



## Manpower

1<sup>er</sup> Prix RSE PACA

### Description de l'entreprise

Date de création	1960 (Manpower France 1957)
Activités	Intérim
Nombre de salariés	130 collaborateurs (90 CDI) et 7000 intérimaires équivalent à temps plein
CA	250 Millions d'euros
Adresse filiale	JR.Guilibert de la Lauzière- 13856 AIX EN PROVENCE CEDEX 3



### Faits remarquables

- **83%** des candidats et intérimaires formés par Manpower en 2011 ont été **connectés à l'emploi** (au niveau national).
- Les métiers de l'intérim sont analysés par des **outils de suivi et de prévision** afin de répondre aux **besoins changeants du marché** et anticiper les **besoins des clients**.
- Ce qui leur a permis de «faire face à la crise économique actuelle **sans faire de plan social** contrairement aux principaux concurrents».
- Les moyens humains dédiés à la gestion des emplois et des compétences sont très grands. Des réajustements dans les formations sont mis en place régulièrement. Les actions nationales sont déclinées au niveau régional.

## Sur PACA

- Bon dialogue social
- 2003 personnes formées pour la mise ou le maintien à l'emploi en PACA, 389 intérimaires reconnus travailleurs handicapés mis à l'emploi en PACA, 116 personnes éloignées de l'emploi prise en charge par les Plie PACA accompagnées dans le cadre de leur parcours professionnel par 15 salariés de Manpower engagés sur ces actions partenariales en 2012
- L'entreprise démontre qu'elle est à l'initiative et prend le leadership de nombreux projets territoriaux (création d'emplois, développement/transfert de technologies, écologie industrielle locale, campagne santé/sécurité...).
- Participe à des actions de soutien pour loger des familles (1181 familles logées dans le parc social dont 72 en PACA).
- Des journées «job académie» sont co-organisées par le candidat : proposer à des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail un accompagnement vers un poste stable ce qui révèle un accompagnement des acteurs de la chaîne de valeur.
- Accompagnement de plusieurs de ses clients ayant permis de former 24 femmes sur des métiers pénuriques dits d'homme
- Une innovation du groupe Manpower National bénéficiant aussi aux salariés PACA qui a plu au jury : 1 fois par trimestre le président de Manpower Group et les membres du comité exécutif répondent via un chat en direct aux questions des collaborateurs permanents

## Au niveau national - politique déclinée sur PACA

### Le volet gouvernance

- L'entreprise a identifié l'ensemble de ses parties prenantes ainsi que les différents moyens de dialogue existants avec chacun des intéressés. (Clients et salariés : enquête satisfaction ; gestion des réclamations ; 1 fois par trimestre), en lien avec sa responsabilité sociétale, elle contrôle leur représentativité et leur crédibilité. Un dialogue constructif est établi, elle prend en compte leurs attentes pour alimenter sa stratégie. Le dialogue est présent et permet à Manpower de "prendre des décisions en connaissance de causes" sur les seniors, la GPEC, la sécurité.

### Le volet social

- Un document unique mis à jour au minimum annuellement. Ce document intègre le bilan de l'année passée. Il prend aussi en compte :
  - Les troubles musculo-squelettiques (TMS),
  - Les risques psycho-sociaux (RPS),
  - Les risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR).
- Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles, ethniques et sociales dans l'effectif aux différents niveaux de qualification.

- L'entreprise a obtenu le label Egalité femmes-hommes et a mis en place des actions à moyen et long terme pour féminiser ses instances de gouvernance. Elle met en place des actions innovantes. 83 % des promotions sur l'année 2012 ont concerné des femmes alors qu'elles représentent 80% de l'effectif
- 2 chartes internes signées pour la promotion de la diversité, la lutte contre la discrimination, l'égalité des traitements et l'égalité des chances

### Le volet environnement

- Un plan d'action est rédigé et des objectifs de réduction sont donnés. Plus de 40 indicateurs environnementaux incluant un suivi des consommations, des déchets et émissions de CO2. Des actions de mise à niveau sont conduites et suivies et les résultats sur 6 ans sont présentés et démontrent une amélioration constante. Les collaborateurs sont sensibilisés et formés, ce qui rend le SME dynamique. Ces sujets sont régulièrement mis à l'ordre du jour en réunion de direction.
- Lègue du matériel informatique à des associations
- Formation à l'éco conduite
- Promotion des visio-conférences
- Optimisation du planning des livraisons et regroupement des livraisons
- Papier certifié «gestion durable des forêts»

