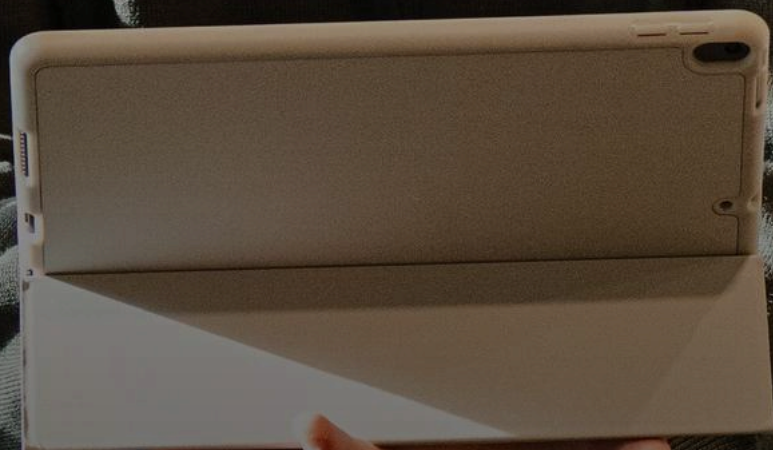




# L'Humain au cœur de nos engagements RSE

RAPPORT  
RSE  
**2024**



# Sommaire

<b>Déclarations de la Directrice Générale</b> .....	03
<b>Déclarations du Responsable RSE</b> .....	04
<b>Généralités</b> .....	05
Informations relatives à l'entreprise .....	06
Une gouvernance collective renforcée .....	08
Nos métiers et effectifs .....	09
Nos valeurs .....	11
<b>Notre stratégie RSE</b> .....	12
Le Pacte Mondial .....	13
Ecovadis .....	14
<b>Social &amp; droits de l'Homme</b> .....	15
Politique .....	16
Objectifs .....	18
Mesures relatives à la santé et la sécurité des employés .....	21
Mesures relatives aux conditions de travail .....	26
Mesures relatives au dialogue social .....	33
Mesures de gestion des carrières et formation .....	35
Mesures relatives à la diversité, l'équité et l'inclusion .....	37
Autres actions sociales .....	51
Reporting .....	55
<b>Ethique &amp; conformité</b> .....	62
Politique .....	63
Objectifs .....	63
Lutte contre la corruption .....	64
L'engagement des dirigeants .....	64
Cartographie des risques de corruption .....	64
Gestion des risques .....	65
Protection des données personnelles .....	66
<b>Environnement</b> .....	67
Politique .....	68
Objectifs .....	68
Mesures relatives à la consommation énergétique et aux GES .....	69
Mesures relatives à la gestion des déchets .....	72
Autres mesures environnementales .....	75
<b>Achats responsables</b> .....	78
Politique .....	79
Objectifs .....	79
<b>Répertoire des chartes et adhésions en matière de RSE</b> .....	80
<b>Méthodologie adoptée pour l'élaboration de ce rapport</b> .....	81
<b>Alignement sur la norme ISO 26000, GRI, Pacte Mondial et ODD</b> .....	82



## Déclarations

# Déclarations de la Directrice Générale



Après plus de 12 ans d'engagement du Groupe Menway en matière de RSE, quels sont nos prochains défis ?

Alors que nous avançons dans un monde en constante évolution la RSE devient un impératif stratégique bien plus qu'un simple complément. Il est essentiel de reconnaître que les attentes de nos salariés, clients, et communautés évoluent rapidement. Il nous revient de faire preuve, jour après jour, d'un engagement durable à la hauteur de ces attentes.

Il ne suffit pas d'adopter des politiques ; il faut vivre nos valeurs au quotidien. Cela nécessite une sensibilisation à tous les niveaux.

Nous devons faire face à la complexité de la mesure de notre impact. Comment évaluer efficacement nos initiatives RSE ? Quels nouveaux indicateurs utiliser ? Cela exige de notre part une réflexion approfondie et des outils adaptés pour assurer la transparence et la responsabilité.

Un autre défi important pour nous sera l'engagement de toutes les parties prenantes. Impliquer nos équipes, nos clients et nos partenaires dans nos initiatives RSE ne se fera pas sans effort. Nous devons continuer à créer des canaux de communication ouverts et encourager la collaboration pour construire un avenir durable ensemble.

Enfin, il est toujours crucial d'aligner nos objectifs RSE avec notre stratégie d'entreprise. Chez Menway, la RSE n'est pas perçue comme un coût, mais comme un levier de croissance et d'innovation. Cela nous conduit à repenser continuellement nos processus et à faire preuve de créativité pour intégrer la durabilité dans chaque aspect de nos activités.

Nos défis de demain sont nombreux et porteurs d'opportunités. Ensemble, en tant qu'équipe, nous pouvons relever ces défis et positionner notre groupe comme un leader dans la responsabilité sociétale. Engageons-nous à agir, à innover et à inspirer un changement durable et positif.

*Valérie Mathieu*

Directrice Générale du Groupe Menway

## Déclarations

# Déclarations du Responsable RSE



En 2024, nous avons concrétisé de nombreuses avancées en RSE, démontrant notre engagement à allier performance, humain, environnement et éthique.

Nous sommes fiers d'avoir été lauréats du Trophée de la QVCT 2024, une reconnaissance qui met en lumière l'implication de nos collaborateurs dans des projets à impact positif grâce à notre plateforme solidaire Valorise.

Dans cette même dynamique, nous avons signé la Charte de la Parentalité en Entreprise, affirmant notre volonté de soutenir chaque collaborateur dans l'équilibre de ses temps de vie.

Cette année paralympique a par ailleurs été l'occasion de renforcer notre partenariat avec le club Lyon Athlétisme, soutenant ainsi la pratique sportive inclusive et la valorisation des talents, quels que soient les parcours.

Nous avons également choisi de mettre en lumière les handicaps invisibles de nos propres collaborateurs, à travers l'exposition « À plume ouverte », dans le but de sensibiliser nos salariés et de favoriser une culture d'entreprise toujours plus inclusive et bienveillante.

Enfin, dans un contexte de digitalisation croissante de nos activités, nous nous remettons en question de manière continue sur nos dispositifs de protection des données afin de garantir la sécurité et la confidentialité des informations qui nous sont confiées.

Ces initiatives illustrent notre ambition : faire du Groupe Menway un acteur engagé, responsable et durable, où chaque talent peut s'épanouir tout en contribuant positivement à la société.

A handwritten signature in black ink that reads "Brice Schneberger".

Responsable RSE & coordinateur  
sécurité du Groupe Menway



A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are dark blue and grey, with sharp lines and reflections. The sky is a pale, clear blue. The perspective creates a sense of height and architectural grandeur.

# Généralités

Informations relatives à l'entreprise

Gouvernance

Nos métiers

Répartitions des effectifs

## Généralités

# Informations relatives au Groupe Menway

## → Conjuguer les expertises RH


Le Groupe Menway est un **acteur RH indépendant** qui a pris le parti de fédérer des expertises complémentaires en matière de ressources humaines afin de répondre au mieux aux enjeux des organisations : Santé & QVCT, Conseil RH, Management de transition, Formation, Executive Search, Recrutement fixe et temporaire.

## → 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.

2025	.....	
2024	.....	 
2023	.....	 
2022	.....	  
2021	.....	
2019	.....	 
2018	.....	    
2016	.....	
2013	.....	 
2007	.....	 
2006	.....	
2002	.....	 





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

**Notre raison  
d'être.**

## Généralités

# Une gouvernance collective renforcée

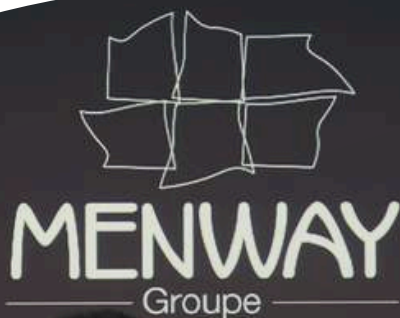
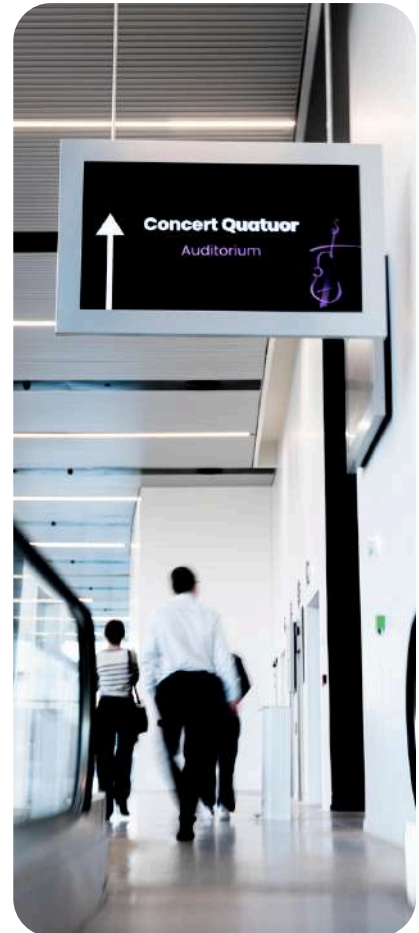
En 2024, le Groupe Menway a poursuivi la structuration de sa gouvernance pour soutenir sa **croissance** et ses **ambitions stratégiques**. Initialement composée du Président, de la Directrice Générale et des Directeurs de pôles, notre **instance de gouvernance collective** s'est enrichie de **nouvelles expertises transversales**.

Nous avons accueilli :

- Une Directrice Administrative et Financière
- Une Directrice des Ressources Humaines Groupe
- Une Directrice de la Transformation
- Un Directeur de la Conformité

Cette évolution renforce notre capacité à piloter de manière intégrée et coordonnée les **grands enjeux économiques, humains et organisationnels**.

Notre instance de gouvernance collective reste un lieu clé de réflexion et de décision. Elle met en œuvre la **stratégie du Groupe** en lien étroit avec les directeurs de chaque entité, dans un esprit de **cohérence, d'agilité et d'engagement partagé**.





## Généralités

# Nos 6 métiers à travers 16 marques

### Santé & QVCT



### Conseil



### Management de transition



### Executive search



### Formation



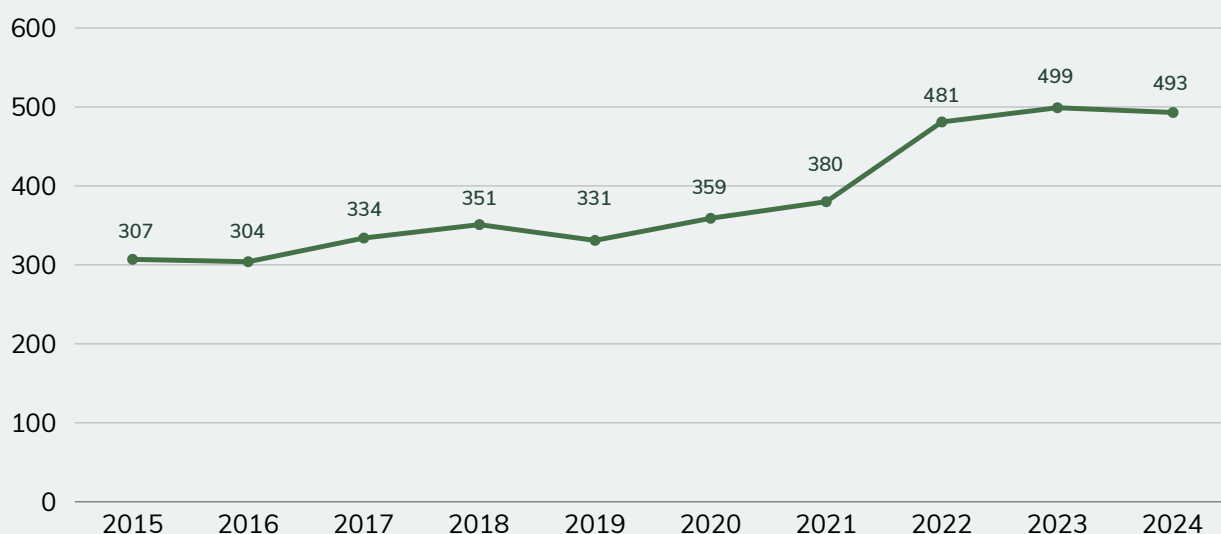
### Recrutement fixe & temporaire



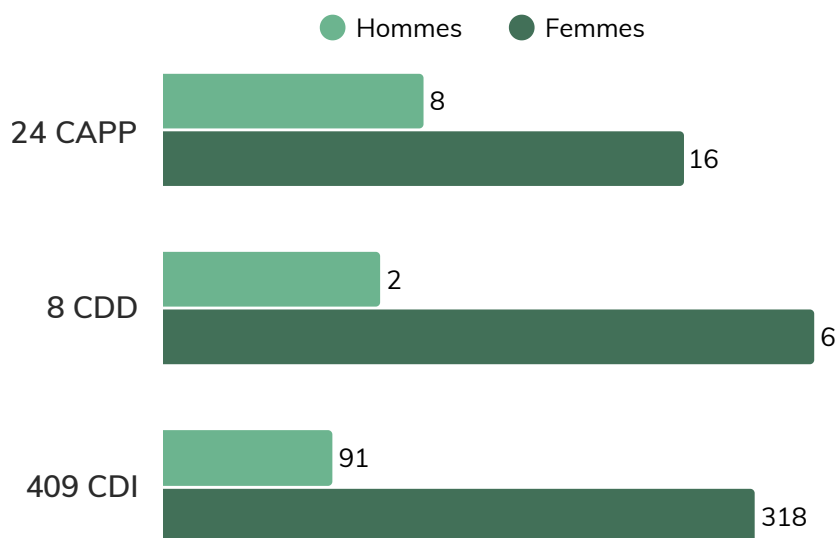
## Généralités

### Nombre moyen de salariés

+ 90 sites



### Nombre total des effectifs





## Généralités

Au sein du Groupe Menway, l'humain est au cœur de chaque action. Nous accompagnons les entreprises dans leurs enjeux RH avec cette conviction forte : c'est en plaçant les hommes et femmes au centre que naissent les solutions durables. Cette vision, nous la portons également en interne, à travers des valeurs que nous faisons vivre au quotidien.

## Nos valeurs



### ► Engagement

Nous avons à cœur d'agir en faveur des personnes fragilisées et œuvrons à bâtir un avenir plus inclusif et durable.

### ► Collectif

Avec plus de 480 collaborateurs répartis partout en France, nos équipes sont aussi variées que les milliers de candidats et de clients que nous accompagnons avec passion. Chaque collaborateur est incité à croiser ses expériences avec ses pairs afin de construire ensemble les solutions RH de demain.



### ► Résilience

La santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont essentiels. Nous mettons tout en œuvre pour leur permettre d'évoluer dans une ambiance de travail stimulante en conjuguant exigence et bienveillance.

### ► Innovation

Evoluer, c'est être en perpétuel mouvement et avoir la liberté d'apprendre. Chaque jour, nous encourageons nos collaborateurs à oser entreprendre et valoriser les réussites.



### ► Agilité

Notre politique RH favorise le développement des compétences pour que chaque collaborateur puisse renforcer son employabilité. Les opportunités sont variées en termes de promotions et mobilités. Nous proposons notamment des passerelles entre les différents métiers.

An aerial photograph of a dark asphalt road with yellow dashed lines, winding through a dense, lush green forest. The road curves from the bottom left towards the top right of the frame. The trees are tall and dense, creating a textured green canopy.

# Notre stratégie RSE

| Le Pacte Mondial  
| Ecovadis



## Notre stratégie RSE

Notre **politique RSE** repose sur la volonté de rester fidèles à nos valeurs tout en répondant aux **exigences réglementaires** et aux attentes de nos parties prenantes. Nous nous engageons à intégrer des pratiques responsables dans nos activités, conciliant **performance économique**, **respect de l'environnement** et **bien-être social**.

Conscients de notre impact, nous agissons avec **transparence** et **responsabilité** pour construire un **avenir durable**, en tenant compte des impératifs légaux et des attentes de nos collaborateurs, clients et partenaires.

## Le Pacte Mondial

Le **Pacte Mondial des Nations Unies**, initiative spéciale lancée par le Secrétaire général des Nations Unies, a pour objectif d'inciter les entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et stratégies sur **Dix principes** issus des **textes fondamentaux des Nations Unies**, dans les domaines des **droits humains**, du **droit du travail**, de **l'environnement** et de la **lutte contre la corruption**.

L'ambition du Pacte Mondial est de **développer l'impact mondial des entreprises**, en respectant ces Dix principes et en atteignant les **17 Objectifs de développement durable (ODD)**, par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement.

Le Groupe Menway a naturellement répondu à cet appel, réaffirmé son **engagement** et publié sa communication sur le progrès, comme chaque année **depuis 2013**.

**NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL**



## Notre stratégie RSE

# Ecovadis

Notre **performance RSE** a été récompensée par la conservation de notre **médaille d'argent** et le gain de **2 points supplémentaires** sur notre score global par rapport à l'évaluation de 2023 (69/100). Cela est notamment dû aux 10 points remportés sur l'éthique (70 points en 2023).



Ce qui est à retenir, c'est que notre performance est évaluée comme avancée dans **3 des 4 thématiques** et que nous sommes **au-dessus de la moyenne des entreprises évaluées** dans chacune d'entre elles. Cependant, des progrès restent à faire, principalement sur les achats responsables.

Cette récompense signifie que l'entreprise figure dans le **top 15% des entreprises évaluées par EcoVadis** au cours des douze derniers mois.

### Score global

Percentile  
92ème ⓘ

↗ **71**/100







# Social & Droits de l'Homme

- Politique
- Objectifs
- Santé et de sécurité des employés
- Conditions de travail
- Dialogue social
- Gestion de carrière et formation
- Diversité, équité et inclusion
- Autres actions sociales
- Reporting



## Social & Droits de l'Homme

# Politique sociale et droits humains

Au sein du Groupe Menway, l'humain est placé au cœur de toutes nos préoccupations.

Nous croyons fermement que la **bienveillance** et la **performance** ne sont pas opposées, mais complémentaires. C'est pourquoi nous nous engageons à créer un **environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel** de nos collaborateurs, tout en maintenant un haut niveau d'exigence et de performance collective.



Notre politique des ressources humaines incarne cette vision à travers une **approche structurée** et **ambitieuse**. Elle ne se limite pas à un simple cadre administratif, mais agit comme un **véritable levier stratégique**, un partenaire essentiel qui accompagne et soutient le développement de nos activités.





## Social & Droits de l'Homme

Ainsi, notre équipe RH joue un rôle central dans la mise en œuvre de projets et d'actions concrètes, qui s'articulent autour de **trois axes fondamentaux** :



### → Un dialogue social constructif

Nous favorisons une **communication ouverte** et **transparente** avec l'ensemble des parties prenantes, dans un esprit de **co-construction** et de **respect mutuel**.

Notre ambition est de maintenir des relations sociales équilibrées et d'encourager une **dynamique collective** fondée sur **l'écoute** et la **concertation**.

### → Une politique de l'emploi engagée

Nous mettons tout en œuvre pour offrir des parcours professionnels enrichissants, en encourageant la **formation**, la **mobilité interne** et **l'évolution de carrière**.

Notre engagement repose sur le **développement des compétences** de nos collaborateurs, afin qu'ils puissent pleinement s'épanouir et contribuer à la réussite de l'entreprise.



### → Un environnement de travail sécurisé et épanouissant

Parce que le **bien-être au travail** est un facteur clé de la **performance**, nous veillons à garantir des conditions optimales en matière de **santé**, de **sécurité** et de **qualité de vie**.

Notre **objectif** est d'offrir un cadre propice à l'implication et à l'efficacité de chacun. En résumé, notre ambition est d'**accompagner nos salariés** au quotidien et de leur **offrir les meilleures conditions** pour qu'ils puissent s'investir pleinement. Nous sommes en effet convaincus qu'il ne peut y avoir de **performance économique durable** sans une véritable **performance sociale**.

## Social & Droits de l'Homme

# Les objectifs

### → Un dialogue social constructif et engagé

- **Extension des services de Ma Bonne Fée\* à l'ensemble de nos salariés permanents.**

Indicateur : 100% des demandes émises par les collaborateurs prises en charge par MBF

- **Mener une réflexion sur la mobilité durable en concertation avec nos élus.**

Indicateur : organiser au moins 2 réunions d'ici octobre 2025 et proposer un plan d'actions intégrant au moins 2 mesures concrètes avant la fin de l'année.

- **Poursuivre une réflexion sur l'épargne salariale.**

Indicateur : mettre en place des Plans d'Epargne d'Entreprise sur au moins 2 sociétés du Groupe.

### → Une politique de l'emploi engagée au service du développement professionnel

- **Pour encourager la mobilité et l'évolution interne, les offres et exemples de mobilité seront diffusés sur le nouvel intranet via articles et interviews, avec l'aide du service communication.**

Indicateur : publier sur l'intranet 100 % des offres internes CDI et diffuser les témoignages de mobilité pour illustrer les opportunités d'évolution au sein du Groupe pour 100% des mobilités intra Groupe.

- **Rénovation du parcours de professionnalisation des chargés d'affaires Menway Emploi**

Indicateur : déployer le parcours à partir de septembre 2025

\*Société du Groupe Menway, Ma Bonne Fée accompagne les salariés en situation de vulnérabilité grâce à une solution RH dédiée.

## Social & Droits de l'Homme

→ Un environnement de travail alliant sécurité, bien-être et performance.

### ► Santé, Sécurité et conditions de travail des employés

#### ► Mise en place de comités sécurité Groupe / Métier

Indicateur : organiser un minimum de 2 réunions annuelles du comité sécurité et assurer un suivi régulier des actions mises en place.

#### ► Mise en œuvre de la matrice de risques Groupe / Métier

#### ► Déploiement Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) à l'ensemble du Groupe

Indicateur : mettre en place le DUERP dans 100 % des établissements.

#### ► Diffusion de Flash HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) auprès des intérimaires Menway Emploi

Indicateur : un flash HSE par mois

#### ► Développer le nombre de SST (Sauveteur Secouriste du Travail) au sein du Groupe

Indicateur : former au moins un SST (Sauveteur Secouriste du Travail) par établissement

#### ► Développer le nombre de EPI (Equipier de Première Intervention) au sein du Groupe

Indicateur : former au moins un EPI (Equipier de Première Intervention) par établissement





## Social & Droits de l'Homme

### ► Travail des enfants, travail forcé & droits humains fondamentaux de parties prenantes externes

#### ► Intégrer des clauses sur les droits humains dans nos contrats fournisseurs

Indicateur : 100 % des contrats cadres établis sur 2025 intégrant des clauses sur les droits humains

### ► Diversité, équité et inclusion

#### ► Déployer une action de formation/sensibilisation à la non-discrimination auprès des dirigeants

Indicateur : taux de participation des managers et dirigeants à la formation, avec un objectif de 50 % de couverture d'ici 2027.

#### ► Renouvellement d'un accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'UES Conseil & Recrutement

#### ► Signer et mettre en application la charte "Cancer & Emploi" afin de renforcer notre engagement en matière de santé au travail.

Indicateur : signer la charte d'ici décembre 2025 et mettre en place au moins 2 actions concrètes de sensibilisation et d'accompagnement par an



## Social & Droits de l'Homme

# Santé et sécurité des employés

### → Comité sécurité

Le comité sécurité du Groupe, créé en fin d'année 2023, s'est régulièrement réuni pour **définir** et **suivre le plan d'action** qui découle de l'état des lieux réalisé à sa création. Les **axes principaux** ont été orientés vers les grands sujets suivants :

- Sécurité des locaux & collaborateurs
- Accidents du travail – Recrutement fixe et temporaire
- Sensibilisation aux premiers secours
- Sensibilisation aux risques
- Sécurité informatique
- Sécurité & Communication
- Evaluations des risques et document unique

### → CSE & CSSCT

Nos 4 Comités Sociaux et Économiques (CSE) jouent un rôle essentiel dans la **sécurité** et la **prévention des risques** en entreprise. Ils veillent à l'application des règles de santé et de sécurité, participent à l'analyse des risques professionnels et proposent des **mesures d'amélioration des conditions de travail**.

Au sein du CSE de l'UES Recrutement fixe & temporaire - Siège, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a une mission spécifique : elle analyse les accidents du travail, mène des inspections régulières et fait des recommandations pour prévenir les risques. Elle est un acteur clé du **dialogue social** entre employeurs et salariés pour garantir un **environnement de travail plus sûr**.





# Social & Droits de l'Homme

## → Coordinateur de sécurité

En mai 2024, le Responsable RSE a pris la **coordination de la sécurité** du Groupe Menway. Il a notamment pour mission de :

- Participer à l'animation de la politique de prévention des risques professionnels
- Veiller à la remontée, auprès du comité sécurité, des besoins et réflexions en matière de santé et sécurité au travail
- Participer à la réalisation du DUERP ainsi qu'à sa mise à jour
- Veiller aux réalisations des vérifications périodiques en lien avec la direction des services généraux
- Aider à tenir à jour les obligations de formation à la sécurité en lien avec le service formation groupe
- Veiller au respect des conditions de sécurité et des process internes en la matière
- Veiller au respect de l'affichage obligatoire

Les **flash sécurité** sont des consignes, bonnes-pratiques, conseils et réflexes à mettre en œuvre dans le but de **renforcer notre culture sécurité, réduire les risques et améliorer nos conditions de travail**.

Ils sont communiqués à intervalle régulier à travers de notre intranet à l'attention de **l'ensemble de nos collaborateurs**.



## Social & Droits de l'Homme

### → Ergonomie

Étant donné la nature de nos métiers de services, nos collaborateurs sont majoritairement sédentaires. Leur poste de travail doit donc permettre l'application des **recommandations ergonomiques** en vigueur. Pour cela, le matériel obsolète ou usé est régulièrement remplacé ; par exemple, notre filiale **Pros-Consulte a remplacé un tiers de ses fauteuils cette année.**



Lors des rénovations ou déménagements, nous concevons nos **espaces de travail** avec l'appui de fournisseurs et/ou d'architectes (éclairage, mobilier, etc.). Les nouveaux matériels choisis respectent les recommandations ergonomiques : **bureaux droits, fauteuils réglables** (hauteur, profondeur, accoudoirs 4D, rembourrage flexible), **souris ergonomiques** ou **casques audio** sur demande.

Une attention particulière est portée à nos collaborateurs ayant une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**, une **pathologie** ou une **particularité physique** nécessitant une adaptation du poste de travail. Dans ce cas, le médecin du travail et un ergonome sont consultés pour **adapter l'environnement** ou **l'organisation de travail**, après étude du poste concerné.

### → Ligne d'écoute

Nous avons fait évoluer notre cellule d'écoute en mettant à disposition de nos collaborateurs une nouvelle plateforme d'écoute dédiée au bien-être psychologique.

Ce service **confidentiel, gratuit et accessible à tous** permet un **accompagnement personnalisé** par des psychologues professionnels. Qu'il s'agisse d'une période difficile ou d'un besoin de dialogue, il offre un **espace sûr** pour s'exprimer et **trouver des solutions**, par téléphone, tchat ou visio.



Cette offre inclut également un **espace personnel en ligne** pour chaque collaborateur, permettant de :

- Choisir un psychologue adapté à son profil et le contacter.
- Choisir un consultant en management adapté à son profil et le contacter.
- Explorer des ressources (articles, podcasts, vidéos,...) pour favoriser son bien-être mental.



## Social & Droits de l'Homme

### → Le Baromètre 2023 de la santé mentale au travail par Pros-Consulte

Depuis 15 ans, **Pros-Consulte** propose une **ligne d'écoute** et de **soutien** aux entreprises pour leurs collaborateurs. Ce dispositif permet de collecter des données sur la **santé mentale des salariés français**.



Courant 2024, Pros-Consulte a publié son **Baromètre de la santé mentale au travail**, basé sur l'étude de **plus de 21 000 appels reçus** sur sa ligne d'écoute et de soutien sur l'année 2023.

Le baromètre **analyse les causes du mal-être professionnel**, le profil des salariés en détresse et leurs principales périodes de fragilité.

Il met aussi en lumière la **santé mentale des travailleurs** dans **trois secteurs spécifiques** : santé & social, administration publique et entreprises privées.



Ce baromètre est mis à disposition, en **téléchargement libre**, pour que chaque société ou collaborateur puisse **mieux comprendre l'état de santé mentale des salariés français** et **agir en conséquence**, à son niveau.

**+56%**

des appels sont liés à l'organisation du travail et à ses contraintes

**+1fois/2**

le motif de la détresse mentale est d'origine professionnelle

## Social & Droits de l'Homme

### → Valorise

Sur notre plateforme **Valorise\***, plusieurs associations proposent des **formations gratuites** pour mieux comprendre les **risques** et les **situations** liées aux **harcèlements de rue** et aux **violences sexistes et sexuelles**, comme :

#### ► La Fondation des Femmes

La **Fondation des Femmes** s'est unie à L'Oréal Paris et l'ONG Hollaback! pour déployer «**Stand Up**». Ce programme de formation efficace et reconnu propose des gestes simples, mais déterminants, qui permettent d'intervenir en toute sécurité lorsqu'on est **victime ou témoin de harcèlement de rue**.

La méthode de formation des 5D, centrée sur l'intervention d'un témoin, a été mise au point par l'ONG Hollaback! et approuvée par des experts.



#### ► Collectif féministe #NousToutes

Les formations du **collectif féministe #NousToutes** ont pour objectif de donner des éléments de base sur la question des **violences sexistes et sexuelles** : définitions, chiffres clés, mécanismes des violences, que dire à une victime...

Cette formation d'1h s'attache en particulier à donner des clés pour **comprendre les mécanismes communs** aux **relations violentes** afin de mieux les repérer et savoir y réagir.

En 2024, **12 de nos collaborateurs et collaboratrices** ont pu être formés sur les thématiques de **harcèlement** et **violences sexistes et sexuelles**.

**valorise.**

\*Valorise est notre plateforme interne dédiée à la RSE. Pour en savoir plus, consultez notre rapport annuel disponible sur notre site internet.



## Social & Droits de l'Homme

# Conditions de travail

### → Trophée 2024 de la QVCT

Les **Trophées de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** organisés par l'**Observatoire de la QVCT**, récompensent les entreprises, toutes tailles confondues, pour leurs actions en faveur de la parentalité, de nouvelles formes de travail et de management, et plus largement de l'environnement de travail.

Le 20 juin 2024, nous avons eu le plaisir de nous voir remettre le **prix spécial «Accompagnement de la convergence QVCT – RSE»** à l'occasion de la Semaine de la QVCT.

En 2024, ce Prix spécial récompense les actions qui font converger QVCT et RSE, avec un **impact positif sur l'environnement**, la **société** et le **bien-être des collaborateurs**. Il valorise notamment **l'écologie personnelle**, en aidant chacun à être acteur de sa qualité de vie tout en réduisant son impact environnemental. Les initiatives en faveur de la **diversité**, de **l'inclusion**, des liens avec **l'écosystème local** et de **valeurs partagées** avec les collaborateurs sont également prises en compte.

**Notre candidature mettait en avant notre démarche Valorise.**

**Valorise** reflète l'engagement du Groupe en faveur d'un avenir durable, permettant aux collaborateurs de **devenir acteurs du changement**. Cette plateforme interactive propose des actions RSE concrètes, volontaires et adaptées à chacun. Elle vise à capitaliser les initiatives sur tout le territoire, **sensibiliser aux enjeux de la RSE** et valoriser les actions menées. Son succès repose sur une **communication renforcée** et un **réseau d'ambassadeurs mobilisés** pour accompagner la démarche.



## Social & Droits de l'Homme

### → La Charte de la parentalité

C'est à l'occasion de notre **candidature aux Trophées 2024 de la QVCT** que l'Observatoire de la QVCT nous a proposé de **signer la Charte de la parentalité**.

Cette charte s'inscrit dans la continuité de notre **politique parentalité**. Elle vise à promouvoir un environnement de travail et une culture managériale qui permettent à chacun de **concilier vie professionnelle et vie personnelle**.

Offrir une véritable qualité de vie au travail, source de performance durable sur le plan humain, est **au cœur de notre engagement**.



En signant cette charte nous nous sommes donc engagés à :

#### ► Changer les perceptions de la parentalité dans le monde professionnel.

- Sensibiliser aux stéréotypes et enjeux de la parentalité, et informer toutes nos équipes de notre engagement.
- Informer sur notre engagement l'ensemble de nos équipes.

#### ► Favoriser un environnement inclusif pour tous les actifs-parents.

- Faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, surtout en cas de vulnérabilité.
- Adapter l'organisation pour concilier travail et responsabilités familiales.

#### ► Assurer l'égalité de traitement des parents dans leur évolution professionnelle.

- Encourager des pratiques managériales assurant l'inclusion professionnelle.
- Favoriser des pratiques garantissant l'équité dans nos équipes.

Voici **quelques actions concrètes** que nous avons déjà mises en place, pour les parents/futurs parents, et qui permettent de respecter ces engagements :

- Favorisation de la souplesse dans les horaires et l'organisation du travail
- Proposition de télétravail pour réduire la fatigue liée aux transports
- Possibilité d'aménager ses horaires le jour de la rentrée des classes
- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'un maintien de salaire...

Depuis début 2024, un accord collectif accorde 3 jours d'absence rémunérée pour enfant malade à tous les collaborateurs du Groupe.



## Social & Droits de l'Homme

### → Valorise

Au rythme des **temps forts RSE de 2024**, notre plateforme d'engagement permet toujours d'engager nos collaborateurs au travers de parcours de **sensibilisations**, d'**événements** en ligne et de **missions** en association.

**126**

collaborateurs engagés

**649**

heures d'engagement dans les missions  
(soit 92,8 jours)

**121**

missions terminées

**91**

collaborateurs sensibilisés

**70**

collaborateurs ayant terminé une mission

**4.94/5**

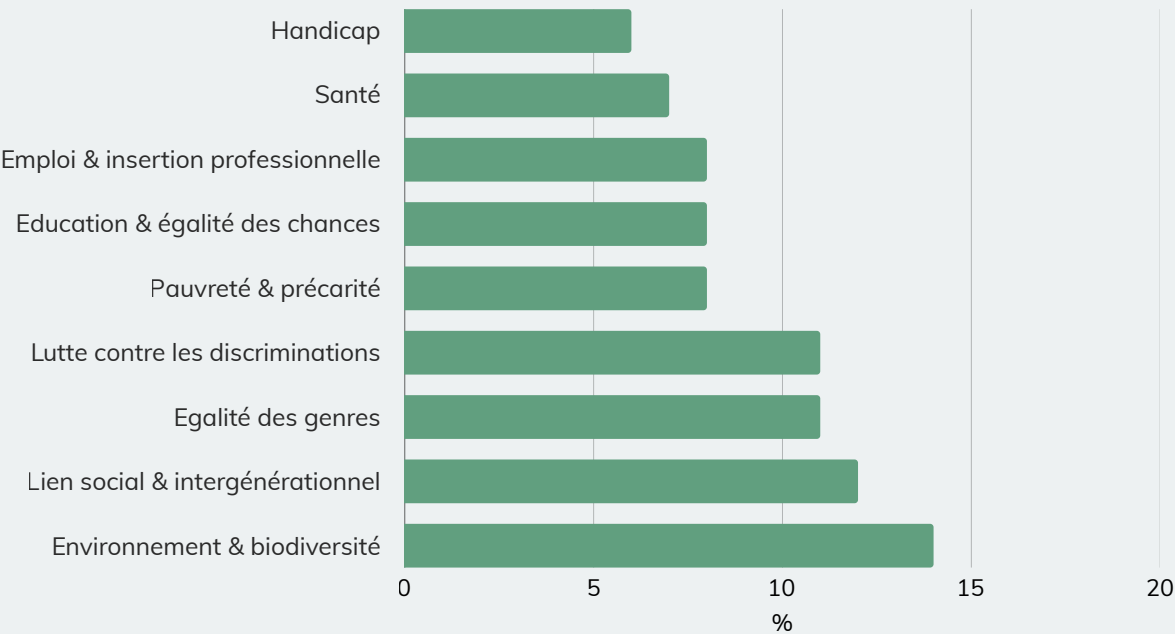
de satisfaction de nos équipes

**5/5**

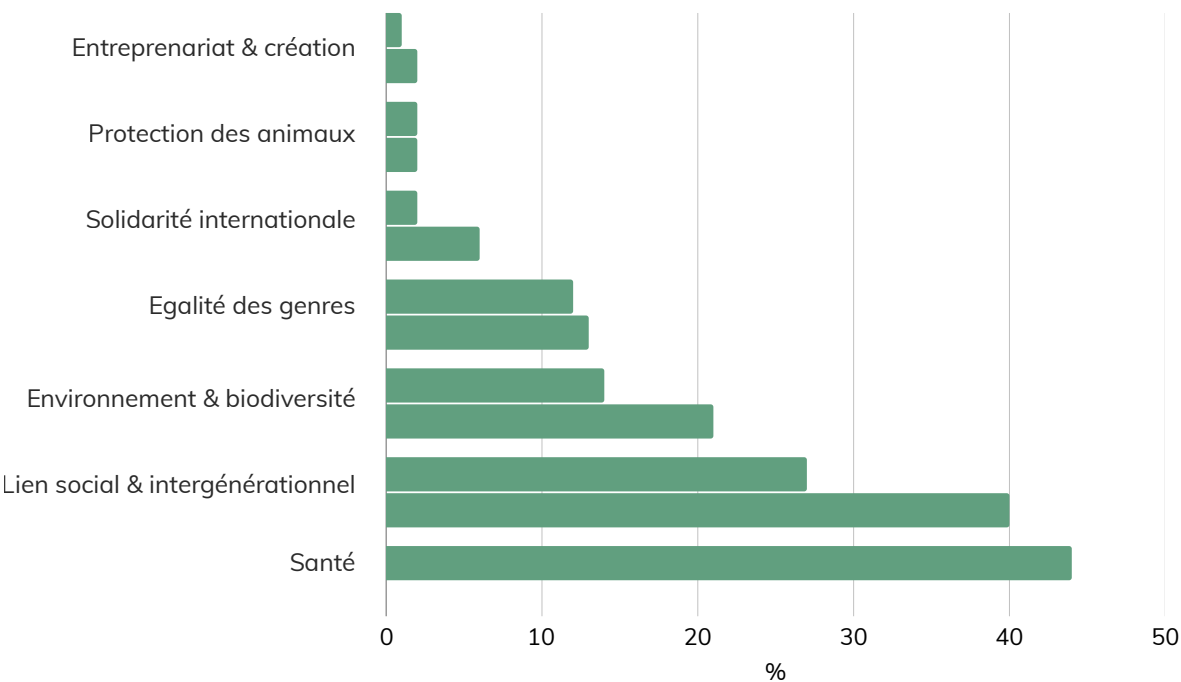
de satisfaction des associations

# Social & Droits de l'Homme

## ► Taux de sensibilisations par thématiques



## ► Taux de participation au missions par thématique





## Social & Droits de l'Homme

### → Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail

#### ► Temps fort Valorise : “QVCT : et si on prenait soin de nous ?”



Du **17 au 21 juin 2024**, l'**Anact** organise la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail dans toute la France.

Après des années post-COVID qui ont écorné les relations sociales, 2024 est sous le signe de la **réparation de ce lien en milieu professionnel**.

Ce temps fort a permis à nos collaborateurs de se **sensibiliser** grâce au programme suivant :

- Comprendre les grands enjeux de la QVCT
- Prendre du recul sur les transformations du travail
- Faire un zoom sur le burn-out & la détresse psychologique

Ils ont également pu **assister à l'évènement de sensibilisation** d'une heure avec au programme :

- Prise de recul sur l'isolement et les conditions de travail en France
- Présentation de l'engagement en association avec Entourage
- Partage d'expérience sur le rôle d'ambassadeur



## Social & Droits de l'Homme

### ► Jeux Olympiques et Paralympiques

À l'approche des **Jeux Olympiques et Paralympiques**, nous avons souhaité plonger dans une semaine exceptionnelle dédiée à la qualité de vie au travail, en **partenariat avec le club Lyon Athlétisme** !



Tous les jours de la Semaine de la QVT, une **vidéo exclusive** était publiée sur notre intranet pour sensibiliser à :

- **L'importance de l'activité physique pour la santé et le bien-être** : À la découverte de comment bouger plus pour vivre mieux.
- **Nourrir son potentiel** : Apprendre comment une alimentation équilibrée peut booster notre énergie et votre performance au quotidien.
- **Récupérer pour mieux performer** : Prise de conscience sur l'importance du repos et de la récupération pour maintenir une performance optimale.
- **Gérer les horaires atypiques pour préserver sa qualité de vie** : Des astuces pour équilibrer vie professionnelle et personnelle même avec des horaires décalés.
- **Gérer le stress pour maintenir un bon équilibre de vie** : Conseils pour transformer le stress en un allié plutôt qu'un ennemi.



À travers des **témoignages inspirants**, les athlètes de Lyon Athlétisme nous ont partagé au quotidien leurs **expériences** et leurs **stratégies** pour surmonter les défis. Leurs **parcours de vie** ont nourri notre **réflexion** sur la gestion de notre propre **bien-être**.

### ► Pourquoi Lyon Athlétisme ?

Depuis des années, MCG Managers, filiale du Groupe Menway, soutient Lyon Athlétisme, notamment en handisport. Ce partenariat, fondé sur des valeurs communes au sport et à l'entreprise, détermination, résilience, inclusion, vise à promouvoir l'excellence des athlètes et l'idée que chacun peut atteindre ses objectifs. Il reflète notre engagement pour une société plus inclusive.

## Social & Droits de l'Homme

### ► La QVCT, c'est aussi chez Pros-Consulte



Chez Pros-Consulte, chaque collaborateur signe en début d'année une **charte "Bien vivre ensemble"**, co-construite en atelier avec tous les salariés. Cet engagement moral repose sur :

- La confiance
- L'environnement de travail
- La communication
- Les relations
- L'ambiance

Pour la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, les psychologues du réseau de Pros-Consulte interviennent au sein de ses entreprises clientes pour les accompagner sur les différents sujets liés à la **santé mentale au travail** et à la **prévention des risques psychosociaux**.

Les **équipes de Pros-Consulte** ont, elles aussi, bénéficié de différentes actions mises en place à l'occasion de cette semaine :

- **Jour 1** : Petit déjeuner du CSE & réveil musculaire ; Atelier distanciel sophrologie avec une psychologue
- **Jour 2** : Webinaire SQVCT sur le travail de demain et l'IA ; Atelier présentiel sur les risques professionnels ; Table ronde
- **Jour 3** : Balade canine ; Atelier sur les premiers secours
- **Jour 4** : Visioconférence sur la charge de travail animée par une psychologue ; Atelier sur les RPS
- **Jour 5** : Bar à salade ; Jeux de cohésion d'équipe

Cette semaine a rappelé l'importance de **préserver la santé mentale au travail**, tout en soulignant que le **bien-être des équipes se cultive toute l'année**.

En septembre, deux **ateliers de cohésion** ont été proposés aux équipes :

- Adopter les comportements favorisant le travail d'équipe et l'estime de soi
- Mieux nous connaître pour nous entraider

Chaque année, des demi-journées de massage assis sont réalisés par une kinésithérapeute pour les collaborateurs. Ceux-ci bénéficient également de conseils personnalisés pour diminuer le risque de trouble musculosquelettique, réduire son stress, etc.



## Social & Droits de l'Homme

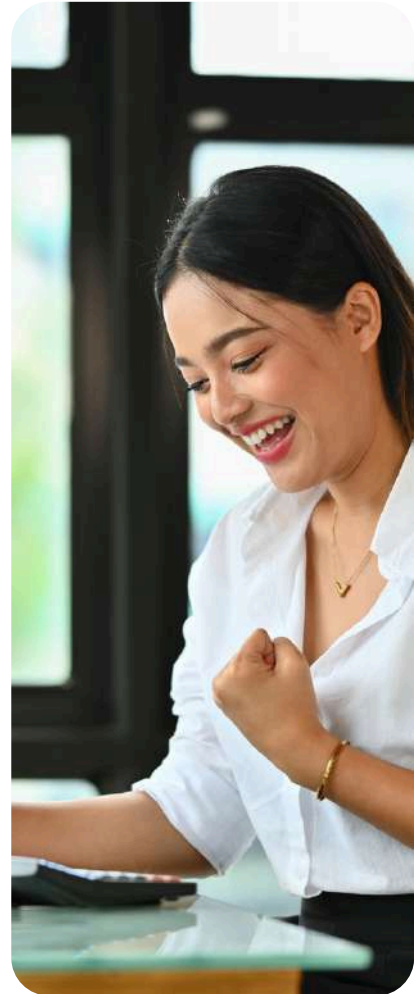
# Dialogue Social

La majorité de nos salariés sont aujourd'hui représentés par **4 Comités Sociaux et Économiques (CSE)** des entités suivantes :

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

La collaboration entre le Groupe Menway et ses CSE présente de nombreux axes positifs pour les salariés. Elle favorise avant tout un **dialogue social constructif**, permettant de mieux prendre en compte les besoins et les attentes des collaborateurs. Grâce à cette coopération, des actions concrètes sont mises en place pour améliorer les **conditions de travail**, renforcer le **bien-être** au sein de l'entreprise et proposer des **avantages sociaux** adaptés.

Cette synergie permet également de renforcer le **sentiment d'appartenance** des salariés au Groupe, en valorisant leur implication et en créant un **environnement de travail** plus **humain**, plus **solidaire** et plus **motivant**.



## Social & Droits de l'Homme

### ► Synthèse des accords et évolutions sociales 2024



#### → UES Menway Travail Temporaire / Siège :

Avenant accord CET permanents signé le 05/12/2024 :

- Plafond annuel augmenté de 2 jours (12 au lieu de 10),
- Plafond global augmenté de 15 jours (45 au lieu de 30),
- Possibilité de mettre 5 RTT au lieu de 3,
- Possibilité de monétiser 5 jours par an,
- Possibilité de transférer 5 jours par an sur le PEE

Règlement intérieur CSE signé en juillet 2024

#### → UES Conseil & Recrutement :

- Règlement intérieur CSE signé en septembre 2024
- Accord périmétrisation CSE signé en avril 2024 (ajout des sociétés Macanders Group, Latitude RH, Mindfield et Edgar People soit 42 personnes au 31/12/24)
- Accord dialogue social signé en décembre 2024

#### → Prévia :

- DUE prime de partage de la valeur signée le 01/12/2024
- DUE jours enfant malade signé le 12/11/2024 (5 jours rémunérés si enfant en situation de handicap)
- Charte Télétravail signée le 22/03/2024

Le Groupe Menway maintient sa souscription à une **complémentaire santé** pour l'ensemble de ses salariés, ainsi que les avantages offerts comme :

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

## Social & Droits de l'Homme

# Gestion de carrière et formation

La **gestion de carrière** de nos collaborateurs est placée au cœur de nos engagements car l'Humain est au cœur de notre organisation.

**Notre ambition** : garantir un parcours professionnel épanouissant, durable et évolutif pour chacun, dès l'intégration et tout au long de leur vie au sein du groupe.



### → Une intégration structurée pour un démarrage réussi

Convaincus que **l'expérience collaborateur** commence dès le premier jour, nous avons conçu un **dispositif d'intégration complet**, à la fois humain et digital, qui s'articule autour de **trois piliers** :

- Un **accueil personnalisé** en agence ou au sein du bureau, encadré par le manager et son équipe, afin de créer un lien direct avec l'environnement de travail immédiat ;
- Un **parcours digital en e-learning**, pensé pour favoriser la prise en main des outils et valeurs du groupe à son rythme ;
- Une **journée d'intégration Groupe**, qui permet de rencontrer d'autres collaborateurs issus des différents pôles du Groupe Menway, favorisant ainsi le sentiment d'appartenance et la transversalité.

Ce dispositif permet à chaque nouveau collaborateur de s'approprier pleinement son rôle, de s'intégrer à son équipe et de se projeter durablement dans son avenir professionnel au sein du Groupe.





## Social & Droits de l'Homme

### → Le développement des compétences au cœur de notre stratégie

La **formation continue** est un levier fondamental de notre engagement en faveur de **l'employabilité durable**. Nous veillons à ce que chaque collaborateur puisse maintenir et développer ses compétences, en cohérence avec les évolutions de son métier et les besoins du Groupe.

En 2024, Menway a ainsi conçu et déployé plusieurs **formations ciblées** sur les outils métiers essentiels, tels que **Cartesia**, **Performanse Idonéo** ou **Two B-R**. Ces actions ont concerné différents pôles et permis d'accompagner **plus de 100 collaborateurs**, renforçant ainsi leur efficacité opérationnelle et leur autonomie.



### → Encourager les parcours évolutifs et la mobilité interne

L'**évolution professionnelle** et la **reconnaissance des talents internes** sont clés pour motiver et fidéliser. Un **Comité de carrière annuel**, regroupant la Direction et les Responsables Métiers, a été créé à cet effet. Ce comité étudie équitablement les demandes de **mobilité intra et inter-pôles**, tout en identifiant les **opportunités d'évolution internes**.

En 2024, cette démarche a permis à **50 collaborateurs** d'accéder à une **évolution de poste**, dont deux dans le cadre d'une mobilité entre pôles métiers. Cette dynamique interne témoigne de notre volonté de **construire des parcours professionnels durables**, valorisant les **compétences** et les **aspirations** de chacun.



### → Une politique RH au service de la performance durable



À travers ces actions, le Groupe Menway affirme son engagement en faveur d'une **gestion des ressources humaines responsable et inclusive**, au service à la fois de l'épanouissement des collaborateurs et de la performance globale de l'entreprise. Nous continuerons à **innover** et **investir** pour bâtir des **parcours professionnels porteurs de sens**, alignés avec les aspirations de chacun et les défis de demain.

## Social & Droits de l'Homme

# Diversité, équité et inclusion

Nombre de chargés de recrutement formés à la non-discrimination :

**50**

Répartition F/H au sein de la Direction :

**50/50**

Index F/H UES Conseil & Recrutement :

**64/100**

Index F/H UES TT-Siège :

**99/100**

## → La Charte de la Diversité

En 2024, la charte de la diversité fêtait ses 20 ans.

Le Groupe Menway est **engagé dans cette charte depuis 19 ans**, afin de :

- Faire connaître et partager les **convictions des dirigeants**, ancrer l'engagement de l'organisation dans la durée
- Disposer d'un texte de référence et de partage, définir les **grands axes de notre démarche diversité**
- Rencontrer les **signataires** et **partenaires de notre territoire**, échanger sur les bonnes pratiques, se challenger et analyser les progrès accomplis
- Bénéficier de la notoriété de la **Charte en France** et en **Europe** pour **attirer les talents** et dialoguer avec toutes ses parties prenantes
- Disposer d'outils pour **progresser dans la mise en œuvre de notre démarche** : fiches pratiques, vidéos et webinaires que nous republions sur notre intranet afin de sensibiliser nos collaborateurs aux fondamentaux de la diversité, au handicap, à l'égalité professionnelle, etc.



## Social & Droits de l'Homme

### → La Charte des intermédiaires de l'emploi

Le Défenseur des droits invite les intermédiaires de l'emploi, publics et privés, à faire connaître leur engagement à **lutter contre les discriminations** et à **promouvoir l'égalité** dans l'accès à l'emploi, en signant la Charte des intermédiaires de l'emploi : **Ensemble pour l'égalité dans les recrutements.**

Chaque signataire **respecte** et **promeut cet engagement** dans ses relations avec les bénéficiaires de ses services - employeurs du secteur privé ou public, candidats à l'emploi et adhérents ou membres de son réseau - ainsi qu'à l'égard de ses propres salariés.



Par leurs adhésions au Prism'Emploi, **Menway Emploi** et **NIM Europe** s'engagent donc à respecter et promouvoir cette charte contre les discriminations et pour l'égalité.

En tant que prestataire de service spécialisé dans les métiers des ressources humaines : la **diversité**, **l'équité** et **l'inclusion** sont des principes essentiels au bon fonctionnement de nos activités.

C'est ces principes qui ont orienté notre politique RSE et défini notre **enjeu prioritaire** :

**Agir en faveur des personnes éloignées du marché du travail à travers nos expertises.**

*Vous découvrirez ci-après des exemples concrets d'actions pour y répondre.*





## Social & Droits de l'Homme

### → Focus sur les seniors

#### ► Avec MacAnders



Le bureau de MacAnders Nantes a organisé une **Matinale Nantaise** portant sur le thème de "l'emploi des seniors", coanimé avec d'autres acteurs locaux.

Cet événement a permis de poser le débat au regard de l'**expertise de MacAnders Group**, illustrer le sujet grâce aux **résultats locaux de l'enquête en cours** à la Jeune Chambre Economique de Nantes, et apporter quelques **solutions** à travers l'approche du Groupe Finaxim.

L'atelier, puis le temps de réflexion commune ont mis en lumière la nécessité de communiquer pour **dépasser les préjugés** qui demeurent.

Il a également été identifié des facteurs bloquants, proposé des **initiatives** et posé des questions qui seront autant d'éléments pour nourrir la suite des réflexions.

#### ► Menway Emploi

**Laurence DELAUNE**, Responsable de l'agence Menway Emploi Le Havre, a pu participer à une **demi-journée d'entretien** avec des personnes de **plus de 48 ans**, organisée par l'association CREPI Normandie.

Le **CREPI Normandie** est un collectif d'entreprises, issues de divers secteurs d'activité, engagées dans une **démarche de réflexions et d'actions pragmatiques et efficaces**, qui souhaitent unir leurs moyens et compétences pour permettre le **retour durable à l'emploi** de personnes qui en sont éloignées.

#### ► NIM Europe

En 2023, le taux d'emploi des 55-64 ans en France reste faible (61,7 %) face à la moyenne européenne (67 %) et à l'Allemagne (76,4 %). De plus, 60 % des cadres seniors au chômage le restent plus de 12 mois, contre 45 % des autres cadres.

**Stéphane MELLINGER**, CEO de NIM Europe, fait de l'employabilité des seniors une **mission pour ses équipes** à travers le management de transition, qu'il décrit comme un véritable tremplin permettant aux professionnels en fin de carrière de **transmettre leur savoir-faire** et de **rester actifs**.

## Social & Droits de l'Homme

### → Focus sur les jeunes

#### ► Avec Yupeek

En octobre 2024 notre filiale **Yupeek** et l'association **1CABASPOUR1ETUDIANT** ont signé une convention de mécénat sur l'année universitaire 2024/ 2025. Le but: aider les jeunes à **trouver leur voie professionnelle**, et aider l'association à trouver de nouveaux parrains et marraines pour **soutenir les étudiants en situation de précarité**.



Dans le cadre de ce partenariat, **Laurène MOZA**, Business Manager chez Yupeek, a réalisé un **webinaire** à l'attention des bénéficiaires de l'association.

#### Comment trouver un stage ?

Pour y répondre et éviter les pièges, plusieurs conseils ont été apportés par Laurène, notamment sur :

- Comment créer un CV percutant qui capte l'attention des recruteurs
- Comment dénicher les meilleures offres
- Comment gérer et optimiser sa e-réputation

De son côté, Yupeek a lancé un **appel au parrainage d'étudiants** à travers son blog: <https://my.yupeek.com/blog/article/1cabaspour1etudiant/>

**1CABASPOUR1ETUDIANT** est un dispositif de solidarité de proximité, une solution de parrainage, pour mettre en contact ceux qui veulent aider, avec des étudiants de leur ville. Une façon de créer du lien social près de chez soi, et de pouvoir répondre aux besoins des étudiants.



## Social & Droits de l'Homme

### → Focus sur les jeunes

#### ► Avec Menway Emploi

**Nathalie WAXWEILLER VOISIN**, Responsable de l'agence de Reims, a été à la rencontre de **jeunes diplômés** pour échanger avec eux sur leur cursus et leur avenir professionnel à l'occasion du **Stage Dating**.

Organisé par la Ville de Reims et la Communauté urbaine du Grand Reims, l'événement visait à **favoriser l'intégration des étudiants dans le monde professionnel**.



#### ► Focus sur l'agence Menway Emploi Rodez

L'agence **Menway Emploi Rodez**, adhérente à **FACE Tarn Aveyron** (Fondation Agir Contre l'Exclusion), un Club d'Entreprises, Collectivités et Associations engagé socialement en Aveyron, a participé à la **tournée RSE** organisée par la fondation.

Au programme :

- Conférence et partages d'expériences d'entreprises sur la démarche RSE
- Atelier pratique : la fresque RSE
- Visite d'une entreprise engagée dans la RSE

**Charlyne ROUQUETTE**, chargée de recrutement de l'agence, a également participé à un événement, organisé par le club "**Les entreprises s'engagent**", visant à réaliser des **simulations d'entretiens d'embauche** pour un public orienté par le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation en milieu ouvert et la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Le Club "Les entreprises s'engagent" de l'Aveyron rassemble des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, unies par une vision commune : **bâtir une société inclusive et un monde durable**.

L'agence est aussi engagée avec la **Mission Locale de Rodez** et a mené plusieurs **ateliers** (droits au travail, QVCT, entretien d'embauche inversé,...) au profit des **jeunes bénéficiaires**.





## Social & Droits de l'Homme

L'année a aussi été rythmée par **divers temps forts** qui, pour certains, deviennent de vrais incontournables :

### → Le mois du mentorat

Temps fort Valorise : **“Egalité des chances : en route pour l'équité”**

Au programme du **parcours de sensibilisation**, nos collaborateurs ont relevé **10 défis** pour :

- Mesurer l'ampleur de l'inégalité des chances en France
- Comprendre ce qu'est le mentorat
- Agir en faveur de l'égalité des chances dans mon entreprise et au quotidien

### → Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2024

Comment pouvons-nous nous adapter pour inclure les personnes en situation de handicap ? Comment se comporter, quels mots choisir, quels aménagements réaliser ?

Le **parcours de sensibilisation**, conçu pour répondre à ces questions, a permis à nos collaborateurs de :

- Découvrir les enjeux clés du handicap (définition, ordres de grandeur)
- Identifier des bonnes pratiques pour s'adapter aux personnes en situation de handicap

Pour prolonger les Jeux paralympiques, un rendez-vous d'une heure a été organisé avec **Lou MECHICHE**, parasurfeuse championne du monde, et **Gwenaelle BRIARD**, déléguée générale du fonds de dotation **Génération Avant-garde**, qui soutient les **personnes en situation de handicap dans le sport**.

Au programme du **webinaire** :

- Quiz sur les paralympiques : saurez-vous relever le défi ?
- Sport et inclusion : l'importance du sport dans la vie de personnes en situation de handicap avec le fonds de dotation Génération Avant-garde
- Témoignage inspirant : le parcours de Lou Méchiche
- Un temps de questions-réponses



## Social & Droits de l'Homme

### → Un été Paralympique

Les **Jeux Paralympiques** ont offert une vitrine exceptionnelle au **handisport**, mêlant excellence et inclusion.

À cette occasion, nous avons interviewé plusieurs athlètes du club **Lyon Athlétisme**, dont certains ont participé aux Jeux. Dans la continuité de notre SQVCT, ces interviews, publiées en websérie sur notre intranet, ont permis à nos collaborateurs de découvrir les parcours inspirants de **Delya, Angéline, Paul et Axel**.

**L'engagement, la performance et le dépassement de soi : des valeurs qui nous unissent.**

Le 29 novembre, une étape clé a été franchie avec le **renouvellement de la convention de mécénat** entre Lyon Athlétisme, Menway, et MCG-NIM, sponsor historique de l'équipe handisport.



Par ce partenariat, nous réaffirmons notre soutien à des athlètes d'exception, dont résilience, passion et détermination reflètent les **valeurs qui nous inspirent chaque jour** dans notre métier de manager de transition.

Ils montrent que tout défi se relève par le travail acharné, l'esprit d'équipe et une volonté inébranlable, nous inspirant par leur force mentale à surmonter les plus grands obstacles.

Chez MCG Managers, nous croyons que le dépassement de soi est essentiel, tant dans nos missions de management de transition que dans notre engagement sociétal, guidés par l'excellence et l'esprit d'équipe.

Au-delà du mécénat financier pour soutenir le club et ses athlètes, nous proposons un **mécénat de compétences** pour accompagner les **défis post-carrière** (aide à la rédaction de CV, préparation aux entretiens, prise de parole, conseils en communication).

La **reconversion des sportifs de haut niveau** est complexe : 80 % d'entre eux vivent un épisode dépressif à l'arrêt de leur carrière.

Nous sommes fiers d'accompagner ces champions, contribuant à leur réussite tout comme ils nous inspirent.

## Social & Droits de l'Homme

### → La Journée Internationale des Droits des Femmes

Temps fort Valorise : “**Entreprise & parentalité : objectif égalité !**”

À travers l'évènement de **sensibilisation**, nos collaborateurs ont pu suivre le programme suivant :

- Comprendre les **enjeux et chiffres clés** autour de la **parentalité** en entreprise
- Découvrir un **témoignage** sur la **charte de la parentalité** chez l'Oréal,
- Identifier des **bonnes pratiques** pour **plus d'inclusion en entreprise** avec des experts, dont Jérôme Ballarin, fondateur historique et président de l'association l'Observatoire de la QVT.



Plusieurs **missions** ont pu être menées telles que :

- Apprenez-en plus sur les **mécanismes des violences** avec #NousToutes
- Forme-toi contre le **harcèlement de rue** avec StandUp
- Accompagnez les femmes seniors dans leur **retour à l'emploi** avec Arcé
- Formez-vous contre les **violences sexistes et sexuelles** avec #NousToutes

Nos collaborateurs ont également pu participer à “Objectif M.A.R.S”, un **parcours de sensibilisation** en forme de jeu : une case départ, des “cartes” à piocher, une case bonus, une case d'arrivée... Chaque défi est ainsi l'occasion d'avancer dans le jeu, pour atteindre la fin et gagner le grand prix : avoir contribué à **diminuer les inégalités** !



Dans “Objectif M.A.R.S”, nos salariés ont retrouvé plusieurs types de ressources :

- **Mise en situation** : une situation donnée, et des questions pour comprendre ce qui pose problème (ou pas) et comment réagir (ou pas)
- **Action** : des recommandations d'actions simples à mener pour lutter à son échelle
- **Réflexion** : des quiz ludiques pour découvrir de nouveaux savoirs
- **Source d'inspiration** : des podcasts et une série pour sensibiliser et divertir



## Social & Droits de l'Homme

### → Challenge solidaire connecté « Je Marche Pour Apprentis d'Auteuil »



Fondation reconnue d'utilité publique, acteur engagé de la prévention et de la protection de l'enfance, la **Fondation Apprentis d'Auteuil** développe avec ses affiliées, en France et à l'international, des programmes d'accueil, d'éducation, de formation et d'insertion, pour redonner aux **jeunes** et aux **familles fragilisés** ce qui leur manque le plus : la **confiance**.

En France, aujourd'hui, Apprentis d'Auteuil accompagne **près de 48 000 jeunes et familles**.

Pour la **4ème année consécutive**, nous avons participé au challenge solidaire connecté "Je Marche Pour Apprentis d'Auteuil".

Du 6 au 17 juin 2024, nos collaborateurs ont pu réaliser un **parcours virtuel** à travers différentes étapes qui ont permis de faire découvrir les actions d'Apprentis d'Auteuil pour les familles en difficulté.

Par équipe, l'objectif était de **réaliser le plus de pas**, relever tous les défis et répondre aux quiz pour **gagner un maximum de points** et se hisser en haut des classements. Cette participation et ces performances ont été transformées en **don**.



**107**

collaborateurs participants



**27 186**

points gagnés



**17K€**

reversés à la fondation, pour les familles en difficulté



**13**

familles accompagnées pendant un an



## Social & Droits de l'Homme

### → Octobre Rose

#### ► Sensibilisation au dépistage



Chaque année, **plus de 2,3 millions de femmes** dans le monde sont diagnostiquées avec un **cancer du sein**, selon les données de l'OMS pour 2022.

Le **dépistage précoce** est essentiel pour augmenter les chances de guérison. Pourtant, beaucoup de femmes ne se font pas encore dépister régulièrement.

Afin de lutter contre ce phénomène, **Gaëlle RAMPON**, Responsable de l'agence **Menway Emploi de Montluel**, a pris l'initiative de devenir ambassadrice de l'association **"Mon Bonnet Rose"** chez Menway Emploi.

Elle a initié cette démarche en adéquation avec la **politique RSE** du Groupe Menway et a fait le choix de partager une **sensibilisation de prévention contre le cancer du sein**, en détaillant notamment l'importance de la palpation.



Au-delà de sensibiliser ses collègues de la région Rhône-Alpes, c'est dans un état d'esprit de **prévention partagée** et de **chaîne de valeurs** qu'elle l'a aussi réalisé pour ses **clients** et **partenaires** lors d'un moment de convivialité.



## Social & Droits de l'Homme

### ► Rose Up

Nos collaborateurs poursuivent leur contribution à la **réinsertion professionnelle** des adhérentes de **Rose Up** en leur faisant bénéficier de leurs compétences par le biais des coachings individuels.



Ces **coachings** peuvent prendre la forme de différents ateliers tels que :

- L'accompagnement au retour à l'emploi (gérer les appréhensions, inquiétudes à la reprise de poste...)
- La réalisation de bilans de compétences
- Le soutien à la reconversion professionnelle.
- L'appui à la refonte de C.V.
- La préparation aux entretiens d'embauche.
- L'accompagnement à la recherche d'emploi

**5 coachings** ont pu être menés à bien.

Nous avons eu l'honneur de participer au **gala annuel** de l'association, un moment privilégié pour célébrer et renforcer ce lien précieux. À cette occasion, le Groupe Menway a fait un **don de 12 000€** afin de permettre à Rose Up de poursuivre ses actions d'information, de soutien et de défense des droits des **personnes touchées par le cancer**.





## Social & Droits de l'Homme



Quelles sont les réalités que vivent les femmes confrontées au cancer ? Quel soutien peuvent leur apporter les entreprises ?

**Valérie MATHIEU**, Directrice Générale du Groupe Menway, **Aurélien BENOIT-GRANGE**, Directrice de la maison Rose Up, et **Christie BELLO**, Consultante et Coach pour Latitude RH, éclairent les obstacles que rencontrent les **femmes confrontées à un cancer**, et déconstruisent les idées reçues, dans un **Podcast Mémo-Duo de Prévia**.

Au programme :

- Comprendre les enjeux liés au cancer et à la vie professionnelle
- Découvrir les dispositifs d'accompagnement.
- Agir pour améliorer le quotidien des personnes en fragilité

### ► L'engagement de Prévia pour une meilleure qualité de vie au travail

Prévia considère le travail comme un vecteur d'épanouissement personnel et professionnel. L'entreprise agit pour améliorer la qualité de vie au travail et **sensibiliser ses auditeurs au cancer en milieu professionnel**, en vue de promouvoir un environnement plus bienveillant et solidaire.

Pour aller plus loin, **Catherine BERÇON** (ancienne Directrice de Prévia) et Mylène **SCHNEIDER** (Directrice de Prévia) ont choisi de mettre les ressources de Prévia au service des **bénéficiaires de Rose Up**, en particulier celles qui ne peuvent être accompagnées par un coaching classique. Cet accompagnement permet une **prise en charge globale**, grâce au réseau de partenaires spécialisés de Prévia, notamment pour la **gestion de l'état de santé physique et psychologique**.



Scannez ce QR code pour  
écouter l'épisode  
du podcast Mémo-Duo

## Social & Droits de l'Homme



### → À plume ouverte

Cette année nous avons revisité notre **campagne de sensibilisation au handicap**, avec l'exposition "**À plume ouverte**".

Cette **exposition**, à retrouver physiquement sur 4 de nos sites principaux, a mis en lumière :

- Les portraits et les voix de nos collaboratrices touchées par un handicap invisible
- Les parcours et conseils inspirants d'athlètes soutenus lors des derniers Jeux Paralympiques
- Une mise en lumière des défis quotidiens des invisibles
- Le reflet de nos engagements RSE



Leurs **récits de courage** et de **résilience** illustrent la **force de l'inclusion**, un engagement que nous portons chaque jour. Alors, pourquoi ne les garder que pour nous ?

Dans un esprit de partage, nous avons ouvert notre **Maison Menway** à Paris Haussmann pour permettre à nos clients de découvrir l'exposition, avec la présence de collaboratrices et d'athlètes. Un moment suspendu pour **donner de la voix aux invisibles** et **comprendre leurs réalités**.

L'exposition incluait un **dispositif de diagnostic en ligne** pour évaluer sa situation vis-à-vis d'un handicap potentiel, ainsi qu'un accompagnement dans les démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. Ce dispositif, en partenariat avec **Handisolutions** et **Réseau RSE**, garantissait **anonymat** et **confidentialité**. Les salariés obtenant une RQTH pouvaient choisir de se déclarer à leur employeur ou de ne pas divulguer l'information. Cependant, nous encourageons à se déclarer pour **bénéficier d'aménagements de poste** ou de **temps de travail** selon les préconisations du médecin du travail.



Scannez ce code QR  
pour accéder à l'exposition virtuelle

**63 appels** et **42 diagnostics** ont pu être effectués par ce dispositif cette année, contre seulement 2 diagnostics l'année passée.

## Social & Droits de l'Homme

### → Les Fêtes solidaires 2024

Temps fort Valorise : **“Le Grand Sprint Solidaire”**

Isolement et lien social : **tout comprendre pour mieux agir** était le thème du parcours de sensibilisation proposé à nos collaborateurs, leur permettant de :

- Mesurer l'isolement en France
- Identifier les personnes isolées
- Distinguer isolement et solitude
- Trouver des idées pour soutenir les personnes isolées



Ils ont également pu participer à l'événement de sensibilisation **“Fêtes solidaires : redonnons le sourire à nos aînés”** pour :

- Comprendre les enjeux de l'isolement et de la précarité en France
- Écouter le témoignage d'une personne âgée isolée
- Rédiger une lettre à une personne âgée isolée

Une sélection des **missions les plus plébiscitées** cette année a aussi été mise en avant sur la **plateforme Valorise** :

- Confectionner une boîte solidaire
- Écrire une lettre à une personne âgée isolée
- Donner des jouets
- Donner son sang
- Se former contre le harcèlement de rue

Les jouets collectés ont, pour certains, été distribués aux **enfants de nos intérimaires en situation de précarité** lors d'événements de fin d'année. L'agence **Menway Emploi de Perpignan** a collecté des jouets au profit des restaurants du cœur.



Notre siège a redistribué les jouets collectés aux enfants **bénéficiaires d'Adoma Metz**, qui aide celles et ceux en **difficulté économique** et **d'insertion**, ne parvenant pas à se loger dans le parc immobilier traditionnel.



## Autres actions sociales

Plusieurs **missions** diverses ont pu être menées sur ces thématiques par le biais de **Valorise** :

### ► Luttons contre l'exclusion - Challenge Label Emmaüs

Pour le mois de l'Économie Sociale et Solidaire, les équipes de **MacAnders Paris** ont participé à une **course solidaire** visant à lutter contre **l'exclusion**, promouvoir **l'égalité des chances** et **collecter des fonds** pour le fonds de dotation.



### ► Journée internationale de lutte pour les droits des femmes - France Travail

**Laurence DELAUNE**, Responsable de l'agence Menway Emploi Le Havre, a pu aider les demandeurs d'emploi dans leur préparation à des **entretiens d'embauches**.

### ► Les matins de l'entreprise - France Travail de Thonon les bains

Le but pour l'agence **Menway Emploi de Thonon les bains** était d'aiguiller, renseigner et aider les demandeurs d'emploi dans leurs démarches de **recherche d'emploi**.

### ► Je deviens le mentor d'un jeune en difficulté 1h/semaine – ZUPdeCO

**Gaëlle AGOSTINI**, Assistante Administrative Services Généraux, a accompagné une jeune en difficulté pour l'aider à progresser à l'école, gagner en confiance et adopter une bonne méthode de travail.

### ► Accompagne de jeunes lycéens vers leur 1er emploi

En partenariat avec le lycée professionnel Montplaisir de Valence, qui accompagne 93 élèves de terminale via des interventions de professionnels sur la "préparation à la vie professionnelle", **Margot PARAT**, Responsable de l'agence **Menway Emploi Valence**, a expliqué le rôle d'une agence d'emploi dans leur **accès au travail** et les **attentes des employeurs**. Elle a également reçu plusieurs lycéens volontaires pour les aider à **améliorer leur CV**.



## Social & Droits de l'Homme



### ► Les codes de l'entreprise, ça vous parle ? - Wake Up Café

Comment gérer la relation avec son manager ? Intégrer une entreprise ? Adopter la bonne posture ? Réussir sa période d'essai ? Cet atelier, animé par **deux collaborateurs de MacAnders Lyon**, a permis à des **participants sortant de prison** d'acquérir des repères concrets pour **aborder le monde professionnel** avec confiance.

### ► Engagez-vous pour le projet professionnel d'un jeune – 100 Chances 100 Emplois

**Camille LECOMTE**, Consultante chez **Menway Emploi Metz Ingénierie et tertiaire**, a conseillé, ouvert son réseau et **mentorer** dans la durée et en individuel un jeune dans son **parcours vers l'emploi**.



### ► Juge et conseille des étudiants - "Les Négociales" à Mâcon

**Laëtitia AUFRAND**, Responsable de l'agence **Menway Emploi Mâcon**, a été jury du plus grand concours de négociation commerciale francophone. L'après-midi, elle a partagé son expérience et conseillé les étudiants pour les aider à **développer assurance** et **répartie**.

### ► Accompagne le Planning Familial 67 dans sa gestion RH

**Sabrina HUKALO**, Responsable paie du Groupe Menway, a eu pour mission d'accompagner l'association sur plusieurs questions spécifiques (congrés maternité, démission, remplacement, embauche).



### ► Devenez mentor : accompagnez des personnes fragilisées vers l'emploi – UP for Humanness

**Camille LECOMTE** a également eu pour mission d'accompagner une **personne très éloignée de l'emploi** à cause de situations de vie difficiles, dans son retour à l'emploi (adaptation de son CV, aide à la rédaction de lettres de motivation, préparation aux entretiens, ...).

## Social & Droits de l'Homme

### ► Réaliser des simulations d'entretiens pour des salariés en insertion – Les Brigades Nature

Gaëlle MAHEO, Chargée d'affaires à l'agence Menway Emploi Saint Vulbas, a mené des simulations d'entretiens pour **aider des salariés en insertion** à se préparer à leurs **futurs recrutements** en entreprise.



### ► Présenter son métier et son parcours à des élèves sur METZ – Les Entretiens de l'Excellence

Gaëlle AGOSTINI, a également pu présenter son parcours et son métier à des **collégiens** et **lycéens**, de la 4<sup>e</sup> à la terminale, pour les inspirer, répondre à leurs questions, les **aider à mieux s'orienter** et à **gagner en confiance**.

### ► Les olympiades de l'intérim – Mission Locale de Saint-Etienne

Mathieu MANZO, Chargé d'affaires à Menway Emploi Saint Étienne, a alterné tenue de sport et tenue professionnelle pour conseiller, via des **ateliers "découverte handisports"**, des jeunes valides ou en situation de handicap en **difficulté d'insertion**.



### ► Le mercredi de l'intérim - La Mission Locale de Gier Pilat

Pauline MAZUY, Responsable de l'agence Menway Emploi Saint Étienne, a rencontré les **bénéficiaires de la Mission Locale** pour rapprocher les **jeunes des entreprises locales**, identifier les prérequis des postes, préparer les jeunes à l'emploi, et mobiliser les services du FASTT pour faciliter leur **entrée en mission** et **assurer la continuité de leur parcours professionnel**.



## Social & Droits de l'Homme



### ► Monde de la rue : comprendre & agir – Entourage

Anne-Sophie DE GOY, Attachée de Direction, a participé à l'atelier citoyen en ligne de l'association Entourage pour mieux comprendre la réalité des personnes sans domicile fixe et agir. Ce format interactif proposait un panorama de la situation, des témoignages vidéo, et des outils pour agir efficacement.

### ► Courir-Marcher ensemble contre le cancer du sein – Odyssea

Clémence GUILLEMOIS, Chargée de communication, et Mylène SCHNEIDER, Directrice, de Prévia, ont relevé le **défi sportif solidaire** en faveur de la **recherche contre le cancer du sein**.



## → Les autres actions sociales



### ► Solidarité humanitaire – Tempête DANA

L'agence **Menway Emploi Perpignan**, en partenariat avec le **Pôle Entreprises Perpignan Sud A2peps** et l'Association économique de **Polygone AEP**, a organisé une **collecte de biens** essentiels pour aider les **familles touchées** par les inondations et la tempête DANA à Valence.

**Intérimaires, clients, passants** : chacun pouvait **déposer du matériel** de nettoyage, des aliments ou des produits d'hygiène dans les locaux de l'agence.

### ► 20ème défi des Courreaux

Pour la deuxième année, **Pros-Consulte** a sponsorisé le **défi des Courreaux**, le 31 août 2024. Lors de cette 20<sup>e</sup> édition, Pros-Consulte était aux côtés d'un nageur et d'un kayakiste qui ont relié l'île de Groix au continent sur environ 7 km. Cette traversée vise à **collecter des fonds** pour **améliorer les conditions de vie des personnes autistes** du pays de Lorient.



# Reporting

## → Rémunération

Ratio de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation sur la rémunération annuelle totale médiane de l'ensemble des salariés, (hors cette personne) :



## → Travail des enfants

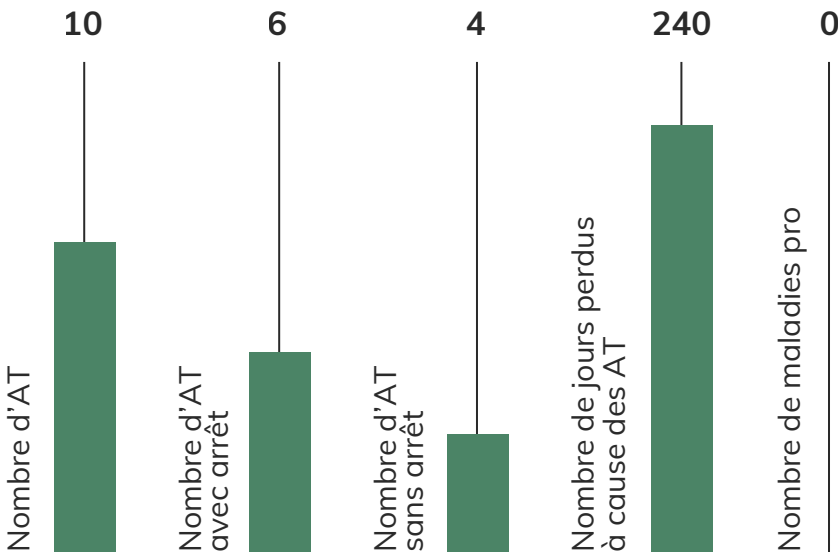


Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains :

0

incident détecté

## → Santé & sécurité des employés



5.05%

Taux de Fréquence des AT

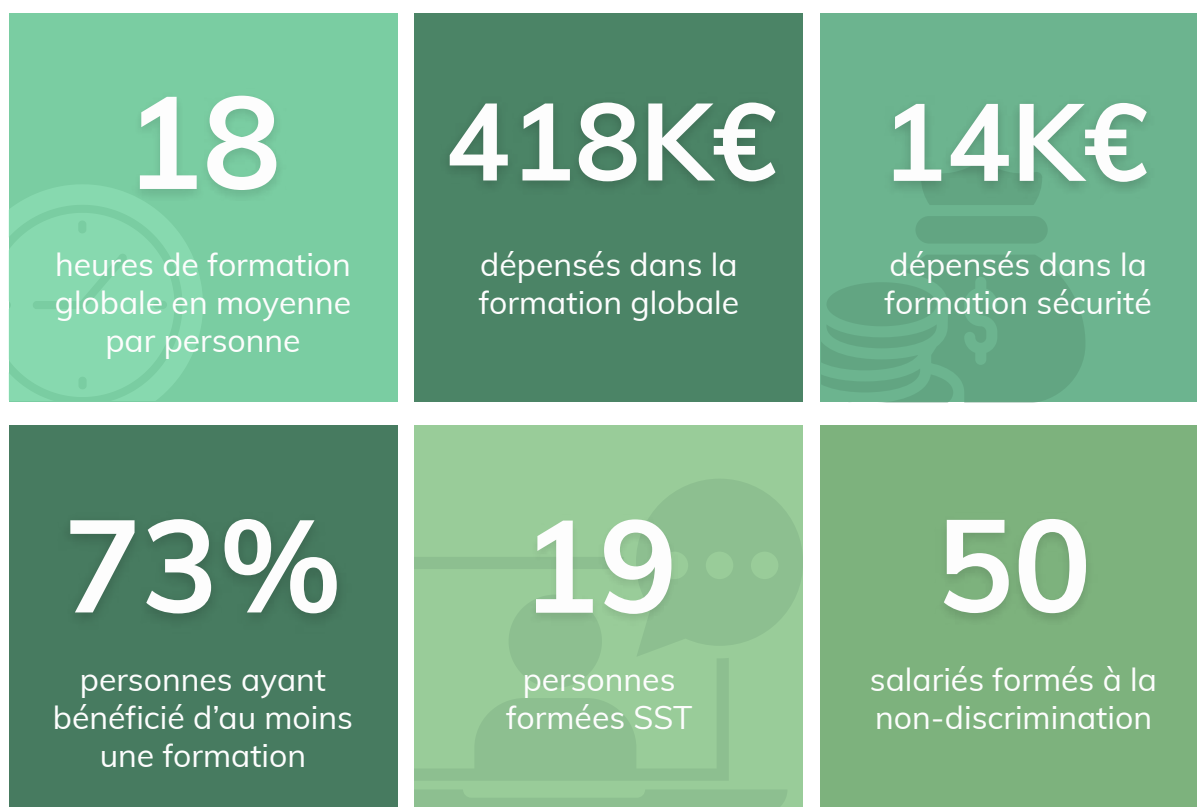
0.30%

Taux de Gravité des AT

## Social & Droits de l'Homme

### → Gestion de carrière et formation

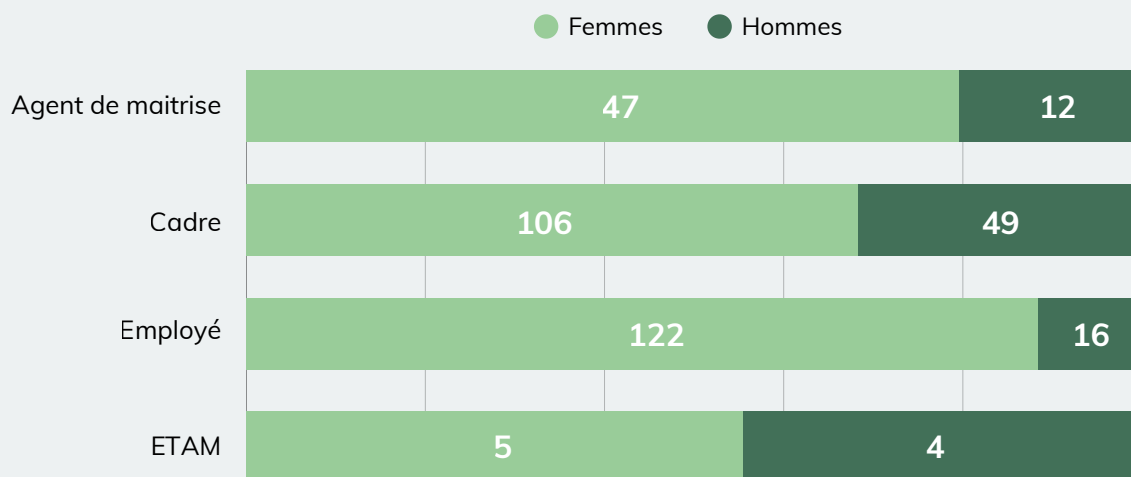
#### ► Pour nos collaborateurs permanents



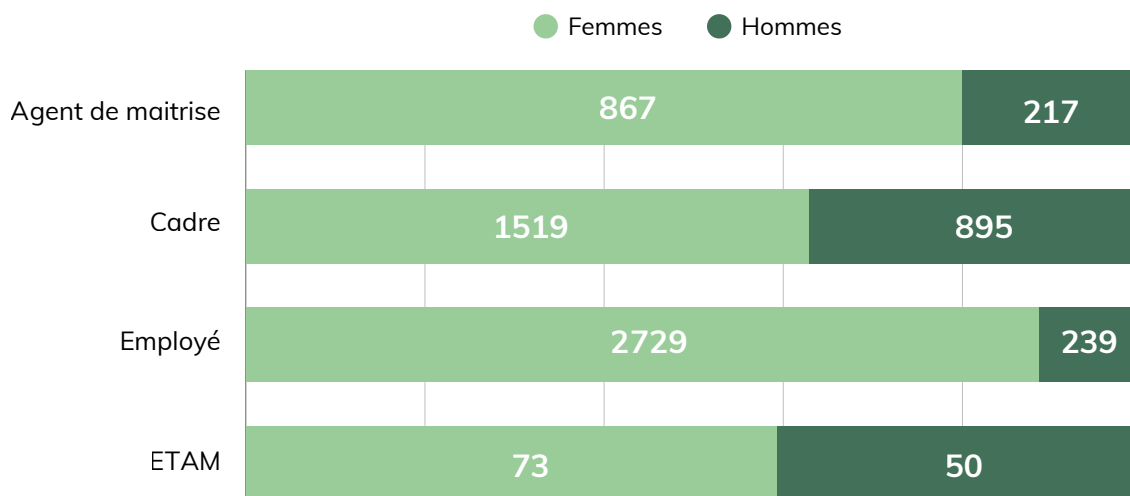


## Social & Droits de l'Homme

Equivalent en nombre de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle :



Equivalent en nombre d'heures de formation femmes vs hommes :



Nombre total d'alternants  
sur l'année :

**53**



% de transformation des  
contrats d'alternance en  
CDI ou CDD :

**22%**

## Social & Droits de l'Homme

### → Gestion de carrière et formation

#### ► Pour nos collaborateurs intérimaires

46

heures de formation  
globale en moyenne  
par personne

1037K€

dépensés dans la  
formation globale

115K€

dépensés dans la  
formation sécurité

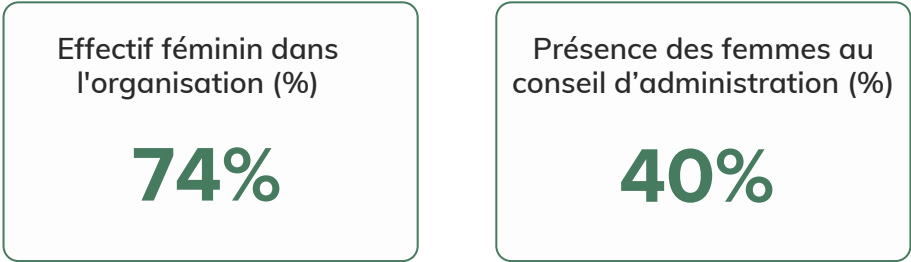
6.27%

personnes ayant  
bénéficié d'au moins  
une formation

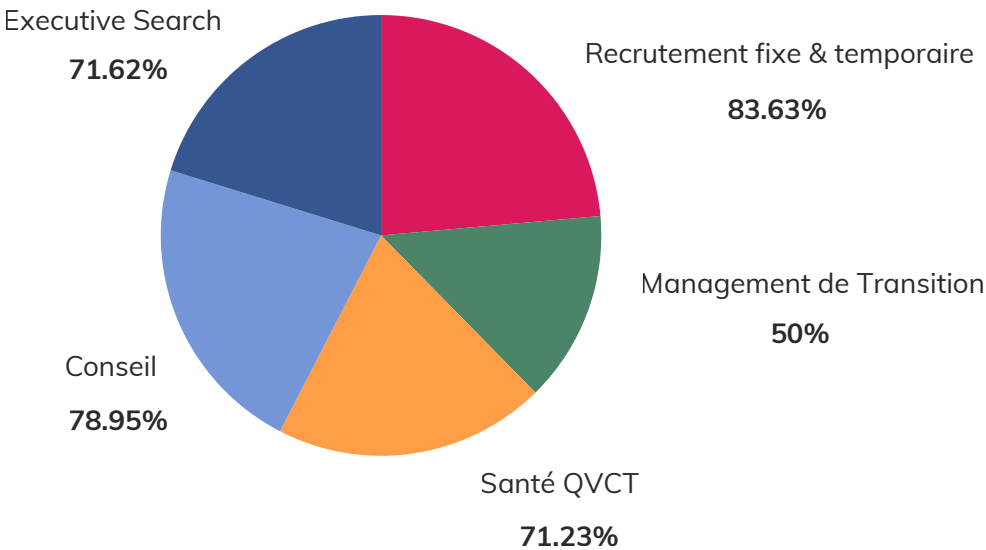


# Social & Droits de l'Homme

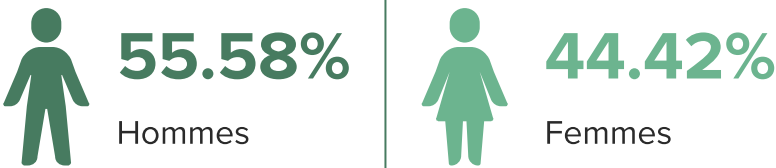
## → Diversité



## Pourcentage des femmes par pôle



## Écart salarial de genre moyen non ajusté





## Social & Droits de l'Homme

Effectif total des  
cadres supérieurs

**14**

Part des femmes parmi les  
cadres supérieurs (%)

**50%**

### Représentation des groupes minoritaires ou vulnérables dans l'organisation



salariés permanents  
RQTH

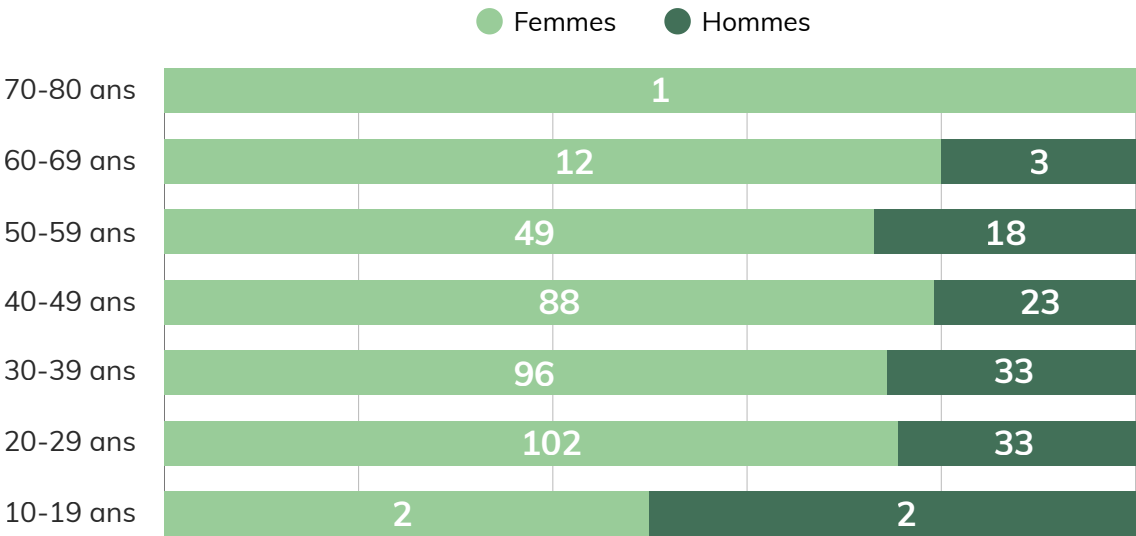


salariés intérimaires  
RQTH

**11**

Aménagements de poste liés à une RQTH  
ou à une situation de santé

# Pyramide des âges





# Ethique & Conformité

Politique

Objectifs

Lutte contre la corruption

L'engagement des dirigeants

Cartographie des risques de corruption

Gestion des risques

Protection des données personnelles



## Ethique & Conformité

# Politique Ethique & Conformité

Pour notre Groupe, nos filiales ou les prestataires qui nous accompagnent, la **déontologie** doit être synonyme de **morale professionnelle, personnelle et collective** : elle constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités ainsi que dans la vie en communauté professionnelle.

Elle constitue un **ensemble de règles** ou de **devoirs**, régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités, telles que :

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

## Objectifs

La création de la fonction de **responsable conformité** en décembre 2024 a pour objectif d'incarner ces principes dans l'ensemble de nos activités, par la conception et la mise en œuvre de dispositifs ainsi que la formation de nos collaborateurs.

## Ethique & Conformité

### Lutte contre la corruption

Notre Groupe s'est doté d'un dispositif qui répond aux exigences de la **Loi Sapin II** (Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016), à commencer par les **3 grands piliers** issus de recommandations de l'Agence Française Anticorruption.



### L'engagement des dirigeants

L'engagement de l'équipe dirigeante à développer une **culture de la conformité** dans l'ensemble du Groupe est la clé de voute du dispositif.

Cet engagement s'est concrétisé par la **création d'un poste de responsable conformité Groupe** en 2024. Le responsable conformité participe aux différentes instances de direction, à commencer par le **comité des risques**. Il pilote les opérations courantes ou exceptionnelles de contrôle interne en étroite coopération avec les directions opérationnelles et les directions générales des filiales.

### La cartographie des risques de corruption

Le Groupe s'est doté d'une **cartographie des risques**, incluant les risques de corruption, qui fait l'objet d'une déclinaison pour chacune de ses activités.



# La gestion des risques

Le groupe s'est doté d'outils et de processus pour gérer les différents risques et, en particulier :

- **Code de déontologie**

Depuis sa conception en 2013, notre Code de déontologie rassemble nos principes fondamentaux et constitue notre socle de bons comportements, de bonnes pratiques et de devoirs en matière sociale, économique et environnementale. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

- **Dispositif de signalement**

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.





# La protection des données personnelles

A travers ses différentes activités, notre Groupe est amené à traiter des données à caractère personnel (DCP) de clients, candidats, salariés permanents et intérimaires, bénéficiaires, prestataires.

La **protection des données personnelles** est un sujet majeur de conformité pour le groupe Menway, qui a désigné un **correspondant Informatique et Libertés** (CIL) dès 2010. Depuis 2018, le Groupe Menway a désigné un **délégué à la protection des données**.



Le **Délégué à la Protection des Données** (DPO) est nommé pour le Groupe et ses filiales (France, Luxembourg, Suisse). Depuis 2024, il est aussi **Responsable conformité** Groupe.

Intégré dans les instances délibératives et fonctionnelles du Groupe (Comité d'échange, Comités des Risques, Comité RSE), le DPO Groupe dispose de l'autonomie et des **moyens d'action prévus par le RGPD**.

Cette organisation, voulue par la Direction Générale, permet au Groupe d'intégrer la protection des données personnelles dans le cadre plus large de la **gestion des risques** et de la **conformité**.



# Environnement

Politique

Objectifs

Consommation énergétique et GES

Gestion des déchets

Autres mesures environnementales



## Environnement

# Politique environnementale

Tous les acteurs économiques ont un rôle à jouer dans la lutte contre les **changements climatiques**. Bien que notre secteur ait un impact environnemental limité, nous nous efforçons de le réduire autant que possible, afin de contribuer à **l'objectif primordial de l'Accord de Paris**, qui est de maintenir "l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2°C, au-dessus des niveaux préindustriels" et de poursuivre les efforts "pour limiter l'augmentation de la température à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels".

Cette politique vise à **engager** et **sensibiliser** nos parties prenantes à nos **objectifs environnementaux**. L'objectif est de réduire notre impact, atténuer nos risques et améliorer notre performance.

Nous maintenons nos deux axes prioritaires :

► La consommation d'énergie et gaz à effet de serre

► La gestion des déchets et recyclage

## Objectifs

- Déménagement du siège dans les locaux aux normes (sécurité, accessibilité, énergie)
- Supprimer les imprimantes individuelles du siège
- Amélioration du système de recyclage du siège (ajout des biodéchets, suppression des corbeilles individuelles)
- MAJ du BEGES
- Former 50% des bénéficiaires de véhicule de fonction/service du Groupe à l'écoconduite
- Passer le parc de véhicule du Groupe à 10% électrique ou hybride



## Environnement

# Consommation énergétique et GES

### → Mobilité durable

L'abonnement de transport en commun est pris en partie en charge par l'employeur pour :

**111 personnes**

### → Locaux durables

Le projet des **Maisons Menway**, entamé en 2023 avec la Maison Menway de Lille, se poursuit avec **deux nouvelles maisons** : Paris et Lyon.

Pour rappel, l'objectif de cette démarche est de **regrouper nos filiales géographiquement proches dans des locaux communs** dans le but de réduire notre impact environnemental, améliorer nos conditions sociales et notre force de travail, notamment en :

- **Mutualisant les ressources :**

Réduction de la consommation d'énergie

Partage des outils et des espaces communs

Réduction des dépenses pour réinvestir mieux

- Améliorant les contacts sociaux et le sentiment d'appartenance au même groupe
- Améliorant la transversalité des métiers

Nous avons étendu notre site de Paris Haussmann, avec **trois plateaux rénovés** et aménagés pour accueillir **NIM Europe, Latitude RH, Ma Bonne Fée et Prévia**.



Cette installation privilégie le **bien-être de nos équipes** grâce à des bureaux ergonomiques, des espaces détente, des cabines insonorisées et un éclairage modulable.

Notre **Maison Menway de Lyon**, installée dans l'immeuble TELEGRAPHE, regroupe **deux sites en un** et accueille une filiale supplémentaire. On y retrouve **MacAnders, MCG Managers, Menway Emploi et Latitude RH**.

Situé au cœur du 3ème arrondissement de Lyon, ce bâtiment des années 1950 a été **converti en immeuble de services** offrant une **haute qualité de vie**.

L'immeuble TELEGRAPHE suit une **démarche de construction durable**, certifié **BREEAM** (Very Good) et labellisé **WiredScore** (Platinum).

# Environnement

Cette approche vise à réduire les **coûts d'exploitation** (énergie, eau, maintenance) tout en assurant **confort** et **santé** des utilisateurs, et en s'engageant pour la **performance énergétique** et la **connectivité** des bâtiments intelligents. Par exemple :

- Faux plafond en dalle à haute absorption acoustique
- Ventilation double flux à récupération d'énergie haute performance
- Plateaux traversants et en premier jour
- Eclairage LED
- Consignes de températures (hiver et été)
- Vestiaires, salle de sport, douches, point restauration, bagagerie, accueil, espace lounge
- Contrôle d'accès extérieur : Dispositif de contrôle d'accès et système anti-intrusion en parties communes
- Emplacements de stationnement vélo

L'**annexe verte** signée entre les parties lors de la conclusion du bail prévoit la mise en place d'un **comité de pilotage** et **suivi environnemental**. Ce comité a pour objet notamment de :

- Produire et d'étudier les données et informations mises en commun :

La consommation énergétique annuelle réelle des équipements et systèmes exploités par chaque Partie, ainsi que la consommation annuelle d'eau.

La quantité annuelle de déchets générés, traités par la Partie concernée ou collectés pour valorisation ou traitement spécifique.

- Produire et étudier toute proposition de modification ou évolution technique visant à améliorer la performance environnementale de l'immeuble :
- Élaborer un plan de gestion environnementale (si nécessaire).



## Environnement

### → Déménagements Eco-responsables

Les déménagements génèrent souvent beaucoup de déchets (mobilier, D3E, etc.), car ils sont l'occasion d'investir dans des équipements plus ergonomiques, adaptés aux usages et aux lieux.

Nous avons **réemployé un maximum d'éléments dans nos nouveaux locaux**. Pour ceux en bon état non récupérés (fauteuils, armoires, chaises, matériel informatique...), nous les avons donnés à des associations telles que la **Recyclerie Sportive Paris** ou **Neptune**.

**Itinova** est un groupe associatif à but non lucratif, engagé dans 6 activités au service des personnes.

Le groupe **GEIM**, acteur de l'Économie Sociale et Solidaire à Lyon, agit depuis plus de 30 ans pour l'emploi et le réemploi, avec pour ambition de permettre à chacun de bâtir une société durable et solidaire.

La **Recyclerie Sportive Paris** est une association qui collecte, trie, valorise et redistribue les équipements de sport.

L'**association Neptune** se donne pour mission de lutter contre toutes les formes d'exclusion. Parmi ses activités clés de réinsertion: la collecte, la valorisation et le réemploi.

À Lyon, ce sont l'association **Itinova** de IME Jean Bourjade, l'association REED du **Groupe GEIM** et l'association Chrétienne de Lyon qui ont pu récupérer un maximum d'éléments (bureaux, réfrigérateur, imprimante, chaise, tables basses, fauteuils,

Pour les équipements et mobiliers restant, nous les avons confiés à nos sociétés partenaires **Triethic** et **Elise**, spécialisées dans le **recyclage des déchets**, agréées Entreprises Adaptées et engagées dans l'économie sociale, solidaire et écologique.





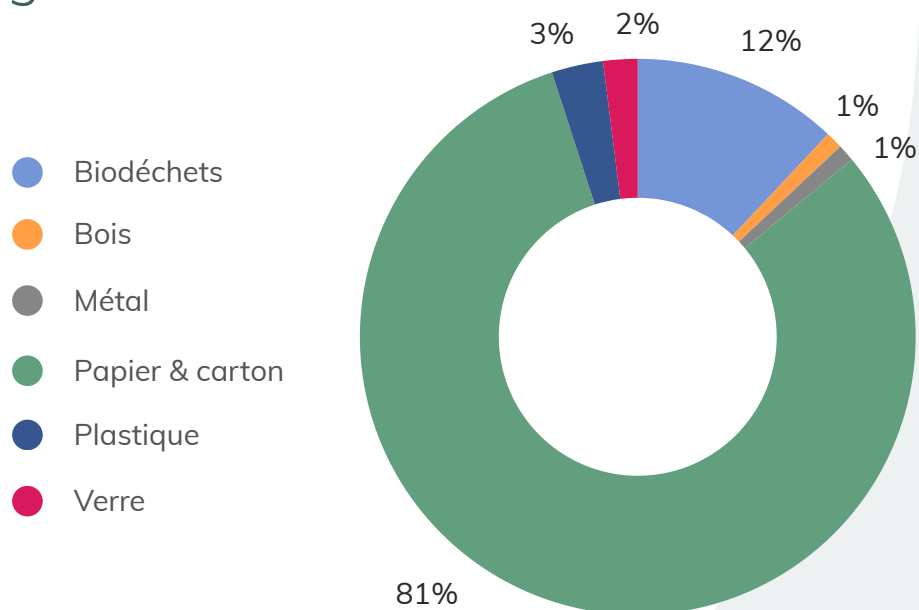
## Environnement

# Gestion des déchets

## → Gestion des déchets

Malgré les efforts faits sur la digitalisation de nos documents, le **papier/carton** reste le **déchet le plus conséquent** de notre activité.

## Taux de production de déchets par catégories



Pour la **gestion de nos déchets**, nos partenariats perdurent avec les sociétés **Elise** et **Triethic**, agréées Entreprises Adaptées et engagées dans l'économie sociale, solidaire et écologique.



# Environnement

## Prévia : un exemple dans le tri des déchets

Prévia se distingue par sa **gestion exemplaire des déchets**. Consciente des enjeux environnementaux, elle applique une **politique de tri rigoureuse** sur son site **17 types de déchets** y sont collectés, triés et valorisés, des papiers aux équipements électroniques, en passant par les capsules de café, cartouches d'encre et, depuis cette année, les biodéchets.



Ce dispositif de tri très complet est rendu possible grâce à un partenariat étroit avec le spécialiste du recyclage **Solution Recyclage** et par la sensibilisation et l'implication des **collaborateurs**.

Cette démarche **réduit fortement l'impact écologique** de Prévia. Chaque flux est identifié, collecté et traité selon les **normes environnementales** les plus strictes.



En 2024, cette démarche a permis d'économiser **475 kg de CO<sub>2</sub>**, soit **5 275 km en voiture** ou **2 461 kWh**, l'équivalent de 6 mois de consommation électrique d'un foyer français.

Avec cette démarche, Prévia démontre qu'une entreprise peut avoir un impact positif et concret sur l'environnement. Elle encourage aussi ses collaborateurs à adopter les **bons gestes au quotidien**, contribuant à une **véritable culture écologique**. Un **exemple inspirant** pour toute organisation engagée dans une **démarche durable**.

# Environnement

## ► Semaine Européenne du Développement Durable 2024

Temps fort Valorise: “**Les 10 commandements du Zéro Déchet**”

Cette année, en parallèle du World Cleanup Day – 5 jours pour nettoyer la planète, un **parcours de sensibilisation au Zéro Déchet** a été proposé. Il permettait de comprendre **l'impact des déchets** sur la biodiversité et les milieux naturels (sols, océans...), tout en donnant des pistes concrètes pour agir à son échelle. Nos collaborateurs ont ainsi pu découvrir :



- La méthode des 5 R
- Comment évaluer ses besoins réels avant d'acheter
- Comment trouver les bonnes adresses pour emprunter, louer et échanger des objets
- Comment réduire le gaspillage alimentaire avant/pendant/après les courses
- Comprendre les symboles de tri
- Comment acheter en vrac et donner une seconde vie à ses déchets
- Comment réduire l'usage du plastique
- Comment réparer et entretenir ses objets
- Comment devenir incollable sur le compost et le compostage
- Comment donner une seconde vie à ses objets numériques

A l'occasion de la journée mondiale du nettoyage de notre planète, une heure été dédiée à l'évènement de sensibilisation “**Ensemble, mobilisons-nous pour une planète sans déchets**” pour :

- **Comprendre les enjeux liés aux déchets** : ordres de grandeur, mécanismes en cause, solutions possibles.
- **Découvrir les opérations de nettoyage** : comment y participer et quel est leur impact.
- **Explorer les leviers d'action** : individuels et collectifs (citoyens, entreprises, politiques publiques), avec l'expertise d'Anna Grill, vice-présidente de l'association World Cleanup Day France





## Environnement

# Autres mesures environnementales

### ► Journée de la Terre

Temps fort Valorise : **“Bien dans mon assiette, bien sur la planète”**

À travers l'évènement de sensibilisation, pendant une heure nos collaborateurs ont pu :

- Comprendre les grands enjeux qui pèsent sur l'agriculture
- Découvrir comment verdir notre assiette
- Identifier des actions concrètes pour agir dès aujourd'hui

Grace à l'expertise de :

- **François CHABRÉ**, Agriculteur et co-fondateur de la Ferme de la Martinière, une ferme pédagogique, partagée et en circuit court dans la Loire.
- **Valérie GUERTIN**, Traiteuse et fondatrice de Veggie Deli, fabricant de viande 100 % végétale et artisanale.
- **Philippe LEVEQUE**, Fondateur de l'Atelier Éco-frugal, qui réunit des citoyens autour d'astuces économiques et écologiques à partager.



Nos collaborateurs ont également pu suivre le parcours de sensibilisation **“Alimentation durable, du champ à l'assiette”**. Au programme :

- **Prise de recul** : je comprends les grands enjeux de l'alimentation durable
- **Outils** : je me repère dans l'alimentation durable (apps, sites internet)
- **Actions** : je change mes habitudes alimentaires

## Environnement

### ► La SEDD



Du 1er au 8 octobre, à l'occasion de la **Semaine du Développement Durable**, nous avons invité nos collaborateurs à participer aux **Défis du Colibri**. Une semaine était dédiée pour réaliser tous les **défis écologiques** proposés, simples à mettre en œuvre et bénéfiques pour la planète, tel que :

- Réaliser une opération de ramassage de déchets
- Trouver des solutions de réemploi de déchets
- Se sensibiliser aux écogestes et aux règles de tri grâce à un jeu des paires et d'un escape game digital
- Végétaliser son bureau
- Faire un nettoyage numérique de sa boîte mail

### ► Valorise

Plusieurs missions diverses ont pu être menées pour l'environnement et la biodiversité par le biais de Valorise :

#### Organiser la Run for Planet édition - Volunteers for Earth -Run for Planet

**Marine REGACHE**, Chargée d'affaires, et **Gaëlle RAMPON**, Responsable de l'agence Menway Emploi Montluel, ont contribué à l'organisation de la **Run for Planet**, 4<sup>e</sup> édition d'une course éco-conçue et solidaire au profit de **cinq associations engagées pour la biodiversité** : Ligue de Protection des Oiseaux, Médecins du Monde, L214, Planète Urgence et Sea Shepherd France. Elles ont participé à l'accueil, au ravitaillement, à la consigne, à la remise des médailles et aux photos.

#### Observer et préserver la Biodiversité du Littoral – Planète mer

**Kathrine BOADA**, Responsable d'agence Menway Emploi Alès, a transformé ses promenades en bord de mer en observation utile aux scientifiques pour **préserver la Biodiversité Littorale**. En se rendant sur le littoral, elle avait pour mission de prendre en photo toutes les **espèces du bord de mer** qu'elle rencontrait pour les partager sur le site Biolit. Le but, aider les scientifiques à préserver la Biodiversité Littorale.

## Environnement

### ► Notre parrainage “Un toit pour les abeilles”

Un Toit Pour Les Abeilles est un réseau de près d'une **centaine d'apiculteurs** qui militent pour une **apiculture artisanale, locale et respectueuse des abeilles**.

Un Toit Pour Les Abeilles s'est donc peu à peu transformé en un **mouvement d'envergure nationale**.

Ce sont donc au total **plus de 20 000 ruches** qui ont pu être installées ce qui représente **plus de 800 millions d'abeilles parrainées**.

Ces abeilles participent aussi au maintien de la **biodiversité** par leur action de **pollinisation**.



**4**

apiculteurs  
soutenus



**11ème**

année d'engagement



**10**

ruches installées sur les  
zones de biodiversité



**420K**

abeilles sauvegardées  
depuis le début du  
partenariat







# Achats Responsables

| Politique  
| Objectifs

## Achats Responsables

# Politique des achats responsables

Notre **politique d'achats responsables** s'inscrit dans notre **stratégie RSE**, visant à concilier performance économique, impact environnemental réduit et engagement social. Ainsi, nous privilégions la location de matériel informatique pour **limiter l'empreinte carbone** liée à sa production, maintenance et fin de vie. Cette approche favorise une **gestion circulaire des ressources**, basée sur la réutilisation, la mutualisation et la réduction des déchets électroniques.

À travers des choix d'**approvisionnements responsables**, nous renforçons notre rôle d'acteur engagé, conscient de son **impact social** et **environnemental**, et déterminé à appliquer le **développement durable** à chaque étape de notre **chaîne de valeur**.

Nous nous engageons à promouvoir **l'inclusion sociale** via nos achats, en sensibilisant nos acheteurs à utiliser le **réseau GESAT**, qui regroupe les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et **Entreprises Adaptées**. En faisant appel à ces structures, nous soutenons l'emploi des **personnes en situation de handicap** et favorisons leur intégration durable. Cette politique s'appuie également sur des **partenariats durables** avec des **prestataires socialement engagés**, tels qu'Elise ou Triethic.

Nous restons attentifs à l'origine et à l'impact environnemental de nos achats, nous privilégions les **produits et services Français et locaux**.

## Objectifs

- Intégration de clauses RSE dans chaque nouveaux contrats Groupe
- Mise à jour et diffusion de la charte RSE à nos fournisseurs principaux



## Chartes & adhésions

# Répertoire des chartes et adhésions en matière de RSE

Chartes, principes et initiatives économiques, environnementales et sociales soutenus ou adoptés par le Groupe Menway (ou filiales)	Thème
Organisation Internationale de Travail	Promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail
Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)	Promouvoir les droits fondamentaux de l'Homme.
Organisation de Coopération et de Développement Economiques	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
Objectifs du Développement Durable	Parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous en répondant aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice
Charte de la diversité	Texte d'engagement dans une démarche volontaire pour agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations
Charte de la parentalité	Promouvoir un environnement de travail et une culture managériale permettant aux collaboratrices et aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en bénéficiant d'une réelle qualité de vie au travail, source de performance humainement durable
Charte des intermédiaires de l'emploi	Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'accès à l'emploi
Prism'emploi	Organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire et de recrutement
France Transition	Fédération des Acteurs du Management de Transition
International Management Worldwide	Réseau d'entreprises expertes du Management de Transition, implanté à travers tous les continents
URIOPSS Occitanie	Unit les associations des secteurs sanitaire, social et médico-social pour développer les solidarités et les représenter auprès des pouvoirs publics



## Méthodologie

# Méthodologie adoptée pour l'élaboration de ce rapport

### → Profil du rapport

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

Le cycle de reporting est annuel.

Période de reporting : janvier 2024 – décembre 2024

Période de reporting du rapport précédent : janvier 2023 – décembre 2023

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

Ce rapport est validé par la Directrice Générale du Groupe Menway.

### → Contact

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

[communication@menway.com](mailto:communication@menway.com)

11 rue Pierre Simon de Laplace, 57070 Metz

03 87 16 28 28



## Alignement sur les normes et principes

# Alignement sur la norme ISO 26000, le GRI, les principes du 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	3	-	-
Profil de l'organisation	G4-3	1	-	-
Profil de l'organisation	G4-4	6, 9	-	-
Profil de l'organisation	G4-5	81	-	-
Profil de l'organisation	G4-6	Rapport annuel 2024	-	-
Profil de l'organisation	G4-8	Rapport annuel 2024	-	-
Profil de l'organisation	G4-9	10, + rapport annuel 2024	-	8
Profil de l'organisation	G4-10	10	6	5
Profil de l'organisation	G4-13	Rapport annuel 2024	-	8
Profil de l'organisation	G4-15	80	1	17
Profil du rapport	G4-28 à 31	81	-	-
Gouvernance	G4-34	8, 21	-	-
Ethique et intégrité	G4-56	63 à 66	1, 2, 6, 8, 10	3, 5, 8, 10
Environnement	G4-EN18	BEGES	7, 8	12, 13
Social	G4-LA2	34	-	3, 8, 10
Social	G4-LA8	34	3	3, 8, 10
Social	G4-LA9	56, 58	6	5, 10
Social	G4-LA12 et 13	59, 60	6	5

## Contactez-nous

### E-mail

[contact@menway.com](mailto:contact@menway.com)

### Appelez-nous

03 87 16 28 28

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



### Santé & QVCT



**PROS-CONSULTE**  
Groupe Menway



**Ma Bonne Fée**  
Groupe Menway

### Management de transition



### Conseil



**Latitude RH**  
Groupe Menway

**TALENT CONSULTING**  
Groupe Menway

### Executive search



**MacAnders**  
**TALENT PARTNERS**  
Groupe Menway



### Formation



**Knowledge**  
FORMATION RH

### Recrutement fixe & temporaire

