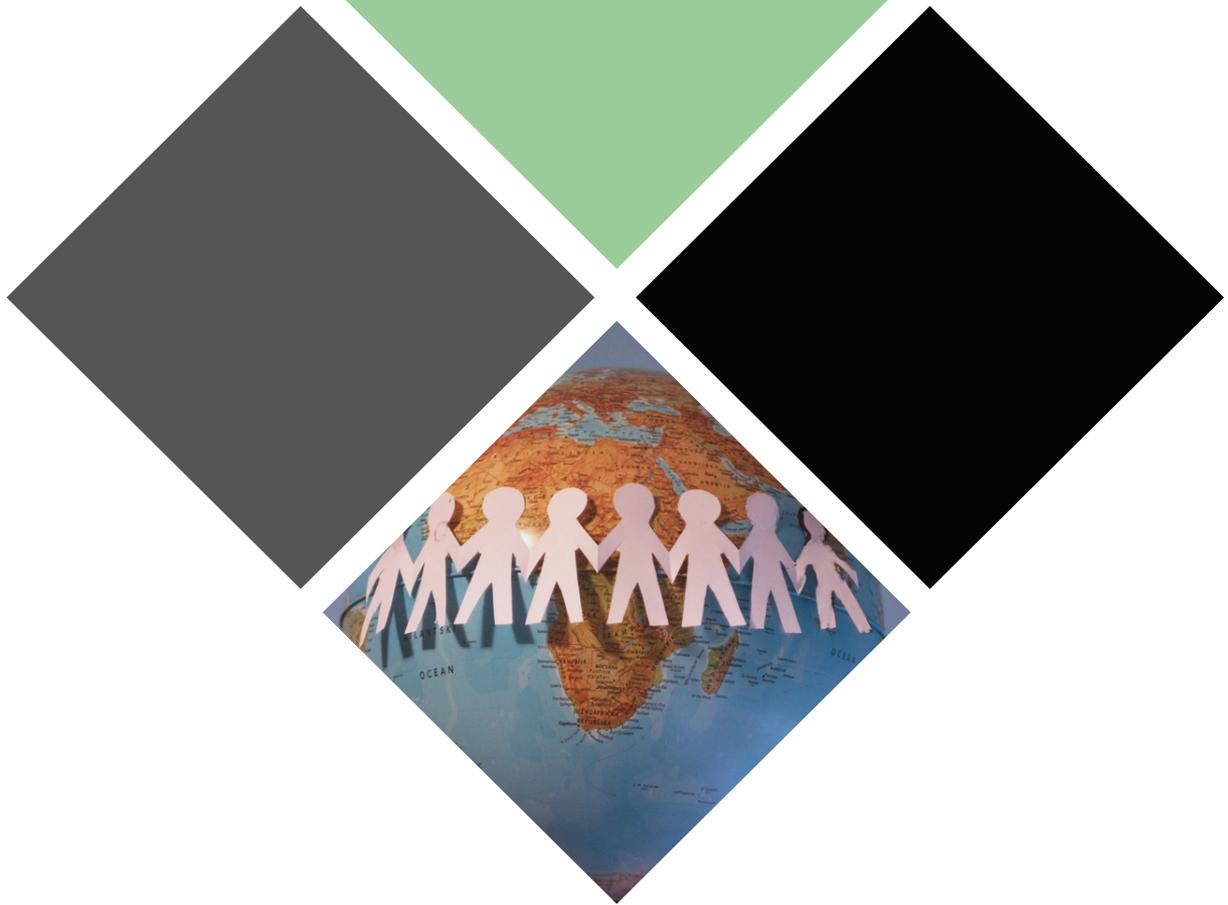
Notre matrice de matérialité





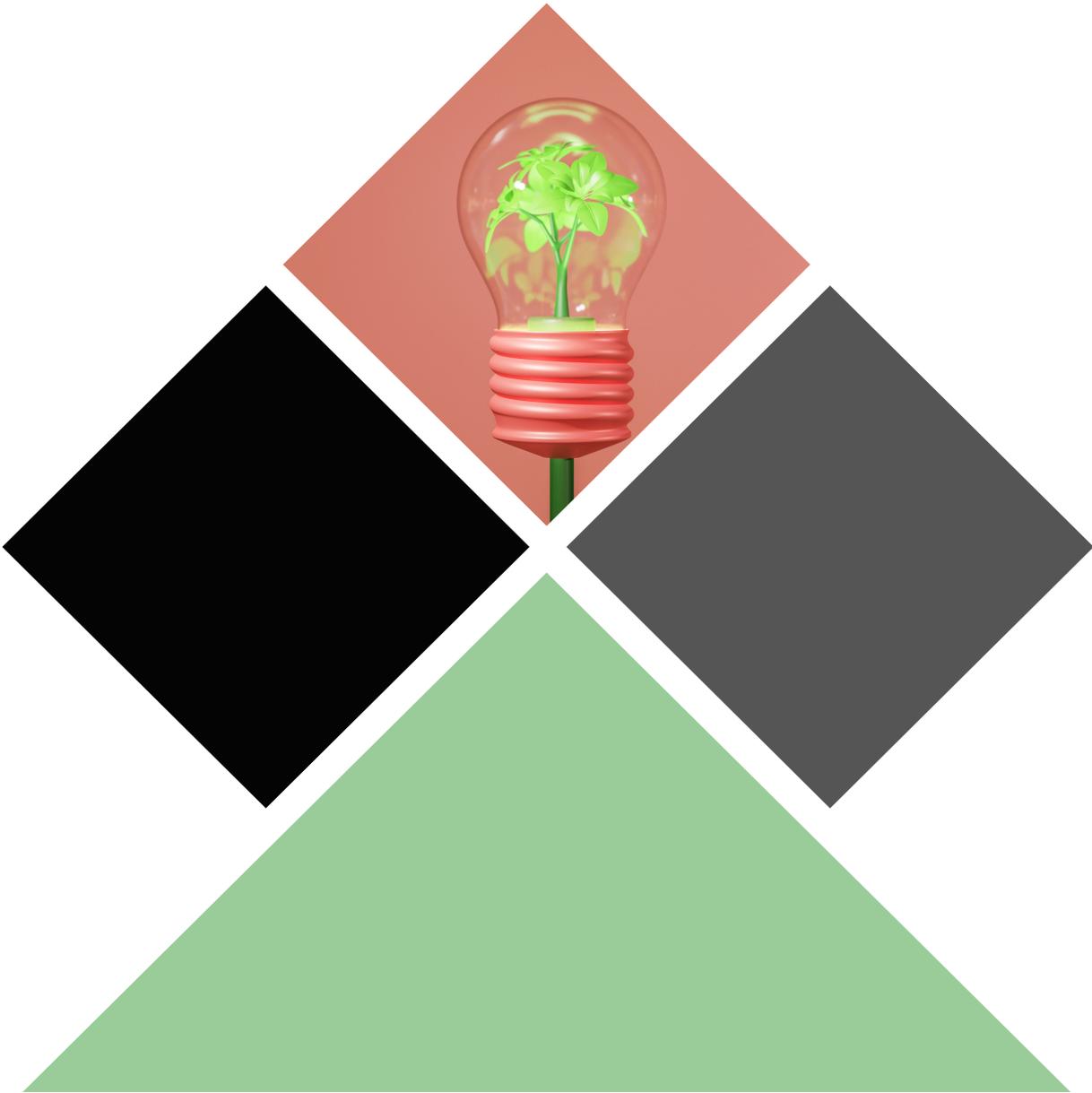
04 SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

- 04.1 : SANTE ET SECURITE
 - 04.2 : CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU TRAVERS DE NOS OFFRES DE SERVICES
 - 04.3 : CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT AU SEIN DE NOS ACTIONS INTERNES
 - 04.4 : DIALOGUE SOCIAL - CONDITIONS DE TRAVAIL & QVT
 - 04.5 : GESTION DES CARRIERES ET FORMATIONS
 - 04.6 : DIVERSITE, DISCRIMINATION ET HARCELEMENT
 - 04.7 : DROITS DE L'HOMME - PARTIES PRENANTES EXTERNES
- 



04

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME



A woman with dark hair, wearing a green top, is holding a large, vibrant green leaf. The leaf is the central focus, with its veins clearly visible. The woman's face is partially visible at the top, and her hands are positioned around the leaf. The background is a soft, out-of-focus green and orange.

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.1 : SANTE ET SECURITE

Notre activité se limitant toujours au territoire Français, il n'y a aucune opération réalisée dans des zones jugées à haut risque en termes 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'Hommes et les 8 conventions centrales de l'OIT.



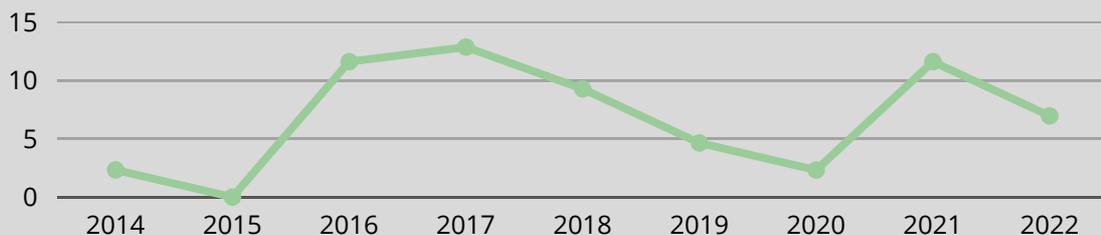
Nos indicateurs



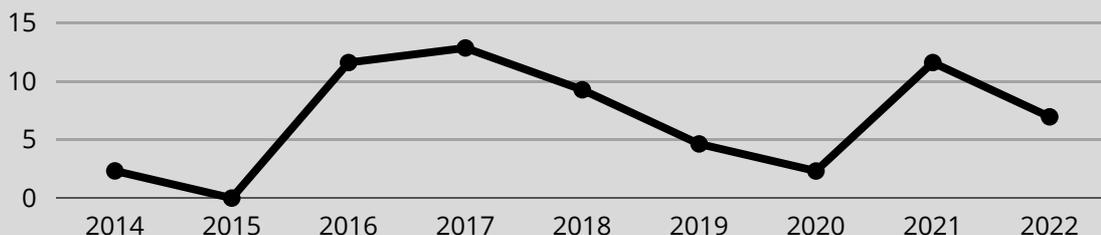
4 Accident de Travail

Accidentologie des salariés **permanents** :

Taux de fréquence (Tf)



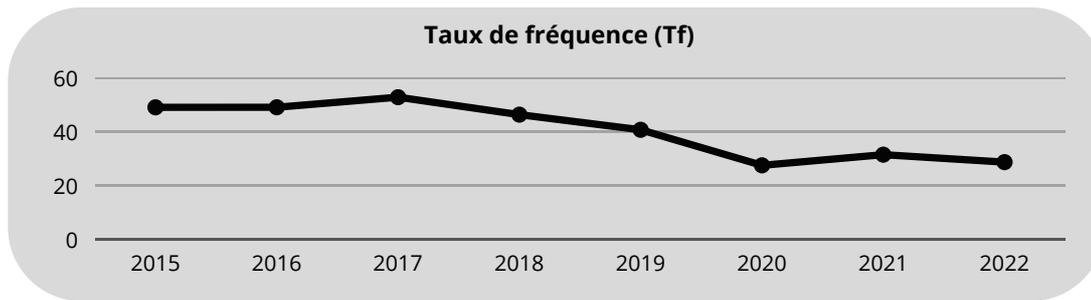
Taux de fréquence (Tf)



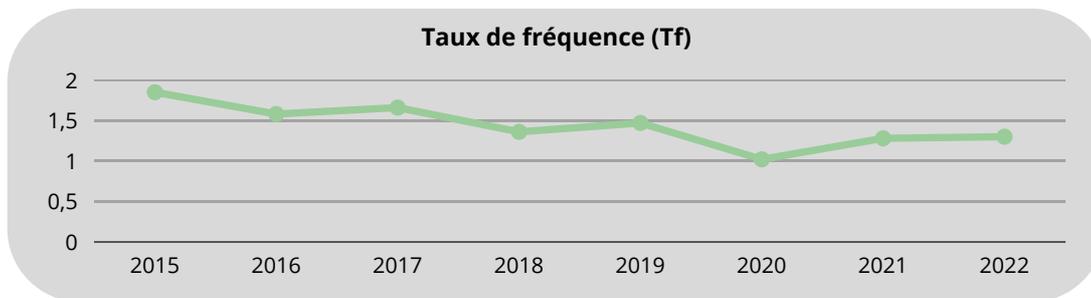
Nous avons enregistré 3 accidents de travail avec arrêt et 1 accident de travail sans arrêt soit une somme égale à celle de l'année dernière.

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.

Accidentologie des salariés **intérimaires** :

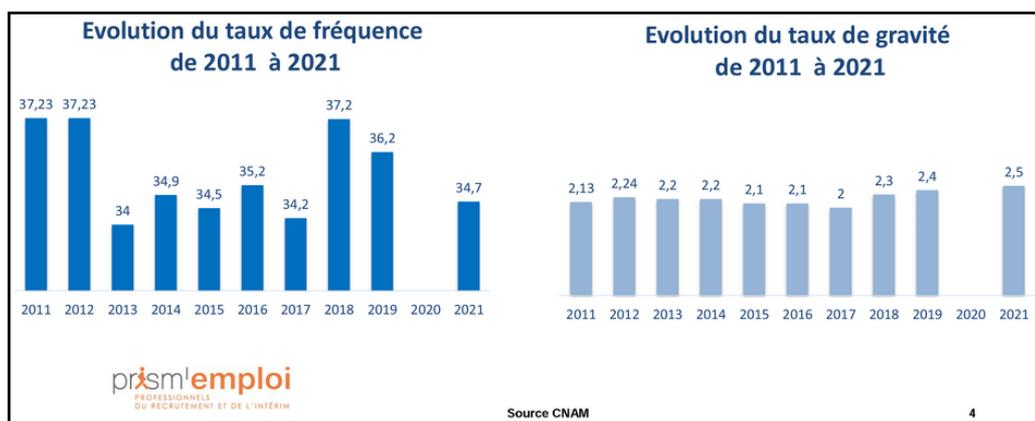


173
Accident de Travail



Nous avons enregistré 139 accidents de travail avec arrêt et 34 accidents de travail sans arrêt soit une légère diminution par rapport à 2021. Malgré cela, notre Tg a une tendance à la hausse depuis 2021 ce qui signifie que le temps d'arrêt suite à un accident est de plus en plus long.

Nous restons cependant sous la moyenne par rapport aux statistiques de la CNAM dans le travail temporaire :



Nous travaillons conjointement avec notre CSSCT et nos clients sur l'analyse de ces accidents et sur l'évaluation des risques afin d'établir ou de réajuster les moyens de prévention de chacun.

Nos moyens de prévention à la **sécurité**

L'activité de travail temporaire regroupe toujours 3 parties : l'entreprise de Travail Temporaire (l'agence Menway Emploi), le salarié intérimaire, et l'Entreprise Utilisatrice (le client).

L'ensemble doit être accordé pour assurer une prévention de la sécurité. Notre adhésion au Prism'Emploi permet de bénéficier de la charte pour la prévention des risques professionnels.

Le sujet de la sécurité commence dès lors que le nouveau client est acquis en réalisant une visite des postes de délégation pour connaître au mieux l'environnement de travail auquel sera exposé le travailleur.

Pour sensibiliser à la sécurité de manière plus immersive et accroître l'attention et la compréhension de nos salariés intérimaires, nous utilisons un outil numérique de test : le Serious Game.

A ce jour, nous disposons de plus de 280 tests différents dans les domaines : agroalimentaire, assurance, banque, BTP, bureautique, centres d'appels, comptabilité, connaissances générales, hôtellerie restauration, industrie, informatique, langues, logistique, prévention des risques, santé, tertiaire, import/export.

Un animateur virtuel accompagne le nouvel intérimaire tout au long de son test. Il décrit oralement les questions et les propositions. A l'issue du choix, l'animateur indique au candidat s'il a bien répondu ou non avant d'expliquer la bonne réponse. Chaque question est accompagnée d'une illustration ou d'une vidéo.



Le livret d'accueil de Menway (Jobway) ainsi que celui de l'entreprise utilisatrice, et les équipements de protection individuelle sont remis, sous attestation, à l'intérimaire avant sa première mission.

Un dialogue entre les 3 parties est maintenu tout du long de la délégation afin de pouvoir adapter la communication et la sensibilisation (flash sécurité) ainsi que la formation à la sécurité au besoin.

Enfin, un bilan de fin de mission est réalisé afin d'évaluer les axes d'améliorations (que ce soit pour l'un ou l'autre des partis).

- 260k€ sont dépensés dans la formation sécurité soit 44% du budget global formation



260k€

dépensés dans la
formation sécurité

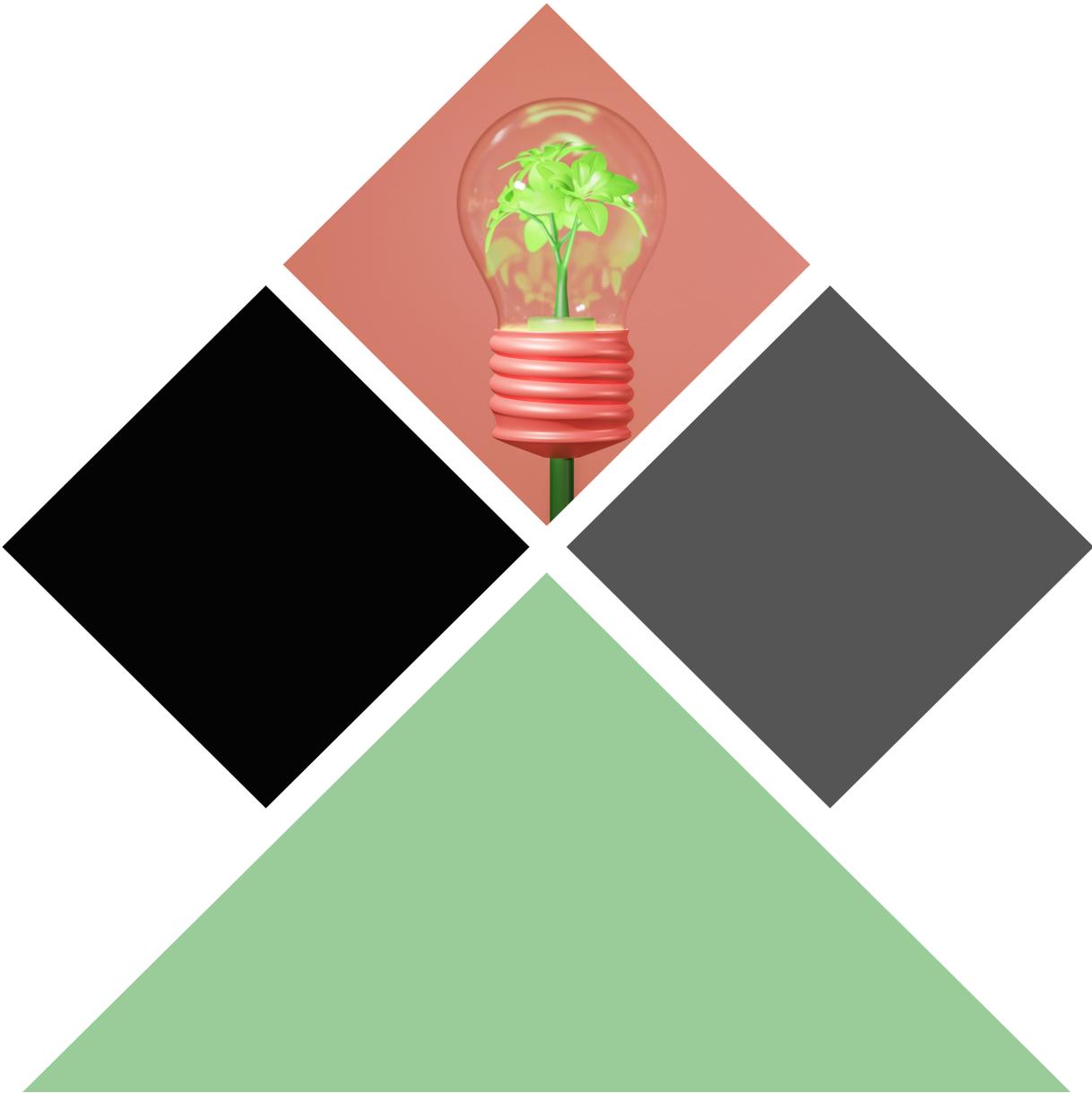
44%

du budget global
formation

Nous bénéficions également des avantages et de l'accompagnement du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) notamment grâce à leur multitude d'outils : de la documentation téléchargeable ou en commande, des outils numériques pour former les salariés intérimaires aux risques en mission, un espace connecté...

Chaque agence dispose d'un espace unique sur le site fastt.org, qui permet d'accéder à de nombreux services et outils pratiques pour les permanents d'agence.







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

Enjeu prioritaire N°3 pour 2021-2023, cultiver la QVT est une démarche interne bénéfique pour nos salariés, mais également pour les besoins de nos clients. Notre engagement sur ce sujet s'est renforcé par l'acquisition de Pros-Consulte qui vient solidifier le pôle conseil du Groupe Menway, déjà composé de nos filiales Latitude RH et Prévia.





PROS-CONSULTE

Groupe Menway _____



Latitude RH

Groupe Menway _____







Une démarche globale pour le bien-être des équipes.
Depuis plus de 10 ans, l'objectif reste inchangé : faire du lieu de travail un lieu de vie épanouissant, serein et bienveillant en accompagnant les entreprises pour les aider à construire cette symbiose si vitale à leur croissance.

L'offre de **Pros-Consulte** : des solutions visant à prendre en charge, valoriser et conseiller chaque personne individuellement pour ainsi faire grandir les équipes et l'organisation. Le tout dans un environnement où le bien-être est une priorité et donc un levier de performance.

Pros-Consulte est enregistré auprès de la DREETS Bretagne, en tant que IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels).

L'entreprise est également certifiée Qualiopi depuis 2019 sur le Référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences.



Le bon fonctionnement d'une organisation est intrinsèquement lié au bien-être de ses équipes. Il est donc primordial d'engager et de mettre en place une véritable démarche de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Nos experts et équipes accompagnent nos clients tout au long des actions qu'ils mettent en place pour valoriser le bien-être de leurs collaborateurs.

Nous proposons une solution personnalisée et basée sur une méthode globale approuvée par plus de 500 entreprises clientes. Notre méthode d'accompagnement résulte d'une expertise métier et de notre contact permanent avec le terrain.

Les experts Pros-Consulte accompagnent nos clients tant de manière préventive (Audit, évaluation des risques psychosociaux, conseil, formation), que de manière curative (interventions sur site, groupes de parole, plateforme d'écoute psychologique, etc.). Nous avons une solution modulable et personnalisable pour tout type de structure.



Les services **Pros-Consulte**

Notre valeur ajoutée : un contact dédié et un consultant référent tout au long de la prise en charge. Des services qui se complètent et surtout un suivi à chaque étape de la mise en place des solutions.

Pour les managers

Nos consultants apportent leur expertise pour développer les compétences individuelles et collectives.

Que ce soit avec nos offres de coaching ou nos "Parcours Manager" spécialisés, nous proposons un accompagnement spécifiquement construit pour développer le leadership et les compétences managériales.

Notre objectif : promouvoir un management bienveillant adapté aux différentes organisations.

Pour les équipes

Chez Pros-Consulte, nous sommes convaincus que les organisations de demain ont à cœur de proposer des solutions pour valoriser et prendre soin de leurs équipes.

Formations, ateliers, prises en charge individuelles ou collectives, ligne d'écoute 24/7... Nos experts accompagnent, soutiennent et conseillent les collaborateurs

Pour les RH

Véritable bras droit pour les services RH, nous identifions avec le client l'offre d'accompagnement adaptée à ses besoins.

On se voit confier ses attentes et impératifs, nous proposerons ensuite des solutions sur mesure pour l'aider dans ses démarches de prévention.

Audit, formation, ligne d'écoute, prise en charge ponctuelle ou sur le long terme, nous l'accompagnons à tous les niveaux, sous tous les formats, en apportant notre expertise et savoir-faire.

Pour les établissements scolaires

Nous accompagnons les établissements scolaires dans leurs démarches de prévention et de soutien aux étudiants. Ligne d'écoute, entretiens individuels en face à face ou à distance, nos experts seront toujours disponibles et offriront un accueil, une écoute et un soutien bienveillants.



 Latitude RH
Groupe Menway

Cabinet de conseil pluridisciplinaire expert de l'accompagnement des projets RH et des évolutions professionnelles, cela fait plus de 25 ans que Latitude RH intervient auprès de PME, ETI, grands groupes et organisations publiques dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets RH avec une approche conjuguant agilité et proximité.

Les services **Latitude RH**

Accompagnement RH des transformations

- Plan de sauvegarde de l'emploi et solutions alternatives au PSE
- Stratégie RH post crise sanitaire et dialogue social
- Accompagnement du volet RH des opérations de fusions/acquisitions
- Revitalisation des territoires et reprise de site
- Mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie

Santé et qualité de vie au travail

- Audit et réduction de l'absentéisme
- Accompagnement du retour au travail
- Prévention des risques psychosociaux (RPS)
- Réengagement de « ceux qui restent » après une restructuration
- Gestion des impacts de la loi santé au travail

Offres co-construites avec Prévias, filiale du Groupe Menway.

Performance individuelle et collective

- Coaching individuel et coaching d'équipe
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- Latitude RH est certifié QUALIOPi pour ses activités de réalisation de de bilans de compétences
- Mobilité individuelle, in/outplacement
- Talent assessment, gestion des potentiels
- Organisation et management du travail hybride [Nouveauté 2022]

Offres sont co-construites avec MacAnders, filiale du Groupe Menway.



Prévia

SANTÉ & BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL



Agir pour réduire l'absentéisme et développer la qualité de vie au travail, de l'accompagnement au retour au travail à la prévention globale de l'absentéisme.



Il y a plus de 17 ans, Prévia a d'abord développé un service d'accompagnement individuel du retour au travail après un arrêt de longue durée.

Parce que l'accompagnement personnalisé du collaborateur ne se pense pas sans accompagner son employeur, nous avons aujourd'hui conçu des solutions sur mesure pour aider les entreprises à créer des environnements de travail favorables.

Partenaire privilégié des prévoyances collectives, nous accompagnons les entreprises et les collectivités dans leur démarche globale de qualité de vie au travail.

Médecin, ergonomiste, coordinateur en ressources humaines, coach, infirmière, préparateur physique, psychologue du travail et consultant : notre équipe pluridisciplinaire puise sa force et son efficacité dans la complémentarité de ses expertises.



Certifiée Qualiopi depuis 2019 sur le Référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences.



Accompagnement des collaborateurs en difficulté

- Accompagner la reprise du travail et le maintien dans l'emploi pour les collaborateurs fragilisés.
- 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.
- Accompagnement des équipes en difficulté en soutenant le collectif pour lever les freins, libérer la parole et prendre du recul.

Préserver la santé au travail

- Intervention en ergonomie et facteurs humains par le biais d'ateliers, formations, conseils... : des solutions pour réduire l'impact des TMS (Troubles musculo-squelettiques) et les prévenir en agissant sur l'environnement de travail et le facteur humain.
- Mise en place d'un programme santé et hygiène de vie par un suivi toute l'année pour intégrer une bonne hygiène de vie et préserver le capital santé des collaborateurs.
- Assurance d'un soutien psychologique de crise : Interventions spécialisées pour limiter l'impact psychologique d'évènements traumatiques (Accident, tentative de suicide, décès, violence, conflit, attentat...).

Les services Prévia :

Développer la qualité de vie au travail (QVT)

- Solution BEST - 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 : Conférence théâtralisée, bar éphémère, ateliers et stands de sensibilisation, organisez une semaine de la QVT vitaminée !
- FORMATIONS QVT : Des formations certifiées pour prévenir l'absentéisme et améliorer la Qualité de Vie au Travail.





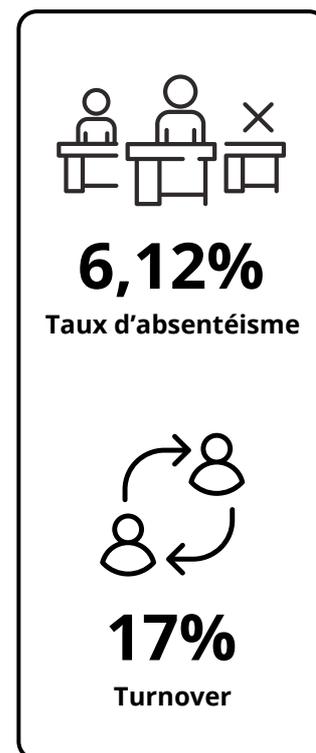
The background features two stylized human figures made of paper, one light blue and one black, holding hands. They are positioned on a blue background with diagonal lines and geometric shapes, suggesting a modern or architectural setting.

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

Une tendance à la baisse pour l'absentéisme (-0,7 points par rapport à l'année dernière) et une nette diminution du turnover qui a été réduit de quasiment la moitié par rapport à 2021, ce qui nous encourage à poursuivre nos efforts.

La Semaine de la Qualité de Vie au Travail

A l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail (SQVT), nous avons concocté pour nos salariés un programme sur-mesure autour de différentes thématiques : l'écoute de soi, d'un manager, d'un salarié fragilisé ou encore d'une équipe !



Ce programme a été co-construit avec l'aide de nos filiales Prévia, experte de la qualité de vie au travail, et Pros-Consulte dont l'écoute est le cœur de leur expertise :

- Lundi 20/06 – L'écoute active : levier pour prévenir les risques psychosociaux en entreprise
- Mardi 21/06 – La médiation des conflits en entreprise : facteur clé de santé au travail
- Mercredi 22/06 – L'écoute de soi mis en lumière au travers de 6 minutes de méditation et d'un exercice de méditation pour se déconnecter et mieux gérer son stress
- Jeudi 23/06 – Le burnout : découverte des premiers épisodes de la série "Mémo duo" réalisés par Prévia
- Vendredi 24/06 – Fin de la semaine en musique !

Team building à la convention des 20 ans du Groupe MENWAY

C'est à l'occasion des 20 ans du Groupe Menway que tous les collaborateurs ont pu se regrouper le temps d'une convention.

Une aubaine pour permettre de créer et renforcer les liens entre collègues notamment par le biais de Team Building. Au programme :

- Création de peintures responsables et reproduction du logo sur des planches de bois
- Initiation au braille
- Dégustation et découvertes des fleurs comestibles
- Fabrication de déodorant
- Basket fauteuil
- Cueillette et fabrication de bouquets d'aromatiques
- Œuvre collective sur un leporello "Que représente Menway pour vous"
- Lightpainting
- ...

[# Retrouvez la vidéo souvenir](#)



20 ans
& nous



A group of diverse hands, including those of men and women of various ethnicities, are shown holding a circular paper globe. The globe is made of light blue paper with green cutouts representing continents. The hands are arranged in a circle, with fingers pointing towards the center of the globe. The background is a plain, light-colored wall.

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.4 : Dialogue social - Conditions de travail & QVT

Deux Unités Economiques et Sociales sont constituées au sein du Groupe Menway, chacune ayant son propre CSE.

Comité social et économique

Le CSE a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Il est consulté sur un certain nombre de sujet et notamment :

- Les orientations stratégiques ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, ainsi que les conditions de travail et d'emploi ;
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

qui peuvent donner lieu à des négociations et des accords d'entreprise.



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 37)

NAO 2021/2022 & 2022/2023

Les négociations annuelles obligatoires portaient sur les sujets suivants :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers.

Accord relatif à la gestion des **emplois** et des **parcours professionnels**

Cet accord définit une politique dynamique de gestion des métiers et des compétences afin d'accompagner les transformations en cours et de faciliter la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que de sécuriser le parcours professionnel des salariés par le développement des compétences, l'amélioration continue de l'employabilité et la gestion active des carrières.

Révision de l'accord **télétravail**

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais différentes modalités d'organisation du travail, qui permettent, notamment, la conciliation entre la vie professionnelle des collaborateurs et leur vie personnelle, tout en maintenant la qualité et l'efficacité du travail fourni.

Forte de l'expérimentation du télétravail durant la période de crise sanitaire COVID-19, les UES MENWAY CONSEIL et MENWAY TRAVAIL TEMPORAIRE-SIEGE ont souhaité affirmer leur volonté de continuer à s'inscrire dans une démarche de télétravail et à revoir les accords de 2019 et 2021 désormais remplacés par ceux établis en juin 2022.

C'est dans ce contexte que la société a affirmé, d'une part, son engagement pour maintenir et améliorer le bien-être au travail (en facilitant l'équilibre entre vie privée et activité professionnelle, et responsabilité et autonomie dans le travail) et, d'autre part, sa volonté de participer à la réduction des impacts environnementaux du travail.

A ce titre, la société précisait que le télétravail :

- Constitue une forme innovante d'organisation du travail ayant pour but de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions professionnelles ;
- Doit permettre de pallier aux contraintes découlant de l'allongement du temps de transport ;
- Doit contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que favoriser le bien-être au travail des collaborateurs.



Commission **santé sécurité & conditions de travail**

La CCST 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. Ses attributions sont :

- D'alerter sur les difficultés ou risques en matière de conditions de travail
- De suivre l'évolution des plans d'actions en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail
- De proposer ou suggérer toute amélioration

Les membres de la CCST procèdent aux inspections dans domaines précités de santé, sécurité et conditions de travail, à la réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou de maladie à caractère professionnel.

La CCST se réunit ordinairement quatre fois par an.

Commission **économique**

Elle 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. Se réunit au moins 2 fois par an. Joue également un rôle dans le cadre de la procédure d'alerte ouverte au CSE.

Commission d'information & d'aide au logement

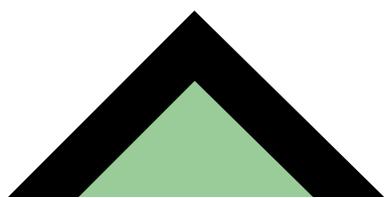
Elle facilite l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif. Propose des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement.

Commission formation professionnelle & emploi

Elle 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. Participe à l'information des salariés sur la formation et étudie les solutions pour favoriser l'expression de ces derniers sur ce thème. Etudie les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes et des personnes handicapées.

Commission de l'égalité professionnelle

Elle 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.



Avantages sociaux

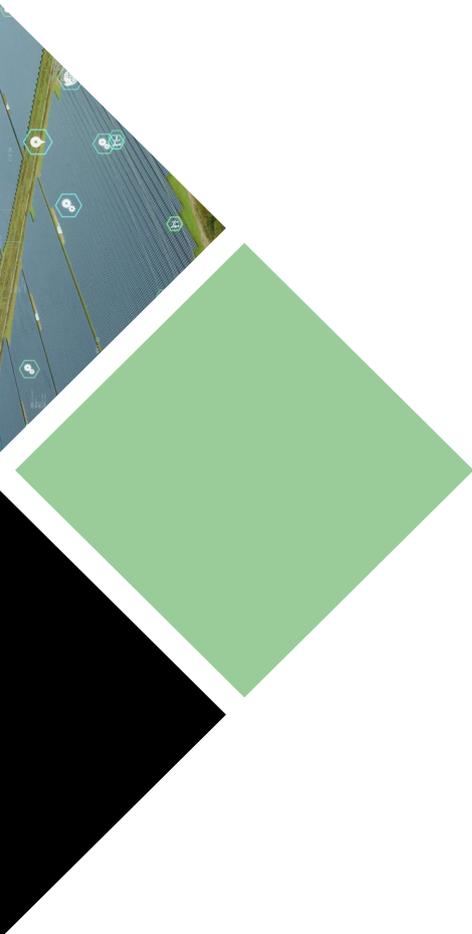
Le Groupe Menway souscrit à une complémentaire santé pour l'ensemble de ses salariés.

Ceux-ci bénéficient d'un service complémentaire : Angel, un service gratuit et illimité, accessible par chat ou téléphone, qui permet de répondre aux interrogations médicales ou sociales ou en lien avec son contrat santé.

Divers autres avantages sont offerts aux salariés :

- 13ème mois
- Congé parental
- RTT
- Compte Epargne Temps
- Tickets restaurant
- Télétravail

Nos salariés intérimaires sont également bénéficiaires du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) qui invente, conçoit, met en œuvre, pour l'ensemble des salariés intérimaires, des aides, des services, des solutions pour faciliter leur vie quotidienne et sécuriser leur vie professionnelle ; logement, santé, prévention, mobilité, budget, famille, social.





A photograph showing a person's hand holding a plant stem with two branches of leaves against a dark soil background. The leaves are green and yellowish, suggesting growth or care. A semi-transparent green box contains the text.

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.5 : Gestion des carrières et formations

Les entretiens **individuels**

L'entretien individuel représente un moment privilégié entre le collaborateur et son manager.

Plusieurs types d'entretiens sont réalisés pour permettre le développement personnel et l'amélioration des compétences de chaque salarié tout au long de sa carrière :

Type d'entretien	Objectifs
Entretien annuel Tous les ans pour les collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou qui passent prochainement en CDI	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer les objectifs de la période passée• Evaluer les compétences• Evaluer la performance au travail• Fixer les objectifs pour la période à venir
Entretien Professionnel Tous les 2 ans	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer les formations suivies et leur impact dans le travail• Exprimer les souhaits d'évolution à court et moyen terme• Exprimer les souhaits de mobilité géographique• Emettre des besoins de formation
Entretien cadre au forfait jours Tous les ans pour les collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou qui passent prochainement en CDI	<ul style="list-style-type: none">• Evaluer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle
Bilan à 6 ans Tous les 6 ans	<ul style="list-style-type: none">• Faire le bilan du parcours professionnel durant les 6 dernières années (formations, suivies, diplômes/certifications reçues, progression salariale ou professionnelle).

Pour simplifier la démarche, la rendre plus agréable et limiter notre consommation de papier, nous avons dématérialisé ces entretiens par le biais de notre SIRH (Système d'information de gestion des ressources humaines). La première mise en application a pu être effectuée lors de la campagne d'entretiens de fin 2021 / printemps 2022.



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.

Il a permis à deux de nos salariées d'effectuer une mobilité géographique de Paris vers Lyon.



Poplee **Entretiens**



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

Nos salariés permanents :

853k€

dépenses de formation

54

Actions de formation

20h

de formation par personne

Apprentissage :

47

alternants

21,3%

de transformation des
contrats en alternance en
CDI ou CDD

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

Nos salariés intérimaires :

590k€

dépenses de formation

44

Actions de formation

66%

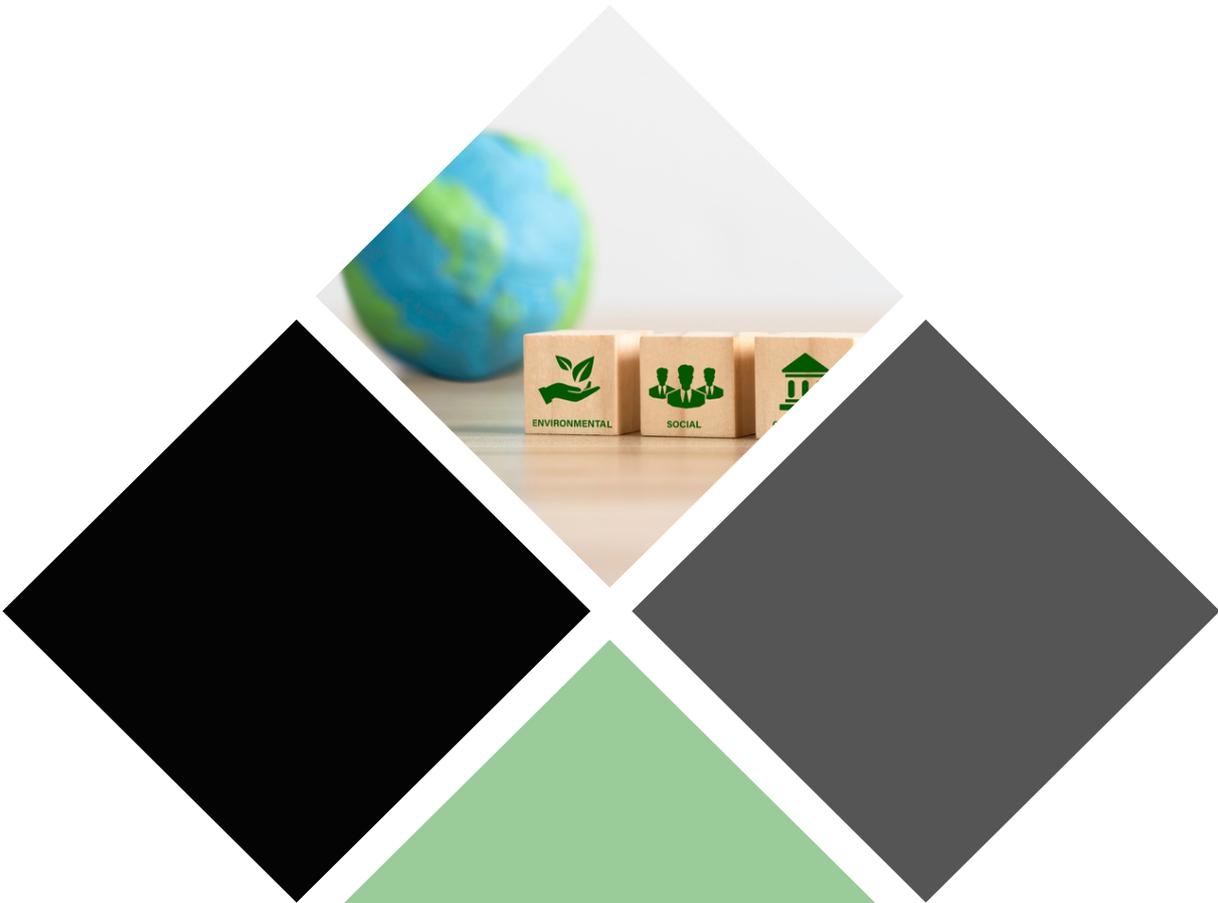
salariés bénéficiant à minima d'une formation

61%

CDI sur l'effectif total

44h

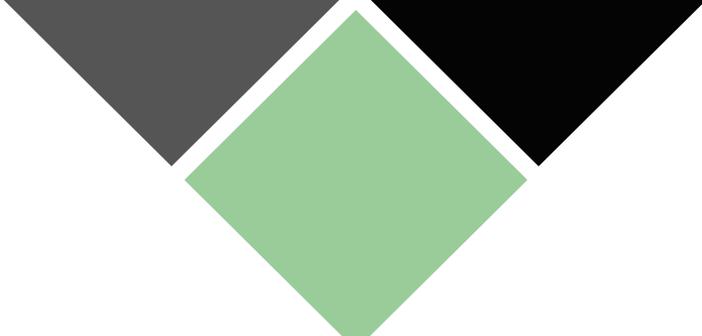
de formation par personne





SOCIAL & DROITS DE L'HOMME
04.6 : Diversité, discriminations et harcèlement



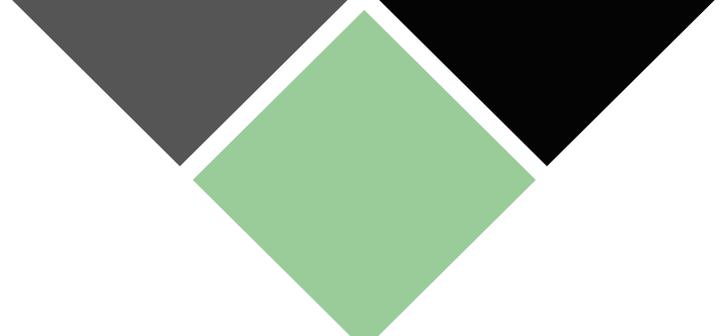


Nos métiers amènent des situations dans lesquelles la discrimination est potentiellement forte.

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



Cette Charte a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes. Elle contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.



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

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

Le pôle Travail Temporaire et notre filiale NIM Europe sont adhérents du Prism'Emploi et donc signataire 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 :

- A refuser toute demande discriminatoire quel que soit le critère concerné ;
- A garantir l'objectivité et la transparence des recrutements ;
- A promouvoir l'égalité des chances entre les candidats ;
- A mener des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, en interne comme en externe ;
- A informer le Défenseur des Droits des mesures prises dans le cadre de cet engagement et à développer et faire connaître les bonnes pratiques en la matière ;
- A communiquer cet engagement auprès de l'ensemble de la profession, de leurs clients, des bénéficiaires de leurs services et de leurs salariés.

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

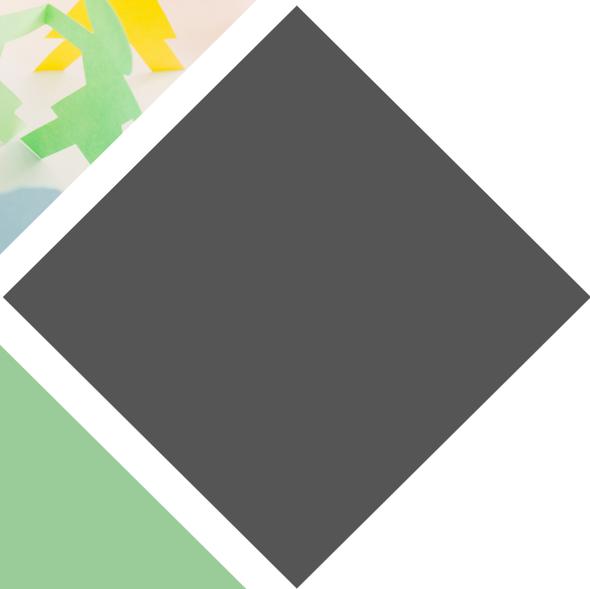
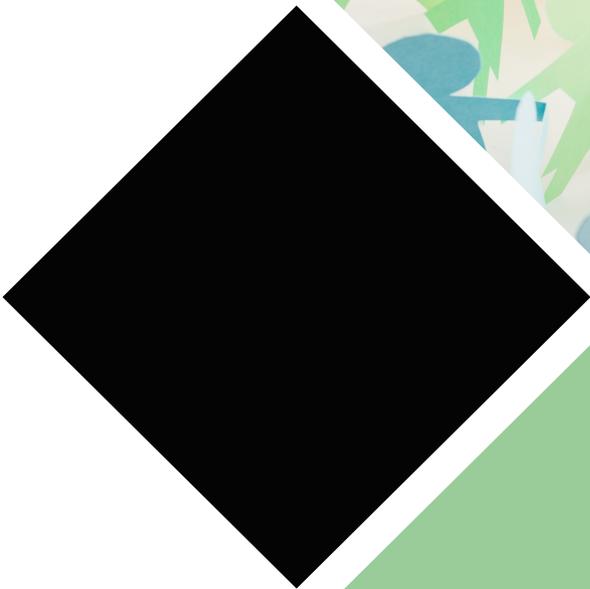
31

personnes formées en 2022

Répartition F/H au sein de la Direction



Nous maintenons la mention « 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. » sur l'ensemble de nos offres d'emploi internes.





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

L'employabilité des jeunes - Partenariats avec les écoles et organismes de formations



114 étudiants ou jeunes diplômés recrutés par nos clients par l'intermédiaire de notre cabinet de recrutement YUPULSE (lancé fin 2021), dont :

44
alternances

31
stages

27
jobs étudiants

12
CDI

102 571

mise en relation par
l'intermédiaire de notre job
board YUPEEK.



En 2022 nous avons mis des actions en œuvre dans le but d'accentuer notre volonté d'accompagner les jeunes sur le marché de l'emploi :

- Animation de conférences au sein d'organismes de formation et coaching des élèves pour la réalisation de leur CV (EDC, ICN...);
- Animation de webinaires sur des thématiques telles que « comment développer et entretenir son réseau professionnel ? » ; « comment optimiser sa candidature ? » ; « comment faire un CV attrayant ? »... ;
- Participation à des job datings afin de présenter la plateforme Yupeek aux étudiants en recherche d'une opportunité professionnelle (forums écoles, Le Village des Recruteurs à Lyon...).

Ces actions ont permis de toucher une cible plus large d'environ **1 200 étudiants**.

D'ici 2030, cette génération Z (les jeunes nés entre 1997 et 2010) représentera près d'un tiers des effectifs en entreprise.

Dans le cadre de notre partenariat en faveur de l'emploi des jeunes avec notre filiale Yupeek et ICN Business School, nous menons depuis 2 ans un travail prospectif visant à mieux comprendre les attentes des étudiants par rapport au monde du travail.

L'objectif est d'enrichir l'accompagnement que le Groupe propose aux entreprises et faire en sorte qu'il soit toujours en prise avec la réalité des jeunes générations... et inversement !



En décembre 2021, une étude de grande ampleur a été menée avec **130 étudiants** en dernière année de Master, accompagnés par une dizaine de professionnels du Groupe Menway et 4 professeurs. Donner la parole aux jeunes permet de mieux comprendre leur vision de l'entreprise idéale. Nous en partageons dans un livre blanc (à retrouver sur [notre site internet](#)) les principaux enseignements, avec des suggestions parfois surprenantes, mais toujours concrètes, pragmatiques et qui amènent à réfléchir !

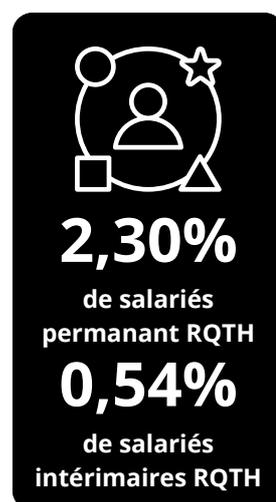


Employabilité des personnes éloignées de l'emploi

Pour certaines prestations nous faisons appel à des Entreprises Adaptées tel 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 PAPILLONS DE JOUR pour la fourniture d'objets publicitaires / fournitures de bureau.

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.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement en adéquation avec leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.



Mécénats de compétences et financier

Aujourd'hui en France, près de 1,5 million de jeunes est sans emploi, 1 jeune sur 5 vit sous le seuil de pauvreté et près 100 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire sans diplôme.

L'association des Apprentis d'Auteuil soutient les jeunes en difficulté à travers des programmes d'accueil, d'éducation, de formation et d'insertion en France et à l'international pour leur permettre de devenir des adultes libres et épanouis de demain.



Pour que les jeunes d'aujourd'hui deviennent nos travailleurs de demain, nous avons participé à la 2ème édition du challenge connecté de l'association.

Pendant 2 semaines, 64 de collaborateurs se sont motivés mutuellement afin de réaliser un maximum de kilomètres à convertir en euros.

9 625€

collectés pour les Apprentis d'Auteuil

12k€

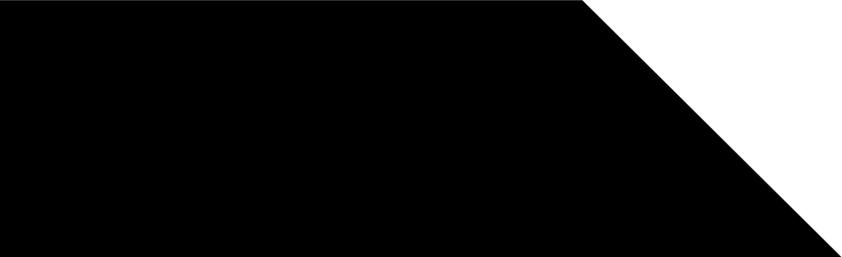
reversés pour RoseUp

ROSE UP est une association d'intérêt général qui vise à accompagner, informer et défendre les droits des femmes touchées par le cancer, pendant et après la maladie. C'est dans ce contexte que nous nous sommes proposés de contribuer à l'insertion professionnelle des adhérentes de ROSE UP en leur faisant bénéficier de manière gratuite des compétences détenues par le Groupe au travers d'ateliers de retour à l'emploi proposés par le biais de coaching individuels et/ou collectifs :

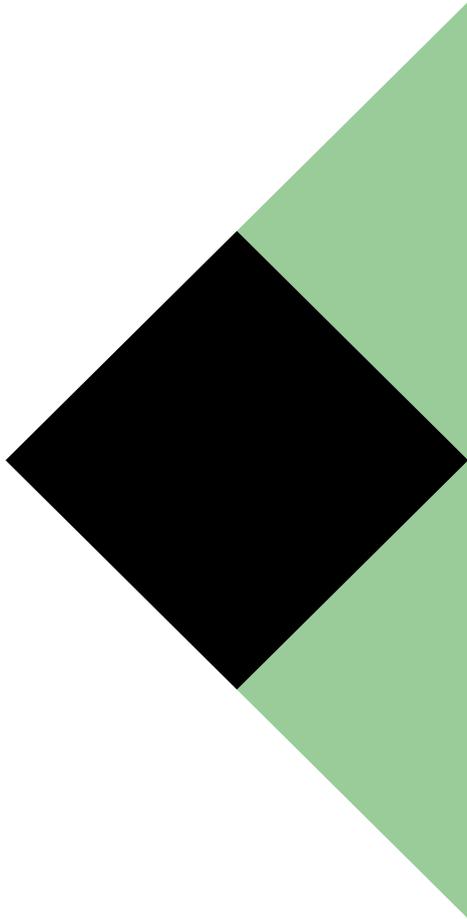
- Accompagnement au retour à l'emploi
- Réalisation de bilans de compétences
- Appui à la refonte de C.V.
- Accompagnement dans une reconversion professionnelle
- Préparation à la passation d'entretiens d'embauche
- Accompagnement à la recherche d'emplois

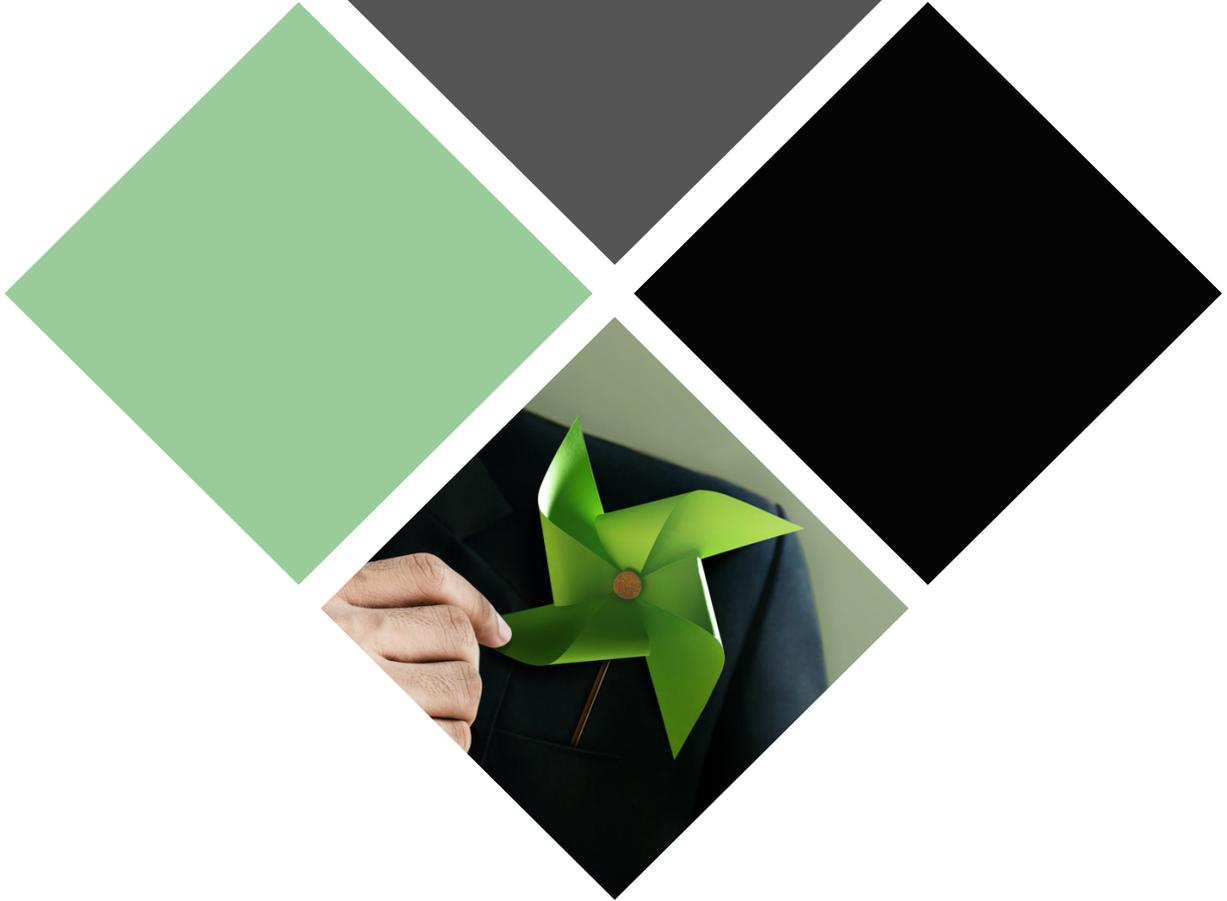


C'est donc sur ces thématiques qu'en 2022 certains de nos collaborateurs.trices ont accompagné 2 personnes sur la Maison RoseUp de Paris et 1 autre par le biais de M@ Maison RoseUp.



05 ETHIQUE DES AFFAIRES

- 05.1 : POLITIQUE ETHIQUE DES AFFAIRES & CORRUPTION
 - 05.2 : CONCURRENCE LOYALE
 - 05.3 : GESTION RESPONSABLE DE L'INFORMATION
- 



05

ETHIQUE DES AFFAIRES

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 :

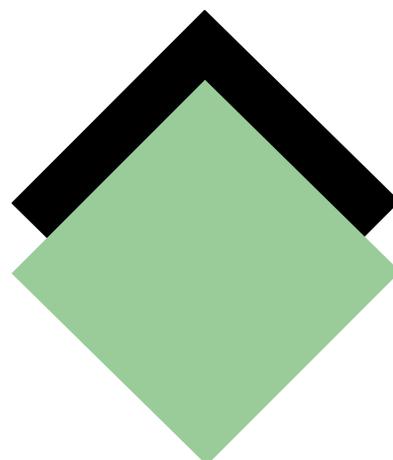
- Conduire ses affaires, selon des standards de loyauté, d'honnêteté, d'intégrité et d'équité conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- Etablir des relations équitables et à long terme avec nos clients
- Assurer la plus stricte confidentialité des données de nos parties prenantes
- S'interdire toute entente illicite entre concurrents ayant pour objet la fixation directe ou indirecte des conditions tarifaires
- Refuser toute affaire pouvant être liée au blanchiment d'argent provenant d'activités illégales
- Eviter toute situation de conflit d'intérêt ou action et décision qui pourraient en découler.

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.



Code de déontologie liés à **nos métiers**

Le pôle Management de Transition est adhérent, labélisé 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.

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.



Le Groupe Menway est résolument engagé dans sa démarche de conformité à l'égard de la protection des données à caractère personnel. De par la nature des métiers du Groupe, nos équipes sont amenées à traiter les informations et les données de nombreuses personnes concernées.

La démarche de conformité du Groupe est en perpétuelle évolution, notamment sur les enjeux de sécurisation des données.

En 2022, nous avons engagé de nouveaux audits externes afin d'approfondir notre démarche et en nous appuyant sur des bonnes pratiques d'autres organisations. Notre veille permanente des communications et décision de l'autorité de contrôle française (CNIL) et des autorités européennes nous permettent une meilleure réactivité dans le pilotage et la mise en place de nouveaux processus internes de conformité.

Comme le précise la CNIL, la conformité n'est pas un état de fait, mais bel et bien une démarche. Aussi, en 2023, un chantier de révision de l'ensemble de nos registres de traitement est lancé et nous procéderons à une mise à jour de notre documentation afin de les adapter aux évolutions de nos métiers, de nos outils et de nos méthodes de travail.

L'année 2023-24 sera notamment marquée par le déploiement de nouveaux outils en interne pour lesquels la prise en compte de la conformité a été placée au cœur de la réflexion dans une démarche sincère de Privacy by design et Privacy by default.

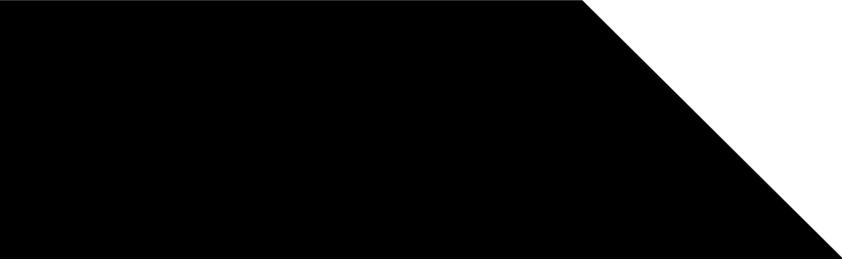


0

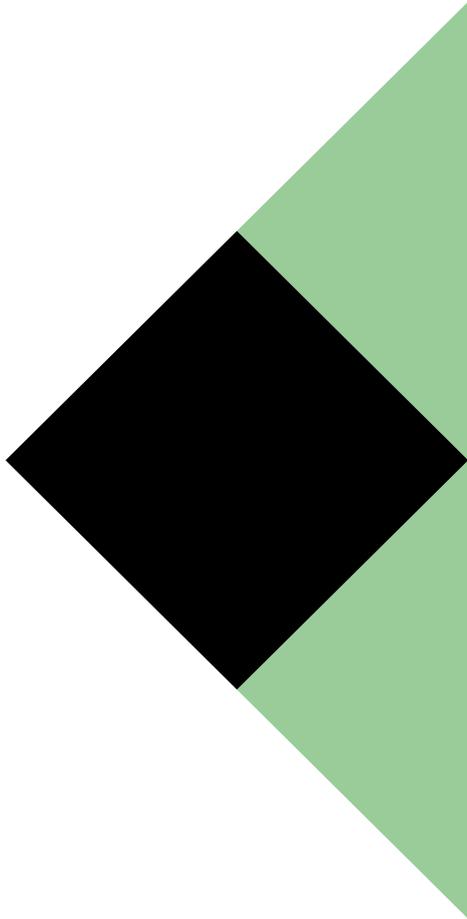
cas signalé de manquement à l'éthique commerciale par le biais d'une procédure

0

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



06 ENVIRONNEMENT

- 06.1 : POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE
 - 06.2 : CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMISSIONS DE GAZ
A EFFET DE SERRE
 - 06.3 : LES MAISONS MENWAY
 - 06.4 : PROMOTION ET SERVICES ENVIRONNEMENTAUX
- 



06

ENVIRONNEMENT



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.

L'évolution du climat est le résultat des activités humaines et menace notre mode de vie et l'avenir de notre planète. Nous sommes convaincus que tous les acteurs économiques ont un rôle à jouer dans la lutte contre les changements climatiques.

Nos enjeux environnementaux restent concentrés sur notre consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre et la gestion de nos déchets.



Suite aux NAO 2022 sur les 2 UES, la participation employeur au remboursement des abonnements de transport en commun a été revalorisée à 75% (contre 50%) pour l'ensemble des salariés permanents. Le but étant d'augmenter le nombre de salariés effectuant leurs trajets domicile/travail en transport en commun au détriment de la voiture, donc de réduire l'impact carbone, et leur permettre de préserver leur budget.



Aussi, et de par les acquisitions de nouvelles filiales, il est nécessaire de remettre à jour notre BEGES afin de refaire un état des lieux global du Groupe Menway et établir un nouveau plan d'action.



En 2022



1 personne sur 10

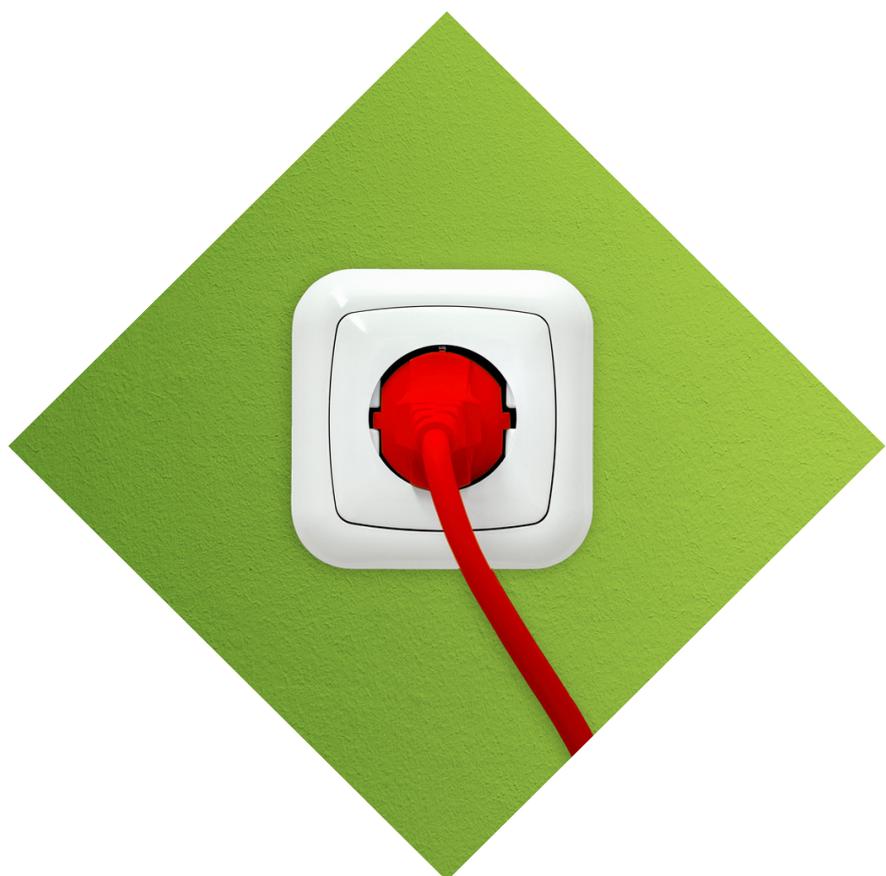
effectuait ses trajets domicile/travail
en transport en commun



Dans l'optique d'une stratégie "gagnante/gagnante" nous avons entamé la démarche 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
 - Réductions des outils et des espaces communs (imprimantes, réfectoires, 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.**



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

Un partenariat engagé et vert depuis plus de

9 ans

4

apiculteurs soutenus

9

ruches installées sur les zones de biodiversité

380 000

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



Amélioration du **recyclage** - TchaoMegot



Au delà de l'application du décret 5 flux (applicable depuis 2016), nous avons identifié une autre source de déchets dont sa nocivité n'est plus à démontrer : les mégots.

Nous avons pu mettre en œuvre la solution proposée par la société TchaoMegot pour collecter, dépolluer et recycler ces déchets.





14 280

mégots collectés,
soit

3,57KG



7 140 M³

d'eau épargnés,
soit

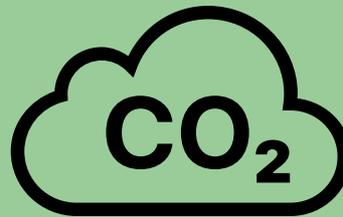
2,8

piscines olympique



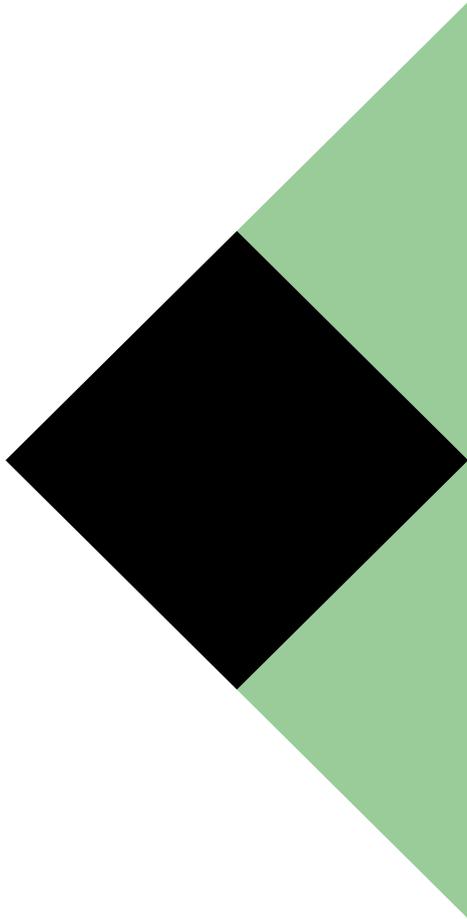
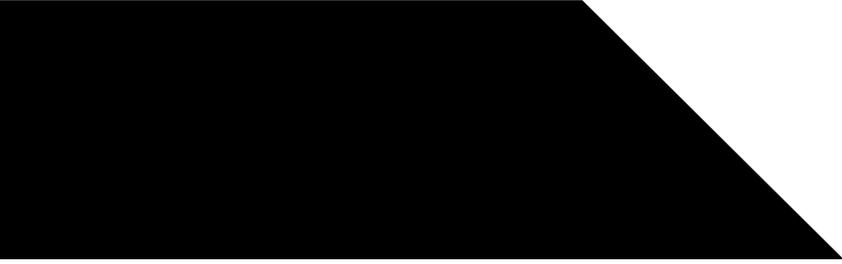
2,8 KG

d'isolant créé

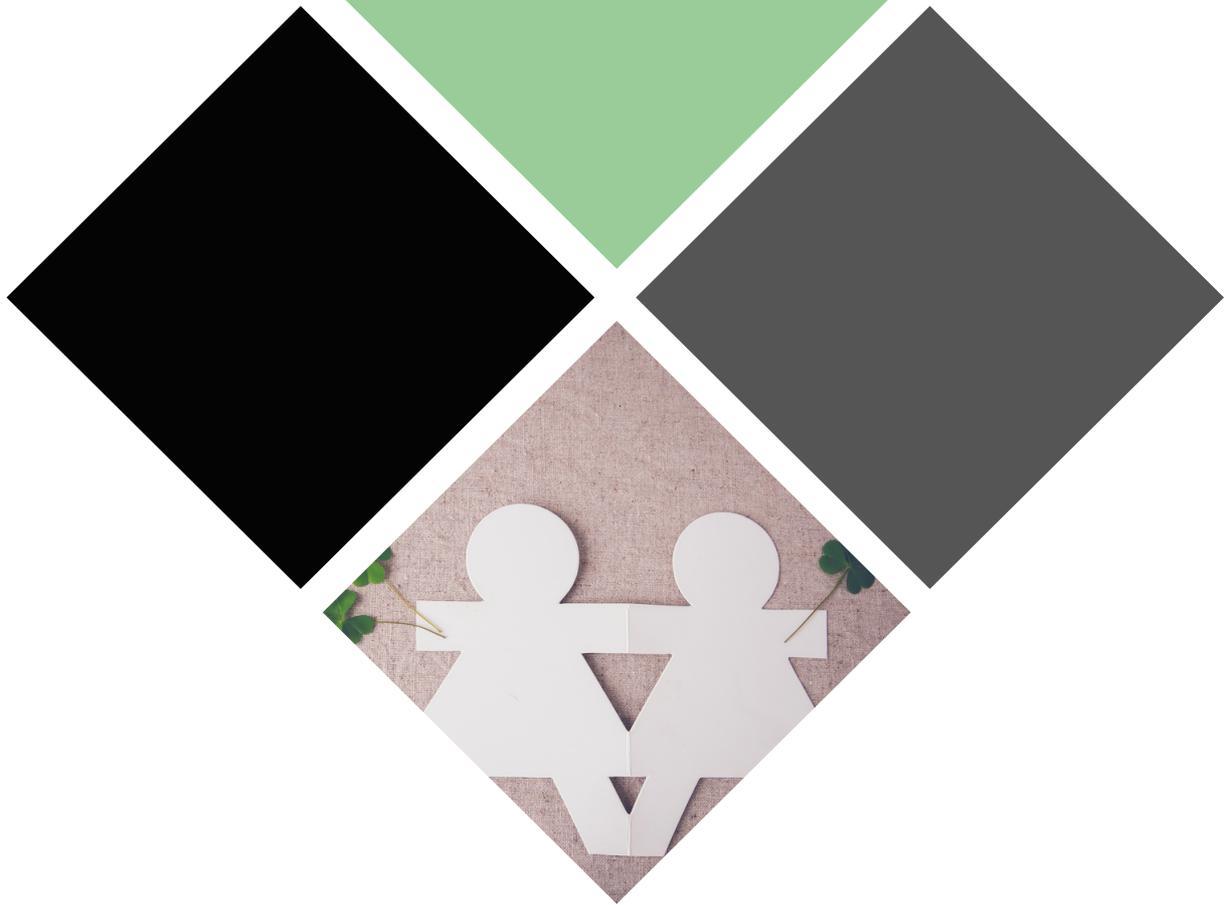


44,82 KG

de CO₂ non généré



07 **REPertoire DES CHARTES ET ADHESIONS**

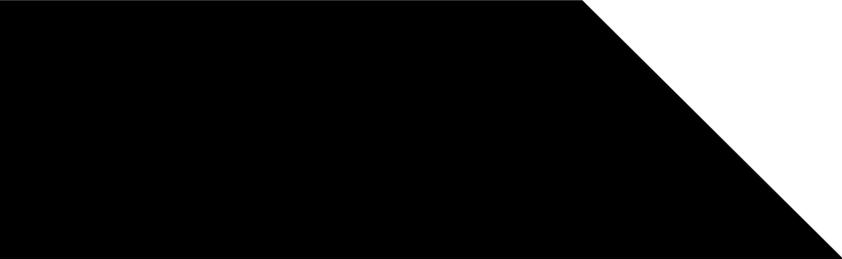


07

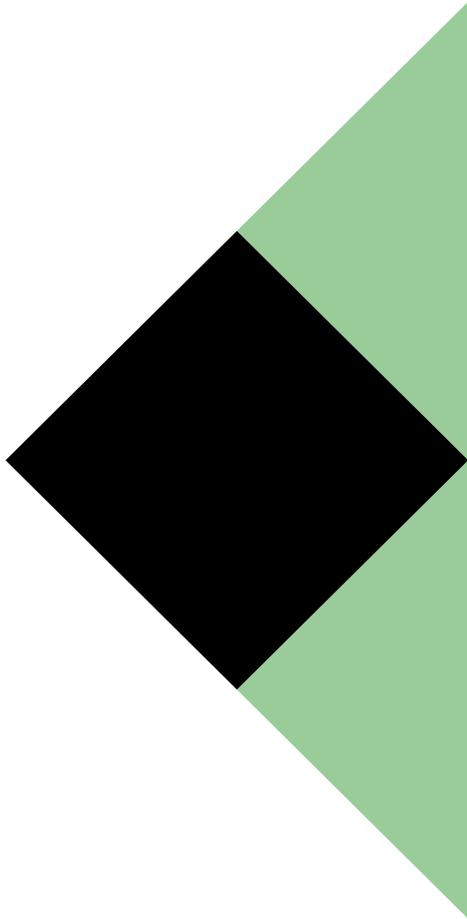
**REPertoire DES
CHARTES ET
ADHESIONS**

Intitulé	Thème
OIT - Organisation Internationale du Travail	Promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de 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.



08 **METHODOLOGIE ADOPTEE POUR L'ELABORATION DE CE RAPPORT**

- 08.1 : PERIMETRE DU RAPPORT
 - 08.2 : REFERENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS
 - 08.3 : CONTACT
- 



08

ELABORATION DU RAPPORT

08.1 : Périmètre 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 son siège se situe à Metz (Moselle).

Période de reporting : janvier 2022 – décembre 2022

Période de reporting du précédent rapport : janvier 2021 – mars 2022

08.2 : 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 les 6 priorités stratégiques partagées avec l'ensemble des filiales.

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.

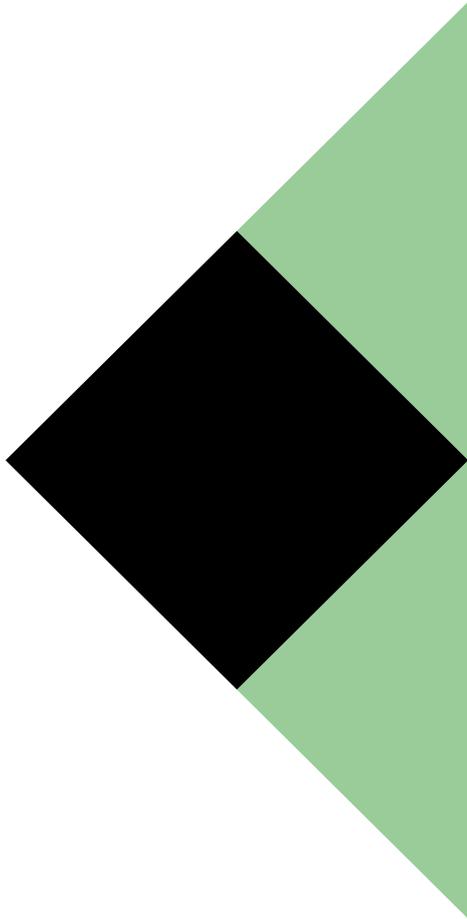
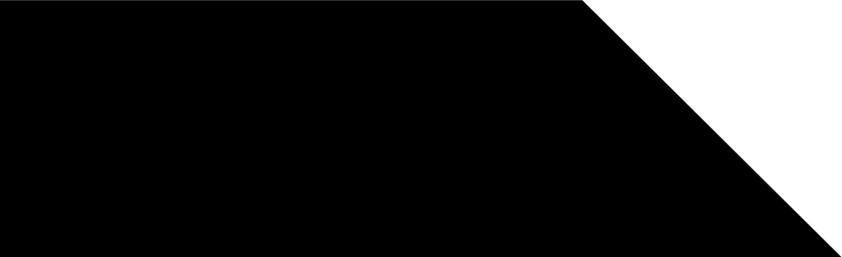
08.3 : Contact

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



09 **CORRESPONDANCE AVEC LE GRI,
LE PACTE MONDIAL ET LES ODD**



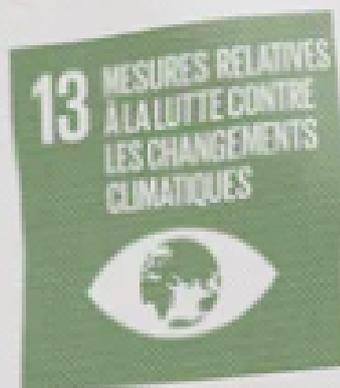
09

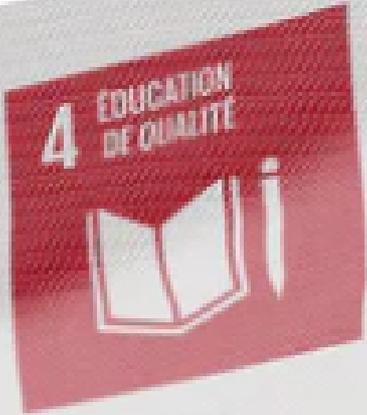
**CORRESPONDANCE
AVEC LE GRI, LE
PACTE MONDIAL ET
LES ODD**

Catégorie d'indicateur GRI-G4	N° GRI-G4	Page(s) / document(s)	Principe du Pacte	ODD
STRATÉGIE ET ANALYSE	G4-1	4-5		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-3	Page de garde		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-4	8-9-12		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-5	61		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-6	61		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-8	12-13		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-9	12 à 15		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-10	14-15	6	
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-11	34		
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-13	Bilan annuel	1	10
PROFIL DE L'ORGANISATION	G4-15	59	1	10
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	G4-26	Ensemble du rapport		17
PROFIL DU RAPPORT	G4-28	61		
PROFIL DU RAPPORT	G4-29	61		
PROFIL DU RAPPORT	G4-30	61		
PROFIL DU RAPPORT	G4-31	61		
GOVERNANCE	G4-34	10-20		
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ	G4-56	48-49	1/2	
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	37		
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA5	34-36		
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA9	40		
SOCIAL - PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT	G4-LA12	14-15-42		5



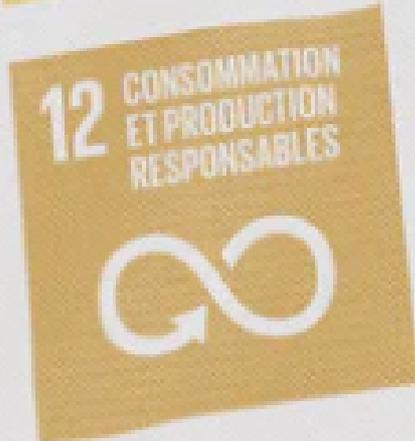
ENSEMBLE
OBJECTIF

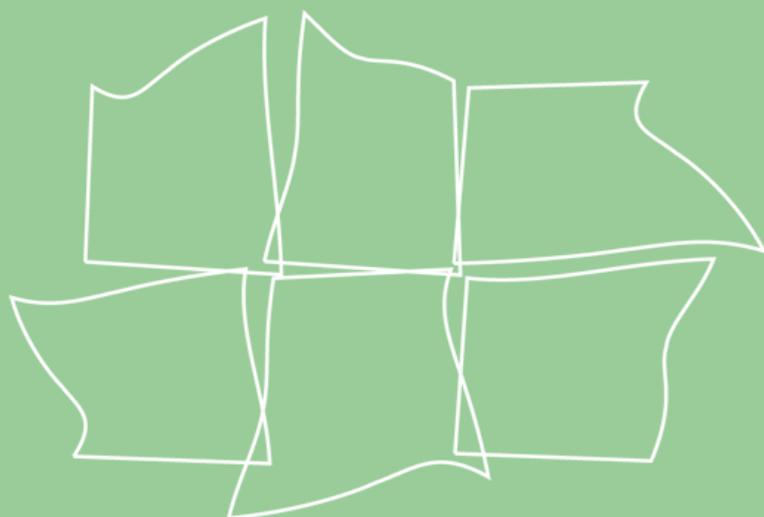




LES ODD POUR LES

DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





MENWAY

Groupe



WWW.GROUPEMENWAY.COM