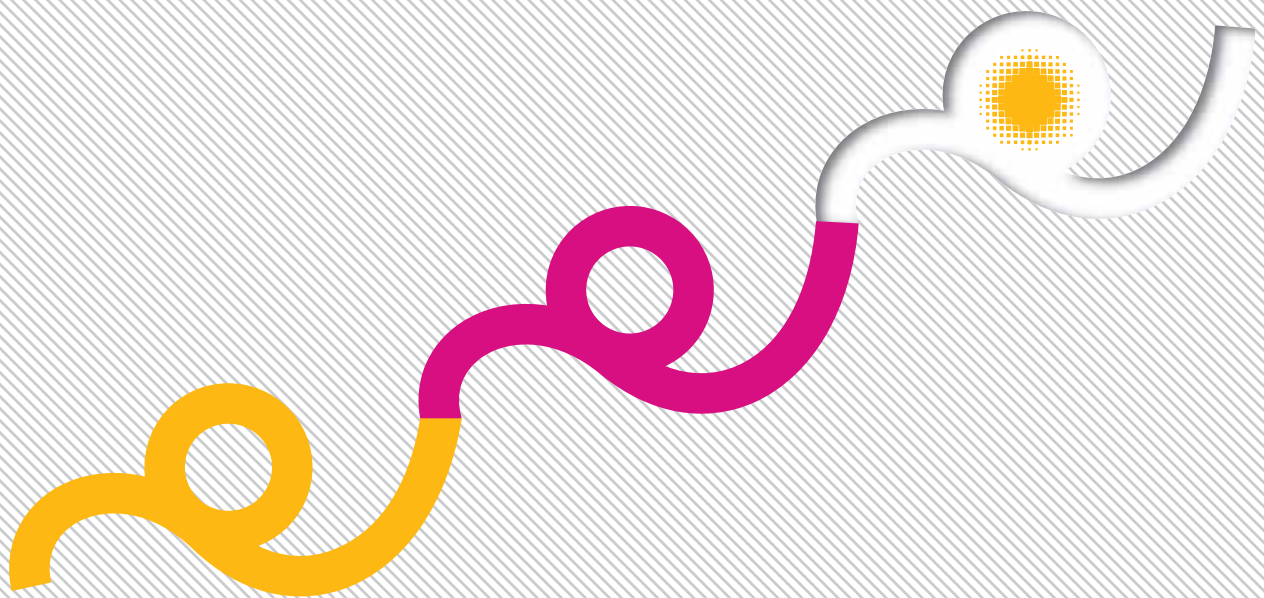


RAPPORT RSE 2017



Manpower®



RAPPORT RSE 2017



Inscrit dans une démarche volontaire de transparence, ce rapport annuel de développement durable est le troisième réalisé par Manpower France. Les données reprises dans ce document ont pour finalité de permettre au lecteur de mieux cerner notre philosophie, nos engagements, nos principales actions ainsi que nos impacts et contributions à la société et à l'emploi en France. Les indicateurs retenus sont ceux qui apparaissent parmi les plus pertinents au regard de nos activités et des enjeux inhérents à notre secteur d'activité. Les données RH, sécurité et formation sont extraites ou calculées à partir d'éléments d'informations partagés avec certaines de nos parties prenantes (comme les représentants du personnel, par exemple). Les données chiffrées contenues dans ce rapport

concernent l'activité de Manpower France en France métropolitaine et couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016. Toutes les actions (projets, plans d'actions...) ont été élaborées et pensées en 2016, toutefois certaines ont été déployées en 2017. Le document intègre les recommandations de la Global Reporting Initiative (GRI Reporting Guidelines), dont l'objectif est de donner les lignes directrices pour le reporting développement durable, notamment les principes de pertinence et d'exhaustivité.

Pour cette nouvelle version nous avons insufflé un nouveau rythme au document, toutefois nous avons veillé à ce que celui-ci ne nuise pas au principe de comparabilité des données avec les versions précédentes du rapport.

Chaque jour, faisons grandir la confiance.

Chaque jour, faisons grandir la confiance, c'est la promesse de marque que nous avons lancée ouvrant ainsi un nouveau chapitre dans l'histoire de Manpower, acteur majeur du marché de l'emploi depuis 1957 en France.

Dans une société de défiance, nous avons misé sur la confiance et nous affichons publiquement notre engagement de qualité de service.

Cet engagement est porté par un plan d'actions stratégique, qui inspire notre développement sur le long terme, qui vise à moderniser notre relation avec les intérimaires et nos clients mais aussi à toujours mieux répondre aux besoins du marché.

La confiance ne se décrète pas : elle se prouve, elle se réinvente au quotidien par une fiabilité avérée, l'implication de nos équipes et la recherche d'un progrès permanent : l'état d'esprit de Manpower c'est une culture de service pour faire la différence.

Notre succès est le fruit de l'engagement de nos collaborateurs et d'une culture d'entreprise résolument tournée vers l'esprit d'entreprendre supposant initiatives, innovation au quotidien mais aussi une ouverture à la prise de risque réfléchie et un droit à l'erreur.

Chez Manpower, nous avons mis en place la symétrie des attentions. Ce que l'on veut apporter à nos collaborateurs intérimaires ou permanents c'est la même chose que ce que l'on apporte à nos clients : fidélité, fiabilité et confiance, implication, excellence du service et expertise, proximité et solutions RH adaptées.

Notre entreprise est historique mais résolument inscrite dans l'avenir et la modernité tout en préservant nos valeurs qui ont fait et font encore Manpower.



**L'état d'esprit
de Manpower
c'est une culture
de service
pour faire
la différence.**





NOS PRINCIPES FONDATEURS

Innover dans nos métiers	14
L'éthique au cœur de notre gouvernance	16
Accompagner tous les publics équitablement	18
Agir pour la sécurité	22
Construire le dialogue	28
Maîtriser notre impact environnemental	32



NOS ACTIONS POUR L'AVENIR

Notre métier : l'emploi
Enrichir nos solutions
Nos contributions
Acteur d'un emploi
Avec des fondations d'emploi et d'insertion
Des outils en appui
Accompagner le développement professionnels de nos métiers
Agir pour les parcours permanents
Les parcours intérimaires
Et pour conclure...



TIONS EMPLOI

loi	36
ns en faveur de l'emploi	40
d'emploi sur les territoires	42
en faveur de l'insertion	44
s agir en appui des politiques on	46
à nos démarches d'emploi	48
éveloppement des parcours s collaborateurs	50
rs de nos collaborateurs	52
aires, levier d'emploi	54
	56



ANNEXE

Tableau de correspondance	58
---------------------------	-----------

Notre histoire



Fondation de Manpower
à Milwaukee (Wisconsin, USA),
Installation des premiers
bureaux à Milwaukee et
Chicago.

Manpower innove
en instituant la **"prime de fin de mission"**
pour ses salariés intérimaires. Celle-ci préfigure
la "prime de précarité" que la loi du 12 juillet
1990 généralisera.

Création de l'Institut Manpower,
afin d'apporter des repères aux
décideurs sur les bouleversements
et les transformations du monde du
travail et du marché de l'emploi.
Celui-ci deviendra la Fondation
Manpower pour l'emploi en 2009.

Premiers pas de l'intérim en France
qui concerne alors surtout les emplois
de sténodactylos, secrétaires et
comptables. Manpower introduit le
système de la paie hebdomadaire des
salariés intérimaires et innove en
régulant directement les charges
sociales des salaires versés.

**Première loi réglementant
le travail temporaire,** inspirée par
l'accord "Manpower - CGT" de 1969
(qui reconnaît le rôle économique et
social du travail temporaire).

**Ouverture
de la 400^e agence
Manpower France.**

1948

1958

1966

1972

1986

1994

1995

1990

1983

1967

1965

1957

Création de Manpower France.
Installation de la première agence
au 91 rue de Prony à Paris
(17^{ème} arrondissement).

**Création
du célèbre logo
"l'Homme de Vinci"**



**Manpower institue le droit aux
congrés** dès la 1^{ère} heure de travail
payable à la fin de chaque mission.

**Ouverture à Budapest
de la première filiale à l'étranger
de Manpower France.**

**Manpower est la 1^{ère} entreprise de travail
temporaire à lancer une campagne de
publicité à la télévision,** avec le film "Le
Puzzle" qui marquera toute une génération.

Ouverture de la 600^e agence Manpower.
Certification ISO 9001. **Création du prix "RH"**
de l'Institut Manpower.





Loi de cohésion sociale :
Manpower élargit ses activités au recrutement en CDD-CDI et à l'accompagnement de RMistes.



Lancement du 1^{er} site Web manpower.fr.
Ouverture de la 750^e agence Manpower.

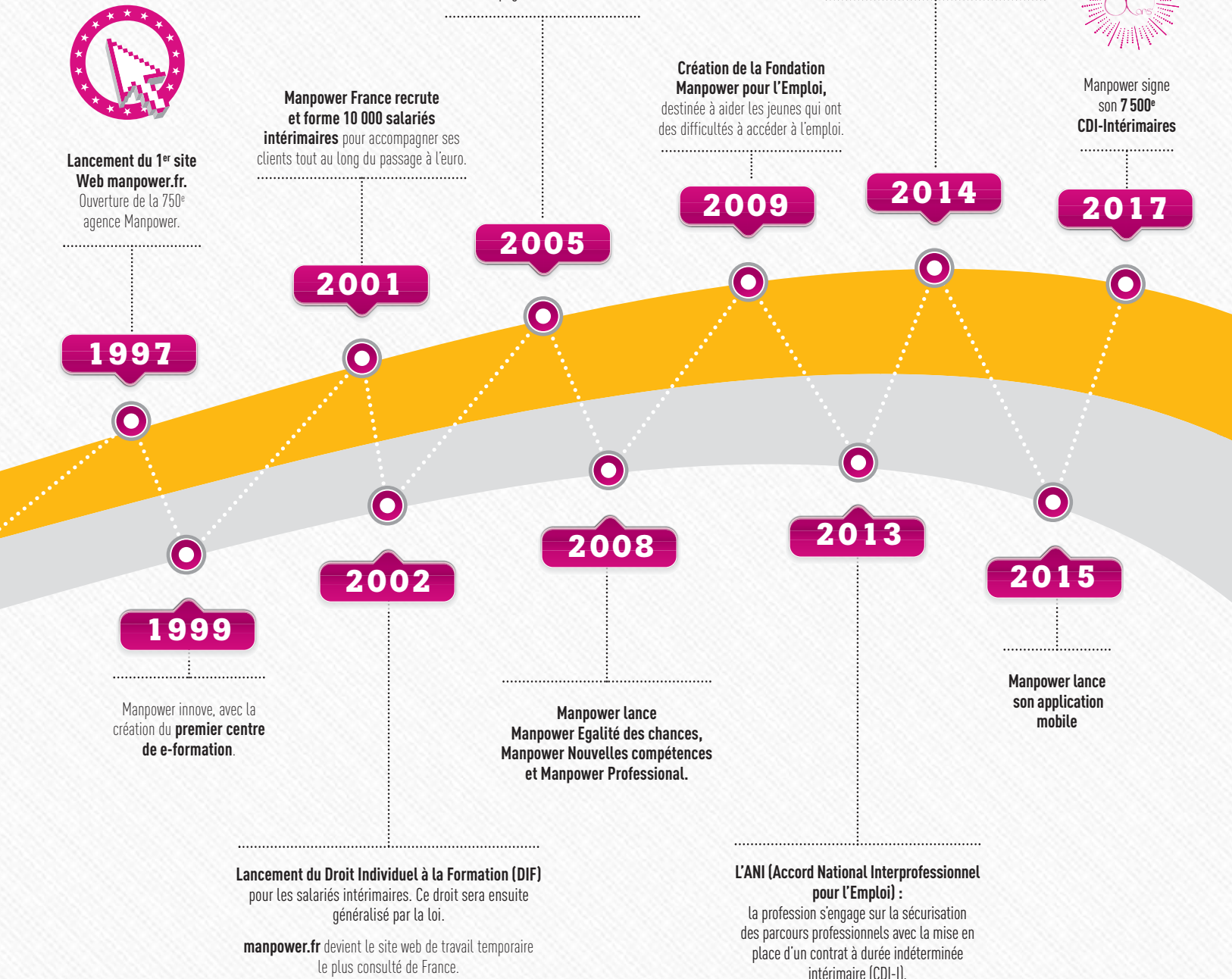
Manpower France recrute et forme 10 000 salariés intérimaires pour accompagner ses clients tout au long du passage à l'euro.

Création de la Fondation Manpower pour l'Emploi, destinée à aider les jeunes qui ont des difficultés à accéder à l'emploi.

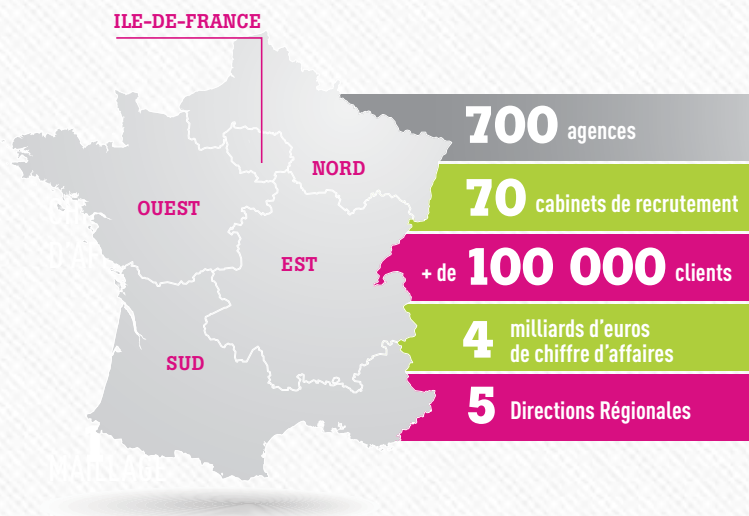
Manpower signe son 1^{er} CDI-Intérimaires



Manpower signe son 7 500^e CDI-Intérimaires



LE RÉSEAU MANPOWER



ACTIVITÉ TRAVAIL TEMPORAIRE



MANPOWER EN LIGNE



ACTIVITÉ RECRUTEMENT CDD/CDI

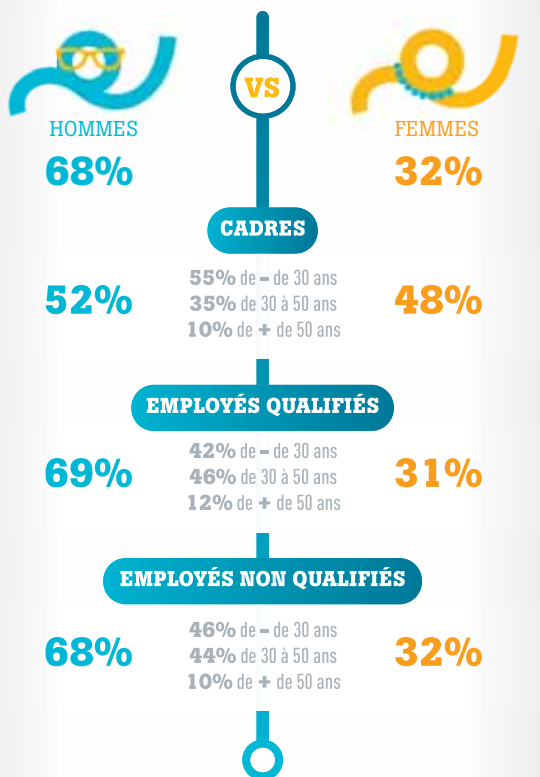
93/100
Résultat de l'évaluation contrôlée par ACESIA d'Afnor



88 000 ETP*

SALARIÉS INTÉRIMAIRES

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS DANS CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE PAR SEXE ET PAR ÂGE



EFFECTIFS 2016 - RÉPARTITION PAR STATUT



RÉPARTITION DES DÉTACHEMENTS (EN TAUX HORAIRE)

Métiers de l'ingénierie

Ingenierie methodes qualifié HSE	37%
Ingenierie bureau d'études industrie	28%
Ingenierie en chimie - biologie	16%
IT études et développement	2%
IT exploitation - système SGBD	2%
IT réseaux et télécommunications	1%
Ingenierie bureau d'études BTP	2%
IT Conseil et AMOA	1%
IT Support et maintenance Help desk	11%

Métiers de la logistique et de l'industrie

Chargées d'installation et maintenance industrie	5%
Employés qualifiés de la logistique	10%
Employés qualifiés de la production	15%
Employés non qualifiés de la logistique	23%
Employés non qualifiés de l'industrie	42%
Chauffeurs	4%

Métiers BTP - Construction

Employés non qualifiés du gros œuvre	28%
Employés second œuvre	34%
Employé qualifié du gros œuvre	26%
Conducteurs d'engins de chantier	10%
Chefs de chantier - travaux	2%

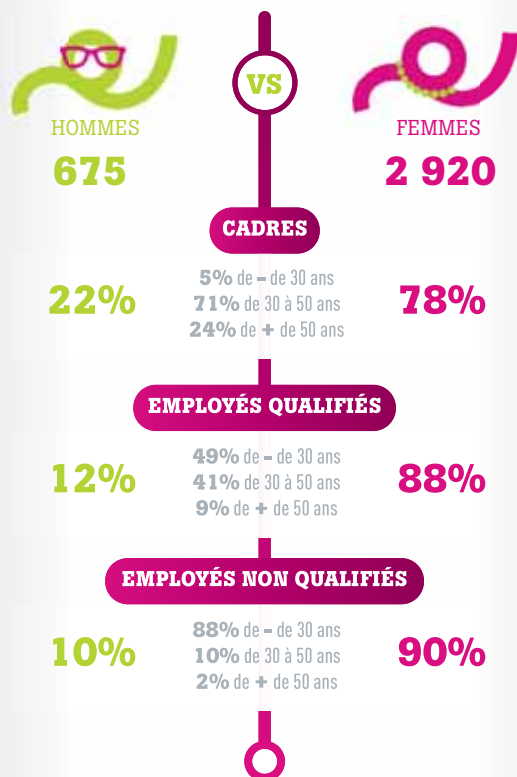
Métiers du tertiaire

Accueil et secrétariat	19%
Activités d'achats	1%
Assistants spécialisés	19%
Secteurs bancaires - Assurance	8%
Activité de commerce et vente	12%
Comptabilité - finance	7%
Marketing communication et multimédia	2%
Services RH - juridique	5%
Téléservice	14%
Hôtellerie restauration et Tourisme	6%
Maintenance entretien	6%
surveillance sécurité	6%
Santé - social	1%

3 549 SALARIÉS

SALARIÉS PERMANENTS

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS DANS CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE PAR SEXE ET PAR ÂGE



EFFECTIFS 2016 - RÉPARTITION PAR STATUT



NOMBRE DE COLLABORATEURS RECRUTÉS EN CDI PAR ÂGE ET SEXE

8	Moins de 25 ans	42
24	De 25 à 29 ans	60
21	De 30 à 34 ans	42
5	De 35 à 39 ans	24
4	De 40 à 44 ans	20
4	De 45 à 49 ans	10
1	De 50 à 54 ans	5
0	De 55 à 59 ans	0
0	Plus de 60 ans	0

MOTIFS DE DÉPARTS DE COLLABORATEURS

Fin de contrat sur PE	78%
Démision	10%
Rupture conventionnelle	5%
Licenciement	4%
Départ au cours de la période d'essai	2%
Départ retraite et pré retraite	1%

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRATS

CDI	86%
CDD	5%
ALTERNANTS	9%

**NOS
PRINCIPES
FONDATEURS**

RAPPORT
RSE
2017

Toute entreprise se construit sur des valeurs qui lui sont propres, qu'elles soient implicites ou revendiquées. Les Valeurs de Manpower sont notre ADN : elles sont le socle de notre cohésion et donnent du sens à la vie de notre entreprise. Les actions que nous mettons en œuvre pour l'emploi, pour accompagner les territoires et leurs populations sont le reflet de nos valeurs. En parfaite cohérence avec nos engagements de responsabilité sociétale, celles-ci sont résolument éthiques, tournées vers l'Humain ou encore vers l'innovation et l'expertise de nos métiers.

Innover dans nos métiers	14
L'éthique au cœur de notre gouvernance	16
Accompagner tous les publics équitablement	18
Agir pour la sécurité	22
Construire le dialogue	28
Maîtriser notre impact environnemental	32

Innover dans nos métiers

S'adapter aux évolutions de nos marchés et aux défis de nos clients

Enjeu stratégique de Société et des entreprises, la capacité d'innovation est régulièrement associée à la performance des entreprises et des territoires ; qu'elle soit sociale ou technologique, l'innovation porte le changement des pratiques de production ou d'organisation ainsi que de nouvelles perspectives.

Nous mettons l'innovation au cœur de notre stratégie de développement pour accompagner les changements de Manpower et notre démarche d'amélioration continue.

Nous faisons de l'innovation un levier de performance pour améliorer les services et notre relation avec nos clients, nos collaborateurs et intérimaires notamment et ainsi pousser plus loin nos performances sociales et économiques.

Pour rejoindre les évolutions de nos marchés nous repensons nos organisations au travers de projets stratégiques d'entreprise. De 2014 à 2016 nous avons déployé le projet "Envergure 2016", qui portait l'objectif d'adapter et d'améliorer notre modèle en relevant trois défis : devenir leader chez chacun de nos clients, moderniser la relation avec nos intérimaires et accroître notre performance.

Fin 2016, le Comité de Direction de Manpower a fixé les lignes stratégiques d'un nouveau plan triennal nommée "Manpower 2020". Tout en conservant les plus hauts standards éthiques, ce programme a pour objectif d'accélérer la digitalisation de Manpower, de simplifier les processus et de maintenir l'entreprise à la pointe de l'innovation sociale notamment par le développement des effectifs en CDI Intérimaires ou en parcours de fidélisation et de gestion des talents.

Pour accompagner les besoins en transformation et d'Innovation, Manpower a créé une direction dédiée directement rattachée au directeur général.

La direction de l'innovation accompagne l'expression des besoins avec les directions métiers (Direction de l'informatique, DRH, Direction support aux opérations, Direction Talents et Parcours Intérimaires...) Elle agit pour la définition et la mise en œuvre de nouveaux projets d'usages et d'outils à destination de nos clients, de nos intérimaires et des collaborateurs. Elle met en œuvre les dispositifs d'innovation collaborative, et accompagne le réseau dans les déploiements et dans l'excellence opérationnelle.

Quelques exemples de partenariats nés des travaux du LabManpower et de Eclaireur Office

Blablacar - Noué pour enrichir l'offre de l'appli mobile "Mon Manpower" au service des intérimaires, ce partenariat :

- facilite la mobilité locale des intérimaires Manpower,
- permet aux intérimaires d'optimiser leur budget déplacement.

Welcome to the Jungle - Pour attirer les meilleurs talents et faire découvrir aux candidats ses métiers et ses valeurs, Manpower s'associe avec Welcome to the Jungle, un média de recrutement nouvelle génération qui réinvente la relation candidat / recruteur.

Talent Connect - Ce dispositif de recrutement on et off line innovant conçu spécifiquement pour l'évènement Viva Technology* par Eclaireur Office de ManpowerGroup permet la connexion entre les talents, les grandes entreprises et les startups.

* Événement international sur l'innovation mettant à l'honneur la collaboration entre Grands Groupes et startups

SmartSearch de Multiposting - Déployée au sein de Manpower sur certaines agences en début d'année, et depuis fin octobre sur la population des responsables Grands Comptes nationaux et régionaux, cette solution intelligente de traitement de données RH, permet de répondre de manière très opérationnelle aux enjeux de recrutement et de gestion prévisionnelle des talents de nos clients. Smartsearch accompagne nos agences, nos cabinets Conseil Recrutement et nos Responsables Grands Comptes sur les cas d'usage suivants :

- Préparation RDV commercial
- Support à la rédaction de proposition commerciale
- Préparation de Push Candidats
- Sourcing et rédaction d'offres
- Support au sourcing sur une compétence sur un bassin d'emploi donné et/ou dans une entreprise donnée...
- Etude de marché / concurrence sur un marché donné
- Analyse des métiers par bassin d'emploi

VADEQUA - Une startup choisie pour accompagner l'évolution du groupe Manpower en France grâce à sa méthodologie unique d'évaluation des cultures d'entreprise.

Innover dans nos services

Pour intégrer les services les plus innovants sur toute la chaîne RH, ManpowerGroup France et Manpower France ont respectivement créé "Eclaireur Office" fin 2015 et "le LabManpower", deux entités sœurs et en duo.

Eclaireur Office est une cellule qui accélère les rapprochements commerciaux entre ManpowerGroup et le monde des startups RH. Sa vocation est d'accompagner le mouvement de transformation et de mutations de nos différents marchés et de nos différents sujets.

Dans cette optique, Eclaireur Office qui collabore avec 40 startups expertes en ressources humaines, poursuit 4 objectifs complémentaires :

1. Etre à l'écoute permanente des innovations et des solutions nouvelles qui font évoluer la GRH
2. Inventer une nouvelle façon de faire travailler ensemble les grandes entreprises et les startups.
3. Créer un vrai cluster de startups RH, un écosystème avec des entrepreneurs passionnés qui innovent sur chaque point de la chaîne de valeur du recrutement et de l'emploi.

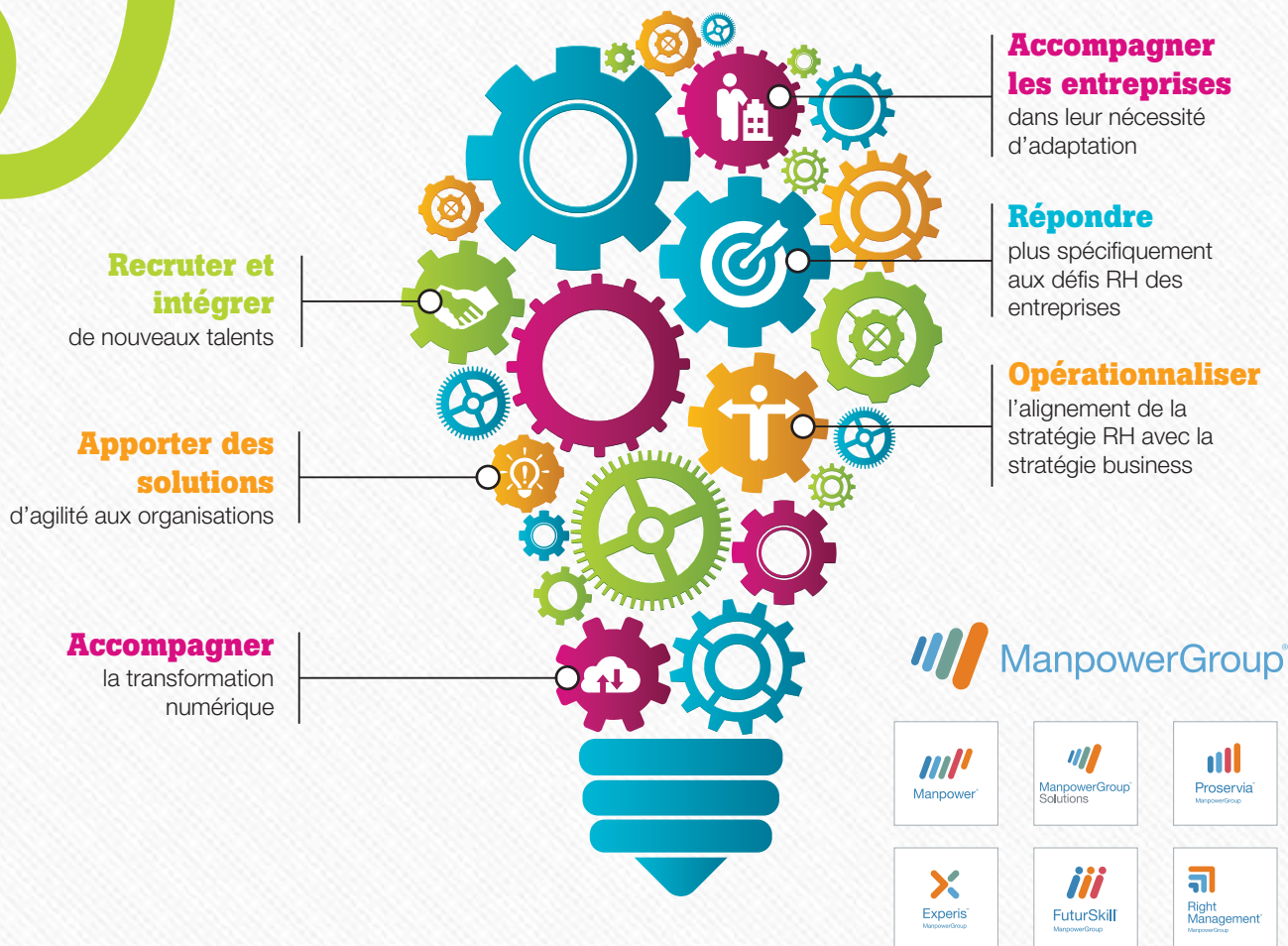
4. Intégrer ces innovations RH à notre propre organisation et aux offres que nous proposons à nos clients.

Le LabManpower affine et teste des solutions innovantes et digitales, pour Manpower. Son objectif est de répondre à l'évolution des attentes des clients, des intérimaires et des candidats. Le LabManpower recourt à des travaux collaboratifs autour de l'innovation pour l'élaboration de solutions et la création de nouveaux services.

Ces innovations RH sont intégrées aux offres de ManpowerGroup et Manpower France : pour nos clients c'est l'assurance de bénéficier à la fois de l'expérience d'un grand groupe multi-métiers et de l'inventivité d'innovateurs. Ensemble nous réinventons des méthodes et innovons en adéquation avec les évolutions digitales.

Avec éthique, nous collaborons avec nos clients et les startups : ManpowerGroup est signataire de l'Alliance pour l'Innovation Ouverte qui vise à encadrer les relations entre les entreprises, les startups et adhérents du Lab'RH.

MANPOWER FRANCE ET MANPOWERGROUP, L'INNOVATION AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE



L'éthique au cœur de notre gouvernance

Rejoindre de grands engagements éthiques

En participant et en adhérant à de grandes initiatives, à de grands engagements collectifs en faveur du développement durable, nous renforçons notre propre démarche RSE. Celle-ci précède et dépasse le champ des textes, chartes et accords que nous paraphons ; mais nos signatures témoignent de nos politiques tout en exprimant notre engagement pour l'avenir.

Nous adhérons publiquement :

- aux conventions fondamentales et déclarations de l'OIT (l'Organisation Internationale du Travail),
- aux principes directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques),
- aux principes de la GRI (Global Reporting Initiative),
- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies,
- aux principes éthiques d'Athènes sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants.

NOTRE ÉTHIQUE EST CONSTRuite SUR :



FOCUS :

Élément fort de la démarche RSE, le Socle de Responsabilité accompagne l'expertise et l'"engagement responsable" de Manpower sur 5 thèmes identifiés stratégiques (dont le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement). La mise en œuvre du socle de responsabilité mobilise notamment des auto-évaluations trimestrielles de chacune des agences ou encore des audits dédiés, coordonnée par la Direction Audit, Risques et Conformité.

Nous avons également signé :

- la Charte de la Diversité, qui incite à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité des effectifs au sein des entreprises.
 - la Charte de la Parentalité, qui a pour objectif d'engager les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.
- Nous adhérons enfin aux engagements sur le droit du travail, les droits humains, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption édictés par le Global Compact - Pacte Mondial de l'ONU.

Notre code de conduite

Nous sommes engagés dans une démarche éthique forte, dont les grands principes nous lient à nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et autres partenaires. Ces valeurs et engagements sont formalisés

dans notre "Code de conduite et d'éthique professionnelle". Ce document reprend les règles applicables, notamment, en matière de lutte contre la fraude et la corruption. En 2015, nous avons continué ce chemin de vigilance en actualisant nos procédures. Nous avons déployé une nouvelle politique dédiée à l'anti-corruption et une seconde pour le contrôle des cadeaux, divertissements et commandes.



Flashez ce code pour visionner notre
Code de conduite et d'éthique professionnelle



Flashez ce code pour visionner notre
Politique anticorruption

Agir en acheteurs responsables

Notre politique d'achats vise à conjuguer compétitivité et développement durable. Nous recherchons simultanément l'optimisation du coût financier et celle du coût environnemental et social.

Les achats sont pour nous l'occasion de mettre en œuvre nos principes RSE, en les intégrant aux critères de sélection de nos fournisseurs et à la conduite de nos relations avec nos partenaires.

En 2014, ManpowerGroup France s'est doté d'une nouvelle charte fournisseurs, celle-ci se veut plus complète et applique les meilleurs standards en matière de relation fournisseurs tout en restant juste et équilibrée.

Cette charte s'impose aux fournisseurs de Manpower France dès l'étape de la réponse aux appels d'offres et vise :

- à intégrer les enjeux liés au développement durable et au respect des engagements du Groupe,
- à sourcer de façon responsable,
- à faire du secteur protégé un vrai levier complémentaire à notre performance interne.

Nos achats sont effectués en quasi-totalité en France dont une partie provient du secteur protégé, c'est-à-dire de structures dédiées à l'emploi des travailleurs handicapés.

Notre démarche d'achats responsable nous amène à :

- évaluer nos futurs fournisseurs sur la base de critères RSE dans le cadre de nos appels d'offre,
- insérer des clauses spécifiques, en lien avec la RSE, dans les contrats fournisseurs,
- demander à nos fournisseurs de signer un engagement de respect des valeurs exprimées dans notre document "Politique d'achats responsable et durable" dans nos processus d'appel d'offre,
- interroger nos fournisseurs au regard de leur performance RSE. La dernière évaluation "RSE fournisseur" a couvert l'équivalent de 60% de nos dépenses d'achats.

Flashez ce code pour visionner notre

**Charte d'achat
Responsable et Durable**



Accompagner tous les publics équitablement

Non-discrimination, égalité de traitement et diversité sont des valeurs historiques de Manpower. Tout comme l'accès à l'emploi, la mise en œuvre de la non-discrimination est un principe non négociable qui s'impose à chacun de nos collaborateurs.

Les principes de non-discrimination et de promotion de la diversité sont des atouts pour notre entreprise et pour nos clients mais aussi un levier de performance sociale et économique et nous souhaitons que nos effectifs, permanents et intérimaires, reflètent pleinement la diversité de la société française.

Notre engagement contre la discrimination est celui d'une lutte contre les préjugés ; d'une politique de tolérance zéro envers tout manquement, et de la conviction que la Diversité est une opportunité pour trouver les compétences dont les entreprises ont besoin.

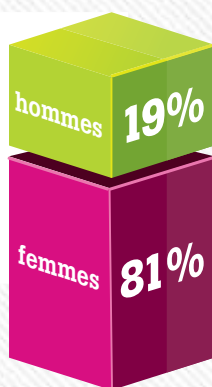
Nous attendons un engagement irréprochable de la part

de chacun de nos collaborateurs, clients et partenaires. Nous nous engageons en faveur de la diversité et contre toute forme de discrimination ; sur ces thèmes nous garantissons à nos collaborateurs qu'ils bénéficieront d'une égalité de traitement à toutes les étapes de notre gestion RH (recrutement, formation, carrière...) et ainsi à nos clients qu'ils ne se priveront pas de la diversité des talents et des compétences qui renforcent leur performance et leur compétitivité.

Nous sommes également aux côtés des collectivités pour l'intégration professionnelle sans discrimination, agissant ainsi pour la cohésion sociale sur leurs territoires.

NOS CHIFFRES ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES (PERSONNEL PERMANENT)

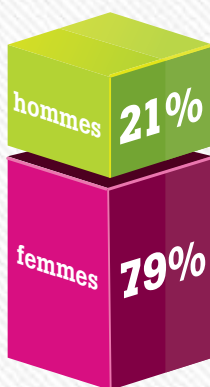
Effectifs



1182

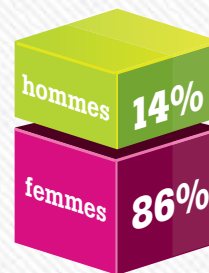
4541

Formation



Promotions

(changement de catégorie)



RÉPARTITION DU CODIR
**Comité de Direction
Manpower France**



7 HOMMES



6 FEMMES

Former, sensibiliser, accompagner : nos pratiques de non-discrimination

Nos formations en lien avec la non-discrimination sont un passage obligé pour l'ensemble de nos salariés permanents : elles font partie des prérequis du parcours d'intégration de tout nouvel entrant et peuvent également être mises en œuvre lors de sessions de "rappel". Nous veillons à accompagner nos clients dans la conformité de l'expression des profils qu'ils recherchent.

Les moyens que nous mobilisons traitent :

- de la discrimination (définition – critères légaux – discrimination directe/ indirecte – discrimination positive),
- des risques juridiques,
- de la compétence comme critère de sélection pour ne pas discriminer.
- du bon usage des actions positives

Les grands axes de notre accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

- Evolution Professionnelle
- Rémunération Effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- Formation Professionnelle



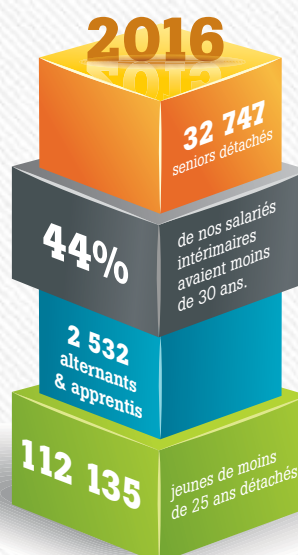
Médiateur Emploi Responsable

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une démarche d' "Emploi Responsable" et depuis 2010, Manpower s'est doté d'une capacité de médiation et d'intervention en créant la fonction de médiateur Emploi Responsable.

Le Médiateur Emploi Responsable assure 3 rôles principaux :

- Assurer un rôle de médiation et de coordination pour le traitement des réclamations uniquement relatives au harcèlement et discrimination dont il est saisi.
- Assurer un rôle de sensibilisation/prévention auprès des collaborateurs de Manpower France et ManpowerGroup France.
- Etre, avec les services juridique et RH, un des référents Diversité & non-discrimination en support aux collaborateurs et projets.

LES OBJECTIFS DE NOTRE POLITIQUE DIVERSITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION



QUI SONT NOS INTÉRIMAIRES ?

Aux côtés des travailleurs handicapés

Notre politique "travailleurs handicapés"

Nous avons été la première entreprise du secteur à signer deux accords sur le handicap pour ses salariés permanents et ses salariés intérimaires.

Dans le respect de l'égalité de traitement, nous menons une politique volontariste en faveur des travailleurs handicapés animée par l'AMIH (Agence nationale Manpower Insertion, Handicap), qui abrite la Mission Handicap de Manpower ; cette politique vise à soutenir aussi bien les salariés permanents que les salariés intérimaires.

Pour les salariés permanents,

nos initiatives portent principalement sur :

- des actions de maintien dans l'emploi,
- l'intégration de nouveaux entrants,
- une politique d'achat en secteur de travail protégé et adapté.

Pour les salariés intérimaires,

nous accompagnons :

- ceux en situation de handicap auprès des entreprises,
- les entreprises clientes dans leur politique d'emploi des personnes handicapées.

L'ensemble de la politique est soutenue par diverses actions de sensibilisation et d'information.

Nous œuvrons pour améliorer l'accessibilité de nos locaux : 2015 a marqué un virage dans l'accélération pour rendre nos locaux plus accessibles avec un plan d'investissement de 5 millions d'euros sur 9 années.

Notre politique vis-à-vis des travailleurs handicapés intérimaires



Former, qualifier et renforcer l'employabilité des travailleurs handicapés



Développer des partenariats et des synergies avec l'ensemble des acteurs locaux : AGEFIPH, Cap emploi locaux, missions locales, AFPA, CRP, Pôle emploi...



Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés dans les entreprises



Animer et sensibiliser : Forums Emploi, Job dating, CV vidéo, participation active à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, petits déjeuners clients...



Conseiller les entreprises et participer à leur politique d'emploi

NOS ACCORDS "HANDICAP" D'ENTREPRISES

Pour la période 2016-2018, nous avons renouvelé 2 accords en faveur des travailleurs handicapés, intérimaires et permanents. Là encore, nous sommes allés au-delà de nos obligations légales en choisissant d'agir sur 6 leviers au lieu de 3 comme prévu par la loi.

un plan d'embauche

un plan de formation et d'insertion

un plan de maintien dans l'emploi

des actions de communication et de sensibilisation interne

des actions de communication et de sensibilisation externe

des partenariats avec des structures du milieu protégé

développement de la mise à l'emploi

formation et qualification

mise en place d'un baromètre de satisfaction des travailleurs handicapés

des actions de communication et de sensibilisation interne

des actions de communication et de sensibilisation externe

développement et suivi de partenariats

Pour les permanents

Actions en faveur des intérimaires



SALARIÉS PERMANENTS

400 référents Handicap

17 intégrations de travailleurs handicapés en France (tous types de contrats)

+ 17% de salariés travailleurs handicapés en 3 ans

4,43% : taux d'emploi global en 2016



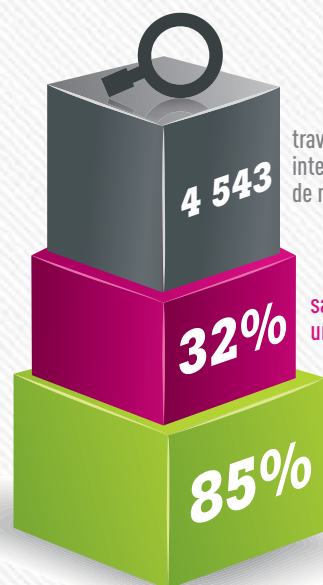
300 partenariats en France

499 travailleurs handicapés formés

5730 entreprises ont accueilli au moins un travailleur handicapé

5595 travailleurs handicapés recrutés en CDI, CDD, Intérim et Alternance

ENQUÊTE TH AUPRÈS DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES



travailleurs handicapés
interrogés sur leurs perceptions
de notre accompagnement.

savent que Manpower mène
une politique handicap.

considèrent que d'avoir
informé leur agence de leur
statut TH ne les a pas pénalisé
dans leur recherche d'emploi,
voire les a aidé.



Une structure dédiée a été créée en 2010 sous la dénomination "Agence nationale Manpower Insertion, Handicap" (AMIH). Elle anime et assure l'ensemble de la politique de Manpower France en faveur de l'emploi et du développement professionnel des personnes handicapées, pour les salariés permanents et intérimaires de l'entreprise. L'AMIH s'appuie sur un réseau de 400 référents handicap partout en France.

L'AMIH AGIT POUR

Piloter et suivre le respect des objectifs des accords
et établir le bilan annuel.

Participer au reclassement des salariés intérimaires
déclarés inaptes, partiellement ou totalement, ou
victimes d'accident du travail grave, en lien avec les
instances représentatives du personnel.

Assurer le suivi du financement des actions.

Animer et coordonner l'ensemble des projets relatifs à
l'insertion et l'accompagnement des salariés handicapés,
invalides ou connaissant des risques d'invalidité dans
l'entreprise et dans les missions d'intérim.

Collecter des informations à destination des acheteurs
et créer des outils pour les aider à faire appel aux
établissements du milieu protégé ou adapté.

Créer des outils de communication interne et externe, au plan
national ainsi qu'au niveau des différents établissements et
auprès des entreprises et autres partenaires.

Agir pour la sécurité

Prévenir et maîtriser les risques

La gestion et la prévention des risques est au cœur de la politique "santé sécurité au travail" de Manpower France.

C'est une priorité vis-à-vis de nos salariés permanents qui font l'objet d'un suivi personnalisé (visites médicales...) et collectif notamment par la mise en œuvre d'une politique de prévention. C'est une priorité également vis-à-vis de nos salariés intérimaires et ce dans un cadre légal où la sécurité sur site incombe à nos clients.

En appui des entreprises clientes, Manpower déploie une expertise pour la prévention et la réduction des risques professionnels. Notre démarche s'inscrit dans la durée, tout en tenant compte des situations d'urgence.

Notre impératif sécurité

Pour nous, la sécurité se situe au croisement de grands enjeux humains, sociaux et éthiques. Nous considérons la sécurité comme un impératif envers tous ceux que nous faisons travailler et ceux qui travaillent pour Manpower.

Notre engagement en matière de prévention et de sécurité au travail s'inscrit dans le cadre de notre démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise. La sécurité est l'un des trois piliers qui fondent la démarche Emploi Responsable de Manpower France. Cet impératif s'impose à tous, aussi bien à nos clients, à nos salariés permanents et à nos salariés intérimaires quelle que soit leur structure d'affectation.

Des entités dédiées

Dans les années 2000 l'approche de la santé/sécurité au travail en France s'est transformée en profondeur pour une prise en charge globale et pluridisciplinaire de la santé-sécurité des salariés et vers une logique de prévention.

En 2016, nous avons créé une nouvelle Direction dédiée à la fois à la sécurité et à la qualité de vie au travail du personnel permanent. La Direction des services coordonnés pour la qualité de vie au travail facilite la mise en œuvre des politiques santé, sécurité, prévention, handicap et assure le lien avec les acteurs de la profession (Prism'Emploi, Fastt).

Pour la sécurité de nos intérimaires, l'année 2016 a été marquée par un changement organisationnel : l'équipe Prévention Sécurité a été rattachée au Département Parcours Intérimaires. Ce rattachement favorise un accompagnement toujours plus en proximité des équipes agences par le réseau des Responsables régionaux Prévention Sécurité couvrant le territoire national. Il inscrit également dans une vision plus globale les sujets relatifs à l'accompagnement des salariés intérimaires, du point de vue de la prévention sécurité mais également des parcours professionnels. Cette nouvelle proximité des deux équipes "Prévention Sécurité" et "Parcours Intérimaires" permet une collaboration renforcée et une coordination plus efficace des sujets d'accompagnement des salariés intérimaires. Avec le réseau des préventeurs de proximité, nous accompagnons nos clients pour la sécurité de nos collaborateurs intérimaires notamment via des diagnostics sécurité, des plans d'action conjoints ou encore la création de sensibilisation sécurité pour nos clients.

La prévention et la sécurité chez Manpower mobilise également la Direction des Relations Sociales et la DRH dans le cadre de notre collaboration avec nos CHSCT, nos Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et une Instance Permanente de coordination des CHSCT (IPCCHSCT).

NOS OBJECTIFS SANTÉ ET SÉCURITÉ

Agir

en faveur de l'amélioration des conditions de travail pour favoriser le bien-être des salariés dans leur environnement professionnel.

Accompagner

le cas échéant, la remise à l'emploi de nos collaborateurs victimes d'accidents graves.

Réduire

le nombre d'accidents du travail et éviter le développement de maladies professionnelles.

Assurer

la protection de l'intégrité physique et psychique de nos salariés.

LE COMPTE DE PÉNIBILITÉ

La prise en compte de la pénibilité et l'ouverture de droits pour les salariés exposés à des travaux réputés pénibles sont intégrés au compte personnel d'activité (CPA). En tant qu'employeur, Manpower recense les salariés potentiellement concernés et

interroge les entreprises utilisatrices qui doivent évaluer l'exposition au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

QUI EST CONCERNÉ ?

SONT CONCERNÉS TOUS LES SALARIÉS :

- Détenteurs d'un contrat de travail (CDI, CDD, Intérim, apprentissage...) d'au moins un mois.
- Exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ ET SEUILS ÉQUIVALENTS ANNUELS

- Travail de nuit, 120 nuits/an.
- Travail en équipes successives alternantes avec travail de nuit, 50 nuits/an.
- Travail répétitif, 900 heures/an.
- Travail en milieu hyperbare, 60 interventions/an.
- Manutentions manuelles de charges lourdes, 600 heures/an.
- Postures pénibles, 900 heures/an.
- Vibrations mécaniques, 450 heures/an.
- Agents chimiques, seuil selon arrêté spécifique.
- Températures extrêmes (en-dessous de 5°C et au-dessus de 30°C), 900 heures/an.
- Bruit (81 décibels pendant 8h), 600 heures/an.
- Bruit (crête de 135 décibels), 120 fois/an.

COLLECTE DES DONNÉES



CALCUL DES DROITS EN POINTS

- Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur un facteur de pénibilité = 1 point par trimestre travaillé.
- Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur deux facteurs de pénibilité ou plus = 2 points par trimestre travaillé.
- 100 points plafonnés sur l'ensemble de la carrière.
- 4 points maximum par an, 8 points si plusieurs facteurs de pénibilité.

À QUOI SERVENT LES POINTS ?

- A se former pour les 20 premiers points obligatoirement
- A travailler à temps partiel sans perte de rémunération : 10 points = un mi-temps pendant un trimestre
- A gérer son départ en retraite :
 - Par la majoration de trimestre de durée d'assurance
 - Par l'anticipation du départ à la retraite

NOS CONTRIBUTIONS PATRONALES "SANTÉ"

PART
PATRONALE
PRÉVOYANCE = 8 000 000 €

PART
PATRONALE
MUTUELLE = 13 200 000 €

Prévention Santé Sécurité des Intérimaires

La gestion de la prévention et de la sécurité au travail pour les salariés intérimaires s'effectue dans des conditions et dans un contexte légal particulier où Manpower, tout en étant en appui, ne peut se substituer à l'entreprise utilisatrice dans l'organisation et la connaissance de son environnement de travail et des spécificités de son appareil de production.

L'engagement de chacun

Dans le cas des salariés intérimaires, la gestion de la santé sécurité se conçoit dans le cadre d'une relation tripartite : l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié intérimaire lui-même. En mission, la sécurité du collaborateur intérimaire incombe à l'entreprise cliente. Aussi, dans ce

contexte, la prévention santé sécurité au travail dépend avant tout de la capacité de l'ensemble des acteurs à communiquer, échanger les informations et à se coordonner. Chacun a son rôle dans lequel le niveau d'engagement détermine le résultat en matière de santé-sécurité. Pour soutenir notre engagement, nos agences et nos Responsables prévention sécurité accompagnent au quotidien nos salariés intérimaires et nos clients. Nous partageons nos expertises, nous sommes force de proposition et co-animons le réseau des acteurs de la santé sécurité.

Aussi, chaque année, nous construisons notre politique de prévention des risques par une analyse de l'accidentologie de l'année précédente.

LA SÉCURITÉ INTÉRIMAIRE

L'ENTREPRISE UTILISATRICE

transmet à l'ETT les informations et la liste des postes à risques particuliers, accueille le salarié intérimaire pour la prise de poste, organise la formation sécurité notamment sur les postes à risques particuliers, est garante des conditions d'exécution du travail, d'hygiène et de sécurité.

LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

se présente aux RDV de suivi, respecte les consignes de sécurité, signale les situations de danger, exerce son droit de retrait en cas de situation de danger grave et imminent.

L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

organise le suivi médical, informe et sensibilise le salarié intérimaire sur les risques liés à sa mission, organise les formations réglementaires obligatoires.

RÉPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL INTÉRIMAIRES

PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ



PAR CAUSES

70 %	Accidents de circulation, manutention, stockage
15 %	Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel
5 %	Accidents occasionnés par les machines
5 %	Autres
4 %	Chute avec dénivellation
1 %	Accidents liés à l'existence de risques graves

Former à la sécurité

Nous agissons pour faire progresser le niveau de connaissances de nos collaborateurs permanents nécessaire à leur gestion de la sécurité des intérimaires. Nos collaborateurs permanents sont régulièrement formés à la prévention à différentes étapes de leur parcours professionnel chez Manpower. Deux modules de formation de nos permanents sont spécifiquement dédiés à la prévention. Le module "Renforcer ses pratiques Prévention Sécurité salariés intérimaires et Clients" est déployé depuis 2011 et a été suivi par plus de 100 collaborateurs permanents. Ce module bénéficie depuis novembre 2016, d'une convention signée entre Manpower et la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF).

Cette signature entérine un long travail de partenariat avec la CRAMIF valorisant les modalités pédagogiques et contenus. Un module "Connaître les métiers du BTP et les risques associés" a été lancé en 2016 afin de prévenir les risques du domaine d'activité bâtiment et travaux publics particulièrement sensible en matière de sécurité. 104 collaborateurs permanents ont suivi ce module en 2016.

La sensibilisation et la formation sont un levier fort de prévention des risques professionnels. Ainsi, en 2016, nous avons formé 13 700 salariés intérimaires, sur des formations à dominante "sécurité".

Le suivi individuel des victimes d'accidents graves

Nous avons mis en place une cellule dédiée à l'accompagnement et au suivi des personnes victimes d'accidents graves. Cette cellule suit tout particulièrement les salariés dont l'accident nécessitera une longue période de reconstruction jusqu'à la consolidation ou pour lesquels une situation de handicap doit être envisagée.

En coordination avec les services sociaux tel le FASTT* pour nos salariés Intérimaires, cette cellule s'assure que tous les dispositifs d'aides nécessaires sont actionnés : aide financière d'urgence, soutien psychologique... L'action ne se situe pas uniquement dans l'urgence mais également dans la durée. Aussi, lorsque la situation de santé du salarié le nécessite, nous l'accompagnons dans sa démarche de reconversion, afin de l'aider à retrouver une véritable vie professionnelle et sociale.

Des "casques virtuels" pour sensibiliser à la sécurité

Dans 73 agences dédiées à l'activité BTP partout en France, Manpower déploie des "Casques Virtuels Prévention 3D". Dans le cadre de ses actions de sensibilisation à la prévention sécurité, ce dispositif permet de faire "virtuellement évoluer" l'intérimaire sur un chantier pour le sensibiliser à repérer, évaluer les risques et à faire le bon choix de la conduite à tenir.

Sonate

En février 2016, Manpower a déployé SONATE, un outil informatique de déclaration des accidents du travail, dans l'ensemble des agences. Cet investissement a permis de :

- Dématérialiser les déclarations d'accidents du travail et de trajet ;
- Mettre à disposition du réseau un outil unique de gestion et de suivi des accidents du travail et de trajet ;
- Renforcer la fiabilité des données relatives aux accidents du travail ;
- Affiner les analyses de l'accidentologie et optimiser les actions de prévention menées en faveur des salariés intérimaires,

ÉVOLUTION DES INDICATEURS SÉCURITÉ INTÉRIMAIRE

FRÉQUENCE DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL

+ 1,54
point

TAUX DE GRAVITÉ DES
ACCIDENTS DU TRAVAIL

+0,27
point

MALADIE PROFESSIONNELLE
DÉCLARÉE À LA SÉCURITÉ
SOCIALE

12

*Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire.

LA MUTUELLE INTÉRIMAIRE, COMMENT ÇA MARCHE ?

L'ADHÉSION VOLONTAIRE DÈS LA PREMIÈRE HEURE DE MISSION, C'EST :



Une cotisation forfaitaire

La possibilité pour l'intérimaire d'affilier enfants et conjoint à ses frais.

Une participation financière du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) à hauteur de 50 % de la cotisation et sous condition de ressources

La possibilité, à la charge de l'intérimaire, d'améliorer le niveau de remboursement de ses dépenses de santé en souscrivant l'option Garantie +.

L'ADHÉSION OBLIGATOIRE À PARTIR DE 414 HEURES DE MISSION SUR LES 12 DERNIERS MOIS TOUTES ETT* CONFONDUES OU DÈS LA SIGNATURE D'UN CDI-I, C'EST :



Une cotisation par heure travaillée.

Une couverture santé obligatoire (Garantie de Base) à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le passage des 414 heures.

Un financement à 50% de la Garantie de base par votre ETT*.

Le maintien gratuit de sa garantie de base sur une durée pouvant aller de 2 à 12 mois, jusqu'à la mission suivante.

La possibilité, à la charge de l'intérimaire, d'améliorer le niveau de remboursement de ses dépenses de santé en souscrivant l'option Garantie +.

La possibilité d'affilier enfants et conjoint à ses frais.

*Entreprise de Travail Temporaire

Prévention Santé Sécurité des Permanents

Une politique de prévention structurée basée sur le principe de l'amélioration continue

En 2016 Manpower a créé une nouvelle direction dédiée à la sécurité et à la qualité de vie au travail des collaborateurs, nommée "Direction des Services Coordonnés pour la Qualité de Vie au Travail et Relations Institutionnelles".

Notre démarche est construite sur :

- L'identification objective des risques professionnels et des actions sur chaque site notamment sur la base du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUR)
- La formation du personnel permanent.
- Des actions de sensibilisation ciblées : forte chaleur, risques routiers etc ...

La politique de prévention sécurité et son plan d'action sont déclinés localement dans le "programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail". Ce document est construit à partir de l'analyse de l'accidentologie de l'année précédente. Un plan

d'action est construit pour chaque périmètre CHSCT. Manpower mobilise une méthodologie innovante issu de son accord d'entreprise "Accord Qualité de Vie au Travail du 7 février 2017", pour accompagner la qualité de vie au travail de ses collaborateurs permanents.

Des plans d'actions à chaque niveau

Ce travail d'analyse donne lieu à l'établissement de plans d'actions et à des mesures correctives adaptées : les managers ont pour rôle de s'assurer du suivi de ces derniers.

Ainsi, les "programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail" sont élaborés par établissement et les plans d'actions déclinés par agence et par site. L'analyse des résultats des documents uniques d'évaluation des risques, coordonnée à ceux de l'enquête sociale permet donc à Manpower de veiller au bien-être au travail de ses salariés permanents et de s'assurer de leurs bonnes conditions de travail.

UNE MÉTHODOLOGIE INNOVANTE EN SUPPORT À LA QVT

Groupes de travail sur les thématiques QVT négociées

Composition

Directions et services de Manpower concernés par ces thématiques

Fonctions

- Etablit des diagnostics sur ces sujets
- Dresse des recommandations et les expérimente

Finalité

Produit des retours d'expériences sur ses travaux et transmet ses livrables à la **CAP.QVT**

Instance de préparation aux négociations

Commission d'Amélioration Paritaire de la QVT (CAP.QVT)

Composition

- DRH
- Invités et experts externes
- Organisations syndicales
- Représentant CHSCT
- Direction des services coordonnés pour la QVT

Thème de son Accord 2017

- Droit à la déconnexion ou à la connexion choisie
- Travail isolé ou en effectifs restreints
- Régulation du travail
- Prévention des incivilités
- Télétravail et travail à distance

Fonctions

- Espace de réflexion et de partage sur la QVT dans le dialogue social
- Suit, analyse et complète les travaux des groupes de travail
- Rédige des recommandations sur les thèmes prévus à la négociation
- Précise les points de convergence et de divergence de chacune des parties dans ses écrits
- Conseille les groupes de travail

Finalité

Formule des recommandations sur les thèmes QVT pour mise à disposition des instances de négociation

Une culture de la prévention

Nous formons annuellement un planning de visites dédiées à la sécurité de nos sites ; celles-ci sont réalisées en partenariat avec les membres élus des différents Comités d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail. Ces visites ont pour objectifs la vérification des locaux, des conditions de travail et la mise en place d'actions correctives concrètes éventuelles.

Nous déployons différentes formations dédiées à la sécurité. Les formations de Sauveteurs Secouristes du Travail doivent permettre à nos collaborateurs d'assurer la prise en charge rapide d'éventuelles situations d'urgence mais aussi d'enrichir la culture "prévention sécurité" de l'entreprise. A fin 2016, l'entreprise comptait un effectif de 300 Sauveteurs Secouristes du Travail actifs et 160 formés dans l'année.

Nous formons également nos collaborateurs permanents à la gestion d'accueil en situation difficile et à faire face à des incivilités ou des comportements violents...

Nous avons formé (depuis 2011) près de 1000 salariés permanents sur le thème de la sécurité de nos collaborateurs intérimaires dans le cadre d'une formation dédiée intitulée "détachez vos salariés intérimaires en toute sécurité".

Dans le cadre de la qualité de vie au travail nous avons demandé, en 2014, au cabinet Stimulus de réaliser une enquête.

Les différents thèmes pour l'évaluation des risques de nos agences

- Travail sur écran et positionnement au poste
- Eclairage au poste de travail
- Nuisances sonores
- Ambiances thermiques
- Organisation et qualité de vie au travail (risques psychosociaux)
- Risques d'incendie
- Ondes électromagnétiques
- Utilisation matériels de bureau
- Incivilités
- Risques électriques
- Manutentions, gestes & postures
- Chute de plain pied
- Risques routiers
- Risques propres aux visites sur les sites d'entreprises utilisatrices
- Produits chimiques
- Risques dits "exceptionnels"
- Travail isolé

Dans la foulée Manpower a engagé un plan de lutte contre les risques psychosociaux, articulé autour de plusieurs phases :

- La formation des managers
- L'intégration de l'évaluation de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux dans les entretiens annuels de tous les collaborateurs et dans le DUER. En 2016, 411 personnes ont été formées à la qualité de vie au travail pour 3192h de formation.

Enfin, la Direction des Services Coordinés pour la Qualité de Vie au Travail initie des actions ponctuelles sur des thématiques par exemple liées à la prévention des maladies cardiovasculaires, du diabète, les risques de surdité professionnelle ou encore de la grippe.

La sûreté, une préoccupation majeure

Notre Politique de Prévention Sûreté vise à mobiliser l'ensemble des moyens humains, organisationnels et techniques nécessaires pour faire face aux actes nuisibles, spontanés ou réfléchis, réalisés dans le but d'un profit psychique et/ou financier.

Notre politique sûreté agit pour assurer la protection des personnes, des biens et de l'image de Manpower, participer à la continuité d'activité de Manpower et du département en lien avec le PCA.

Toute incivilité déclarée au département fait l'objet d'un suivi pour la protection des collaborateurs et du site concerné (gardiennage si nécessaire). Le Département peut proposer et suivre l'installation de dispositifs de protection (télésurveillance, gâches électriques...). Quand les faits sont graves, il assure les démarches de main courante ou de dépôt de plainte et répond aux sollicitations des services publics d'enquête et de Justice.

Le Département apporte son expertise pour la sensibilisation des collaborateurs ou encore la coordination des moyens techniques (vidéoprotection, contrôle d'accès, détection intrusion, etc...), et assure le suivi des habilitations nécessaires aux détachements en secteurs aéroportuaires ou encore civils et Défense réglementés.

Évolution des indicateurs sécurité personnel permanent

FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	-0,2 point
TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	-0,04 point
MALADIE PROFESSIONNELLE DÉCLARÉE À LA SÉCURITÉ SOCIALE	1
NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE TRAJET OU MALADIE PROFESSIONNELLE	777

Construire le dialogue

Ce que nous comprenons des attentes de nos parties prenantes

La capacité d'une entreprise à interagir et co-construire avec ses parties prenantes constitue indiscutablement une composante de sa propre performance globale.

Nos métiers, nos ancrages territoriaux nous amènent à opérer avec une multiplicité d'acteurs en lien direct ou indirect avec notre activité : c'est pourquoi nous mettons en œuvre des solutions pour mieux nous comprendre, mieux partager nos attentes réciproques et construire des relations efficientes profitables à tous.

Faciliter la communication entre nos collaborateurs, Manpower et le Groupe

Pour accompagner l'esprit d'entreprise, partager nos bonnes pratiques ou encore accompagner les évolutions de Manpower et du groupe, nous avons créé plusieurs outils de communication interne.

En complément de notre portail interne d'échange de données, nous nous sommes dotés, en octobre 2013, d'une "web radio" destinée à nos collaborateurs permanents. Cette radio valorise les meilleures initiatives en donnant la parole à nos collaborateurs.

En 2015, souhaitant accélérer la diffusion de l'information, donner la parole à l'ensemble de nos collaborateurs, expliquer au jour le jour la stratégie et les décisions de l'entreprise, nous avons lancé "Planet Manpowergroup". Ce portail d'informations en ligne s'ouvre automatiquement chaque matin, sur les postes de travail des collaborateurs. Ils accèdent ainsi à l'information essentielle du Groupe, à l'actualité de notre marque Manpower et aux interfaces des outils Google, qui complètent nos outils collaboratifs.

Le dialogue social : une condition nécessaire à la performance économique et sociale de l'entreprise

Chez Manpower, dont le métier est l'emploi, l'enjeu est particulièrement important. Identifier les questionnements, partager des diagnostics, mettre en œuvre des solutions concertées tenant compte de tous les points de vue, le tout dans le respect des opinions et des représentations de chacun... Le dialogue social recouvre des enjeux nombreux et complexes, et mobilise légitimement une organisation et des dispositifs dédiés. En 2016, Manpower a réalisé 860

réunions avec les représentants du personnel.

Le Référentiel sur le Dialogue Social du 16 Juillet 2012 a été renouvelé dans une nouvelle version signée en juillet 2014 : il définit les principes, les thèmes et l'articulation des relations entre l'employeur, les salariés et les représentants du personnel au sein de Manpower.

Cet accord d'entreprise, conclu dans le cadre de la loi sur la démocratie sociale du 20 août 2008 et signé par 4 organisations syndicales, réaffirme les principes de conciliation professionnelle et de management par l'écoute ; octroie les crédits d'heures conventionnels attribués selon les types de mandats (conditions plus favorables que celles prévues par la loi) ; et précise les moyens mis à disposition des organisations syndicales (locaux, moyens informatiques, etc)...

Aux termes de ce "Référentiel", les acteurs s'engagent dans une relation responsable, emprunte de respect et de méthode de travail.

Le Référentiel sur le Dialogue Social poursuit trois objectifs essentiels :

- promouvoir la responsabilité des acteurs du dialogue social, en développant leur professionnalisme et en s'appuyant sur leur représentativité,
- développer nos compétences sociales, en travaillant notamment sur le niveau de proximité du terrain et sur la nécessaire homogénéité nationale des questions économiques et sociales,
- développer le dialogue social, dans la méthode et dans les moyens, et ce, dans le respect des interlocuteurs.

La prise en charge des relations sociales repose sur la coordination de 3 entités :

- la Direction des Relations Sociales,
- la Direction des Ressources Humaines (DRH),
- la Direction juridique Droit Social / support RH.

Ces trois directions assurent, en étroite concertation, la gestion et l'animation des relations professionnelles, syndicales et institutionnelles de Manpower.

Elles accompagnent et pilotent :

- les négociations avec les organisations syndicales représentatives,
- la gestion individuelle et collective des représentants du personnel,
- les élections professionnelles (délégués du personnel, Comités d'entreprise, CHSCT),
- les relations sociales auprès des salariés permanents et intérimaires.

CE QUE NOUS COMPRENONS DES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

Collectivités locales et territoires, public, services publics de l'emploi

- Contribuer au développement de leur territoire
- Apporter de la performance économique et sociale
- Développer l'emploi et l'insertion à l'emploi
- Contribuer aux politiques publiques
- Respect des lois, règlements
- Engagement "citoyen"
- Développer l'emploi, créer de l'embauche
- Apporter de la performance économique et sociale
- Etre partenaire de leurs initiatives

Collaborateurs et leurs représentants

- Juste rémunération
- Non discrimination /égalité de traitement
- Accompagnement des parcours professionnels
- Dialogue social,
- Sécurité
- Bien-être au travail
- Développement de l'employabilité et ou de l'intensité d'emploi
- Equilibre vie privée / vie professionnelle

Fournisseurs, sous traitants

- Relations commerciales pérennes
- Traitement loyal et sélection impartiale
- Stricte respect de l'éthique des affaires

Branche

- Co-construction de l'activité
- S'engager dans les actions de branche

ManpowerGroup (actionnaire)

- Performance économique et financière
- Respect des valeurs du Groupe et de l'image
- Être l'un des leaders du marché
- Contribuer à l'essor de l'emploi
- Croissance durable de l'entreprise

Clients

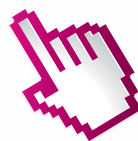
- Expertises et innovations
- Qualité de service
- Complémentarité des offres : recrutement CDD, CDI & intérim
- Flexibilité responsable
- Juste prix

Médias

- Pertinence des informations pour leurs propres cibles
- Nourrir l'information et la réflexion sur l'emploi

Associations

- Soutenir leurs activités communes à nos enjeux
- Construire des partenariats



Les objectifs de notre dialogue :

- identifier leurs attentes, en recueillant leurs points de vue,
- constituer des partenariats mutuellement bénéfiques,
- progresser sur nos performances,
- appréhender nos impacts sur les parties prenantes spécifiques.

Nos moyens pour le dialogue :

- l'information, pour une simple transmission de données,
- la consultation, pour recueillir l'avis des parties prenantes,
- la concertation pour prendre en compte les arguments et opinions de chacun,
- l'association en vue d'une co-construction.

Nos modes d'entrée en relations avec nos parties prenantes :

- l'échange avec des organisations institutionnelles dans le cas du dialogue social par exemple,
- la mise en œuvre d'enquêtes et d'études, pour mesurer la satisfaction de nos clients, ou de nos salariés intérimaires....
- la sollicitation de l'expertise de nos agences et de nos chargés de relations publiques, pour faire le lien avec le territoire et ses acteurs,
- l'organisation d'événements collaboratifs,
- une communication ouverte et directe avec nos collaborateurs permanents.

Maîtriser notre impact environnemental

Agir au quotidien pour limiter l'impact sur l'environnement

Une économie qui néglige les équilibres naturels dont elle dépend met en péril la performance et l'emploi de chacun. Notre responsabilité consiste à limiter notre impact environnemental, à l'évaluer périodiquement, à développer nos activités de manière à porter le moins possible atteinte à l'environnement, en particulier dans la gestion des bâtiments, des déplacements et de nos consommables. Nos principaux engagements environnementaux sont formalisés dans deux documents : "la politique environnementale de Manpower France" et notre charte de responsabilité sociale, intitulée "La dimension éthique et sociale de notre action - Ce pourquoi nous nous battons".

Notre activité d'intermédiaire de l'emploi est une activité uniquement tertiaire dont les impacts environnementaux sont moindres que pour les activités industrielles par exemple. Conscients de l'enjeu que représente la prise en compte de la gestion des impacts environnementaux, nous avons mis en place un système de management de l'environnement, à ce jour sans certification.

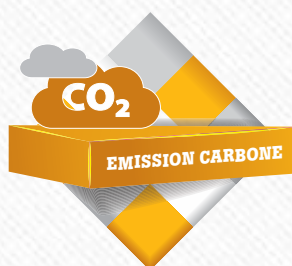
Nous suivons plus de cinquante indicateurs environnementaux, mesurant nos consommations, nos déchets, nos émissions de gaz à effet de serre. Nous avons formé nos collaborateurs à la méthode Bilan carbone afin de mieux apprécier la dépendance énergétique de l'entreprise. Mené par échantillonnage, début 2016, nous avons clos un audit énergétique sur notre parc immobilier.

NOS RÉSULTATS ENVIRONNEMENTAUX EN CHIFFRES



Baisse de 20%
du nombre de déplacements en avion
entre 2014 et 2016.

Baisse de 4%
du nombre de billets de train utilisés
entre 2014 et 2016.



Réduction de 4%
au bilan GES



990 Kg
de déchets DEEE (déchets d'équipements électriques ou électroniques)
détruites par des filières spécialisées.

78 Tonnes
de papiers et cartons.



Baisse de 50%
de la consommation de papier pour
l'édition (par imprimeur) depuis 2007.

Baisse de 29%
des achats de papier
entre 2014 et 2016 de 55 589
ramettes à 39 435 ramettes
en équivalent ramettes
de 500 feuilles A4-80g.

NOS ÉMISSIONS PAR TYPES DE GAZ

CO ₂	2 187 354
CH ₄	41
N ₂ O	62
HFCs	50
PFCs	0
SF ₆	0
Autres gaz	7

NOS ÉMISSIONS PAR PRINCIPALES SOURCES

-  Énergie pour bâtiments : **817 Tonnes eCO₂**
-  Déplacement véhicules : **2 072 Tonnes eCO₂**
-  Perte de gaz : **110 Tonnes eCO₂**

NOS PRINCIPALES CONSOMMATIONS EN 2016



Nos grandes orientations

Notre politique vise à assurer la maîtrise de notre impact sur l'environnement, en suivant cinq grandes directions :

Réduire nos consommations

- **LES TRANSPORTS** - Nous mettons en place des solutions alternatives aux déplacements professionnels, en développant notamment les conférences téléphoniques et la visio-conférence.

Nous privilégions les modes de déplacement les moins émetteurs de gaz à effet de serre (train plutôt qu'avion). Nous renouvelons notre flotte de véhicules en les remplaçant par des voitures moins émettrices. Nous proposons un service en ligne de co-voiturage aux collaborateurs qui travaillent à notre siège de Nanterre. Nous veillons à l'optimisation du planning des livraisons et au regroupement des livraisons.

- **NOS LOCAUX, L'ÉLECTRICITÉ** - Nous travaillons à l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos locaux, en développant notamment les systèmes LED dans nos agences, en rationalisant et en privilégiant les équipements économes en ressources et en émissions : climatiseurs, pompes à chaleur...

Le siège de Manpower France est hébergé dans un bâtiment HQE.

- **L'EAU** - Nous avons développé un process en 2011 pour tracer les volumes d'eau consommée sur chacun des sites bénéficiant de compteurs séparés. Depuis 2012, nous identifions tous nos fournisseurs en eau et traçons les volumes en direct.

- **LE PAPIER** - Nous favorisons la dématérialisation des données pour réduire notre consommation de papier. Nous exigeons de nos fournisseurs de papier et de notre prestataire en charge de notre éditique qu'ils justifient de la certification "gestion durable des forêts" pour chacune des références qu'ils nous livrent ou qu'ils utilisent pour nous.

Réduire et gérer nos déchets papiers

Pour le siège, les déchets sont traités par le gestionnaire de l'immeuble. Pour les agences et les autres entités, les documents sont orientés vers les Centres de Traitement Administratifs de Manpower, puis traités.

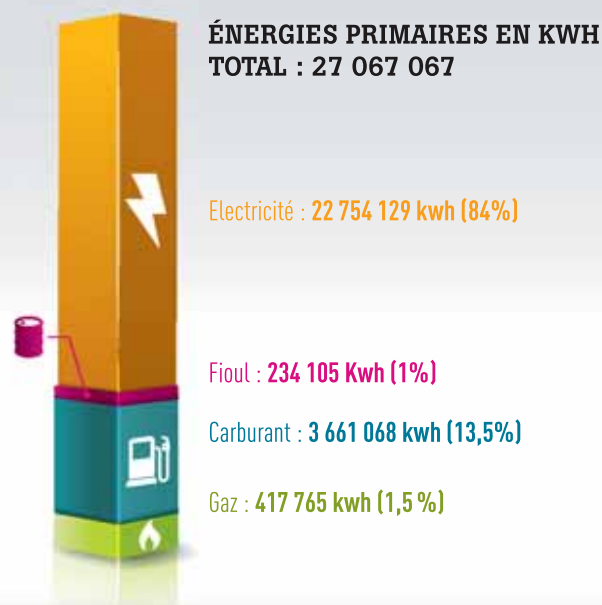
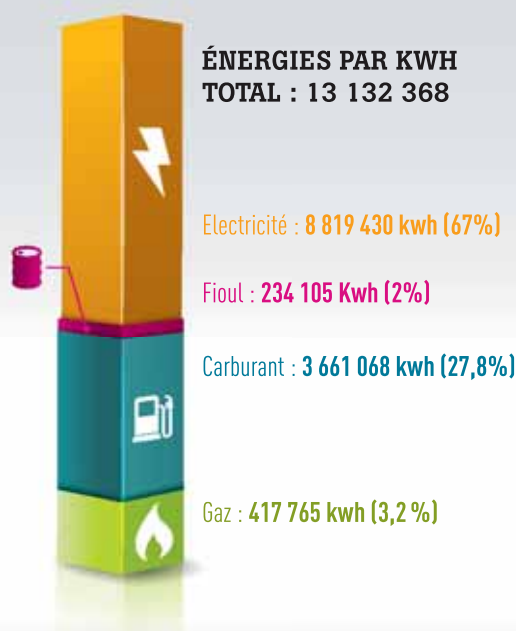
Sensibiliser nos salariés

La protection de l'environnement est l'affaire de tous. Son efficacité dépend de la mobilisation de chaque acteur et de chaque citoyen. La sensibilisation de nos salariés fait donc partie des priorités de notre politique environnementale.

Quelques exemples :

Nous avons développé un module de sensibilisation des salariés intérimaires au développement durable "Comprendre

NOS ACHATS D'ÉNERGIES ET LEURS IMPACTS



mon rôle d'acteur du développement durable dans l'entreprise". Ce module en libre accès pour nos intérimaires et candidats est conçu pour les salariés en situation de détachement. Entre autres exemples, notre catalogue de formation inclut des programmes de perfectionnement des chauffeurs à la conduite "écocitoyenne – écoconduite". A l'occasion de la Cop 21 nous avons diffusé une sensibilisation sur le thème des outils de bureau, leurs usages et leurs impacts...

Éco-concevoir nos services

L'éco-conception consiste à prendre en compte les impacts de nos services en amont de leur production, afin d'en réduire l'empreinte. Dans notre contexte, il s'agit d'améliorer sans cesse la dématérialisation des échanges. Une équipe de collaborateurs travaille à l'élaboration de solutions de dématérialisation pour nos clients. Ces derniers disposent désormais d'une plate-forme de gestion en ligne qui virtualise l'ensemble de leurs démarches et de leur suivi administratif.

Compenser nos impacts

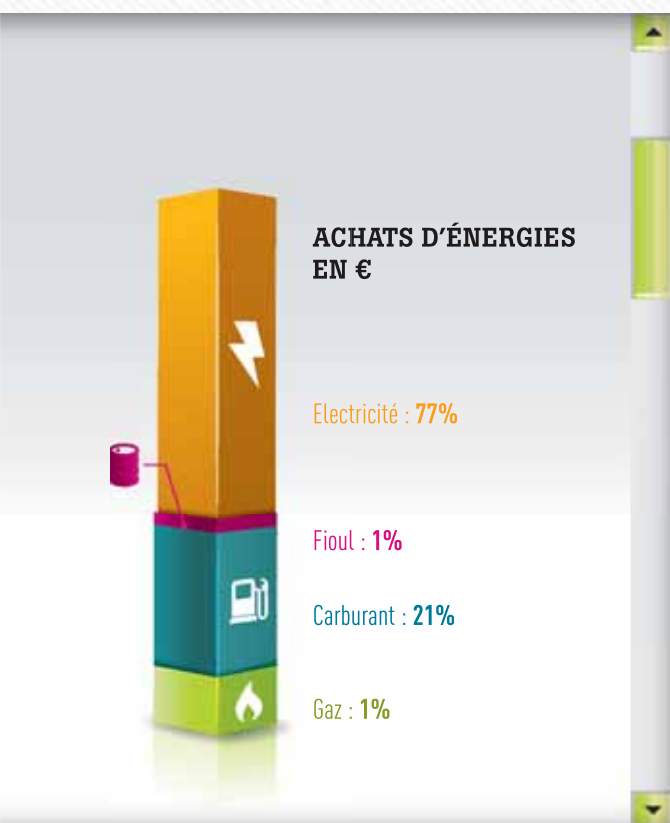
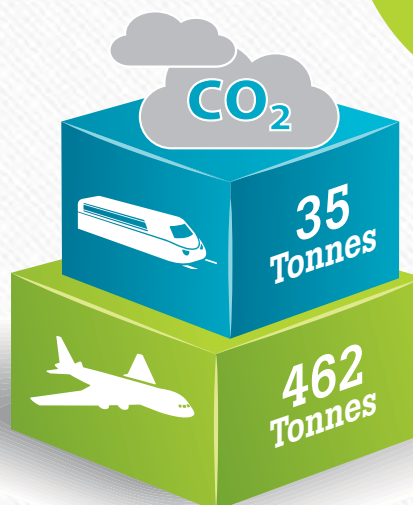
En accord avec notre bailleur, nous avons mis en place des ruches et des nichoirs à chauves-souris (espèce protégée) dans les espaces verts du siège. L'initiative vise à compenser l'emprise de nos locaux sur les sols et donc la réduction de l'espace naturel, ainsi que le faible potentiel de nidification des bâtiments contemporains.

USAGE DE L'ÉNERGIE PAR NOTRE PARC IMMOBILIER

Chauffage	70 %
Éclairage	14 %
Climatisation	7 %
Autres usages	6 %
Informatique	3 %

AUTRES IMPACTS LIÉS À NOS DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

* Données fournisseurs



**NOS
ACTIONS
POUR
L'EMPLOI**

RAPPORT
RSE
2017

Accompagner l'emploi en France a toujours été une préoccupation majeure de Manpower. Depuis 60 ans nous faisons évoluer notre rôle sur le marché du travail. Nos engagements en faveur de l'emploi ont pour ambition d'apporter une contribution profitable aux collaborateurs, aux entreprises et aux bassins d'emploi sur lesquels Manpower agit avec le tissu économique associatif ou institutionnel local. L'emploi, depuis plusieurs années, demeure une préoccupation importante de la population française.

Notre métier : l'emploi	36
Enrichir nos solutions en faveur de l'emploi	40
Nos contributions d'emploi sur les territoires	42
Acteur d'un emploi en faveur de l'insertion	44
Avec des fondations agir en appui des politiques d'emploi et d'insertion	46
Des outils en appui à nos démarches d'emploi	48
Accompagner le développement des parcours professionnels de nos collaborateurs	50
Agir pour les parcours de nos collaborateurs permanents	52
Les parcours intérimaires, levier d'emploi	54
Et pour conclure...	56

Notre métier : l'emploi



Recrutement
"Conseil Recrutement"
Travail temporaire
"Référence Intérim"



Experis
ManpowerGroup

Recrutement et
mise à disposition
d'expertises :
- Cadres dirigeants
- Technologies
de l'information



Right
Management
ManpowerGroup

Gestion des
carrières
Coaching
Assessment
Développement
du leadership
Outplacement



ManpowerGroup
Solutions

Consulting
Stratégique RH
et Opérations RH
(RPO, TBO, MSP)

Intégrateur
des savoir-faire
du Groupe



FuturSkill
ManpowerGroup

Evaluation des
compétences
Architecture de
formation
Editeur du logiciel
de formation,
Syfadis Suite®
Gestion externalisée
de la formation



Proservia
ManpowerGroup

Services aux
infrastructures IT
Support aux
utilisateurs

Manpower une marque dans un groupe dédiée aux solutions RH

Marque historique du groupe, Manpower France (créée en 1957 par Mickaël Grunelius) est l'entreprise pionnière du travail temporaire dans l'hexagone. A l'horizon des années 2000, Manpower fait le choix de diversifier ses activités en créant en 2011, ManpowerGroup pour accompagner les transformations de Ressources Humaines des entreprises et répondre aux mutations du marché.

ManpowerGroup, et ses marques, accompagnent l'emploi dans les entreprises et sur les territoires. L'expertise du Groupe est dédiée aux solutions RH dans des secteurs d'activités tels que la gestion de la flexibilité, l'emploi, la formation, la mobilité professionnelle et des services aux infrastructures IT.

Dans un réseau de marques connectées et capables de s'allier pour créer les meilleures solutions et services, Manpower est la marque dédiée à l'interim et aux recrutements.

Manpower : une entreprise au cœur du marché du travail

Partout en France, les équipes de Manpower sont en contact permanent avec le marché du travail, localement elles développent des expertises spécifiques pour accompagner les besoins des bassins d'emploi : nous sommes acteurs du fonctionnement et de la performance du marché du travail sur les territoires. Nous créons des solutions fondées sur l'analyse des besoins et des problématiques d'emploi des territoires. Tout en ouvrant des perspectives de carrières, nous créons les compétences avec une vigilance envers les métiers pénuriques ou en tension et nécessaires à l'activité économique des bassins d'emploi.

Ainsi, 90% des intérimaires déclarent que l'intérim est un bon moyen pour acquérir de l'expérience professionnelle ou encore pour se former, pour 86% d'entre eux*.

Chaque année, Manpower fait travailler plus de 300 000 personnes. Nous développons leur employabilité par leur mise à l'emploi chez nos clients ou encore par les formations auxquelles nous leur permettons d'accéder.

*Regards croisés sur l'intérim 2016, prism'emploi

Notre ancrage local favorise une excellente connaissance des bassins d'emplois et de leurs potentiels en ressources humaines. L'ensemble de nos activités d'intermédiaire de l'emploi nous permet de comprendre les enjeux des entreprises, leur organisation et leurs projets. Nous contribuons à sécuriser la connexion entre les compétences et les besoins de nos clients pour la performance de l'entreprise, pour sa compétitivité et pour le développement de l'emploi dans les territoires.

MANPOWER ET L'EMPLOI



LES EMPLOIS LES PLUS DIFFICILES À POURVOIR EN 2016

- Métiers manuels**
(électriciens, charpentiers, soudeurs, maçons, plâtriers, plombiers et autres)
- Commerciaux**
(directeurs de ventes, conseillers commerciaux et vendeurs)
- Chauffeurs**
(de camion, poids lourd, coursier/livreur, de transport, de marchandises lourdes, d'équipement et matériaux de construction)
- Techniciens**
(Techniciens de production, d'exploitation ou de maintenance)
- Personnel administratif**
(secrétaires, assistant(e)s, réceptionnistes et assistants administratifs)
- Personnel de restauration et d'hôtellerie**
- Personnel Informatique**
(développeurs et programmeurs, administrateurs de bases de données, responsables et cadres dirigeants)
- Médecins et autres professionnels de santé**
(hors infirmiers)
- Enseignants**
- Agents de sécurité**

Enrichir nos solutions en faveur de l'emploi

Pour l'emploi, faire évoluer nos solutions

En 2015, pour structurer son architecture de services et pour mieux répondre aux nouveaux défis des entreprises, Manpower s'est organisée en deux lignes de services distincts : Manpower Référence Intérim pour leurs besoins de flexibilité et Manpower Conseil Recrutement pour tous les besoins en recrutements personnels CDD, CDI, et alternants de nos clients. Nous faisons évoluer chacune de nos lignes de services en les enrichissant de solutions innovantes (SCD, MOS,...). Pour sécuriser les recrutements au profit de nos clients, des collaborateurs recrutés tant en intérim qu'en CDD, CDI. Pour accompagner notre culture de service, nous sommes vigilants à suivre la qualité de nos relations avec nos collaborateurs intérimaires et nos clients c'est pourquoi nous les interrogeons à rythme régulier.



70 cabinets de recrutement dans toute la France

DES OUTILS DE PERFORMANCE

- **SmartSearch** : Notre solution de big data RH qui analyse en temps réel les besoins en recrutement et les compétences disponibles sur les bassins d'emploi
- **NPS Recrutement** : Mesure la satisfaction de nos clients sur les recrutements CDI-CDD réalisés
- **SkillExperience** : Plateforme de tests d'évaluation en ligne pour détecter les talents
- **La boussole de l'évaluation des talents** : Une approche innovante pour aller au-delà du CV en évaluant la personnalité, les motivations et le potentiel du candidat
- **L'application mobile Mon Manpower** : Un concentré de services pour nos candidats sur les offres CDI-CDD

DES SOLUTIONS CLIENTS INNOVANTES

- **Centre de Service Recrutement Dédié (CSRSD)** : Unité qui centralise et pilote les recrutements en nombre (CDD, CDI, alternants)
- **Direct Recrutement** : La plateforme de recrutement et de services RH en ligne spécialement dédiée aux PME

UN PÔLE D'EXPERTS

Eclaireur Office : Cellule d'open innovation RH basée sur 3 axes : analyse le marché, crée une communauté de startups partenaires et teste/intègre les solutions dans nos offres

FOCUS CDI-INTÉRIMAIRE

Grande nouveauté de ces 2 dernières années, le CDI-intérimaire (CDI-I) ouvre de nouvelles perspectives de parcours professionnel aux intérimaires

Etre collaborateur en CDI-intérimaire chez Manpower, c'est la garantie d'une fréquence optimale de missions, d'une régularité de salaire et la stabilité du CDI. Ainsi, nous mettons tout en œuvre pour que les compétences de nos salariés intérimaires soient toujours en lien avec leur projet professionnel et en phase avec les besoins des entreprises avec lesquelles nous travaillons.

Nous avons mis en place un accompagnement spécialement conçu pour eux et notre réseau d'agences, partout sur le territoire, est plus que jamais à leurs côtés. Pour répondre à leurs principales interrogations nous avons également réalisé à leur attention des supports d'informations qui contiennent des enseignements pratiques.

DES OUTILS DE PERFORMANCE



700 agences d'intérim dans toute la France

UN PÔLE D'EXPERTS

Eclaireur Office : Cellule d'open innovation RH basée sur 3 axes : analyse le marché, crée une communauté de startups partenaires et teste/intègre les solutions dans nos offres

• **SmartSearch** : notre solution de big data RH qui analyse en temps réel les besoins en recrutement et les compétences disponibles sur les bassins d'emploi

• **L'application mobile Mon Manpower** : Un concentré de services pour nos intérimaires

• **Net Promoter Score (NPS)** : Mesure la satisfaction de nos clients et de nos intérimaires

• **SkillExperience** : Plateforme de tests d'évaluation en ligne pour détecter les talents

• **La boussole de l'évaluation des talents** : Une approche innovante pour aller au-delà du CV en évaluant la personnalité, les motivations et le potentiel du candidat

• **Prévention 3D BTP** : Des casques de réalité virtuelle pour sensibiliser les intérimaires à travers une expérience immersive.

DES PROGRAMMES POUR ACCOMPAGNER NOS INTÉRIMAIRES

• **Programmes de formation** pour créer les compétences sur les métiers en tension et accompagner les parcours professionnels des intérimaires.

• **Programme de fidélisation** : accompagner chaque intérimaire pour développer son employabilité

• **Le CDI-Intérimaire** : une solution qui répond aux enjeux de flexibilité responsable tout en favorisant l'employabilité de nos intérimaires

DES SOLUTIONS CLIENTS INNOVANTES

• **Centre de Service Client Dédié (CSCD)** : Centralisation des commandes et Contrat de mise à disposition récurrents et volumique

• **Direct Recrutement** : La plateforme de recrutement et de services RH en ligne spécialement dédiée aux PME

• **Manpower On Site (MOS)** : Notre solution d'implant sur site client qui accompagne et suit la prestation intérimaire à toutes ses étapes.

• **Nos solutions connectées pour simplifier la gestion de l'intérim** : Manpower Direct Entreprise (MDE) / PPE (Pixid Plateforme Entreprise) / Pixid Grands-Comptes

Enfin, un service expert a été spécifiquement dédié pour gérer l'ensemble des aspects administratifs RH liés à ce nouveau contrat.

CDI-I : QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

Pour une entreprise, faire travailler des intérimaires de Manpower en CDI intérimaire, c'est s'assurer de la fidélité des meilleures compétences. En effet, l'intérimaire en CDI-I a fait l'objet d'une évaluation approfondie de son savoir-faire et son savoir être. Ses compétences sont très demandées par les entreprises du bassin d'emploi, son adaptabilité, sa fiabilité et son sens du service assurent un très bon niveau de satisfaction à nos clients. Il bénéficie d'un accompagnement managérial important ; il est fidélisé, engagé, et ses compétences et apti-

tudes existantes sont développées grâce à des formations adaptées. Son intégration dans l'entreprise utilisatrice est facilitée par sa connaissance du poste, de ses missions - et de l'entreprise. Pour une entreprise, faire travailler des intérimaires de Manpower en CDI intérimaire, c'est aussi prendre un engagement fort d'employeur responsable.

Nos contributions d'emploi sur les territoires

Sur les territoires nous contribuons à l'économie locale tant par nos actions en faveur de l'emploi que par la masse financière que nous y injectons.



ETP GLOBAL FRANCE : **91 888**

1 Grand-Est

- ▶ Heures de formations : 144 200
- ▶ Nombre de formations : 3 600
- ▶ Nombre d'agences : 55
- ▶ Cabinets de recrutement : 4
- ▶ ETP : 8 425

2 Nouvelle Aquitaine

- ▶ Heures de formations : 121 900
- ▶ Nombre de formations : 3 100
- ▶ Nombre d'agences : 58
- ▶ Cabinets de recrutement : 10
- ▶ ETP : 8 041

3 Normandie

- ▶ Heures de formations : 86 200
- ▶ Nombre de formations : 1 900
- ▶ Nombre d'agences : 39
- ▶ Cabinets de recrutement : 3
- ▶ ETP : 5 057

4 Bourgogne Franche-Comté

- ▶ Heures de formations : 111 100
- ▶ Nombre de formations : 3 100
- ▶ Nombre d'agences : 50
- ▶ Cabinets de recrutement : 6
- ▶ ETP : 7 257

5 Bretagne

- ▶ Heures de formations : 58 800
- ▶ Nombre de formations : 1 500
- ▶ Nombre d'agences : 35
- ▶ Cabinets de recrutement : 4
- ▶ ETP : 4 214

6 Centre Val de Loire

- ▶ Heures de formations : 62 100
- ▶ Nombre de formations : 2 500
- ▶ Nombre d'agences : 29
- ▶ Cabinets de recrutement : 3
- ▶ ETP : 4 254

7 Occitanie

- ▶ Heures de formations : 158 200
- ▶ Nombre de formations : 3 200
- ▶ Nombre d'agences : 46
- ▶ Cabinets de recrutement : 7
- ▶ ETP : 6 586

8 Hauts-de-France

- ▶ Heures de formations : 201 400
- ▶ Nombre de formations : 4 700
- ▶ Nombre d'agences : 55
- ▶ Cabinets de recrutement : 8
- ▶ ETP : 10 638

9 Auvergne-Rhône-Alpes

- ▶ Heures de formations : 163 100
- ▶ Nombre de formations : 4 300
- ▶ Nombre d'agences : 103
- ▶ Cabinets de recrutement : 9
- ▶ ETP : 13 889

10 Pays de la Loire

- ▶ Heures de formations : 239 200
- ▶ Nombre de formations : 3 100
- ▶ Nombre d'agences : 44
- ▶ Cabinets de recrutement : 4
- ▶ ETP : 5 527

11 Provence-Alpes-Côte-d'Azur

- ▶ Heures de formations : 63 000
- ▶ Nombre de formations : 2 300
- ▶ Nombre d'agences : 49
- ▶ Cabinets de recrutement : 4
- ▶ ETP : 5 997

12 Ile-de-France

- ▶ Heures de formations : 230 000
- ▶ Nombre de formations : 6 200
- ▶ Nombre d'agences : 64
- ▶ Cabinets de recrutement : 10
- ▶ ETP : 12 003

Sur les territoires : conjuguer performance économique et performance sociale

Pour nous, l'emploi s'inscrit dans une démarche proactive en faveur du développement des Territoires, de la performance de nos clients et de l'épanouissement professionnel des collaborateurs. Nos politiques et nos engagements visent à générer de la valeur pour tous en alliant performance économique et performance sociale sur les territoires.

Nous avons un impact positif envers les populations des territoires : nous garantissons une égalité de traitement entre tous, nous développons localement l'employabilité des femmes et des hommes en fonction des besoins de leurs bassins d'emploi. Nous construisons des tremplins vers l'emploi et agissons en faveur de l'insertion en construisant des partenariats locaux, en impulsant des parcours professionnels et en mobilisant notre capacité à placer des personnes dans les entreprises. Nos actions profitent localement à une grande diversité de publics : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés ou encore des jeunes sans formation...

Nous contribuons aux économies locales par les compétences que nous apportons aux entreprises et en leur permettant une flexibilité dont elles ont besoin ; par nos investissements pour créer les compétences nécessaires aux bassins d'emploi ou encore par notre activité qui injecte plusieurs milliards d'euros en salaires partout en France.

Territoires, Pouvoirs Publics et Collectivités locales : nous travaillons ensemble

Nous avons un ancrage territorial fort et agissons avec une multiplicité d'acteurs en lien direct ou indirect avec notre activité. Nous savons que notre performance globale dépend aussi de notre capacité à interagir positivement avec elles.

Nous impulsions et soutenons des initiatives locales et sommes partenaires des services publics de l'emploi des territoires, du tissu associatif ainsi que des collectivités locales. Nous avons pour ambition de contribuer à leur développement durable et générons un impact économique et social positif.

Nous accompagnons les politiques publiques d'emploi ou d'insertion par la mobilisation de nos expertises, de fonds et de temps.

Pour aller plus loin dans nos engagements, en cohérence avec les politiques publiques d'emploi et d'insertion, nous avons créé les fondations "Fondation ManpowerGroup" et "Fondation agissons pour l'emploi" ou par exemple sommes membre fondateur de FACE "Fondation agissons contre l'exclusion".

Chaque année, ce sont plusieurs milliers d'organisations liées à l'emploi et à la formation qui bénéficient d'au moins une contribution de Manpower, qu'elle soit financière (dons, sponsoring, taxe d'apprentissage...) ou sous forme de mécénat de compétences.

EN INTERACTION AVEC SON TERRITOIRE, L'AGENCE MANPOWER :

Connait son bassin d'emploi et ses spécificités

Accompagne les besoins en recrutements et de flexibilité des entreprises

Développe l'employabilité des collaborateurs



Est partenaire du tissu associatif en lien avec l'emploi

Recourt aux politiques publiques, notamment d'insertion

Collabore avec les services publics d'emploi

Crée les compétences nécessaires aux entreprises

Acteur d'un Emploi en faveur de l'insertion

Nous avons pleinement conscience que l'emploi est un levier majeur de cohésion sociale.

Nous mobilisons nos forces pour construire des tremplins vers l'emploi durable par des partenariats locaux, en impulsant des parcours professionnels et en mobilisant notre capacité à placer des ressources dans les entreprises. Avec prêt de 33 000 personnes formées principalement pour leur mise ou leur maintien à l'emploi nous contribuons à la cohésion sociale par ce puissant facteur d'intégration qu'est l'intégration au monde du travail. Nous travaillons localement avec les services publics de l'emploi, les collectivités ou les structures associatives.

Nous ne laissons aucune place à la discrimination en bâtissant une politique fondée sur l'égalité de traitement entre tous.

Pour aller plus loin et pour intégrer au monde du travail des personnes qui en sont éloignées ou ayant des difficultés à y accéder notamment en raison de préjugés ou de stéréotypes, nous nous saisissons des actions positives prévues à la loi, par exemple des clauses sociales d'insertion ou encore le contrat d'insertion professionnelle intérimaire.

Créé avec nos partenaires de branches, Manpower contribue aux Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire qui accompagne les intérimaires.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS : UN LEVIER POUR L'INSERTION

Aujourd'hui, de plus en plus de marchés publics incluent des clauses sociales d'insertion.

Les entreprises qui répondent à ces marchés doivent respecter ces conditions et donc employer des candidats éloignés de l'emploi.

Ces entreprises font appel à Manpower qui a l'expertise nécessaire à la mise en œuvre de ces clauses sociales.

Manpower sélectionne les candidats et s'assure de leurs droits à bénéficier des clauses sociales auprès d'un "organisme facilitateur" (service public de l'emploi)

Une fois les candidatures validées par le "facilitateur", Manpower peut détacher le candidat chez son client.

Manpower assure le bon suivi de la mission de façon renforcée, à l'aide d'outils dédiés.

FOCUS

Charte Entreprises & Quartiers : en 2017, Manpower réaffirme son engagement aux côtés de l'Etat Manpower France et le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, ont signé en mars 2017 pour la 3ème année, une convention de partenariat visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, et notamment des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville.

Au travers de cette charte, Manpower réaffirme son engagement à ne discriminer aucun public. En 2016, nous avons fait travailler plus de 50 000 collaborateurs résidents des quartiers dits « politique de la ville ».

FOCUS : FASTT TT

Le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) est une association Loi 1901 à but non lucratif créée en 1992 par les partenaires sociaux : les organisations représentatives des salariés intérimaires et le Prisme (organisation représentant les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi). Financé par les entreprises de travail temporaire, dont Manpower, le FASTT propose aux salariés intérimaires des services et des prestations pour faciliter l'accès au logement, faciliter la mobilité et l'accès à l'emploi, sécuriser l'accès au crédit et, plus largement pour améliorer leur vie quotidienne.

EN FRANCE :

1 424 868 HEURES
DÉDIÉES À DES ACTIONS
SPÉCIFIQUES EN FAVEUR
DE L'INSERTION POUR
2100 COLLABORATEURS
DIFFÉRENTS



1 Grand-Est

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 465 214
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 884

2 Nouvelle Aquitaine

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 8 598
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 82

3 Normandie

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 18 297
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 130

4 Bourgogne Franche-Comté

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 527 386
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 1 112

5 Bretagne

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 11 024
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 66

6 Centre Val de Loire

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 14 524
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 132

7 Occitanie

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 25 934
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 197

8 Hauts-de-France

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 80 091
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 468

9 Auvergne-Rhône-Alpes

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 20 356
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 210

10 Pays de la Loire

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 6 940
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 48

11 Provence-Alpes-Côte-d'Azur

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 33 675
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 138

12 Ile-de-France

- ▶ Nombre d'heures dédiées à l'insertion : 212 829
- ▶ Nombre d'actions dédiées à l'insertion : 957

Avec des fondations, agir en appui des politiques d'emploi et d'insertion



La Fondation Agissons pour l'emploi, créée en 2014 sous l'égide de la Fondation FACE a pour objet de conduire une expérimentation qualifiée de Médiation agissante.

Déployée initialement en Bretagne et Pays de Loire, son action s'emploie à faire évoluer les pratiques de recrutement trop souvent marquées par le clonage qui amplifie les tensions sur certains métiers déjà pénuriques.

Convaincue également qu'il existe des talents inexploités dans les cohortes de demandeurs d'emploi de longue durée, la Fondation travaille sur ces profils pour rétablir leurs liens avec les entreprises.

Depuis 3 ans et en étroite partenariat avec Pôle emploi, la fondation a démontré qu'il était possible de faire évoluer les pratiques de recrutement dans le secteur du numérique vers une plus grande diversité puisque près de 700 demandeurs d'emploi ayant en moyenne 18 mois de chômage ont été recrutés par plus de 110 entreprises de toutes tailles.

Cette expérience se déploie actuellement à Paris et a vocation à s'étendre à d'autres secteurs d'activité.





6 membres fondateurs

tous filiales de ManpowerGroup,
dont Manpower France

85 000

bénéficiaires d'au moins
une action soutenue par
la Fondation ManpowerGroup

EN 2016 :

23 organismes partenaires

320 000

euros de soutien financier

300

collaborateurs du Groupe engagés

DEPUIS 2009
NOS ACTIONS VISENT À



**Favoriser
l'accès à :**

L'éducation

L'insertion
professionnelle

L'entrepreneuriat
des jeunes

NOS MODES D'ACTIONS



Soutien à des projets
d'intérêt général par
du mécénat de solidarité

Contribution à des débats
de société

LA FONDATION
S'APPUIE SUR



**les forces de
ManpowerGroup**

L'expertise
des collaborateurs
à révéler les aptitudes

Comprendre
les blocages, donner
les clés de l'autonomie

Connaissance des métiers
et des bassins d'emploi

Favoriser l'intégration
professionnelle



NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

SENSIBILISER POUR AGIR

1

LA PLACE DES FEMMES
DANS L'ENTREPRISE ET LA SOCIÉTÉ

2

LA FRACTURE DES COMPÉTENCES
NUMÉRIQUES DANS LES TERRITOIRES

Des outils en appui à nos démarches d'emploi

Nous développons des solutions pour enrichir nos modes de communication et d'information notamment avec nos candidats et collaborateurs intérimaires, nos clients et nos personnels permanents. Par exemple en 2015, à destination des intérimaires et candidats, nous avons créé l'Appli mobile "Mon Manpower" qui leur permet un accès simplifié à leur prise de poste ou encore en 2016 une nouvelle enquête de satisfaction. Nous avons aussi repensé le suivi de la satisfaction de nos clients notamment le mode et le rythme de nos enquêtes.

Pour faciliter l'accès à l'information à nos collaborateurs nous avons créé un portail d'information et de services : "Planet ManpowerGroup".

Ce portail regroupe les accès à nos applications métier, intranet, mais aussi à des pages d'actualité sur Manpower et ManpowerGroup.

Depuis plus de 10 ans, nous invitons tous nos collaborateurs à répondre de façon totalement anonyme à une enquête. Cette enquête vise plusieurs objectifs : tout d'abord, cela permet à tous les managers de mesurer la satisfaction et l'engagement de leurs équipes vis-à-vis de l'entreprise, mais aussi vis-à-vis d'eux-mêmes. C'est aussi un outil d'appréciation des tendances, de gouvernance et d'aide à la décision dans le cadre des plans d'action RH. Cette enquête nous permet d'évaluer et de mieux piloter l'adhésion aux changements nécessaires dans la vie d'une entreprise dont les ambitions sont grandes. Enfin, cette enquête nous permet d'optimiser la motivation et l'engagement de nos collaborateurs dans leur travail, afin de faire progresser notre efficacité par la mise en place de plans liés au management et la qualité de vie au travail.

FONCTIONNALITÉS DE L'APPLI MON MANPOWER

Téléchargée plus de 500 000 fois

Pour les intérimaires exclusivement

- Mise à jour de la date de disponibilité
- Réception de propositions de poste personnalisées
- Réception de toutes les informations utiles pour "Partir en mission"
- Gestion de l'activité intérimaire (consultation des relevés d'activité, des heures à déclarer à Pôle emploi, des salaires mensuels et annuels...)
- Demande d'acompte et suivi du traitement
- Service e-coffre fort Manpower
- Accès au Compte Epargne Temps
- Consultation des avantages selon l'ancienneté
- Rubrique "Contact" permettant d'être orienté vers le bon interlocuteur suivant son besoin
- Proposer ou rechercher un covoiturage

Pour les intérimaires et les candidats

- Consultation et sélection d'offres d'emploi
- Candidatures avec CV pré-enregistré
- Création d'alertes personnalisées
- Historique des candidatures

NOS ENQUÊTES SATISFACTION CLIENTS "CONSEIL RECRUTEMENT" ET "RÉFÉRENCE INTÉRIM", COMMENT ÇA MARCHE ?



PRINCIPE

- Une enquête mensuelle par courriel (max 3/an/SIRET). Chacun de nos contacts n'étant pas sollicité plus de 4 fois par an.
- Une enquête satisfaction pour chaque prestation de recrutement CDD, CDI.
- Une expression de la satisfaction globale consolidée en une note de recommandation (NPS) pour chaque ligne métier.
- Un suivi détaillé de la satisfaction.
- Une formalisation de contrats de progrès.

OBJECTIFS

- Évaluer la qualité de la prestation de Manpower.
- Assurer une amélioration continue de nos services.
- Mieux répondre aux attentes de nos clients.

UN OUTIL INTERNE DÉDIÉ POUR

- La consolidation des résultats par site ou clients.
- Le suivi des contrats de progrès.

NOTRE MESURE DE LA SATISFACTION ET DE LA RECOMMANDATION INTÉRIMAIRES

PRINCIPE

- Un questionnaire mensuel adresse à 1/000 interimaire comprenant :
 - Un tronc commun de questions
 - Des questions additionnelles pour les nouveaux intérimaires.
- Une collecte et un traitement anonyme des réponses.
- Une expression de la satisfaction globale consolidée en une note de recommandation (NPS).
- Un suivi de la satisfaction des intérimaires sur leur détachement :
 - Sur leur intégration et le déroulement de la mission
 - Sur les conditions de sécurité.

OBJECTIFS

- Mieux répondre aux attentes des intérimaires.
- Améliorer l'expérience du parcours intérimaires.
- Apprécier le niveau de satisfaction d'accueil par agence.
- Dégager des indicateurs de satisfaction de l'accueil des intérimaires sur les sites clients.

QUELQUES RÉSULTATS...

			
	favorables	neutres	défavorables
Je sais ce qu'il faut faire si j'ai une préoccupation d'ordre éthique ou si je constate une violation de notre code d'éthique.*	95%	2,9%	2%
Notre entreprise donne de l'importance à la diversité.	85,3%	11,4%	3,3%
Les communications au sein de mon équipe sont ouvertes et directes.	84%	8,5%	7,4%
Mon manager et moi entretenons des relations professionnelles basées sur un respect mutuel.	88,9%	7,2%	3,9%

Accompagner le développement des parcours professionnels de nos collaborateurs

L'accompagnement des parcours : un élément de compétitivité

L'accompagnement des parcours professionnels et le développement des compétences de nos salariés permanents ou intérimaires est, pour Manpower, un élément de compétitivité de notre entreprise et de celle de nos clients.

En agissant localement sur les parcours professionnels et le développement de l'employabilité, notre action profite à chacun de nos collaborateurs mais aussi aux bassins d'emploi, aux entreprises et à l'économie locale.

Notre vision de l'accompagnement des parcours professionnels privilégie une logique qui intègre les besoins de l'entreprise et ceux du collaborateur : notre politique vise à accompagner l'évolution de nos salariés dans les besoins de Manpower et de nos clients.

Pour nos collaborateurs permanents, nos actions visent à maintenir leur employabilité et à accompagner leurs souhaits d'évolution vers de nouvelles responsabilités ou activités.

Pour nos collaborateurs intérimaires, l'accompagnement des parcours professionnels et le développement des compétences doit contribuer à l'accroissement de leur intensité d'emploi.

Pour accompagner les parcours professionnels, Manpower déploie une ingénierie de gestion et de développement des compétences animée par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Talents et Parcours Intérimaires.

La démarche de Manpower vise 3 objectifs étroitement liés :

- Répondre aux demandes des entreprises par le développement des compétences de nos collaborateurs permanents pour adresser la meilleure qualité de service.
- Favoriser le développement des connaissances de nos salariés permanents ou intérimaires pour faciliter leur intégration à l'emploi, accroître leur professionnalisation, développer leurs compétences et favoriser leur évolution et leur employabilité dans la durée.
- Faire de l'accompagnement des parcours un facteur de performance profitable à tous et un levier stratégique de compétitivité.

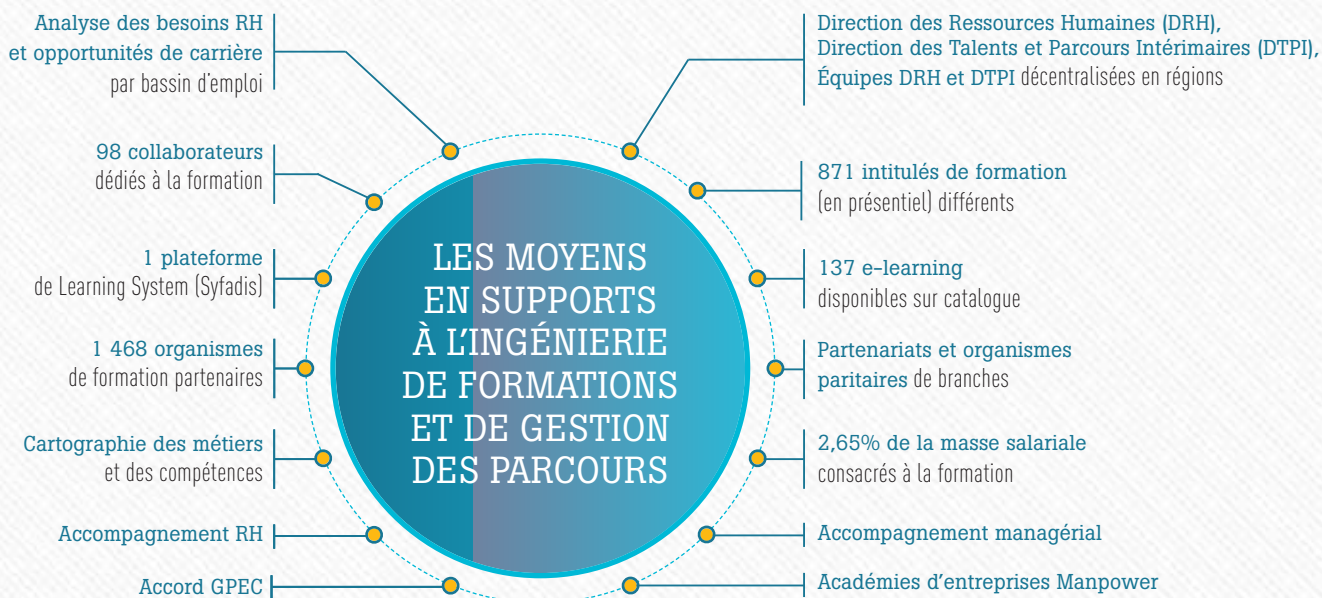
LA FORMATION : UN OUTIL AU SERVICE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

COMMENT ?

- Plan de formation
- Formation présentielle et/ou en ligne
- Bilan de compétences
- Passeport formation
- VAE
- CPF
- CIF
- Période de professionnalisation

POURQUOI ?

- Actualiser, perfectionner les compétences des salariés intérimaires
- Favoriser le développement de carrière
- Fabriquer les compétences manquantes sur le marché de l'emploi
- Répondre aux obligations législatives et réglementaires



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

POUR QUI ?

- Toutes personnes de 16 ans à la retraite

QUELS PRINCIPES DU CPF ?

- Le compte individuel
- Les crédits de droits à la formation sont comptabilisés en heures
- Les droits sont définitivement acquis indépendamment des changements d'entreprises ou de période de chômage

QUELLE ACQUISITION DU CRÉDIT D'HEURES ?

- Créditées tous les ans
- Travailleur à temps plein
 - 24h/an les 5 premières années puis 12h par an jusque 150h
 - plafonné à 150h
 - reprise du rythme de 24h/an dès utilisation des heures de formation
- Travailleurs hors temps plein : au prorata du temps de travail

Le compte personnel de formation : une nouvelle approche pour la gestion des droits à la formation

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le compte personnel de formation. Mis en place à compter du 1^{er} janvier 2015 celui-ci a été intégré au compte personnel d'activité (CPA) au 1^{er} janvier 2017.

POUR FAIRE QUOI ?

- Uniquement des formations éligibles
 - formation qualifiante
 - formation dite "socle de compétences" pour l'employabilité et l'insertion professionnelle
- Accompagnement VAE

QUAND ET COMMENT UTILISER SON CPF ?

- Demandeur d'emploi : CPF utilisable dès inscription, sans accord de Pôle emploi
- Employés :
 - formation hors temps de travail : CPF utilisable sans accord de l'employeur.
 - pendant le temps de travail : avec l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation

Agir pour les parcours de nos collaborateurs permanents

Des parcours pour accompagner les évolutions de Manpower et des collaborateurs

L'accompagnement des parcours des collaborateurs permanents se fonde sur deux ambitions principales : que sont l'implication du salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle d'une part, et la réduction, de façon anticipée, des écarts entre les besoins et les ressources humaines de Manpower en termes d'effectifs, de qualification et de compétences d'autre part.

Cette approche suppose d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers et s'intègre dans une logique de diagnostic. Ainsi, une fois par an, la Direction des Ressources Humaines présente à la Direction Générale les évolutions observées sur les missions exercées et présentant un caractère d'évolution de la cartographie des métiers.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de Manpower se fonde sur la mobilisation des acteurs de l'entreprise (salarié, manager et représentant du personnel) et est couverte par un accord d'entreprise triennal de Juin 2015. Cet accord a notamment acté la mise en place de « l'observatoire des métiers ».

En conséquence, l'accompagnement des parcours s'articule donc sur la stratégie ressource humaine de l'entreprise mais aussi sur une logique de développement des compétences du collaborateur. Chacun de nos collaborateurs permanents bénéficie d'au moins un entretien annuel et d'un entretien professionnel. L'entretien annuel permet d'évaluer la performance au regard des missions et des objectifs fixés pour l'année précédente. L'entretien professionnel est un moment privilégié pour permettre à chacun des collaborateurs d'exprimer ses souhaits concernant son avenir professionnel, d'en échanger avec son manager pour définir un projet professionnel et les accompagnements nécessaires. Le bilan de ces entretiens est formalisé dans un plan de développement individuel. Pour nos collaborateurs travailleurs handicapés, retour de longue absence, salariés titulaires de mandats représentatifs ou en évolution vers de nouveaux métiers, ces entretiens peuvent être renforcés ou à échéance plus rapprochée.

Des parcours de formation pour renforcer l'employabilité

Pour nos collaborateurs permanents nous avons identifié quatre types de parcours de formation, en fonction des besoins et des publics. Ils répondent à des enjeux à la fois indi-

viduels et collectifs de développement des compétences. Les parcours d'intégration s'adressent aux collaborateurs nouvellement recrutés et qui ont vocation à rejoindre nos effectifs permanents. Les parcours de professionnalisation visent à accompagner le maintien ou l'élargissement des compétences d'un salarié dans sa fonction. Les parcours d'évolution concernent les collaborateurs qui changent de métier, soit au sein d'une même filière, soit en passant d'une filière à l'autre (les filières "métiers" identifiées chez Manpower sont les filières clients, ressources, pilotage et support). Les parcours de renforcement de l'employabilité, enfin, correspondent aux collaborateurs qui doivent faire face à des défis particuliers pour poursuivre leur vie professionnelle.

FOCUS : L'observatoire des métiers

"L'observatoire des métiers" est le lieu de partage d'informations et d'analyses portant sur les emplois, les ressources et leurs perspectives d'évolution dans Manpower.

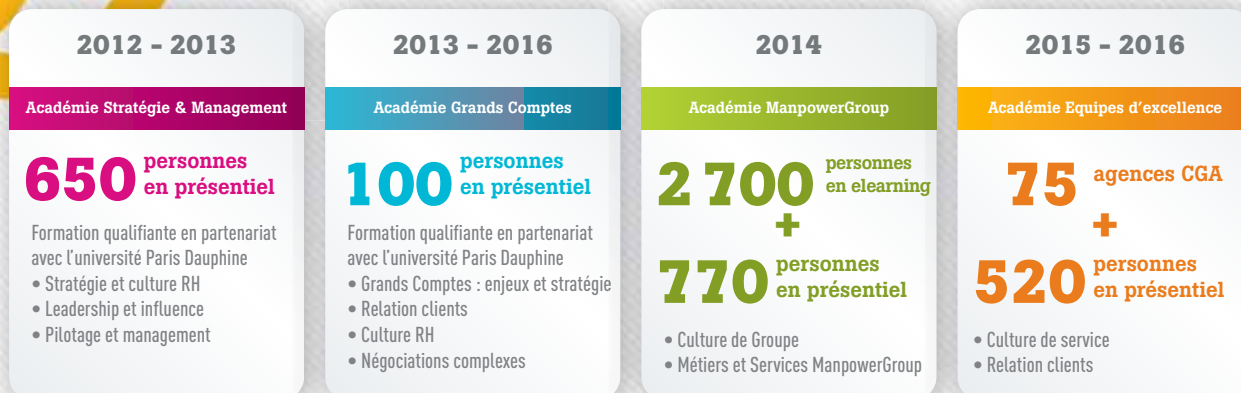
L'observatoire des métiers est composé de trois collèges : un collège comprenant un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, un deuxième est composé d'un même nombre total de représentants comprenant des représentants du corps managérial de l'entreprise et des représentants du corps et enfin, un dernier collège composé de quatre représentants experts de la fonction RH.

Cet observatoire a pour fin d'éclairer l'entreprise sur les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre et doit permettre :

- D'enrichir la politique RH dans toutes ses composantes : mobilité, formation, recrutement.
- D'identifier et de recommander les actions concrètes d'anticipation et d'accompagnement pour les salariés de l'entreprise.

PANORAMA DES ACADÉMIES

Nos Académies d'entreprise accompagnent la stratégie de l'entreprise et l'évolution de nos activités. Elles combinent parcours digital (à distance) et parcours présentiel.



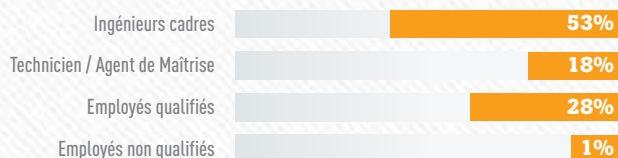
LA FORMATION DES COLLABORATEURS PERMANENTS EN 2016



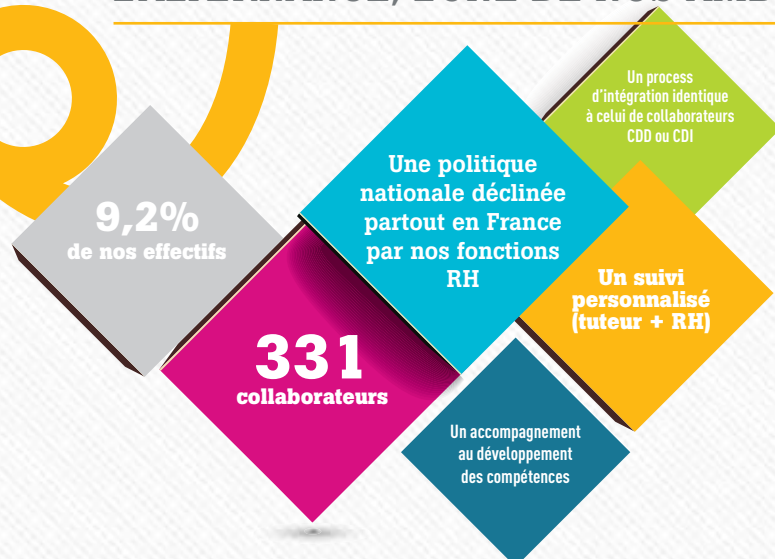
RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR STATUT DE PERSONNES FORMÉES (ALTERNANTS COMPRIS)



RÉPARTITION DES EFFECTIFS FORMÉS PAR STATUT (ALTERNANTS COMPRIS)



L'ALTERNANCE, L'UNE DE NOS AMBITIONS POUR L'EMPLOI



Manpower promeut et développe l'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou en stage conventionné comme un véritable "tremplin vers l'emploi", offrant l'opportunité aux jeunes d'acquérir une expérience de l'entreprise à travers des situations apprenantes dans la durée et en lien avec leurs projets professionnels et l'acquisition de leur diplôme.

C'est pourquoi Manpower offre des possibilités de stages dans la plupart de ses agences ou autres entités.

L'entreprise a mené en 2016 une politique dynamique en faveur de la formation des jeunes en maintenant la part de contrats en alternance dans les effectifs globaux > à 6% (9,2% en 2016, soit 331 alternants inscrits au 31/12/2016).

Les parcours intérimaires, levier d'emploi

Sur les bassins d'emploi, nous agissons pour les parcours de nos intérimaires aux fins de développer leurs compétences dans leur métier mais aussi pour leur permettre d'étoffer leurs savoir-faire dans de nouvelles activités. Nous développons l'employabilité et l'intensité d'emploi des intérimaires par la combinaison de mises à l'emploi pour gagner en expérience, de formations pour l'acquisition de nouveaux savoirs et compétences mais aussi en consacrant du temps aux entretiens avec nos intérimaires pour échanger ensemble sur leurs aspirations d'évolutions professionnelles notamment au regard de la réalité des besoins de leur bassin d'emploi

Dans le cadre de la sécurisation des parcours, Manpower a déployé le programme "Visa Intérim&Parcours" ("V.I.P.") qui s'adresse à nos intérimaires travaillant entre 800 et 1 300 heures par an (puis 1 520 heures à compter de septembre 2016) et vise à augmenter leur durée d'emploi de 5% au moins par rapport à l'année précédente.

Ce programme, qui peut s'accompagner d'un diagnostic professionnel, apporte un service "RH" personnalisé aux intérimaires pour développer leur employabilité et leurs compétences selon les besoins du marché.

Fin 2016 Manpower a lancé "TALENTS VIP" un programme innovant de formation de 5 jours, intégrant une évaluation des capacités personnelles et professionnelles des salariés intérimaires, des modules sur le savoir être en milieu professionnel, la sensibilisation à la prévention sécurité, la connaissance des règles et des bonnes pratiques à adopter dans l'entreprise en matière de sureté, les clés pour bien s'intégrer dans un environnement professionnel type BTP, industrie, agro alimentaire..... et ce programme vise une labellisation du collaborateur par Manpower.

Depuis la mise en place de VIP, plusieurs dizaines de milliers d'intérimaires ont donc été accompagnés dans la sécurisation de leur parcours professionnel et ont bénéficié d'actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi et augmenter leur temps annuel de travail.

Dans le même esprit que V.I.P. Manpower a créé le Programme "Sécurisation Intérim&Parcours" dit "S.I.P." pour les intérimaires ayant travaillé entre 400 et 799 heures par an chez Manpower ou toutes ETT confondues.

NOTRE PROGRAMME V.I.P. EN CHIFFRES

2016

14 048

adhésions

5 590

formations

15%

de durée d'emploi vs n-1

892 V.I.P.

embauchés depuis en CDI
(dont 541 suite à missions)

327 V.I.P.

embauchés en CDI-I par Manpower

NOTRE PROGRAMME S.I.P. EN CHIFFRES

2016

16 013

adhésions S.I.P.

4 761

formations

79 S.I.P.

embauchés en CDI-I par Manpower

L'ENTRETIEN : UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS DE NOS INTÉRIMAIRES QUI DOIT PERMETTRE

POUR L'INTÉRIMAIRE

Connaître la stratégie de Manpower en terme de développement et l'impact sur l'orientation des métiers

S'exprimer sur son activité professionnelle : motivations et difficultés

Échanger sur la qualité de vie en missions

Réfléchir sur son avenir : objectifs et moyens d'y parvenir (ex : formation, accompagnement...)

POUR L'AGENCE MANPOWER

Communiquer sur l'activité du bassin d'emploi
Intégrer l'intérimaire dans la stratégie de l'agence

Repérer les compétences à mobiliser ou à développer
Gérer les compétences en cohérence avec la stratégie

Faire évoluer l'intérimaire, le fidéliser et le responsabiliser sur sa carrière professionnelle
Développer leur employabilité

LA FORMATION DES INTÉRIMAIRES EN 2016

248
contrats d'insertion
professionnelle
intérimaire

1 756

formations via des
dispositifs réservés
à des demandeurs
d'emplois

1,5 million
d'heures
de formation

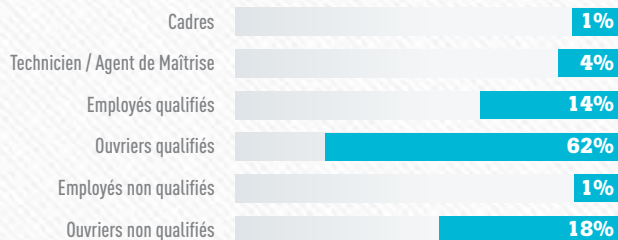
33 796
formations
intérimaires

4 VAE

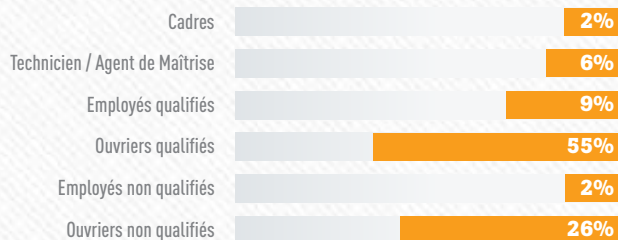
2 573 contrats
de professionnalisation

492 CIF

RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR STATUT DE PERSONNES FORMÉES (HORS ALTERNANCE)



RÉPARTITION DES EFFECTIFS FORMÉS PAR STATUT (HORS ALTERNANCE)



Et pour conclure,

ÊTRE INTÉRIMAIRE C'EST BÉNÉFICIER D'UNE PALETTE D'AVANTAGES

LES AVANTAGES ACCESSIBLES AUX INTÉRIMAIRES ACCOMPAGNENT NOS POLITIQUES DE FIDÉLISATION ET LES PARCOURS INTÉRIMAIRES

DÈS LA 1^{ÈRE} HEURE DE MISSION

Régime de prévoyance, retraite complémentaire, service social, conseil en crédit, location de véhicule, garde d'enfant, séjours de vacances, application mobile, Congés Payés...

- Des **COURS EN LIGNE gratuits** Manpower Training sur *Mon Manpower Intérimaire / Mes avantages / Formation et carrière*
- Votre **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION** est à mobiliser en fonction des heures acquises. Pensez à activer votre compte sur moncompteformation.gouv.fr
- L'accès au **COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)**.

DÈS 60 JOURS DE MISSIONS CHEZ MANPOWER

Participation aux bénéfices (selon résultats Manpower).

APRÈS 1 AN D'EXPÉRIENCE

Démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.

À PARTIR DE

414 heures	Mutuelle Intérimaires Santé. Logement : Garantie loyers et aides financières du Fastt*.	600 heures	Comité Central d'Entreprise.
		800 heures	Diagnostic Visa Intérim&Parcours.
		1 600 heures	Congé Individuel de Formation. Congé Bilan de Compétences.
500 heures	Comité d'Entreprise Régional ⁽²⁾ .	2 000 heures ⁽³⁾	Entretien professionnel.
507 heures	Action Logement Manpower.	16 070 heures depuis inscription	Votre anniversaire Manpower : gratification de 500 à 4 000 € ⁽⁴⁾

* Nouveau n° tél. du Fastt : 01 71 25 08 28 (1) Suivant les cas, il peut s'agir d'heures de missions Manpower ou d'heures effectuées dans le travail temporaire. L'accès à certains de ces avantages est soumis à des conditions complémentaires. Ces avantages ne sont pas contractuels et peuvent être modifiés sans préavis. (2) Le nombre d'heures d'ancienneté requis varie selon votre Direction Régionale. (3) A partir de 2000 h. sur les 24 derniers mois dont 1000 h. et plus sur les 12 derniers mois chez Manpower. (4) Un an = 1 607 heures d'ancienneté, soit 16 070h pour 10 ans, 32 140h pour 20 ans, et 48 210h pour 30 ans. Conditions d'octroi : franchissement d'un seuil anniversaire + 455 heures travaillées sur les 12 derniers mois et + 910 heures travaillées sur les 18 derniers mois précédent le franchissement de seuil.

NOTRE VISION DE LA RSE





RAPPORT
RSE
2017

**ANNEXE :
TABLEAU DE
CORRESPONDANCE**

TABLEAU DE CORRESPONDANCE ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

LIGNES DIRECTRICES G4 DU GRI ET ISO 26000

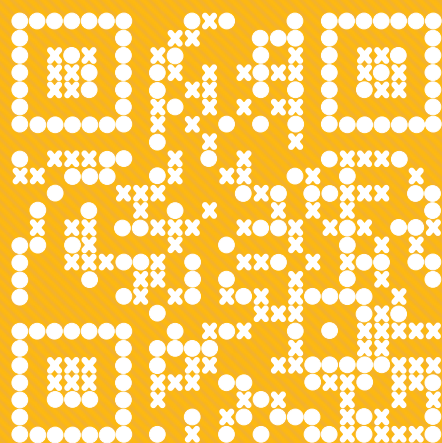
Éléments d'information figurant dans les lignes directrices G4 du GRI. Information sur l'approche managériale ou indicateurs de performance		Paragraphe de l'ISO 26000	Pages du rapport et informations complémentaires
Principe d'implication des parties prenantes		6.8.3	3
Protocole de détermination du périmètre du rapport		6.6.6	3
1.1	Profil de l'organisation	6.2	10-11
1.2	Gouvernance, engagement et dialogue	6.2	10-11 16-17
2.0	Stratégie et analyse	6.2	10-11 14-15
3.0	Paramètres du rapport		3
Droits de l'Homme			
G4-HR1	Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement des clauses relatives aux Droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point.	6.3.3 6.3.5 6.6.6	17
G4-HR2	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux Droits de l'Homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés.	6.3.5	16 et 18
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place.	6.3.6-6.3.7 6.3.10 6.4.3	18
G4-HR4	Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé et les mesures prises pour assurer ce droit.	6.3.3-6.3.4 6.3.5-6.3.8 6.3.10 6.4.5-6.6.6	Manpower a mis en place un référentiel du dialogue social fixant les repères à l'ensemble des acteurs de la négociation collective.
G4-HR5	Activités identifiées comme présentant un risque d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail.	6.3.3-6.3.4 6.3.5-6.3.6 6.3.7-6.3.10 6.6.6-6.8.4	Pas d'activité à risque identifiée.
G4-HR6	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.	6.3.3-6.3.4 6.3.5-6.3.10 6.6.6	16 et 17
G4-HR7	Pourcentage d'agents de sécurité formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux Droits de l'Homme applicables dans leur activité.	6.3.4 6.6.6	NC
G4-HR8	Nombre total d'incidents de violations des droits des peuples autochtones et mesures prises.	6.3.4-6.3.6 6.6.7-6.8.3	NC
G4-HR9	Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux Droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts.	6.3.3-6.3.4 6.3.5	17
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux Droits de l'Homme.	6.3.3-6.3.4 6.3.5-6.6.6	17
G4-HR11	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les Droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises.	6.3.3-6.3.4 6.3.5-6.6.6	16 et 17

Éléments d'information figurant dans les lignes directrices G4 du GRI. Information sur l'approche managériale ou indicateurs de performance		Paragraphe de l'ISO 26000	Pages du rapport et informations complémentaires
Société - Informations sur l'approche managériale			
G4-SO1	Pourcentage de sites ayant mis en place avec efficacité des programmes de développement et pratique d'évaluation et de gestion des impacts des activités à tout stade d'avancement, sur les communautés.	6.3.9 6.5 6.5.1-6.5.2 6.5.3 6.8	42-43 44-45 20-21 50-57
G4-SO2	Activités avec d'importantes conséquences néfastes ; réelles et potentielles sur les communautés locales.	6.3.9 6.5.3 6.8	NC
G4-SO3	Effectif total des salariés qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption.	6.6.1-6.6.2 6.6.3	16
G4-SO4	Communication et formation sur les procédures de lutte contre les corruptions.	6.6.1-6.6.2 6.6.3-6.6.6	17
G4-SO5	Cas avérés de corruption et mesures prises.	6.6.1-6.6.2 6.6.3	-
G4-SO6	Valeur totale des contributions politiques par pays et bénéficiaires.	6.6.1-6.6.2 6.6.4	NC
G4-SO9	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société.	6.3.5 6.6.1-6.6.2 6.6.6-6.8.1 6.8.2-7.3.1	17
Travail – Informations sur l'approche managériale			
G4-LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.	6.4.3	11
G4-LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés permanents.	6.4.4 6.8.7	52-53
G4-LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.	6.4.3 6.4.5	Application des délais de droit commun
G4-LA5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des CHSCT visant à contrôler et à donner un avis.	6.4.6	100%
G4-LA6	Taux et type d'accidents du travail de maladies professionnelles, d'absentéisme.	6.4.6 6.8.8	24 à 29
G4-LA7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité.	6.4.6 6.8.8	25
G4-LA8	Thèmes de santé et sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats.	6.4.6	28
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et catégorie professionnelle.	6.4.7	53 et 55
G4-LA10	Programme de développement des compétences et de formation des salariés et accompagnement de fin de carrière.	6.4.7 6.8.5	48 à 53
G4-LA11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle.	6.4.7	100% des permanents

TABLEAU DE CORRESPONDANCE (SUITE)

Éléments d'information figurant dans les lignes directrices G4 du GRI. Information sur l'approche managériale ou indicateurs de performance		Paragraphe de l'ISO 26000	Pages du rapport et informations complémentaires
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité.	6.2.3 6.3.6-6.3.7 6.3.10 6.4.3	11 18
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi.	6.3.5-6.4.3 6.6.6-7.3.1	17
G4-LA15	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur les pratiques en matière d'emploi dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises.	6.3.5-6.4.3 6.6.6 7.3.1	NC
Responsabilité du fait des produits – Informations sur l'approche managériale			
G4-PR1	Étapes du cycle de vie où sont évalués en vue de leur amélioration les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité, et pourcentage de catégories de produits et services significatifs soumis à ces procédures.	6.7.1-6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8	22 à 29
G4-PR3	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information.	6.7.1-6.7.2 6.7.3-6.7.4 6.7.5-6.7.9	NC
G4-PR5	Résultats des enquêtes de satisfaction client.	6.7.1-6.7.2 6.7.6	48
Economie – Informations sur l'approche managériale			
G4-EC1	Valeur économique directe créée et distribuée.	6.8.1-6.8.2 6.8.3-6.8.7 6.8.9	10-11 23 47
G4-EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique.	6.5.5	NC
G4-EC3	Étendue de la couverture des régimes de retraite à prestations définies.	6.8.7	56
G4-EC6	Proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	6.4.3 6.8.1-6.8.2 6.8.5-6.8.7	100%
G4-EC7	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services.	6.3.9 6.8.1-6.8.2 6.8.7-6.8.9	44 à 47
G4-EC8	Impacts économiques indirects, y compris importance de ces impacts.	6.3.9-6.6.6 6.6.7-6.7.8 6.8.1-6.8.2 6.8.5-6.8.7 6.8.9	38 à 47
G4-EC9	Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	6.4.3-6.6.6 6.8.1-6.8.2 6.7.9-6.8.7	17

Éléments d'information figurant dans les lignes directrices G4 du GRI. Information sur l'approche managériale ou indicateurs de performance		Paragraphe de l'ISO 26000	Pages du rapport et informations complémentaires
Environnement – Informations sur l'approche managériale			
G4-EN1	Consommation de matière en poids ou en volume.	6.5.4	33
G4-EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	6.5.4	Pas de visibilité
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation.	6.5.4	34-35
G4-EN4	Consommation énergétique en dehors de l'organisation.	6.5.4	34-35
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique.	6.5.4-6.5.5	32 à 35
G4-EN7	Réductions des besoins énergétiques des produits et services.	6.5.4	32 à 35
G4-EN8	Volume d'eau prélevé par source.	6.5.4	33
G4-EN9	Sources d'approvisionnement en eau très touchée par les prélèvements.	6.5.4	33
G4-EN10	Pourcentage et volume d'eau recyclée et réutilisée.	6.5.4	-
G4-EN11	Emplacement détenus loués ou gérés dans des aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	6.5.6	NC
G4-EN12	Description des impacts des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	6.5.6	NC
G4-EN14	Nombre total d'espèces menacées figurant sur la liste rouge mondiale de l'UINC et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	6.5.6	NC
G4-EN15	Emissions directes de gaz à effet de serre.	6.5.5	33-35
G4-EN16	Emissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie.	6.5.5	33-35
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre.	6.5.5	35-35
G4-EN18	Intensité des émissions à effet de serre.	6.5.5	33-35
G4-EN19	Réduction des émissions de gaz à effet de serre.	6.5.5	32-35
G4-EN20	Emission de substances appauvrissant la couche d'ozone.	6.5.3-6.5.5	33-35
G4-EN21	NOx, SOx, et autres émissions atmosphériques.	6.5.3	33
G4-EN22	Total des rejets d'eau, par type et par destination.	6.5.3-6.5.4-6.5.5	"Tout à l'égout" Réseau urbain
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement.	6.5.3	32-33
G4-EN24	Nombre et volume des déversements substantiels.	6.5.3	NC
G4-EN25	Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes des annexes I, II, III et VIII de la Convention de Bâle, et pourcentage de déchets exportés.	6.5.3	33
G4-EN26	Identification, taille, statut de protection de la biodiversité et de leur écosystème touchés par le rejet et le ruissellement des eaux.	6.5.3-6.5.4-6.5.6	NC
G4-EN27	Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services.	6.5.3-6.5.4 6.5.5-6.7.5	32-35
G4-EN28	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie.	6.5.3-6.5.4-6.7.5	NC
G4-EN30	Impacts environnementaux lors des déplacements des membres du personnel.	6.5.4-6.6.6	32-35
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux.	6.3.5-6.6.6-7.3.1	17



RAPPORT RSE 2017

Rédaction : Service RSE, J. Gauliard,
Direction Audit, Risque, Conformité & RSE – ManpowerGroup France