



**Groupe  
Leader**

# RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



**EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

**GROUPE LEADER 1<sup>ère</sup> ENTREPRISE D'EMPLOI ÉVALUÉE « CONFIRMÉ »**

**POUR SA MISE EN OEUVRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR AFNOR CERTIFICATION ISO 26 000**





# Édito du Président Directeur Général

## En quoi votre entreprise est-elle impliquée dans le développement durable ?

Depuis l'origine du groupe en 1992, je suis convaincu que développement des affaires et développement des Hommes sont indissociables.

J'aime à dire que le développement durable est intimement lié à nos métiers. Lorsque certains collaborateurs ont souhaité initier cette démarche, c'était une évidence de se lancer dans un tel projet.

Je me réjouis déjà des efforts et progrès notables réalisés durant ces dernières années. L'amélioration continue nous permet de faire évoluer chaque jour nos pratiques, de mieux gérer nos consommations, de veiller au bien-être des collaborateurs et des intérimaires, tout en assurant la meilleure adéquation possible entre compétences et postes à pourvoir. Pour accompagner notre démarche, nous avons décidé depuis 2012 de nous appuyer sur l'ISO 26.000, référentiel international de responsabilité sociétale, et de nous faire évaluer par l'AFAQ AFNOR.

## Comment s'articule cette démarche ?

Depuis de nombreuses années, une stratégie est déterminée et communiquée à chaque salarié. La prise en compte de la responsabilité sociétale y est clairement exprimée. Notre démarche est en amélioration continue, en particulier, avec les trois questions ancrées dans la culture de notre groupe : Que puis-je faire ? Que puis-je proposer ? Que puis-je améliorer ?

## Quel avenir envisagez-vous pour votre entreprise ?

Poursuivre ces efforts, être une entreprise responsable, poursuivre son développement dans le respect de nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Nous voulons que nos partenaires, clients et salariés trouvent dans nos offres les clés de leur succès. Nous souhaitons mettre tout en œuvre pour trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas et les accompagner. Nous continuerons à instaurer un climat social favorable. Je souhaite que le Groupe Leader soit un groupe responsable et novateur, à l'écoute de l'ensemble de ses parties prenantes.

*Jean-Philippe Papin*

La force de Groupe Leader, c'est sa capacité à répondre à la spécificité de chaque client et chaque personne en lui apportant le service qui lui convient au moment où il en a besoin :

## EMPLOI

Recrutement, Intérim et CDI,  
Délégation de personnel, Formation



**Leader**  
Intérim  
CDI & Formation



**Apôle**  
Intérim



**Reflex**  
Intérim



**ExpeR.H**

## GESTION R.H.

Expert en recrutement, Audit et Conseil  
Ressources Humaines, Expert en  
outplacement

Trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas, ...et les accompagner...



**Handi Lead**

## EMPLOI ET HANDICAP

Solutions dédiées à l'emploi des  
travailleurs en situation de handicap



**Ser'ins**

## INSERTION PROFESSIONNELLE

Contribuer à l'emploi des personnes en  
difficulté et répondre aux clauses d'insertion  
des entreprises



**Forma'Lead**

## FORMATION ET CONSEIL

Former, sensibiliser, conseiller et accompagner  
nos parties prenantes

## DIVERSITÉ

Promotion de la diversité dans l'accès  
à l'emploi, la formation, et le respect de  
l'égalité de traitement

Nos solutions...



**Groupe**  
Leader



**Groupe**  
Leader

**Solution Leadinside**

## GESTION DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Systèmes d'informations web,  
Portail Lead, Digitalisation

Mise en place d'agences hébergées



## S'ENGAGER RESPONSABLE

- NOTRE IDENTITÉ
- NOTRE ENGAGEMENT R.S.E : RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

## NOS ENGAGEMENTS

- ÉTHIQUE COMMERCIALE
- ANCRAGE TERRITORIAL
- EMPLOI ET RESSOURCES HUMAINES
- QUALITÉ ET PRÉVENTION
- ENVIRONNEMENT

# L'AVENTURE SE POURSUIT DEPUIS PLUS DE 20 ANS !

## CRÉATION : 1992

Entreprises clientes : + de 6500 clients nous font confiance ( ↗ 5% chaque année)

## AGENCES : 110

Collaborateurs permanents : 420 dont 92,3 % en C.D.I. et 17 alternances

## COLLABORATEURS INTÉRIMAIRES : PLUS DE 35.000

[1992]

Création de la société.  
8 agences implantées en région Parisienne, Centre et Charente Maritime.

[1994]

Proximité, service sur mesure, autonomie, responsabilité sont les valeurs du projet commun d'entreprise.

[1996]

15 agences. Certification ISO 9.002 de l'ensemble du réseau.

[1998]

Politique ressources humaines, développement des compétences par le biais de la formation professionnelle.

« Le développement des affaires n'est que la résultante du développement des hommes »

[2002]

45 agences.  
Certification ISO 9.001 de l'ensemble du réseau.

[2005]

Loi de cohésion sociale : les agences d'intérim deviennent des agences d'emploi et proposent maintenant C.D.D. et C.D.I.

[2006]

1<sup>ère</sup> entreprise de travail temporaire française à obtenir la certification OHSAS 18001 (Santé, Sécurité au travail) par l'AFAQ AFNOR.

[2008]

Création de Ser'Ins (*Service Insertion*).

[2009]

70 agences.  
Création de FormaLead (*Organisme de formation et cabinet conseil*) et Exper.H. (*Prestation globale en ressources humaines*).

[2012]

1<sup>ère</sup> entreprise du secteur de l'emploi évaluée ISO 26000 au niveau confirmé par l'AFAQ AFNOR.

[2016]

Plus de 100 agences en France, Luxembourg, Portugal et Suisse.

## NOTRE CONTRIBUTION TERRITORIALE ANNUELLE

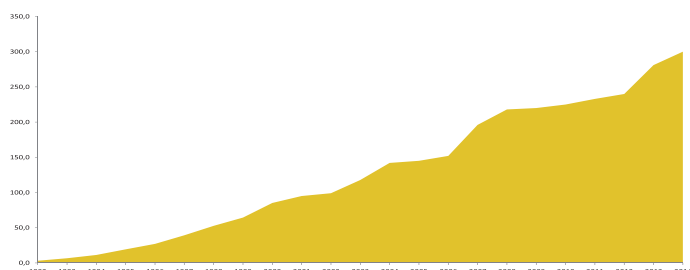
65 M€ de cotisations sociales employeur,  
 3 M€ de contribution économique territoriale versée à 95 bassins d'emploi différents en France,  
 900 K€ de participation à l'effort de construction en France en partenariat avec 25 organismes,  
 1.3 M€ de versement transport pour financer les investissements transport dans chaque bassin d'emploi,  
 1.3 M€ d'investissement annuel dans l'apprentissage auprès de 157 écoles différentes,  
 274 K€ d'actions sociales annuelles via notre Fonds d'action sociale du travail temporaire (F.A.S.T.T.),  
 189 K€ annuels d'œuvres sociales et culturelles.

## UNE CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES SUPÉRIEURE AU MÉTIER

7 % EN 2014 ET EN 2015

## UNE CROISSANCE À DEUX CHIFFRES DEPUIS LA CRÉATION...

Evolution du C.A. en millions d'euros



## COLLABORATEURS PERMANENTS



78 % de femmes



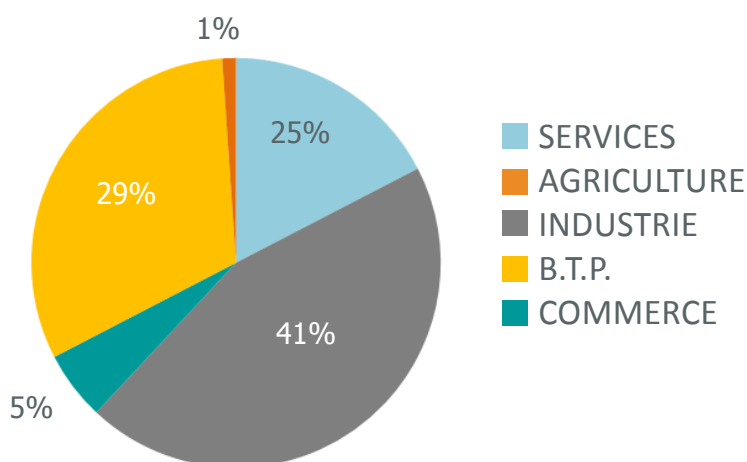
22 % d'hommes

## EMPLOIS DES FEMMES

Le groupe ouvre à chaque collaborateur différents choix de parcours professionnels en assurant une garantie d'accès aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

> Parité dans les fonctions managériales.

## RÉPARTITION PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS



## POLITIQUE ET ENGAGEMENTS DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans un secteur d'activité fortement concurrentiel et en constante évolution, le groupe se donne pour ambition d'accroître sa part de marché ainsi que sa responsabilité sociétale.

Afin de continuer à maîtriser notre croissance, et satisfaire encore plus efficacement les besoins et les attentes de nos parties prenantes, nous avons décidé d'orienter notre système de management vers une performance durable :

- Efficacité commerciale,
- Équité sociale,
- Préservation de l'environnement.

L'écoute active de nos parties prenantes permet d'étoffer notre panel de prestations afin d'apporter des solutions innovantes dans la gestion des ressources humaines.

En effet, notre motivation constante est d'apporter à nos partenaires un service de plus en plus performant pour accroître leur satisfaction. De ce fait, les orientations de notre politique sont les suivantes :

- **Emploi** : Trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas et les accompagner,
- **Ressources Humaines** : Mettre en oeuvre des pratiques qui garantissent l'équité sociale et le développement professionnel des salariés,
- **Qualité** : Assurer des prestations de service répondant aux attentes de nos partenaires,
- **Prévention** : Préserver la santé et la sécurité au travail de nos collaborateurs par l'identification des risques, et la mise en place d'actions en partenariat avec les différents acteurs de la prévention,

- **Environnement** : Préserver l'environnement dans nos activités et y impliquer nos partenaires,
- **Ethique commerciale** : Accompagner le développement de nos prestations de manière éthique et dans une relation gagnant/gagnant,
- **Développement et ancrage territorial** : Contribuer au développement durable des régions en partageant nos compétences et nos valeurs.

L'amélioration de nos résultats dans ces domaines conforte notre volonté de poursuivre cette stratégie de développement, en veillant au respect des exigences légales et réglementaires.

L'implication constante et la détermination de nos équipes dans cette oeuvre seront un gage de confiance supplémentaire pour nos partenaires.

Chacun à son niveau peut contribuer à l'amélioration au sein du groupe qui se décline comme suit :

- Que puis-je faire ?
- Que puis-je proposer ?
- Que puis-je améliorer ?

Pour atteindre ces objectifs, nous nous engageons à fournir les moyens et à assurer l'application de cette politique.

Jean-Philippe PAPIN  
Président Directeur Général

# UNE MISE EN OEUVRE CONCRÈTE RECONNUE PAR L'ÉVALUATION LA PLUS EXIGEANTE EN SON DOMAINE



**CYRIL MICHEL**  
**DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT DURABLE**

*« Penser global, agir local ! »*

*L'évaluation ISO 26.000 du Groupe Leader a été renouvelée au niveau confirmé par l'AFAQ/AFNOR, avec une note en progression de 15 %.*

*Dans son rapport d'évaluation, l'organisme externe le plus exigeant en France en matière de certifications et d'évaluations, a qualifié la politique de responsabilité sociétale du groupe comme « clairvoyante, lisible et motivante », et a souligné les points forts de l'entreprise au regard des questions centrales de gouvernance, droits de l'homme, relation et conditions de travail, environnement, éthique, consommation, communautés et développement local.*

*Ce résultat d'évaluation est une reconnaissance forte et indépendante de l'engagement et des actions du groupe dans la mise en pratique concrète de sa responsabilité économique, sociale et environnementale.*

*Le Groupe Leader, spécialiste européen de l'intérim et du recrutement en C.D.D. et C.D.I., est ainsi la première entreprise du secteur de l'emploi à renouveler ce niveau de performance. Nous pensons que l'entreprise a un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre du développement soutenable de nos sociétés modernes. Notre implication dans la responsabilité sociétale est mise en œuvre au sein de l'entreprise et est diffusée vers l'ensemble de ses salariés, clients, fournisseurs, et parties prenantes. La politique d'engagements responsables du Groupe Leader est un élément indissociable de sa stratégie. Elle témoigne d'une volonté croissante de lier le développement de son activité à un sens aigu de sa responsabilité avec des actions concrètes, raisonnées, éthiques et en améliorations constantes.*

*Dans ce rapport, vous pourrez prendre connaissance des engagements concrets du groupe, de ses résultats et progrès économiques, sociaux et environnementaux, ainsi que d'un échantillon non exhaustif, de ses actions et initiatives vertueuses.*

*Bonne lecture...*

## ISO 26 000 : LIGNES DIRECTRICES DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

L'ISO 26.000 est l'unique norme internationale qui vise à fournir aux organisations les lignes directrices de la responsabilité sociétale. La responsabilité sociétale est la contribution des entreprises au développement durable. L'ISO 26.000 pose 7 grands principes et 7 questions centrales pour la responsabilité sociétale.



### STÉPHANIE DIVE RESPONSABLE R.S.E.



*La norme ISO 26 000 n'est pas contraignante, mais se définit comme un outil pour agir sur sa responsabilité sociétale. C'est pour nous un excellent moyen de nous améliorer en permanence. Elle éclaire, explique, donne des compléments d'informations.*

*La norme nous permet de structurer notre organisation, répondre aux sollicitations de nos parties prenantes, encourager au respect de l'homme, anticiper l'avenir, accroître la satisfaction et la confiance de nos clients,*

*améliorer notre communication en mettant en relief les résultats obtenus, les améliorations et les mesures engagées.*

*C'est pourquoi nous avons fait évoluer notre système vers un S.M.R. Système de Management Responsable. Il s'agit d'une démarche puissante, initiée de longue date, qui s'appuie sur une méthodologie structurée fondée sur des priorités et soutenue par des processus de mise en application, de contrôle, de vérification et de reporting rigoureux.*

*Nous misons sur la performance globale !*

### 7 QUESTIONS CENTRALES :

- > Gouvernance de l'organisation,
- > Droits de l'Homme,
- > Relations et conditions de travail,
- > Environnement,
- > Loyauté des pratiques,
- > Questions relatives aux consommateurs,
- > Communautés et développement local.

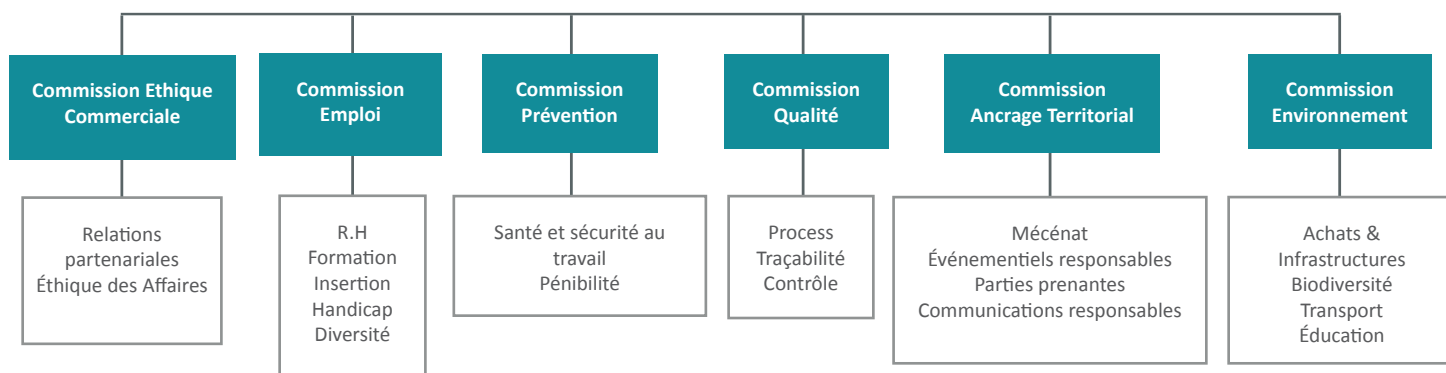
### 7 GRANDS PRINCIPES :

- > Redevabilité,
- > Transparence,
- > Comportement éthique,
- > Reconnaissance des intérêts des parties prenantes,
- > Respect du principe de légalité,
- > Prise en compte des normes internationales,
- > Respect des droits de l'homme.

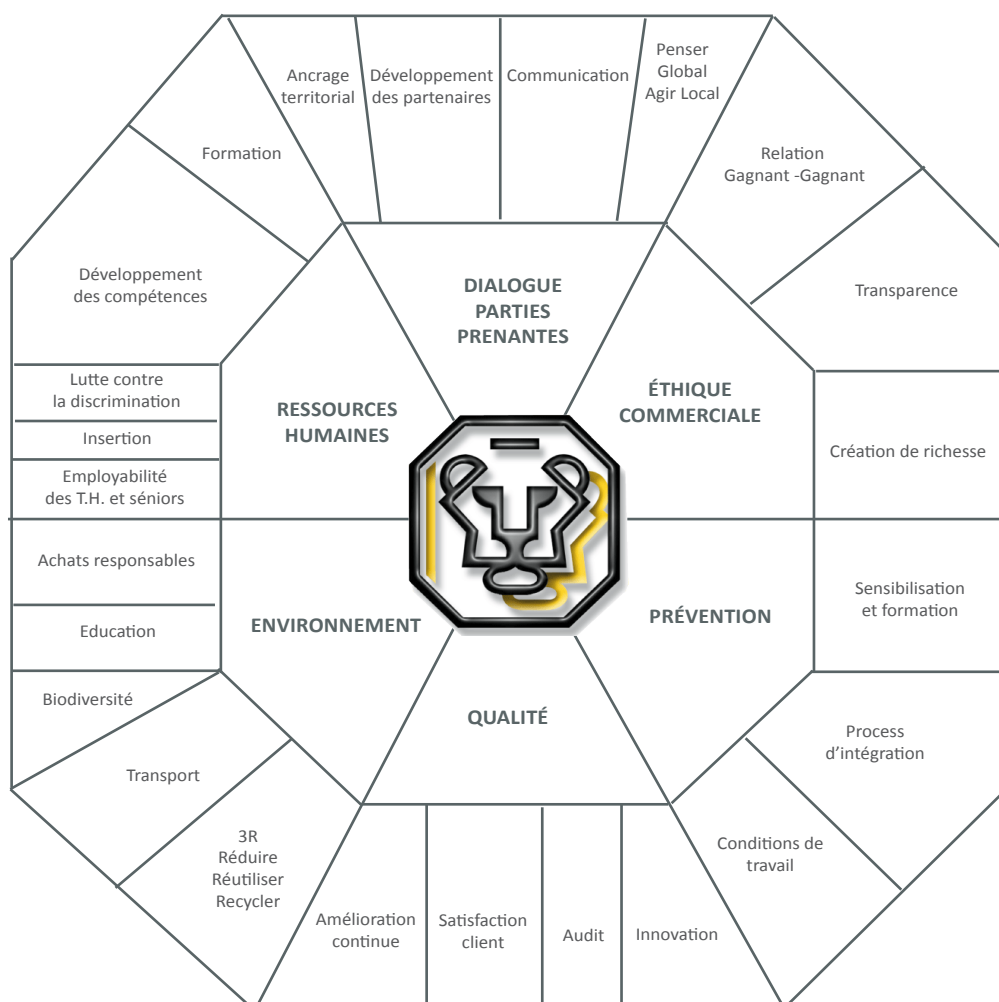
## SYSTÈME DE MANAGEMENT RESPONSABLE



### UN ORGANIGRAMME...



### ... POUR DÉPLOYER NOS ACTIONS RESPONSABLES





## ÉVALUATION R.S.E



L'évaluation menée par AFNOR Certification s'est déroulée pendant plusieurs jours au cours desquels l'organisme d'évaluation indépendant a rencontré les agences du groupe ainsi que des collaborateurs représentant l'ensemble des fonctions du siège. Partenaires institutionnels, fournisseurs, entreprises utilisatrices, intérimaires ont également été interrogés.

Dans son rapport, AFNOR certification a souligné les points forts de l'entreprise au regard des questions centrales de responsabilité sociétale : gouvernance, droits de l'homme, relation et conditions de travail, environnement, éthique, consommation, communauté et développement local. Des points d'améliorations sont aussi mis en lumière, ce qui permettra à l'entreprise de consolider encore sa responsabilité sociale, économique et environnementale dans les années à venir.

La démarche responsable du Groupe Leader, initiée en 2008 s'appuie sur un objectif sociétal défini de longue date par le Président Directeur Général : « *Trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas et les accompagner* », avec des valeurs fortes - travail, honnêteté, respect, proximité, service,... et la recherche permanente de l'amélioration continue : Que puis-je faire ? Que puis-je proposer ? Que puis-je améliorer ? Cette démarche considérée par l'Afnor comme clairvoyante, lisible, motivante, intégrée à la stratégie globale de l'entreprise, combinée à une politique de développement et d'investissement, matérialise concrètement la réponse aux enjeux de développement durable. Cette évaluation constitue une reconnaissance forte et indépendante de l'engagement et des résultats du groupe au niveau sociétal, économique et environnemental.

### NOTE GOLD ECOVADIS !



EcoVadis a pour objectif de promouvoir l'intégration de critères de développement durable dans les relations clients / fournisseurs et a ainsi développé une solution de « notation R.S.E. fournisseurs » à laquelle nous répondons à la demande des grands comptes dans le cadre des appels d'offre. La méthodologie d'évaluation EcoVadis repose sur 4 thèmes : environnement, social, éthique, achats responsables et 22 critères. Nous avons passé avec succès l'évaluation EcoVadis, puisque nous avons obtenu la note de 66/100, ce qui nous positionne en 1<sup>ère</sup> place du classement de notre secteur d'activité.

### NOTE DE 78/100 PAR ACESIA

Acesia est une plateforme destinée aux entreprises souhaitant mesurer leurs engagements R.S.E.

A cet effet le Groupe Leader a participé à cette évaluation sur sa performance environnementale et sociale.

La méthodologie d'évaluation Acesia repose sur les 7 questions centrales de la norme ISO 26000.



Aujourd'hui ces résultats permettent de communiquer notre niveau d'engagement R.S.E. à nos partenaires et répondent aux besoins de nos clients, toujours plus soucieux de la performance environnementale et sociale de leurs fournisseurs.





## > ÉTHIQUE COMMERCIALE

Service sur mesure

Éthique des affaires

Fort, Fiable, Proche

« Accompagner le développement de nos prestations de manière éthique  
et dans une relation gagnant / gagnant »

## SYLVIE PERRIN

### DIRECTRICE COMMERCIALE



Depuis la création du Groupe, honnêteté, loyauté des pratiques, professionnalisme... sont des valeurs appliquées constamment par l'ensemble de nos équipes. Nous attendons de nos salariés qu'ils agissent en accord avec ces principes d'éthiques, en toutes circonstances.

C'est en portant des valeurs fortes et en respectant les 10 commandements de la charte éthique, que nous serons plus que jamais une entreprise exemplaire.

## NOTRE DIFFÉRENCE : UN SERVICE SUR MESURE

Proximité  
Visites régulières

Expertise dans vos métiers  
Ecoute active

Accompagnement

### DÉCOUVERTE

Expression du besoin  
Audit de poste  
Définition du profil

1

### RECRUTEMENT

Recherche  
Evaluation  
Sélection

2

### INTÉGRATION

Informations spécifiques  
Contrôle de prise de poste  
Suivi de la mission

3

### SOURCING

Candidathèque Leader  
Réseaux sociaux  
Job Boards

Forums et partenaires  
collectivités, écoles,  
associations...

### TESTS

Métiers  
Potentialité  
Personnalité

### ACCOMPAGNEMENT

Accueil  
Prévention  
Formation

### GESTION ADMINISTRATIVE

Déclarations administratives  
Documents légaux  
Statistiques / Dématérialisation / Externalisation

4

### MESURE DE LA PERFORMANCE

Mesure de la satisfaction du client  
Évaluation de la mission par l'intérimaire  
Plan d'amélioration

5

Acteur fort de l'emploi depuis 1992, le Groupe Leader n'a cessé d'élargir ses domaines de compétences pour devenir en moins de dix ans l'alternative indispensable aux multinationales du travail temporaire.

Fort d'un réseau de plus de 100 agences et autour de sa marque phare Leader Intérim, la société a su se développer et s'adapter aux demandes du marché en créant de nouvelles activités et entités spécialisées.

Apportant une vision humaine, les équipes du Groupe Leader accompagnent au quotidien les entreprises et les demandeurs d'emplois dans leurs recherches en C.D.I., C.D.D. et Intérim et proposent des solutions adaptées à chacun. Notre objectif est de construire des partenariats durables. Nous contribuons ainsi aux besoins de flexibilité des entreprises et au développement des emplois sur les territoires.

## Fort

Trouver la meilleure adéquation entre les Hommes et les postes, vous écouter activement pour vous apporter un service sur mesure, vous conseiller et vous accompagner tout au long de notre prestation tels sont nos engagements.

## Fiable

Le suivi personnalisé de toutes vos demandes, la gestion optimisée en parfait respect de la législation, le système de management responsable, tels sont les gages de valeurs, de qualité et de rigueur que nous vous offrons.

## Proche

La proximité de nos interlocuteurs, leur autonomie et leurs poly compétences, ainsi que les outils informatiques et "*nos services plus*", nous permettent d'apporter avec réactivité la solution pertinente à vos demandes. Nos agences disposent d'une capacité réelle de prise de décision au moment où nos parties prenantes en ont le plus besoin.

# ASSURER UN DÉVELOPPEMENT ÉTHIQUE DE NOS AFFAIRES

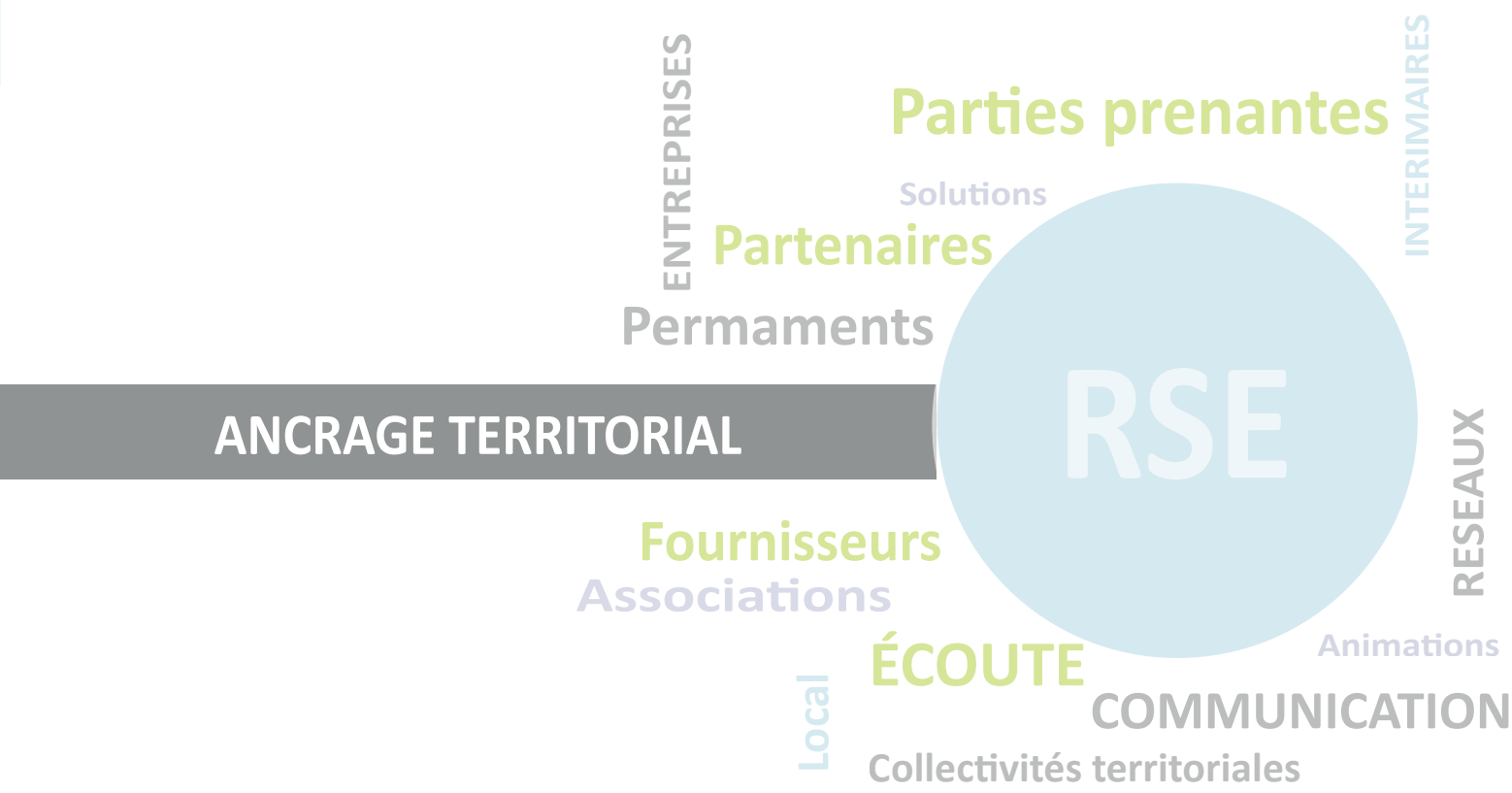
## 10 COMMANDEMENTS DE LA CHARTE ETHIQUE DES AFFAIRES

*La charte éthique des affaires fixe les règles de comportement au sein de l'entreprise pour l'ensemble de ses collaborateurs et dirigeants. Chaque salarié du groupe se doit d'appliquer, dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités, les principes suivants :*

- 1) Conduire nos affaires, selon les plus hauts standards de loyauté, d'honnêteté, d'intégrité et d'équité conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies,
- 2) Etablir des relations équitables et à long terme avec nos clients,
- 3) Assurer en toute circonstance la véracité des informations communiquées ou transmises à l'ensemble de nos partenaires,
- 4) Assurer la plus stricte confidentialité des données pouvant porter préjudice aux parties intéressées (clients, salariés, partenaires),
- 5) Avoir une exigence permanente d'amélioration dans nos offres de service,
- 6) Rechercher des solutions innovantes et adaptées au marché pour tendre vers la satisfaction totale de nos clients,
- 7) S'interdire toute entente illicite entre concurrents ayant pour objet la fixation directe ou indirecte des conditions tarifaires,
- 8) Faire preuve de vigilance et refuser toutes affaires pouvant être liées au blanchiment d'argent provenant d'activités illégales.
- 9) Eviter toute situation de conflit d'intérêt ou action et décision qui pourrait en découler,
- 10) Appliquer les lois et règlements en vigueur ainsi que la politique R.S.E.



La politique éthique fait l'objet de sessions de sensibilisation et de formations, de manière à ce que chaque salarié permanent s'approprie ces 10 commandements. La charte fournisseurs et la charte achats responsables complètent ce dispositif en visant à respecter les principes éthiques et luttent contre toute forme de corruption.



| > ANCORAGE TERRITORIAL |
|------------------------|
| Parties prenantes      |
| Initiatives            |
| Communication          |

« Contribuer au développement durable des régions  
en partageant nos compétences et nos valeurs »

## CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET PARTAGER NOS VALEURS

### STÉPHANIE DIVE RESPONSABLE R.S.E.

*Le dialogue avec nos parties prenantes est pour nous une source d'innovation. Chaque partie prenante (salariés, entreprises, partenaires, associations...) possède des attentes spécifiques sur son territoire. Notre ancrage territorial nous permet d'y répondre, au travers des trois axes du développement durable :*

- **Economique** : création d'emplois, participation au développement local, partenariats publics et privés...
- **Social** : insertion professionnelle, diversité, santé et sécurité au travail, bien-être, emploi...
- **Environnemental** : recyclage, énergies renouvelables, achats responsables, biodiversité...

*Notre objectif est d'accompagner et favoriser l'attractivité des territoires par l'accès à l'emploi, de développer la concertation sur des projets communs avec nos parties prenantes, et soutenir le développement économique des régions où nous sommes implantés.*

*L'échange avec les parties prenantes est une composante clé de la stratégie du développement durable.*

### CHIFFRES CLÉS



Équipe de correspondants  
R.S.E.

**+ 100**

agences engagées sur  
leur région

**+ 7.000**

partenaires économiques,  
sociaux et environnementaux

Afin de diffuser nos actions et être en lien avec d'autres acteurs engagés, nous participons à de nombreux événements et mettons en œuvre des initiatives R.S.E. aussi bien au niveau local que national :

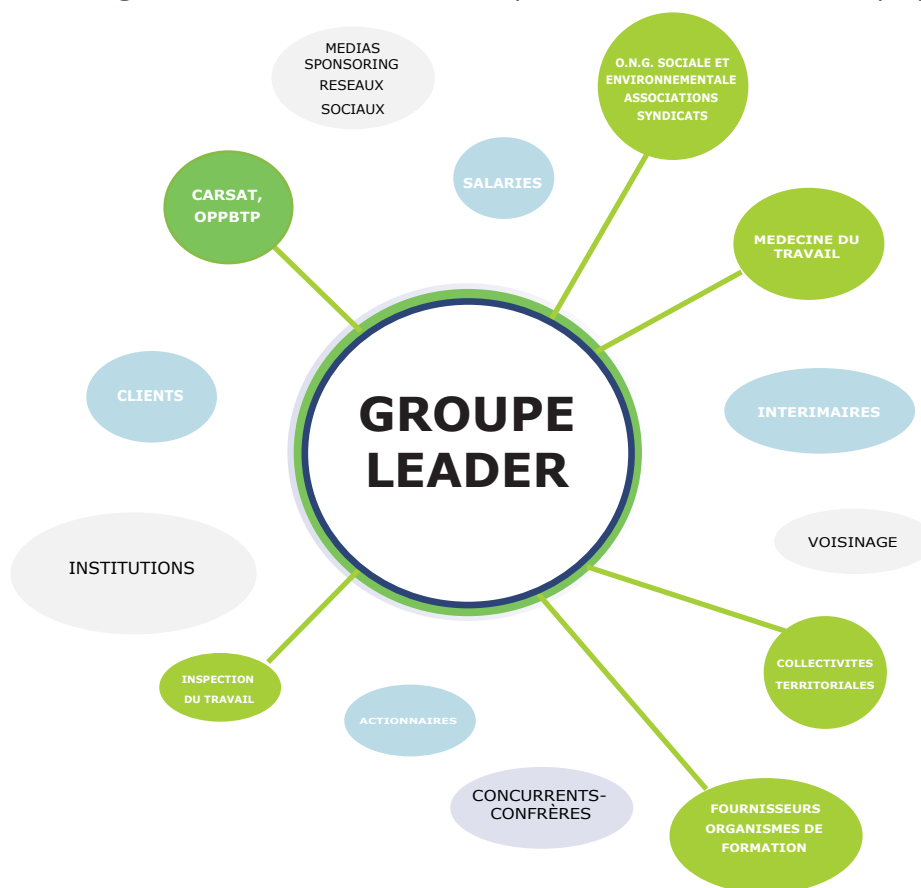
- Participations actives aux événements en lien avec le développement durable (Chambre de commerce, ADEME, AFNOR, salon Produrable, OCIRP, réseaux engagés...)
- Participations aux conférences et débats sur la thématique R.S.E. (mobilité, prévention, emploi, juridique...)
- Initiatives locales déployées par les agences : partenariats, rencontres, échanges, sensibilisations clients, club entreprises, actions collectives, forums emplois, salons professionnels, causeries sécurité avec les intérimaires, implication des fournisseurs, associations...

## PARTIES PRENANTES

La commission ancrage territorial, représentative du périmètre géographique et fonctionnel du groupe, assure le déploiement, l'animation et le suivi de la démarche développement durable ; et s'articule autour de deux axes :

- **Ecoute et communication avec les parties prenantes** : organisation d'instances de dialogue, réunions participatives, propositions de solutions d'amélioration, partage de bonnes pratiques...
- **Animation R.S.E.** : mise en place d'un plan d'accompagnement R.S.E. local, pour respecter les engagements pris par le groupe au sein de nos agences...

Chaque collaborateur, agence et service mettent en place des actions R.S.E. impliquant leurs parties prenantes :



## NOS VALEURS

La culture du Groupe s'est construite sur un socle de valeurs fortes depuis l'origine. Aujourd'hui, ces valeurs sont partagées par l'ensemble des salariés. C'est en s'appuyant sur ces valeurs que le groupe s'engage en permanence dans une dynamique de progrès.

- **L'esprit de groupe** : transparence, respect, travail,
- **La recherche d'amélioration continue** : innovation, audace,
- **Le professionnalisme** : savoir-faire, exigences, rigueur,
- **Le respect de la personne** : loyauté, responsabilité sociétale.

## INITIATIVES R.S.E.

### TROPHÉE R.S.E. PICARDIE



Dans le cadre de son action de sensibilisation à la Responsabilité Sociétale des Entreprises, le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie de Picardie organisait pour la 1<sup>ère</sup> fois la remise des trophées R.S.E. en Picardie.

La cérémonie officielle de remise des trophées R.S.E s'est déroulée le mardi 19 mars dernier à la C.C.I. d'Amiens. Ces trophées viennent récompenser les actions particulièrement exemplaires des entreprises de Picardie en terme de bien-être social dans l'entreprise, d'égalité des chances, de gouvernance, d'innovation pour l'avenir, de développement économique, d'environnement et de relation avec le territoire. Le Groupe Leader s'est vu décerner la mention spéciale du jury, par le vice président de la C.C.I. Picardie, pour l'ensemble de ses actions R.S.E.

### TROPHÉE R.S.E. NORMANDIE

Participation aux Trophées du Développement Durable organisés par Grandde et le parc Eana de Gruchet le Valasse. Cette cérémonie a été l'occasion de récompenser 15 lauréats, rassemblant industriels, entreprises, créateurs et chercheurs. Parmi eux, le Groupe Leader, dans la catégorie grande entreprise, qui a su se démarquer pour sa stratégie R.S.E. « *Penser global, Agir local* ». Une initiative qui a permis d'obtenir le prix spécial du jury.

Avec cette récompense, le groupe a affirmé ses engagements et a donné un signe de reconnaissance à l'ensemble de ses collaborateurs pour leur implication dans les démarches environnementales, sociales et économiques.

### TROPHÉE R.S.E. ALLIANCES NORD-PAS-DE-CALAIS PICARDIE

Alliances est un réseau d'entreprises de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (R.S.E.) référant en Haut de France. Il accompagne les entreprises dans l'amélioration des performances économiques, et dans le respect de l'homme et de l'environnement. Pour la 22<sup>ème</sup> édition, le Groupe Leader a été récompensé pour sa démarche R.S.E. et a obtenu le Trophée Argent dans la catégorie des entreprises de 100 à 500 salariés.



### TROPHÉE R.S.E. BOUGEONS AUTREMENT LOIRET



L'agence d'Orléans a participé lors de la semaine de la mobilité au trophée organisé par la C.C.I. du Loiret. Ce fut l'occasion de proposer des solutions alternatives à l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail, et mettre en oeuvre la pratique du covoiturage. Plus de 50 salariés permanents et intérimaires ont participé à cette action.

L'agence s'est vue remettre la 3<sup>ème</sup> place dans la catégorie des entreprises de plus de 250 salariés.



## INITIATIVES R.S.E.

### PACTE R.S.E POUR ÊTRE TOUS RESPONSABLES SUR LE TERRITOIRE !



Le 3 novembre, nous avons eu l'occasion de témoigner sur notre démarche R.S.E. lors de la conférence organisée à Abbeville par le Syndicat Baie de Somme des 3 vallées. De nombreuses parties prenantes (*entreprises, partenaires sociaux, collectivités*) se sont réunies dans le cadre de la signature du pacte R.S.E. de la région.

La volonté de la région est de porter un projet global sur les 3 piliers du développement durable : l'économie, l'écologie et le social. Cette journée fût l'occasion de présenter le Groupe Leader et les actions menées par l'agence d'Abbeville en matière d'emploi et d'environnement ; et ainsi contribuer au développement de la région, véhiculer nos engagements R.S.E., mutualiser les bonnes pratiques de développement durable, faire se rencontrer différents acteurs régionaux.

### ADHÉSION AU CLUB DIANE

Le 29 février dernier Blandine Gardy, responsable de l'agence d'Amiens et Stéphanie Dive ont participé à un événement sur le thème de la diversité organisé par le Club Diane. Nous participons au Club Diane, club regroupant plus de 130 femmes chefs d'entreprises et œuvrant sur différentes thématiques : lutte contre les discriminations, l'égalité des chances, transmissions d'expériences.

### LILLEBONNE : SIGNATURE CHARTE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



Des entreprises dont Leader Gruchet ont signé la charte de responsabilité sociétale à la Maison de l'intercommunalité de Lillebonne. La signature de cette charte est également le moyen de rencontrer d'autres entreprises, partager ses valeurs, et l'opportunité de gagner en compétitivité. La création d'un réseau local permet de développer les échanges dans le but de mutualiser les idées, les expériences et pourquoi pas les moyens.

## TÉMOIGNAGE



*J'ai trouvé du travail grâce à Leader Intérim. L'agence a répondu parfaitement à mes souhaits en me proposant des missions qui me conviennent le mieux. Ils ont pris en considération mes attentes, ont su détecter mes capacités et mon savoir-faire, et m'ont permis d'évoluer dans mon métier en me proposant des formations tout au long de mes missions.*

*C'est important dans la vie professionnelle car j'ai pu évoluer et développer mes compétences ; et dans la vie de tous les jours car sans travail, on ne peut pas se projeter dans l'avenir. Grâce à Leader, maintenant je peux avoir confiance dans l'avenir.*

**Kevin Marc**

Intérimaire en Ossature Bois

## ÉDUCATION ET PARTICIPATION DE TOUS



**JULIE ANGER**

**ASSISTANTE DE COMMUNICATION**



Nous sommes convaincus qu'une communication engagée est primordiale. A cet effet, chaque semaine nous transmettons un Flash Infos à l'ensemble du réseau d'agences, et des campagnes de communication sont organisées à destination de nos partenaires sur les actions que nous menons en matière de développement durable.

Des événementiels sont régulièrement organisés pour sensibiliser les collaborateurs aux pratiques éco sociales responsables. Pour exemple, chaque année nous participons aux semaines du ministère du développement durable et de nombreuses thématiques sont proposées et appliquées : éco mobilité, sensibilisation aux modes de transports, éco gestes, emploi et handicap...



## CONVENTION ANNUELLE

La convention annuelle est un moment fort de l'entreprise qui réunit l'ensemble de ses salariés : à cette occasion la stratégie et les projets sont partagés à toutes et tous. Son cadre original à chaque fois renouvelé, son organisation et ses animations, sont des moments de partage appréciés par le plus grand nombre permettant les échanges et rencontres inter-régions, favorisant l'échange de bonnes pratiques afin de mieux agir ensemble.

## ÉDUCATION ET PARTICIPATION DE TOUS

### CHALLENGE R.S.E.

Aujourd'hui les efforts et les engagements de chacun permettent de donner du sens à nos actions quotidiennes. Cette année, nous accentuons notre implication avec le lancement d'un nouveau Challenge R.S.E.

#### L'objectif ?

Encourager et impliquer l'ensemble de nos équipes sur les 7 thèmes de la politique R.S.E. du groupe :

- **L'emploi** : développer l'emploi durable,
- **Les ressources humaines** : développer les compétences de nos collaborateurs,
- **La qualité** : assurer une prestation de service avec des méthodes de travail précise,
- **La sécurité / prévention** : assurer la sécurité des salariés,
- **L'ancrage territorial** : développer le réseau et partager les valeurs du groupe,
- **L'environnement** : diminuer la consommation d'énergie fossile,
- **L'économique** : accroître nos partenaires commerciaux.

Ce défi interne permet de se mesurer aux autres, mais aussi de récompenser les équipes gagnantes en valorisant leurs pratiques et en encourageant leurs mises en œuvres.

Les points sont comptabilisés par agence et mutualisés par région. La mission coopérative des collaborateurs est donc double : faire gagner son secteur et son agence. Ce challenge collaboratif est animé et relayé toute l'année afin de valoriser la R.S.E. mais aussi les équipes.

### PARTAGEONS NOS BONNES PRATIQUES !

Nous sommes convaincus que la communication de bonnes pratiques amène les entreprises, les organisations à progresser. Nous diffusons auprès de nos parties prenantes des informations relatives à la R.S.E., ceci afin de faire découvrir et partager nos valeurs et nos bonnes pratiques en matière de responsabilité sociétale.

A cet effet, nous diffusons des newsletters spécifique développement durable, des campagnes d'informations à destination des intérimaires qui ont pour vocation de faire connaître des informations utiles, des messages sur les réseaux sociaux présentant nos offres, les activités du groupe, les événements à venir...







## ACTIONS SOLIDAIRES ET RESPONSABLE !



1) **Leader Intérim Gruchet-le-Valasse** : Course de L'amazone pour la lutte contre le cancer du sein,

2) **Leader Intérim Val-de-Reuil** : Opération Humanitaire pour la scolarisation d'enfants et dons solidaires,

3) **Leader Intérim Le Neubourg** : Partenaire de l'association « Les Rubans Roses » pour sensibiliser et récolter des fonds pour la lutte contre le cancer du sein,

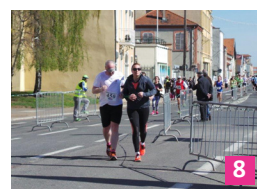
4) Les équipes Leader participent à la Parisienne, course en faveur de la lutte contre le cancer du sein,

5) **Leader Intérim Lille** : Course relais solidaire interentreprises spécial Olympics sur la déficience intellectuelle,

6) Rencontre Handibasket,

7) **Leader Intérim Charleville-Mézières** : Partenariat sportif avec lancement coup d'envoi du match opposant La Chorale à Charleville-Mézières.

8) Sensibilisation au handicap visuel, à travers des courses locales les yeux bandés (*Association Nos ailes froissées*).





## > ACCOMPAGNEMENT RESSOURCES HUMAINES

- Recrutement et employabilité
- Avantages intérimaires
- Formation
- Insertion professionnelle
- Emploi et Handicap
- Égalité des chances

« Trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas et les accompagner »

## FRÉDÉRIC MAUGER

### DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES



*Acteur de l'emploi, nous mettons en oeuvre notre responsabilité sociale à l'égard des salariés permanents et intérimaires mais aussi auprès des entreprises et parties prenantes.*

*La responsabilité sociétale de l'entreprise se traduit en matière de politique ressources humaines par une attention particulière accordée au développement des hommes.*

*En effet, dans un environnement en profonde mutation (réformes gouvernementales, nouveaux dispositifs de branches, digitalisation et ubérisation de notre quotidien...) il nous appartient de préserver la ressource première de l'entreprise : l'humain !*

*A ce titre, l'accent est mis sur le knowledge management en proposant différents outils pour favoriser le développement des compétences. Cette démarche, nous a amené à concevoir et mettre à disposition de nos salariés des guides pratiques métiers, une plate-forme e-learning, des formations assessment, et un site dédié à la validation des compétences. Ainsi que des parcours métiers professionnalisants.*

*Nous favorisons également l'actualisation des connaissances des collaborateurs et le partage des bonnes pratiques à travers l'organisation de réunions d'informations et d'échanges et ce à tous les niveaux de l'entreprise. Acteurs du recrutement, forces commerciales et managers se réunissent régulièrement avec les experts du groupe afin d'appréhender et maîtriser l'actualité.*

*Cette démarche concourt à notre objectif premier : proposer une expertise fiable en gestion des ressources humaines à l'ensemble de nos partenaires.*

*Engagés dans une démarche sociétale, nous mettons cette richesse et notre énergie au service des personnes éloignées de l'emploi, notamment :*

- *En tissant des partenariats auprès de collectivités et associations locales,*
- *En oeuvrant au quotidien pour l'insertion par l'activité économique,*
- *En développant l'emploi des personnes en situation de handicap,*
- *En mobilisant des outils et des dispositifs actualisés.*

*Cet engagement se traduit par de nombreuses initiatives et actions, pour certaines décrites dans les pages suivantes...*

*Bonne lecture !*

## ACCOMPAGNER LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOYABILITÉ

### NOS AMBITIONS

#### AIDER NOS COLLABORATEURS À CONSTRUIRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le volet social et humain a une importance toute particulière pour notre groupe, il donne un sens et est indissociable de notre activité ; il renforce l'esprit d'équipe et mobilise les collaborateurs. Il intègre notamment le respect du bien être humain, la préservation de sa santé, sa sécurité et l'employabilité. Plaçant l'intégration à l'emploi au rang de nos priorités, nous nous donnons les moyens nécessaires pour développer les compétences des collaborateurs tant permanents qu'intérimaires, tout en agissant pour l'insertion et la diversité professionnelle. Considérer que chaque collaborateur s'inscrit dans un parcours professionnel et n'est pas seulement là pour répondre à une activité ponctuelle, c'est considérer la personne pour ses compétences et ses talents.

### Gestion des emplois et des compétences pour les salariés temporaires

#### 1) Intégration des collaborateurs intérimaires

Nos agences sont les premiers relais de nos futurs collaborateurs. Nous avons pour objectif de comprendre les attentes précises du candidat afin de le déléguer sur le poste adapté en adéquation avec le besoin de l'entreprise.

#### 2) Accueil en entreprise

L'accueil en entreprise est précédé par une étude de poste approfondie ; qui consiste à formaliser les caractéristiques de la mission (*qualifications requises, compétences attendues, modalités d'accueil de l'intérimaire, formation au poste*) et les caractéristiques de la mission (*détail des tâches à accomplir, conditions particulières de travail, risques encourus, équipements de protection individuelle, et mesures de prévention à respecter et à mettre en oeuvre*).

#### 3) Exécution de la mission

La mission s'effectue dans un cadre qui garantit l'application du principe d'égalité de traitement avec les salariés permanents de nos clients. Le respect de la santé/sécurité est une priorité pour la délégation.

#### 4) Suivi de mission : Bilan, évaluation et entretien professionnel

Ce suivi de mission nous permet d'identifier les compétences acquises par l'intérimaire, ses aptitudes au poste ainsi que ses souhaits professionnels. Utiles tant pour le candidat que pour les entreprises, le bilan et l'évaluation de mission assurent une délégation adéquate entre attentes et besoins de chacun.

En complément, nous réalisons des entretiens professionnels qui ont pour but d'amener le salarié à devenir acteur de son évolution professionnel et d'identifier avec lui les axes de développements possibles de ses compétences et les éventuelles actions de formations à mettre en oeuvre.



L'entretien professionnel est un temps d'échange entre l'employeur et l'intérimaire.

## Pour le salarié :

- Etre informé de la stratégie de l'entreprise,
- Identifier les actions de formation, qualifiantes et non qualifiantes à mobiliser dans le cadre de son parcours professionnel,
- Etre accompagné dans l'élaboration d'un projet professionnel à plus ou moins long terme.

## Pour l'entreprise :

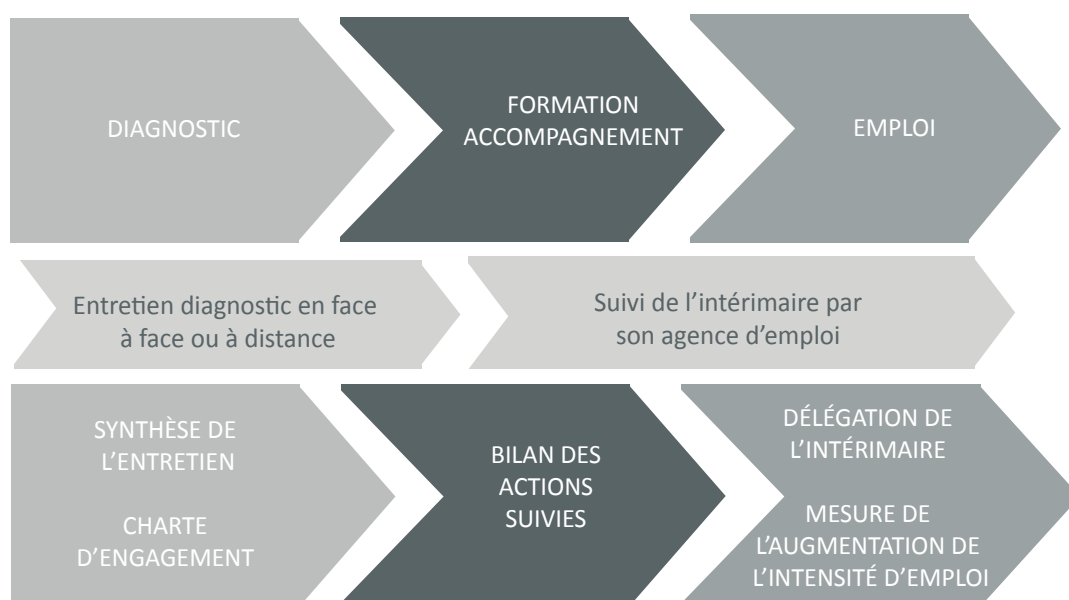
- Fidéliser et faire évoluer ses collaborateurs,
- Identifier les compétences professionnelles dont elle dispose en interne,
- Evaluer les priorités en matière de formation.

## 5) Construction du projet professionnel

Nous proposons à nos salariés intérimaires des postes qui font suite à l'expression de leurs projets. Nous tenons compte du résultat de la mission précédente et de leurs expériences professionnelles pour recommander la meilleure mission. Quand nous identifions des besoins de compétences qui permettraient de faire gagner en maturité professionnelle nos salariés intérimaires, nous proposons et finançons alors les formations appropriées. Bien entendu, lorsque nos clients embauchent définitivement nos collaborateurs intérimaires en C.D.I., c'est pour nous, un marqueur de succès indéniable !

Notre objectif est l'emploi durable !

## LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS





# EMPLOI ET RESSOURCES HUMAINES

## LE C.D.I. INTÉRIMAIRE



Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire (Prisme Emploi) ont élaboré un contrat de travail nouveau qui met l'accent sur la durabilité de l'emploi. Le C.D.I. Intérimaire permet de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires en leur offrant une garantie de rémunération et une sécurité de l'emploi. Le Groupe Leader contribue à cet objectif en mettant en avant auprès de nos clients les atouts du C.D.I. Intérimaire et en développant ce dispositif.

Nous avons déjà signé plus de 50 C.D.I. Intérimaires sur tout le territoire. Notre politique ressources humaines met l'accent sur ce nouveau contrat en faisant un travail de pédagogie auprès de nos partenaires.

Dijon



Bordeaux T.P. gros oeuvre



Orléan



Bordeaux Transport logistique



Compiègne



Paris 9



## TÉMOIGNAGE



*Ce type de contrat est une façon de faire sortir des personnes d'une certaine forme de précarité. On leur accorde notre confiance car ils sont motivés. C'est aussi une histoire d'Hommes.*

*Comme le mentionne pour exemple, notre interlocutrice Elodie Courot Responsable des ressources humaines du groupe Valentin Traiteur : « Il s'agit d'un très bon compromis entre la flexibilité que nous recherchons en adaptant notre effectif à nos volumes de production, et la stabilité pour les salariés. »*

*Ces contrats dans notre secteur, c'est l'avenir !*

**Emmanuel Proust**  
Responsable de l'agence de Roanne

## AVANTAGES INTÉRIMAIRES



### MOBILITÉ

Démarrer une mission sur un site peu accessible par les transports en commun. Poursuivre une mission malgré une panne de voiture. Accepter une mission très éloignée du domicile. Groupe Leader et le F.A.S.T.T. apportent des services pour faciliter les déplacements des salariés.

### VIE QUOTIDIENNE

Groupe Leader et le F.A.S.T.T. proposent des prestations pour améliorer la vie quotidienne des intérimaires : une solution de garde au domicile des enfants pour réaliser les missions.

### LOGEMENT

Louer un logement ou devenir propriétaire, Groupe Leader et le F.A.S.T.T. aident les intérimaires à réaliser leur projet grâce à de multiples services et prestations.

Conscient des difficultés rencontrées par les salariés pour l'accès au logement, le Groupe Leader est particulièrement attentif aux actions en la matière. A ce titre, nous veillons à ce que l'intégralité de notre budget « Action Logement » profite aux collaborateurs du groupe. Le groupe dispose désormais d'un parc de 27 logements que nous mettons à la disposition de nos salariés.

### RETRAITE ET PRÉVOYANCE - RÉUNICA

Dès la première heure de mission avec Groupe Leader, les intérimaires sont affiliés à Réunica, l'institution de retraite complémentaire. L'intérimaire dispose d'avantages tels que : prêt pour faciliter l'acquisition ou la rénovation d'un logement, bourses pour aider les enfants à poursuivre leurs études, accès prioritaires à des centres médicalisés.

### MUTUELLE POUR TOUS LES INTÉRIMAIRES

Depuis le 1er janvier 2016 l'ensemble des salariés intérimaires du groupe bénéficient d'une mutuelle.

### COMITÉ D'ENTREPRISE - GROUPE LEADER

Le comité d'entreprise propose des activités sociales et culturelles pour les salariés du Groupe Leader : Loisirs, vacances, mariage, naissance... Le site internet du C.E. du groupe propose des bons plans, réductions, espaces d'échanges et de communication...



En partenariat avec le F.A.S.T.T., nous organisons des portes ouvertes et des sessions d'informations sur nos agences. Nous permettons aux salariés intérimaires d'accéder à 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.



**Leader Intérim**  
Comité d'entreprise

## FORMER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

### PIERRE-ALEXANDRE MICHEL

#### RESPONSABLE FORMATION ET COMMUNICATION



*Le développement professionnel des femmes et des hommes, partenaires du Groupe Leader est un pilier de notre politique ressources humaines depuis la création de l'entreprise.*

*Ensemble, nous avançons pour accroître les compétences de nos collaborateurs et les accompagner tout au long de leurs perspectives d'évolution professionnelle. C'est un enjeu primordial pour l'entreprise.*

*C'est pourquoi, nous mettons tout en œuvre pour former nos salariés et maintenir le niveau de compétence individuel et collectif nécessaire en fonction des spécificités des métiers, des bassins d'emploi et des territoires. Notre objectif est d'accompagner vers un emploi durable !*

*L'innovation dans les processus de développement des compétences occupe une part fondamentale dans notre stratégie. Ainsi, nous avons développé un e-learning dédié avec des modules novateurs sur la législation du travail, la prise de commande, l'accueil téléphonique, l'éco-conduite ou encore la non-discrimination. Dans le but de professionnaliser davantage nos équipes, deux parcours de formation ont été créés via notre Leader Business School : un dédié aux compétences commerciales et un second aux compétences recrutement.*

*Nous sommes particulièrement attentifs aux compétences des salariés intérimaires, aux évolutions législatives, au contexte des entreprises et de leurs besoins en compétence, pour être en avance sur les métiers de demain !*

### CHIFFRES CLÉS ANNUELS

**+ de 2.600**  
apprenants

**4,5 M €**  
d'investissement  
dans la formation

**57.416**  
heures de formation

Répartition du budget :

**77 %**  
intérimaires

**23 %**  
permanents

## FORMATION



L'organisme de formation et cabinet conseil du groupe, intervient pour former, sensibiliser, conseiller et accompagner les parties prenantes internes et externes telles que les entreprises, collectivités territoriales, salariés du groupe dans les domaines suivants : Développement durable, qualité, prévention et sécurité, management, gestion des ressources humaines, nouvelles technologies...

## LA LEADER BUSINESS SCHOOL

La Leader Business School est un parcours individuel de formation qui a pour objectif de structurer des connaissances commerciales et recrutements et de renforcer des compétences actuelles pour accéder à de nouvelles fonctions. Ce dispositif s'adresse aux collaborateurs permanents du réseau leader.

## E-LEARNING ET FORMATION À DISTANCE : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ACCESSIBLES À TOUS !

Le Groupe Leader et son organisme de formation / cabinet conseil Forma'Lead ont développé un outil de formation à distance E-learning, qui s'inscrit dans une politique de formation innovante.

L'ensemble des collaborateurs permanents des agences d'emploi du Groupe Leader est formé notamment par l'intermédiaire de ces outils, et en complément des formations traditionnelles en salle et en réunion. Ces modules de formation permettent d'appréhender les situations professionnelles auxquelles nous sommes confrontés tout au long de notre activité. Cette méthode de formation souple, qui s'adapte au rythme d'apprentissage, permet de développer les connaissances métier.

En tant qu'acteur de l'emploi, nous assumons notre rôle avec rigueur et professionnalisme. Notre mission est de proposer aux entreprises les ressources dont ils ont besoin et d'accompagner les candidats dans leurs parcours sur des critères de valeurs et de compétences professionnelles.

La formation est une richesse individuelle collective, une valeur ajoutée pour l'entreprise !





## OEUVRER POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

### REYNALD COPPEAUX DIRECTEUR DE L'INSERTION



*Le Groupe Leader s'implique dans la lutte contre l'exclusion au quotidien sur l'ensemble de son réseau d'agences en accompagnant les personnes éloignées de l'emploi. Nous sommes convaincus que nous avons un rôle à jouer pour permettre à des jeunes de rentrer dans la vie active, à des seniors de se maintenir à l'emploi, et à des personnes en difficultés d'avoir la chance de trouver un métier.*

*A cet effet, le Groupe Leader s'est spécialisé en créant des entreprises de travail temporaire d'insertion nommées « Ser'ins ».*

*Ser'ins contribue à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes éloignées de l'emploi (jeunes, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi longue durée, allocataire du R.S.A....) en contribuant à les former, à leur faire découvrir un métier. Ser'ins permet aussi aux entreprises de répondre au mieux à leurs marchés en partenariat avec les facilitateurs de clauses et le service public de l'emploi.*

### CHIFFRES CLÉS ANNUELS



**14.411**

jeunes en contrats  
(- de 26 ans)

**223**

jeunes ont signé un C.D.I.  
(- de 26 ans)

**1.508**

seniors en contrats  
(+ de 55 ans)

**21**

seniors ont signé un C.D.I.  
(+ de 55 ans)





**Ser'ins**

Conscient de la nécessité de répondre aux enjeux de la lutte contre les exclusions, Leader Intérim s'engage à développer une offre d'insertion de proximité en faveur des personnes éloignées de l'emploi.

Cette prestation se traduit notamment par une organisation dédiée à l'accompagnement des candidats et des entreprises de la région. C'est donc dans une démarche locale que le Groupe Leader développe son expertise au travers de ses agences d'intérim d'insertion baptisées Ser'ins pour « *Service Insertion* ».

C'est en conciliant performances économiques et utilité sociale, que les agences Ser'ins oeuvrent pour répondre aux obligations d'insertion des marchés publics et privés. Par leur capacité d'investissement et de professionnalisme, les équipes mettent toute leur énergie pour satisfaire les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines. Le tout, en intégrant la responsabilité sociétale dans leur pratique sans perdre de vue les impératifs économiques de chacune.

## EMPLOI DES SENIORS

Nous attachons un intérêt particulier au maintien à l'emploi des seniors avec des objectifs définis et partagés par l'ensemble de notre réseau :

- Nous valorisons l'expérience et les compétences des seniors,
- Nous facilitons leur mise en relation auprès de nos entreprises clientes,
- Nous leur proposons de nouvelles perspectives professionnelles.



## EMPLOI DES JEUNES

Le travail temporaire représente pour les jeunes un tremplin pour l'emploi. Nous accordons une intention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant souvent d'acquérir un premier emploi ou de se construire des expériences professionnelles.



## TÉMOIGNAGE

### E2C : ECOLE DE LA 2<sup>ème</sup> CHANCE

*Au quotidien, je vois passer en agence des jeunes en difficultés, sans emploi, sans repères... J'ai donc fait des recherches sur la possibilité d'accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi ; c'est ainsi que je me suis naturellement impliqué avec l'E2C. Je suis impliqué dans 4 grands projets : Recrutement pour l'E2C, Simulation d'entretien d'embauche, Présentation du travail temporaire, Accompagnement au retour à l'emploi et recrutement pour Leader Intérim.*

**Guillaume Bertuzzi**

Chargé de recrutement de l'agence de Harnes



## TÉMOIGNAGE

### ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'INSERTION DE LA DÉFENSE

*L'établissement public d'insertion de la défense a pour mission d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficultés scolaire, sans qualification, en risque de marginalisation.*

*J'ai rencontré Monsieur LEGER, interne de l'E.P.I.D.E., en grandes difficultés sociales et professionnelles. Dans le cadre de notre partenariat, nous avons décidé de l'accompagner à retrouver un emploi en montant un parcours comme suit :*

- Démystification de l'entreprise,
- Aide à la rédaction d'un C.V.,
- Simulation d'entretien,
- Confiance de soi,
- Passage de tests métiers,
- Rencontre avec les parties prenantes.



*Nous avons positionné Monsieur LEGER sur plusieurs missions, dont une qui s'est concrétisée par un C.D.I. Aujourd'hui, Monsieur LEGER a quitté l'EPIDE, et trouvé un logement. Il passe régulièrement nous rendre visite, et nous donne de ses nouvelles.*

**Mickael Rabbachin,**  
Responsable d'agence d'intérim de Saint-Quentin

## TÉMOIGNAGE

### 100 CHANCES 100 EMPLOIS

*J'ai rejoint le réseau 100 chances 100 emplois en 2013, après une première participation en qualité d'invitée, les valeurs présentes au sein du dispositif rejoignent les miennes et celles du Groupe Leader : l'accompagnement des jeunes, le volet humain, favoriser la diversité et lutter contre les discriminations ...*



*Rejoindre un groupe d'entreprises et de partenaires locaux de l'emploi rassemblés autour d'une démarche commune m'a paru comme une évidence. J'ai marrainé depuis 6 jeunes et grâce à l'accompagnement personnalisé et mon réseau d'entreprises locales en tant que Responsable d'agence d'emploi, nous avons trouvé des missions d'intérim et des sorties positives pour 5 jeunes sur 6.*

*Quand fin 2015, on m'a proposé de rejoindre le dispositif en qualité de copilote Entreprise, je n'ai pas hésité une seconde. En effet, depuis la création du Groupe Leader l'objectif phare est de « Trouver du travail à ceux qui n'en ont pas et de les accompagner ». C'est mon travail au quotidien ! De plus, être copilote Entreprise, c'est pour moi respecter mon engagement de responsabilité sociétale en matière d'emploi et d'ancrage territorial avec mon entreprise, car avec nos jeunes ressources du dispositif 100 chances 100 emplois cela me permet de proposer de la main d'œuvre à mes clients et de développer économiquement notre bassin d'entreprises locales.*

**Marjorie Mitaine**  
Responsable d'agence d'intérim de Dijon

## TÉMOIGNAGE

### MISSION LOCALE

Notre agence en lien avec la mission locale participe à l'action intitulée « 1 métier 1 jeune ». Cette opération permet aux jeunes de découvrir les entreprises industrielles implantées sur leur territoire, les différents métiers s'y rattachant, de valider ou invalider leurs choix professionnels et aussi d'avoir un regard plus réaliste sur le monde du travail.

Cette action se déroule sur 4 semaines :

- En atelier au sein de la mission locale,
- En période d'immersion en entreprise.

L'agence recherche des entreprises d'accueil pour les périodes d'immersion et l'équipe accompagne les jeunes sur une période de 3 mois, qu'ils soient en recherche d'emploi ou en mission d'intérim.



Corinne Petit

Attachée Commerciale de Gruchet le valasse

## TÉMOIGNAGE

### EMERGENCE

Emergence est une association qui a développé une méthode efficace pour remettre les jeunes de quartier du Havre sur le chemin de l'emploi, de l'estime de soi, de la confiance en l'autre. Le centre national Émergence s'est doté d'un conseil d'administration participatif dans lequel siège Leader Intérim.

L'agence Leader Intérim de Gruchet le Valasse s'implique dans les actions de l'association depuis 2011 et le Groupe Leader pour exemple :



**AU TOP POUR 1 JOB** : Cette action consiste à faire passer des entretiens à des candidats pour déterminer, puis faire prendre conscience du trajet à parcourir pour devenir employable.

**S.T.C SOUDEUR TUYAUTEUR CHAUDRONNIER** : Ce projet a regroupé des jeunes demandeurs d'emploi qui ont bénéficié de formations pouvant les amener à l'emploi, et ont pu accéder à des missions d'intérim ou continuer leurs parcours chez Emergence.

Nadine Dereeper

Responsable d'agence de Gruchet le valasse

## DÉVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### MARIE-CLAUDE GANACHAUD CONSULTANTE EMPLOI & HANDICAP



Le Groupe Leader propose des actions innovantes et personnalisées pour garantir la réussite de l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans le plus grand respect du principe d'égalité de traitement.

Une structure dédiée, nommée Handi Lead, anime et assure l'ensemble de notre politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap.

#### Nos missions :

- Être force de propositions dans l'accompagnement des entreprises face à leurs obligations d'emploi de travailleurs en situation de Handicap,
- Promouvoir un service adapté auprès des entreprises et des intérimaires,
- Être un partenaire pour l'emploi et l'accompagnement des personnes en difficulté,
- Renforcer nos engagements dans le cadre du développement durable.

### CHIFFRES CLÉS



**+ 46 %**

de travailleurs handicapés en mission par rapport à l'année précédente

**100 %**

des agences accueillent des candidats bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

**+ de 500**

salariés reconnus travailleurs handicapés en mission

**+ de 400**

entreprises accompagnées

**+ de 30**

salariés permanents référents emploi et handicap



## UNE STRATÉGIE D' ACTIONS !

### ACCUEIL ET ENTRETIEN DES CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP

- Identification des difficultés de la personne et non de la pathologie (ex : port de charges, gestes répétitifs...),
- Dépasser les a priori et les craintes face au mot handicap.

### RECRUTEMENT DES CANDIDATS

- Développement de partenariats avec les organismes de l'emploi et de l'insertion,
- Diffusion des offres sur les sites Cap Emploi/Agefiph/CRP...,
- Participation à des forums/jobdating/manifestations diverses.

### SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

- Formation de l'ensemble des salariés permanents sur la loi 2005 du handicap,
- Diffusion de flyers pour les clients, intérimaires, partenaires.

### CENTRALISATION ET DIFFUSION DES DONNÉES

- Création et animation d'un comité composé de 30 référents emploi et handicap,
- Réunions trimestrielles avec une thématique (visites structures dédiées au handicap, interventions de professionnels de Cap Emploi, Agefiph....)
- Diffusions permanentes d'informations auprès des parties prenantes.

### DIFFUSION AUX PARTIES PRENANTES

- R.D.V. spécifiques clients, prospects pour identifier les besoins et proposer des actions,
- Organisation de petits déjeuners d'informations, conférences et débats.

#### Informations Entreprises



**INFO ENTREPRISES**

- Une communication directe auprès d'entreprises sur les solutions Emploi et Handicap.
- Une présentation face à face par un expert.
- Le recueil en direct des besoins et attentes de vos clients.
- Apport de solutions et de conseils.

**BÉNÉFICES AGENCE**

- Construire les participants du savoir faire du Groupe LEAD
- Prendre des commandes
- Ouvrir des comptes avec la Banque handicap
- Verser les Relais Agence-Client

**ORGANISATION**

- Campagne mailing pour recueillir les besoins d'information des entreprises
- Répartition des sites et visites à un petit déjeuner d'information
- Rencontre suivie par un expert : échanges, conseil de bureau

#### Sourcing Handicap



**HANDI CV**

- Service permanent pour les agences.
- Sourcing à partir des offres candidatures.
- Recherche rapide pour une commande spécifique TH ou pas.
- Validation de la RQTH pour tous les candidats.
- Envoi en agence de CV de candidats avec Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.
- A compétences égales proposer aux clients des candidats TH dont le profil correspond aux besoins

**BÉNÉFICES AGENCE**

- Gagner du temps pour le sourcing
- Créer un vivier TH
- Faire une sélection sans besoin de repérer le candidat non retenu
- Etre fort de proposition sur la dynamique Emploi/handicap

#### Informations Intérimaires



**CAUSERIE**

- Un moment d'échange privilégié et sans tabou avec vos collaborateurs intérimaires.
- La possibilité de détecter et d'accompagner sur une RQTH.
- La fidélisation des compétences.

**BÉNÉFICES AGENCE**

- Ouverture au dialogue
- Détection de candidats à la RQTH

**ORGANISATION**

- Collage des intérimaires à faire en parallèle de nuit
- Invitation à une réunion d'information sans présentation de la dynamique handicap : simple avec un atelier "jeux de rôle, légende, jeu de rôle..."
- Rencontre suivie par un expert : sensibilisation, échanges
- Remise d'un document d'information aux contacts

#### Recrutement de salariés en situation de handicap



**HANDISTANCE**

- Une action pilotée par Handi Lead
- Une opération ponctuelle 1 mois pour le recrutement de TH.
- Une dynamique créée avec les parties prenantes de l'agence

**BÉNÉFICES AGENCE**

- Avoir une organisation «Cé en main»
- Gagner du temps pour le sourcing
- Développer le taux de délégation TH
- Accompagner les clients sur leur obligation d'emploi de TH

**3 ETAPES**

- 1. Appel : Envoi des différents candidatures des offres reçues au personnel
- 2. Appel : Répartition des offres après des Préselec / Sourcing / Sélection et Pré-qualification par RH
- 3. Appel : Prise de contact avec les candidats / Accueil en agence / Présentation aux entreprises pour délégation



## NOS FORMATIONS EMPLOI ET HANDICAP

- Comment appréhender le statut de handicap,
- Changeons notre regard vis-à-vis du handicap,
- Comprendre et agir dans l'entreprise,
- Réussir l'intégration et le maintien à l'emploi d'un salarié en situation de handicap,
- Devenir manager handicap dans son entreprise.

## NOS CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENTS

- Étude des postes,
- Diagnostic Handicap.



Nous sommes partenaire du Cap Emploi qui a pour mission d'assurer le diagnostic, et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs souhaitant les recruter.

L'expertise de Cap Emploi nous permet de trouver des profils qui correspondent aux mieux aux besoins des entreprises.

## MOBILISATION POUR L'INSERTION DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



## HANDISPORT : MANIFESTIONS ET RENCONTRES SPORTIVES !



L'afegiph a pour mission l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé. Notre savoir-faire a permis la signature d'une convention avec l'AGEFIPH, pour l'action « *Un accompagnement renforcé en entreprise de personnes avec un handicap mental* »





## FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

### FABRICE TESTON

#### MEMBRE DU COMITÉ ÉTHIQUE



Le comité éthique est destiné à veiller au respect des 6 engagements de la charte pour la diversité signée par le groupe en matière de non-discrimination.

Son rôle est de mettre en œuvre un processus confidentiel, neutre et de suivi qui permet l'émission d'avis et de recommandations sur des questions relatives à la discrimination.

#### Nos champs d'actions du comité éthique :

- Collecter les signalements de discriminations des salariés,
- Enquêter et analyser tous les signalements reçus dans le respect d'un process dédié,
- Apporter une réponse personnalisée à tous les signalements de discrimination potentielle effectués,
- Alerter et établir des recommandations auprès des personnes concernées,
- Proposer régulièrement des formations adaptées aux besoins des salariés et des partenaires extérieurs sur la non-discrimination,
- Communiquer régulièrement sur la question de la non-discrimination
- Etre l'observatoire du groupe par la mise en place d'indicateurs de suivi, de recommandations...

Des supports de communication interne et externe complètent ces informations sur la non-discrimination...

## CHIFFRES CLÉS

**100 %**

des salariés permanents ont accès au module e-learning non-discrimination



**LE GROUPE LEADER CONFORTE SON ENGAGEMENT POUR LA NON DISCRIMINATION !**

Le Groupe Leader s'engage à promouvoir la diversité sous toutes ses formes au sein de l'entreprise et faire du respect de la différence une fierté et une force.

Parce que le respect de chacun est un devoir en tant qu'agence d'emploi, nous avons décidé de nous engager pour la diversité.

**NOTRE COMITÉ ÉTHIQUE POUR LA DIVERSITÉ EST À VOTRE ÉCOUTE !**

Vous pouvez les contacter par mail : [diversite@groupeleader.com](mailto:diversite@groupeleader.com)

ou par courrier :  
Groupe Leader Comité Éthique pour la non discrimination  
19 Rue des alouettes - BP 80110  
95604 Eaubonne Cedex



## UNE INSTANCE INDÉPENDANTE QUI ASSURE NOTRE DEVOIR DE VIGILANCE !

Actuellement le comité éthique est composé de 4 collaborateurs et se réunit une fois par trimestre. Chaque membre du comité a une sensibilité aux questions liées à la diversité, à l'insertion, au handicap et aux divers engagements sociétaux du groupe. La personnalité, la compétence et l'éthique personnelle de chaque membre garantissent le respect de la mission générale du Comité, et l'impartialité dans la prise de décision ou la formulation de recommandations.

### Les membres du comité éthique s'engagent à :

- Maintenir une indépendance de jugement et d'esprit dans l'exercice de leur fonction,
- Garantir l'impartialité dans l'analyse des situations,
- Garantir une confidentialité renforcée,
- Rendre compte de son activité au comité R.S.E. et au comité de direction à fréquence régulière.

## FACE FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION



**F A C E**  
Fondation Agir Contre l'Exclusion

Nous participons localement à la fondation FACE qui a pour vocation de faire émerger, de mettre en œuvre et de diffuser des actions concrètes et innovantes en s'appuyant sur une participation active des entreprises.

Composé de petites, moyennes et grandes entreprises, le club travaille en partenariat avec les élus, les associations et les administrations en direction des territoires et des populations touchées par l'exclusion.

Des sessions d'E-Learning permettent aux salariés de mieux appréhender le sujet de la diversité...





## > QUALITÉ

- Satisfaction
- Audits internes et suivis qualité
- Amélioration continue

## > PRÉVENTION

- Sensibilisation des salariés
- Identification des risques
- Etudes de postes

« Assurer des prestations de service répondant aux attentes de nos partenaires,

Préserver la santé et la sécurité au travail de nos collaborateurs par l'identification des risques, et la mise en place d'actions en partenariat avec les différents acteurs de la prévention »

# SATISFAIRE NOS PARTIES PRENANTES ET ASSURER LA QUALITÉ DES PRESTATIONS

**LAURENCE POUPARD**

**RESPONSABLE AMÉLIORATION ET PRÉVENTION**



*Engagés dans une démarche d'amélioration continue, nous encourageons les collaborateurs du groupe à être acteur en se posant les questions : Que puis-je faire ? Que puis-je proposer ? Que puis-je améliorer ?*

*A ce titre notre certification ISO 9001, norme relative à la qualité, a plusieurs objectifs : celui de garantir une qualité service par la mise en place de processus et de procédures définies, et d'accroître la satisfaction de nos parties prenantes en suivant le principe d'amélioration continue.*

- Satisfaire nos clients par la qualité de nos prestations,
- Satisfaire nos intérimaires en prenant en considération leurs attentes,
- Satisfaire nos partenaires dans le respect de notre responsabilité sociétale.

*Des outils d'analyse nous permettent d'identifier les causes d'anomalies éventuelles, de décider des actions préventives et des actions à mettre en place en vue de l'amélioration continue.*

*Afin de maintenir un niveau de performance élevé, nous menons des audits internes régulièrement. Chaque agence fait également l'objet d'un suivi annuel au cours duquel nous analysons la bonne mise en application des procédures et l'atteinte des objectifs que nous nous fixons pour garantir la satisfaction des parties prenantes.*

## CHIFFRES CLÉS

**96,6%**  
de factures conformes

La satisfaction de nos clients  
est évaluée à

**8/10**

**98,9 %**  
des missions réalisées  
apportent satisfaction à  
nos clients

**100 %**

des permanents formés  
aux processus métiers



## SATISFACTION

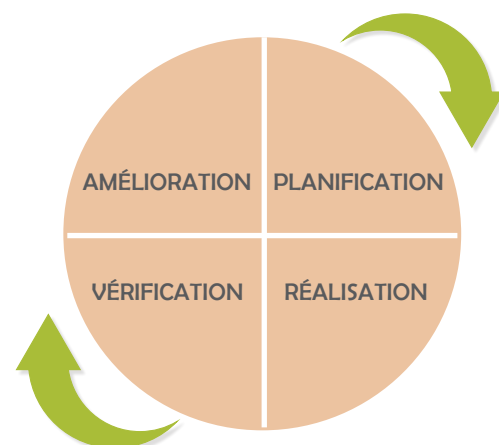
Une surveillance de la qualité de nos prestations est constamment réalisée. Afin d'identifier et de répondre régulièrement aux attentes des clients et parties prenantes, chaque agence assure également un suivi relationnel spécifique. Nous mesurons la satisfaction au travers d'enquêtes et bilans de missions à fréquence définie. C'est une source d'amélioration constante de nos prestations.

## AUDITS INTERNES ET SUIVIS QUALITÉ

Ils permettent de déterminer la conformité de notre système qualité et d'en vérifier son efficacité. Les audits sont programmés semestriellement et sont réalisés, par des auditeurs indépendants du secteur concerné. Des suivis agences sont également menés par les animateurs qualité et système d'informations afin de veiller à la bonne application des procédures en vigueur.

## AMÉLIORATION CONTINUE

En cas de survenance d'une anomalie, des dispositions sont prises pour identifier l'origine de ce dysfonctionnement, décider du traitement, mettre en œuvre toutes les actions correctives nécessaires et en mesurer l'efficacité. L'objectif est que l'anomalie rencontrée ne se reproduise plus.



## La qualité à chaque étape du processus !

### 1 - La découverte de l'entreprise

- Recueil des besoins en personnel et des compétences,
- Etude des postes de travail.

### 2 - Le recrutement

- Evaluation des compétences d'un candidat lors de l'entretien,
- Réalisation de tests métier et sécurité,
- Prise de références.

### 3 - La sélection

- Mise en adéquation d'un candidat avec une demande de personnel

### 5 - La mission

- Contrôle de la prise de poste,
- Mesure de la satisfaction de l'intérimaire et de l'entreprise sur le déroulement de la mission,
- Prise en compte des demandes d'amélioration

### 4 - La mise à disposition du personnel

- Présentation de la mission et du poste de travail au candidat sélectionné,
- Rappel des consignes à respecter lors de la mission
- Utilisation de supports (livrets d'accueil, fiches de poste, films..) pour faciliter l'intégration de l'intérimaire



# PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

## FLORISE LACROIX COORDINATRICE PRÉVENTION



Motivé par des enjeux humains, organisationnels, juridiques et financiers, le Groupe Leader est engagé dans une démarche de prévention des risques professionnels depuis 2004. Pionnier, le Groupe Leader est la première entreprise française dans le secteur de l'emploi à obtenir le niveau confirmé de l'évaluation AFAQ ISO 26 000, ce qui témoigne de son engagement sociétal. Celui-ci est confirmé par l'obtention de la certification OHSAS 18001 en mars 2006.

Engagement de notre démarche R.S.E., la prévention est un enjeu de tous les jours intégrée à chaque étape de notre métier et qui demande l'implication de chaque partie prenante.

Notre démarche active, pour la santé et la sécurité au travail, a permis une baisse régulière des accidents du travail, grâce à la mise en place d'actions concrètes et adaptées afin :

- D'identifier les risques,
- De sensibiliser les salariés,
- De détecter et éviter les situations dangereuses,
- D'analyser les informations et de réagir en mettant en place des actions correctives et préventives.

## CHIFFRES CLÉS

**-50 %**

de la fréquence d'accident du travail ces 10 dernières années

**1,3**

Taux de gravité (meilleur que celui de la profession = 2)

**0**

accident du travail (permanents)

**360 tests**

de connaissance des métiers et des risques professionnels sur notre site dédié, pour les intérimaires dans tous les secteurs d'activité.



Le Groupe Leader met en oeuvre son plan prévention auprès de ses salariés permanents et intérimaires. Pour ce faire, plusieurs mesures sont déployées pour garantir leur sécurité :

- Formalisation d'une politique prévention,
- Signature d'un engagement par l'intérimaire,
- Visite des entreprises avec formalisation d'études de postes de travail,
- Mise en place d'un processus d'intégration avant délégation,
- Remise des E.P.I. (Équipement de protection individuelle),
- Passage de tests pour évaluer les compétences en matière de prévention des risques professionnels,
- Mise en place de formations adéquates en matière de prévention des risques,
- Sensibilisation des intérimaires par l'organisation de réunions d'échanges,
- Remise de bulletins de sécurité,
- Réalisation de visites santé sécurité permettant d'alerter l'entreprise sur des anomalies constatées et les axes d'améliorations à apporter,
- Suivi des missions afin de rester à l'écoute des salariés et des entreprises,
- Analyse des accidents du travail conjointement avec l'intérimaire et l'entreprise.

## Des outils personnalisés et adaptés !



### LIVRETS D'ACCUEIL

Informatif et convivial, le livret d'accueil reprend les informations personnalisées à l'entreprise ainsi que les messages qualité, sécurité, hygiène et environnement. Il est remis à nos collaborateurs intérimaires avant toute délégation en entreprise. Il évolue au même rythme que la société et s'adapte aux besoins.



### FICHES DE POSTE

La fiche de poste est un document qui décrit les principales caractéristiques du poste de travail à savoir les tâches à effectuer, les compétences requises, les équipements de protection individuelle obligatoires à porter, les risques inhérents au poste ainsi que les mesures de prévention à respecter. Cette fiche comprend également une photographie du poste permettant au candidat de visualiser son futur environnement de travail. Très utile au moment du recrutement, la fiche de poste permet une présentation complète du poste à l'intérimaire pour une meilleure appréhension de sa mission.



### BULLETINS SÉCURITÉ

Le bulletin sécurité est un document qui décrit les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer la sécurité des salariés. Ils permettent de renforcer la communication prévention auprès des intérimaires.





## TESTS PROFESSIONNELS ET PRÉVENTION DES RISQUES

Cet outil internet propose des questionnaires de connaissance des métiers et des risques professionnels. Les évaluations informatisées sont sous forme de questions à choix multiples avec correction automatique détaillée par compétences. C'est à la fois un formidable outil d'évaluation des connaissances mais aussi un outil de formation et de sensibilisation.

## CAUSERIES SECURITÉ

Organisation de moments d'échanges et de partages de bonnes pratiques visant à sensibiliser les intérimaires aux risques encourus et mesures de prévention à mettre en œuvre tout au long de leur mission.

Nous proposons aux salariés des entreprises de se joindre à nos évènements dans un but commun : éviter la survenance d'un accident.



## VISITES S.S.E. : SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

Des visites des postes de travail sont régulièrement menées afin de s'assurer du respect des consignes transmises à l'intérimaire : port des équipements de sécurité, mesures de prévention existantes, droit de retrait, droit d'alerte, consignes en cas d'accidents...



## C.H.S.C.T. - COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

### Nos missions consistent à :

- L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés,
- La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées,
- Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information,
- L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles par le biais d'enquêtes.

Pour l'exercice de ses missions, le C.H.S.C.T. doit effectuer des recherches sur les techniques d'amélioration en matière de santé et sécurité au travail. A ce titre, il peut consulter des organismes spécialisés.

## TÉMOIGNAGE

### SENSIBILISATION DES INTÉRIMAIRES



*Nous avons organisé une formation prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1), sous la responsabilité d'un formateur agréé.*

*Cette journée avait pour but de former les intérimaires aux premiers secours. Le succès de cette formation nous a conduit à renouveler cet événement.*

*Nombreux sont les risques dans notre travail. Face à une personne en danger, avoir les bons réflexes, peut parfois sauver une vie.*

**Aleksandra Stojanovski**

*Conseillère en insertion professionnelle, Le Plessis Bouchard*

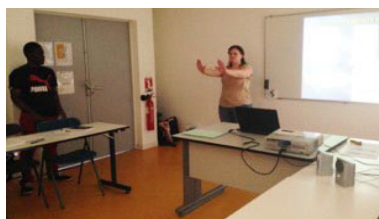
## TÉMOIGNAGE

## SENSIBILISATION DES INTÉRIMAIRES

*Engager une démarche collective pour prévenir les Troubles Musculo Squelettiques (T.M.S.) :*

*Suite à une analyse affinée des accidents et maladies professionnelles chez l'un de nos clients, nous avons mené avec les acteurs de l'entreprise et les professionnels de santé une campagne de sensibilisation auprès des intérimaires sur la prévention des risques dans le secteur de l'agro alimentaire, en créant un module personnalisé à l'activité de l'entreprise.*

*Ces réunions bimensuelles permettent d'inculquer les gestes d'échauffement et d'étirement à réaliser avant, pendant et après leur mission. Les bénéfices constatés sont nombreux : diminution des accidents et maladies professionnelles, de l'absentéisme, du turn over, des douleurs ressenties par les salariés... et une satisfaction de l'ensemble des acteurs. Vous aussi, initiez vos salariés dans une démarche durable de prévention !*



**Jennifer Bouttier**  
Chargée d'affaires, Sablé-sur-Sarthe

## TÉMOIGNAGE

## CHALLENGE PRÉVENTION

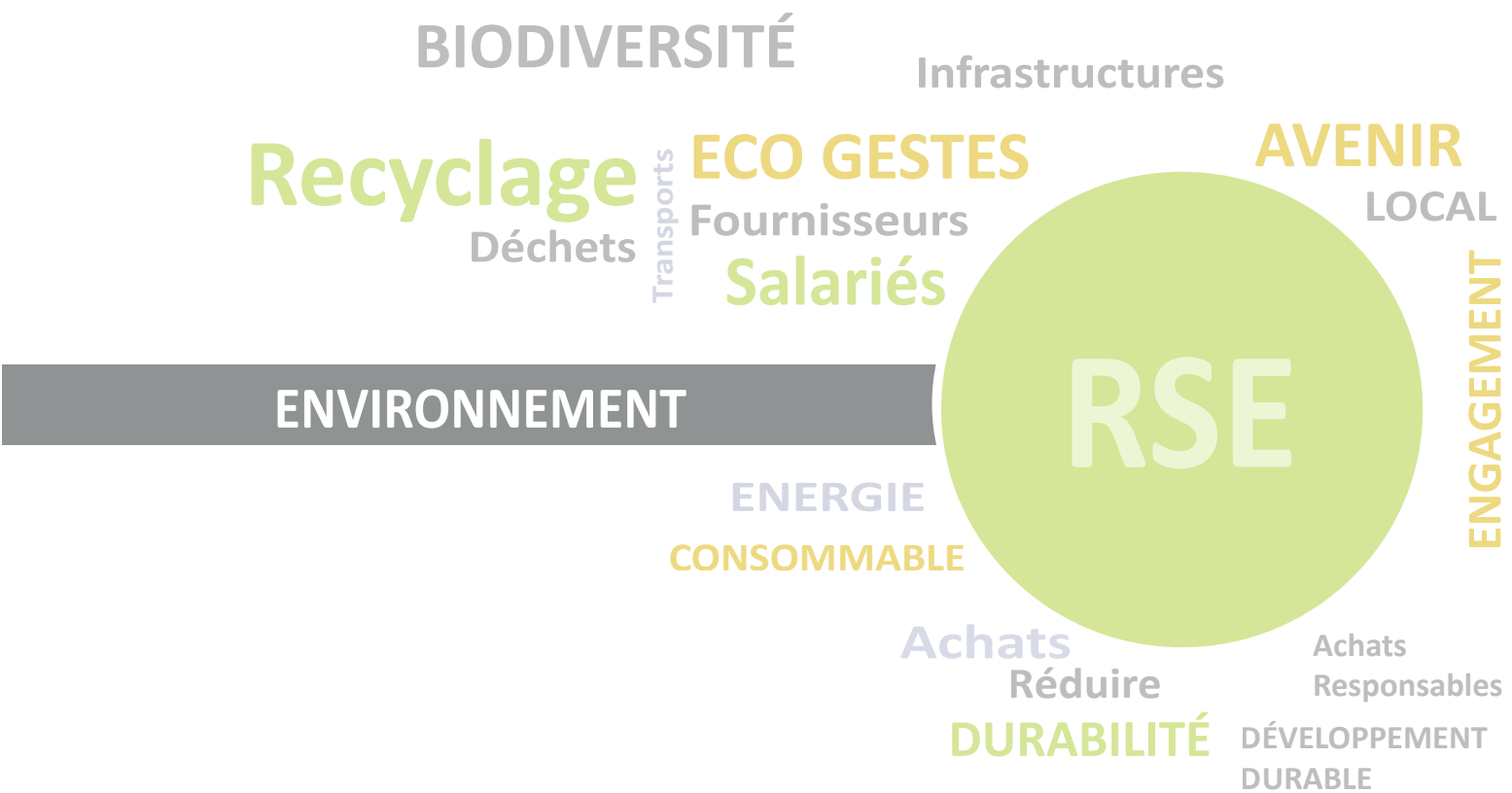
*Nous sommes sensibles au sujet de la prévention depuis toujours ; la mise en place du challenge prévention permet de récompenser les actions menées au quotidien, à savoir :*

- **Anticiper** : Pour mieux comprendre les risques d'aujourd'hui et de demain mais aussi pour éviter de mettre en danger nos salariés.
- **Protéger** : Pour donner aux intérimaires les clefs pour prévenir les accidents et situations dangereuses et garantir le bon déroulement de leurs missions.
- **Assurer** : Pour trouver des solutions sur mesure avec l'entreprise avant, pendant et après les missions.

*Nous sommes ravis d'avoir gagné le trophée, qui atteste notre capacité à agir sur ce sujet chaque jour.*



**Nadine Dereeper**  
Responsable de l'agence de Gruchet-le-Valasse



## > ACHATS ET CONSOMMATION

- Achats responsables
- Systèmes d'information
- Dématérialisation

## > IMPACT ÉCOLOGIQUE

- Réduction des déchets
- Transports
- Biodiversité

« Préserver l'environnement dans nos activités et y impliquer nos partenaires »





## **CYRIL MICHEL** **DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT DURABLE**

*Préserver l'environnement dans nos activités et y impliquer nos partenaires, tel est notre engagement.*

*Ceci signifie que nous visons constamment, dans une démarche d'amélioration continue, à adapter nos pratiques*

*pour réduire au maximum les impacts négatifs sur l'environnement naturel, l'air, l'eau, les sols, les animaux, le climat, la société et la santé ; et mettre en place des pratiques saines et vertueuses sur ces domaines. A cet effet, nous déclinons nos pratiques et impliquons les équipes du groupe sur les axes et objectifs suivants.*

## **ÉDUCATION**

Sensibiliser sur les sujets environnementaux, et promouvoir les pratiques vertueuses permettant à chacun de comprendre et d'adopter un comportement éco responsable au sein de leurs activités quotidiennes.

## **ACHATS ET MODE DE CONSOMMATION**

Consommer mieux et moins les ressources naturelles et leurs dérivés, tels que les fournitures et équipements de travail, papiers, énergies, cadeaux à nos parties prenantes... Privilégier l'utilisation de ressources propres, durables et renouvelables, ou recyclées. Acheter de manière responsable en prenant en compte l'impact environnemental et le cycle de vie des produits.

## **INFRASTRUCTURES**

Faire évoluer nos infrastructures vers des aménagements de plus en plus éco responsables.

## **DÉCHETS**

Proscrire l'utilisation des produits chimiques dangereux pour la santé humaine et l'environnement. Limiter la production de déchets de toute nature par la réduction de la consommation, la réutilisation et le recyclage. Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités.

## **TRANSPORTS**

Limitier et réduire les impacts négatifs liés aux déplacements de personnes et transports de marchandises.

## **PRÉSERVATION DE LA NATURE ET BIODIVERSITÉ**

Par la mise en œuvre de cette politique environnementale, et la mise en place de partenariats visant à la non dégradation, la conservation voir la restauration des espèces et écosystèmes.

## **PARTICIPATION DE TOUS**

Faire participer chacun par la mise en place de solutions groupe et locales. Promouvoir et appliquer les éco-gestes.

# ACHETER ET CONSOMMER RESPONSABLE

**CHRISTIAN NICOLINO****RESPONSABLE ACHATS ET INFRASTRUCTURES**

*En matière de responsabilité environnementale, un levier essentiel est le changement de nos habitudes d'achat et de consommation. Notre politique d'achat responsable vise à prendre en compte l'aspect économique mais aussi à s'interroger sur l'ensemble des volets du développement durable.*

*Nous nous interrogeons d'abord sur nos consommations et achetons ensuite d'après des critères de sélection fournisseurs et produits respectant les principes de la R.S.E. comme l'éco conception, l'analyse du cycle de vie... Lors de nos appels d'offres, nous demandons à tous nos fournisseurs de signer notre charte fournisseur, s'engageant à respecter nos valeurs.*

*Parce que les fournisseurs jouent un rôle essentiel dans la réussite de nos actions, nous partageons avec eux nos engagements et construisons ensemble une relation à long terme, permettant de les impliquer à nos côtés. C'est un échange régulier qui nous permet de mutualiser nos compétences et pratiques sur les volets économique, social et environnemental.*

*Préserver l'environnement dans nos activités et y impliquer nos partenaires, tel est notre engagement. Ceci signifie que nous visons constamment, dans une démarche d'amélioration continue, à adapter nos pratiques pour réduire au maximum les impacts négatifs sur l'environnement.*

*Nous avons engagé un programme d'évaluation de nos fournisseurs, en intégrant des critères RSE. Cette initiative s'inscrit dans notre volonté de préserver l'environnement et d'agir sur le volet social dans notre politique d'achat. Nos évaluations amènent des échanges constructifs avec nos fournisseurs et renforcent le partenariat.*

## CHIFFRES CLÉS

**100 %**

Des fournisseurs évalués  
sur leurs pratiques R.S.E.

**100 %**

de nos acheteurs formés aux  
achats responsables

**PAPIER 100 %**

FSC ou PEFC.



# FAIRE ÉVOLUER NOS INFRASTRUCTURES

## CHIFFRES CLÉS CONSUMMATION

Chauffage

↓ **12%**



Éclairage

↓ **5%**



Eau

↓ **28%**

### CHAUFFAGE

Afin de réduire notre consommation électrique, nous équipons nos sites de convecteurs avec programmateur automatique qui régulent la température les soirs et week-ends. Notre consommation est ainsi optimisée.

### ÉCLAIRAGE

Pour l'éclairage général des sites, lors de travaux de rénovation, afin d'allier bon confort visuel et réalisation d'économies d'énergie, nous choisissons l'emplacement des bureaux pour qu'ils bénéficient au mieux de la lumière naturelle, nous remplaçons les lampes énergivores par une source lumineuse LED plus économe et nous installons des détecteurs de présence pour les pièces inoccupées de manière continue.

### EAU

Toujours dans une optique de réduction de consommation, nos sanitaires sont équipés d'un système de chasse d'eau économe double flux (mécanisme 3/6 litres), et les robinets d'un système de mousseur qui réduit le débit d'eau utilisée.

## TÉMOIGNAGE

### OPTIMISER NOS CONSOMMATIONS

*Lors d'ouverture d'agence ou rénovation, un diagnostic est réalisé afin de définir les investissements à faire pour optimiser nos consommations de ressources telles que notre consommation d'électricité ou encore notre consommation d'eau. Nous veillons également à assurer l'accessibilité de nos agences permettant un accès aux salariés en situation de handicap, la mise en place de rampe pour permettre une meilleure sécurité...*

*Le choix des produits est défini en fonction de leur conception et fabrication en prenant en considération l'analyse du cycle de vie. Présents sur l'ensemble du territoire national, des prestataires locaux sont consultés prioritairement pour favoriser et soutenir l'économie circulaire.*



**Stéphane Garçon**

Gestionnaire de travaux et maintenance

## REMY COLDEFY

### RESPONSABLE SYSTÈMES ET SÉCURITÉ INFORMATIQUE



*Un de nos objectifs est d'optimiser l'utilisation de l'énergie ce qui réduit l'impact de l'entreprise sur le dérèglement climatique. Nous œuvrons pour réduire nos consommations d'électricité, de papiers et des matières issues des ressources naturelles.*

*Notre politique systèmes d'informations s'est ainsi adaptée aux enjeux du développement durable, en choisissant des équipements performants, moins énergivores et plus économes.*

*La charte d'utilisation des systèmes d'informations définit et promeut également les éco-gestes à appliquer au quotidien.*

## CHIFFRES CLÉS

↘ **de 80 %**  
du nombre de nos  
serveurs physiques

Durée de vie

**X2**



↘ **de 80%**  
de machines  
imprimantes,  
scanners, photocopieurs



**100 %**  
des utilisateurs sur  
Ecogine

### Postes de travail

- > Moins de matériaux et d'énergie utilisés lors de la production,
- > Le client léger Wyse est petit en taille et en poids, ce qui réduit le coût et l'énergie nécessaires à son transport.

### Serveurs

- > Nos applications Internet sont hébergées dans un green data center.

### Imprimantes

- > Réduction du nombre de machines avec l'installation de copieurs multifonctions avec mises en veille automatiques,
- > Economie considérable de papier avec le paramétrage de l'ensemble des imprimantes siège en mode recto-verso.

### Internet Ecogine

- > Dons à des associations environnementales indépendantes,
- > Compensation des émissions de gaz à effet de serre (G.E.S.) générées par le processus entier d'une recherche,
- > Financement des projets de réduction des émissions de G.E.S. : mise en place de panneaux solaires, la réduction des consommations ou l'éducation aux économies d'énergie.

## SANDRINE POITRY

### DIRECTRICE FONCTIONNELLE INFORMATIQUE



La stratégie de développement de nos systèmes d'information est fortement orientée sur un développement constant de la digitalisation. La gestion des agences et de nos prestations sont mises en œuvre avec des solutions de dématérialisation adaptées et adaptables, optimisant ainsi les traitements et échanges informatiques, tout en diminuant fortement la consommation de papier.

Qu'il s'agisse des échanges internes au groupe, ou bien de ceux avec les candidats, les salariés et les entreprises, chaque jour des volumes de plus en plus importants d'informations, contrats, factures, relevés d'heures, statistiques, sont gérés et échangés électroniquement de manière fiable et sécurisée. Des outils dédiés et innovants, sont déployés et régulièrement améliorés pour répondre toujours mieux aux attentes de nos partenaires internes et externes, améliorer leur satisfaction, assurer professionnalisme et réactivité, et optimiser l'utilisation des ressources : outils intranet et internet adaptés, solutions de dématérialisations performantes, signatures électroniques sécurisées, etc ...

Nos outils de gestion innovants intègrent de nombreux modules permettant une gestion entièrement digitalisée, tels que, pour exemples non exhaustifs : cahier de contact informatisé, gestion et transmission documentaire électronique, éditions synthétiques et stockées au format numérique, modules de gestion pour chaque process, reportings, etc... Avec ces développements nombreux, nous sommes fiers de contribuer à la satisfaction des parties prenantes de l'entreprise ainsi qu'à une forte réduction de nos consommations de ressources telle que l'encre et le papier.

**Vous cherchez une solution pour éviter le classement et gagner en efficacité ?**

**Vous en avez assez de recevoir des contrats et factures papier ?**

## CHIFFRES CLÉS

Contrats et signatures électroniques pour

**100 %**

des entreprises et intérimaires qui le souhaitent

Solutions de dématérialisation proposées à

**100 %**

de nos clients

↘ **43%**

de consommation de papier au siège

↘ **12 %**

de consommation papier sur le groupe

**100%**

dématérialisation de nos documents de gestion en agence



# ENERCOOP

## Notre partenaire éthique d'électricité écologique !

### CHIFFRES CLÉS

100%

d'énergie renouvelable  
au siècle



Nous avons souhaité adapter notre consommation à nos besoins réels, avec un fournisseur d'électricité en accord avec nos valeurs. Nous sommes devenus sociétaire d'Enercoop, seul fournisseur d'électricité à proposer uniquement de l'électricité 100 % renouvelable en provenance directe de producteurs solaire, éolien, hydraulique et biogaz, sous forme coopérative reconnue d'utilité sociale et d'intérêt collectif.

Choisir Enercoop comme partenaire constitue une évidence. Il s'agit d'une démarche collective qui s'inscrit dans la continuité de nos engagements et de notre politique environnementale. Depuis plusieurs années, les efforts du groupe permettent de continuer à développer de nombreuses actions responsables. Nous comptons sur l'implication de chacun en ayant les bons réflexes au quotidien pour préserver l'environnement.

### TÉMOIGNAGE

#### PROSCRIRE LES PRODUITS CHIMIQUES

*Pour poursuivre la réduction de notre impact environnemental, nous avons décidé de proscrire les produits chimiques en demandant à nos prestataires : d'utiliser des produits Eco labellisés, autant respectueux de l'environnement que des hommes, de diminuer les déchets notamment par l'utilisation de sacs biodégradables, d'intégrer la dimension sociétale en formant les intervenants aux meilleures pratiques (maîtrise de la consommation de l'eau, de l'énergie...)*

*Ces travaux ont permis à plusieurs partenaires de mettre en pratique leur propre politique en la matière ou d'amener une réflexion sur le sujet.*

*Ce sont les échanges, l'apport de compétences et la remise en question qui sont mis en avant pour nous faire grandir conjointement. C'est motivant de constater que les actions mises en œuvre se répercutent chez les autres clients.*

**Roselyne Stordeur**

Chargée des infrastructures et coordinatrice implantation

### CHIFFRES CLÉS

74 %

des entreprises de nettoyage engagées dans une démarche environnementale



# RÉDUIRE ET RECYCLER NOS DÉCHETS

Notre stratégie environnementale s'appuie notamment sur les 3R : **Réduire, Réutiliser, Recycler.**

## RÉDUIRE

Permet d'économiser les matières premières en consommant mieux (les biens et l'énergie). Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas !

### Les gestes simples pour réduire ?

Acheter des produits qui ne sont pas sur-emballés, acheter des appareils de qualité et garantis, éviter les produits jetables, faire ses courses avec son propre sac ou cabas et refuser les sacs plastiques, éteindre les appareils non utilisés ou en veille, se poser la question de savoir si l'on a réellement besoin de telle ou telle chose...

## RÉUTILISER

C'est prolonger la durée de vie d'un objet en le réparant, en lui affectant une nouvelle place ou en le donnant.

### Les gestes simples pour réutiliser ?

Réutiliser les papiers imprimés d'un côté comme brouillons, utiliser une tasse à café lavable plutôt que jetable, réutiliser les sacs plastiques comme sacs poubelle, des emballages comme rangements, se poser la question de la réutilisation possible, donner à une association ou à quelqu'un qui en a besoin plutôt que jeter, réparer...

## RECYCLER

C'est fabriquer un nouvel objet à partir d'un vieil objet.

### Les gestes simples pour recycler ?

Acheter des produits recyclables et recyclés, pratiquer le tri sélectif pour les emballages, le verre, le papier, les piles, les médicaments, les cartouches d'encre, pratiquer le compostage de ses déchets organiques, donner les objets devenus inutiles à une ressourcerie qui leur donnera une seconde vie tout en offrant du travail à des publics éloignés de l'emploi...



## TÉMOIGNAGE

### OPTIMISER LA GESTION DES DÉCHETS

Notre objectif est de diminuer la quantité de déchets que nous produisons.  
Pour ce faire, nous avons :

- > Mis en place un diagnostic « déchets » par agence,
- > Sensibilisé l'ensemble de nos salariés à la politique des 3R,
- > Mis en œuvre une filière de recyclage organisée,
- > Développé des partenariats avec des associations.

L'étude nous a conduit à identifier des acteurs nationaux et locaux, tels que des Entreprises Adaptées (E.A.), des Etablissements des Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.) et différents organismes œuvrant sur l'insertion professionnelle. Agir au plus près de nos agences en économie circulaire, est un modèle innovant qui a pour objectif de donner une seconde vie aux produits par des méthodes de réemploi, de réparation et de réutilisation des matières premières.

**Valérie Bordereaux**  
Chargée des achats

## CHIFFRES CLÉS

### TONERS ET CARTOUCHES

**96 %**

de cartouches recyclées

### RECYCLAGE PAPIER DÉSARCHIVAGE

**1,4 tonne**

au siège

### D.E.E.E.

Déchets d'Équipements  
Électriques et Electroniques

**1 tonne**

de déchets recyclés

## CHIFFRES CLÉS

### MOBILIER

**91 %**

du mobilier font l'objet  
d'une seconde vie

### BOUCHONS

**178 kilos**

de bouchons récoltés  
au siège

Pour responsabiliser nos collaborateurs, un auto diagnostic a été créé pour identifier les points forts et les pistes d'amélioration à mettre en place dans la gestion de leurs déchets de bureau.

A l'aide d'un guide interne, chaque agence est en mesure de mettre en œuvre un plan d'action sur les points suivants : les bons gestes à adopter en matière de tri et recyclage, les partenaires de recyclage à contacter, les solutions à apporter.

Les agences sont encouragées à faire cet autodiagnostic chaque année pour évaluer leurs améliorations et envisager de nouvelles pistes.

Des partenariats ont été signés avec des entreprises adaptées pour accompagner nos agences dans ces démarches de recyclage et d'optimisation des ressources :





## OPTIMISER NOS DEPLACEMENTS



## TÉMOIGNAGE

## RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION DE RESSOURCES

En ces temps de réflexion sur l'avenir de notre planète, nous avons fait de nos déplacements l'un des axes majeurs d'amélioration. En tant que gestionnaire de parc, j'ai travaillé avec nos partenaires sur le choix des véhicules et nous avons proposé avec les autres services et directions du groupe des solutions alternatives visant à réduire nos consommations de carburant et optimiser nos déplacements.

Roselyne Stordeur

Chargée des infrastructures et coordinatrice implantation

## CHIFFRES CLÉS

**84 %**

des véhicules inférieurs à  
100g de CO2

**88 %**

permanents formés à  
l'éco conduite

**de 6%**

par rapport à N-1  
de consommation de  
carburant

## NOUS AVONS AXÉ NOTRE STRATÉGIE SUR LES AXES SUIVANTS :

## &gt; Flotte véhicule :

- Ajustement des motorisations de véhicule afin de diminuer le CO2,
- Entretien régulier du véhicule et vérification des pneumatiques,
- Evolution véhicule hybride et électrique,
- Généralisation des G.P.S..

## &gt; Formation et sensibilisation

- Mise à disposition d'un module de formation e-learning à destination des collaborateurs permanents et intérimaires.
- Participation à la semaine de la mobilité.

## &gt; Se déplacer autrement et mieux :

- Mise à disposition d'une plateforme de covoiturage,
- Planification des déplacements, zonages géographiques, et regroupement des livraisons.

## &gt; Solutions alternatives à l'utilisation de la voiture :

- Privilégier les transports en commun,
- Développement des conférences téléphoniques et de la visioconférence,
- Mise à disposition d'accès informatique sécurisé afin de travailler à distance.



GRUPE LEADER

Réduire les  
émissions de CO<sub>2</sub> !

Partager  
les frais de  
transport !

[www.covoiturage-groupeleader.com](http://www.covoiturage-groupeleader.com)

# ÉDUIQUER ET SENSIBILISER

## LEADER POUR LA PLANÈTE



La sensibilisation sur les sujets environnementaux, et promotion des pratiques vertueuses permettent à chacun de comprendre et d'adopter un comportement éco responsable au sein de ses activités quotidiennes.

Ainsi nous communiquons constamment sur les bonnes pratiques d'éco-gestes à appliquer par chacun :

- > Formations et campagnes de sensibilisation,
- > Réalisation d'outils de communication type affiches, bulletins,
- > Guide éco gestes,
- > Révision des procédures qualité avec intégration des critères environnementaux.

## DES ÉCO-GESTES AU QUOTIDIEN

### LE PAPIER DE BUREAU

J'imprime et photocopie mes documents en recto-verso et je réutilise les versos des documents périmés et des impressions ratées en brouillon.



### JE TRIE MES DÉCHETS !

Pour les déchets courants : vieux papiers, déchets d'emballage et de verre, déposez vos produits dans des poubelles dédiées, identifiables grâce à un code couleur et qui font l'objet d'un ramassage spécifique.



### COLLECTER VOS OBJETS INUTILISÉS

Du vieux mobilier encombre votre agence ? Un porte manteau ne sert plus, une lampe de bureau ne fonctionne plus, une chaise est cassée, pensez au réseau des ressourceries !

### J'UTILISE MA TASSE AU BUREAU !

Moment quasi universel au bureau, la pause-café produit des déchets : emballages de sucre, dosettes, couverts en plastique, gobelets... Munissez-vous de vos tasses, pensez à la vaisselle lavable et réutilisable et pourquoi pas les grands conditionnements. C'est moins cher et source de moins de déchets !

### RECYCLER VOS TONERS

Deux possibilités s'offrent à vous : Retourner gratuitement les toners de vos multifonctions chez Ricoh ou stocker les toners Ricoh et Pitney dans un carton et dès l'atteinte d'environ 30 toners vides, vous déclenchez la reprise du carton par le consortium Conibi.

## PARTICIPATION AU CHALLENGE EUROPÉEN DES ENTREPRISES POUR LE CLIMAT

Depuis quelques années les efforts du groupe permettent de développer de nombreuses actions responsables au sein de nos structures pour préserver notre environnement.

Ces engagements se poursuivent avec notre participation au challenge européen des entreprises pour le climat aux côtés de 200 P.M.E. européennes.



A la fin du challenge, le Groupe Leader sera évalué sur différents critères : les économies d'énergie réalisées au siège, les actions d'efficacité énergétique mises en place, les actions de sensibilisation et de communication envers les salariés, et les initiatives et remontées proposées par les collaborateurs du siège.

Engagé, le Groupe Leader relève donc en toute logique ce challenge qui place chacun d'entre nous au cœur de la conduite de la transition énergétique.

## PARTICIPATION A L'ÉLABORATION D'UNE WEB SERIE SUR LE CLIMAT

En lien avec notre politique environnementale et nos engagements, le Groupe Leader aide à l'élaboration d'une web-série sur le thème du climat : « *C'est chaud* ».

Produit conjointement par Entre2prises et par l'association ACTION, l'objectif de cette série est de sensibiliser la jeunesse aux problématiques du changement climatique, développer une prise de conscience collective à travers un documentaire drôle et original.

L'idée est aussi d'ouvrir les jeunes à la citoyenneté, car pour changer le monde, il faut y prendre part !



« Une série ou pédagogie rime avec fantaisie »  
TÉLÉRAMA

« Un regard original, humoristique et citoyen sur le réchauffement climatique »  
FRANCE CULTURE

« Des dialogues très drôles et des acteurs spontanés »  
LE MONDE

# PRÉSERVER LA NATURE ET LA BIODIVERSITÉ

## UN TOIT POUR LES ABEILLES

Gravement menacées par les pesticides, les monocultures et la dégradation de l'environnement naturel, les abeilles continuent à disparaître à un rythme alarmant. Cet état de fait est particulièrement préoccupant pour l'humanité et l'environnement. Ils sont une clef de voûte pour la production de plus de trois quarts des cultures dans le monde et permettent la reproduction de plus de 80 % des espèces végétales.

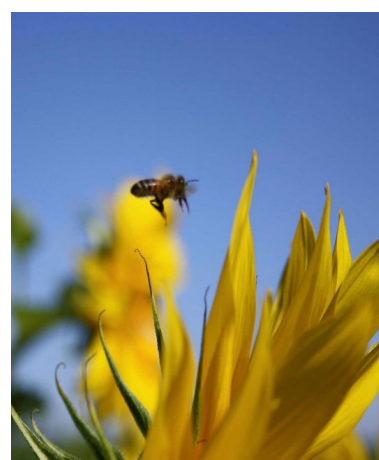
### Nous devons tous nous sentir concernés et agir !

Depuis plusieurs années nous accompagnons et soutenons les apiculteurs du réseau un Toit pour les Abeilles. Aujourd'hui, le groupe parraine 6 apiculteurs en Charente-Maritime, Vendée, Gironde, Bretagne, Nord ainsi qu'en Seine et Marne. Chaque ruche inclut entre 40.000 et 60.000 abeilles. Cette action participe concrètement à la sauvegarde et au développement des colonies, et surtout sensibilise nos partenaires aux enjeux plus globaux de l'environnement et de la biodiversité. La production du miel est offerte à nos parties prenantes afin de sensibiliser le plus grand nombre à la sauvegarde de cette espèce menacée. C'est aussi une occasion de contact différenciateur avec vos intérimaires, entreprises, réseaux et partenaires.



Parce que les abeilles sont des sentinelles de l'environnement en danger,  
Parce que nous voulons agir pour préserver la biodiversité,  
Parce que les abeilles sont un exemple de travail et de coopération.

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



## JOURNÉE PORTES OUVERTES POUR LES COLLABORATEURS

Nous informons et proposons à nos collaborateurs des journées portes ouvertes organisées par notre partenaire « Un toit pour les abeilles » pour découvrir le monde de l'apiculture et des pollinisateurs.



### VISITE DU RUCHER-ÉCOLE DE L' ASSOCIATION DES APICULTEURS DU VAL D'OISE À DOMONT

Évènement pédagogique et convivial, cette initiative chargée de symbole, a permis au Groupe Leader de marquer son attachement à la protection de la biodiversité et aux participants de découvrir en famille le monde merveilleux des abeilles.



# GESTION ÉCOLOGIQUE DES ESPACES VERTS

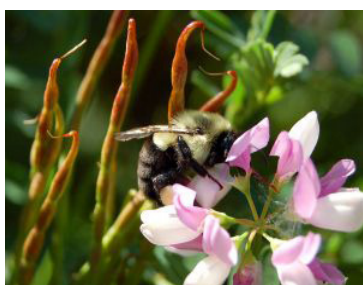
## RÉAMÉNAGEMENT DES ESPACES VERTS AU SIÈGE SOCIAL

Depuis quelques années, les espaces verts extérieurs du siège social ont été repensés en gestion écologique :

- > Embellir notre environnement et ainsi contribuer au bien-être,
- > Gérer ces espaces de manière respectueuse de l'environnement et favoriser la micro faune.

### LES ACTIONS :

- > Les pelouses ont été remplacées par des massifs végétalisés de façon à ne plus avoir à acheminer de matériel pour les tontes, ne plus consommer de pétrole et favoriser la biodiversité sur cet espace.
- > Le choix des espèces a été effectué sur un critère de plantes fleuries peu exigeantes et surtout de variétés locales et mellifères (favorisant l'écosystème naturel) : cerisier de Montmorency, framboisiers et groseilles aromatiques, bulbes botaniques, vivaces, iris.
- > Le sol a été paillé avec du mulch (bois broyé) afin de nourrir le sol, protéger des intempéries et limiter l'évaporation (aucun arrosage nécessaire).
- > Un compostage a été mis en place : Lors du ramassage des feuilles, arrachage des adventices, la société d'espaces verts n'enlève plus les déchets verts collectés mais les dépose sur place afin d'alimenter le compost.
- > En lien avec notre engagement pour le Développement Durable et pour l'Environnement, des nichoirs ont été installés dans les espaces verts du siège social du Groupe Leader, et certains sont occupés. Un geste simple et efficace pour la biodiversité locale...



Ce réaménagement a été l'occasion d'impliquer notre fournisseur en espace vert sur les enjeux d'une gestion écologique, cela a contribué à déployer de nouveaux comportements auprès de sa clientèle.



# CONTACTS

CYRIL MICHEL

Directeur du Développement Durable

STÉPHANIE DIVE

Responsable R.S.E.

PIERRE-ALEXANDRE MICHEL

Responsable Communication



Leader Intérim



@groupeleader



Groupe Leader / Leader Intérim

Ce rapport R.S.E. est disponible en  
téléchargement sur [groupeleader.com](http://groupeleader.com)