

L'ambition de MODIS

« Leader mondial du conseil en ingénierie, services numériques et sciences de la vie, Modis inscrit son projet d'entreprise dans une perspective de croissance durable et rentable. Nous dialoguons avec nos parties prenantes et mettons leurs attentes au cœur de nos préoccupations afin de leur faire vivre une expérience remarquable et innovante. En permettant à nos clients, nos candidats et nos collaborateurs de devenir acteurs de leur vie, Modis conjugue performance économique et performance sociale. »

Laurent GRACIANI, Directeur Général

NOTRE VISION

En associant le talent de nos consultants, la richesse de nos projets, notre maîtrise technologique et notre dynamique d'innovation, Modis accompagne les entreprises et les aide à prospérer et à dépasser leurs limites pour créer les produits et les services du futur.



LE CAPITAL HUMAIN

Nous comptons aujourd'hui plus de **2 400 collaborateurs** qui constituent le premier avantage concurrentiel de Modis. Notre performance managériale est la source du développement de ce capital humain.



LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Nous sommes un acteur mondial présent dans **20 pays** en Europe, Amérique du nord et Asie-pacifique



Nous disposons d'une bonne couverture géographique :

15 agences
4 centres de services
4 centres d'expertise
5 bureaux d'étude



L'ORIENTATION CLIENT

Nous accompagnons les entreprises dans leur transformation et leur recherche de performance. Notre écoute fine des attentes et de la satisfaction de nos parties prenantes est au cœur de notre politique d'amélioration continue.



L'AGILITÉ

Nous proposons à nos clients des solutions sur-mesure innovantes afin de répondre à leurs enjeux actuels et futurs selon le mode d'intervention le plus adapté :

CONSULTING & ASSISTANCE TECHNIQUE - CENTRE DE SERVICES - FORFAT



LA PASSION ET L'ENTHOUSIASME

Nous sommes convaincus que ces valeurs sont gages de motivation et d'implication de nos équipes. Nous nous appliquons à offrir des conditions de travail agréables et stimulantes.



LA RESPONSABILITÉ

Notre Système de Management de la Qualité déploie des processus certifiés quel que soit le secteur d'activité pour répondre aux exigences de nos clients : ISO 9001, ISO 27001, EN9100, MASE, CEFRI

Nous sommes un acteur engagé avec une politique RSE ambitieuse et dynamique.

modis

NOS 3 GRANDS DOMAINES D'EXPERTISE

SERVICES NUMÉRIQUES

Les innovations digitales font évoluer les usages et façonnent l'avenir des entreprises. Pour répondre à ces enjeux, nous accompagnons nos clients dans leur démarche de transformation en plaçant le numérique au cœur de la stratégie.

SOLUTIONS IT ET OUTSOURCING

Nous aidons nos clients à assurer la performance de leurs outils technologiques dans la durée, avec une meilleure maîtrise des coûts.



TRANSFORMATION DIGITALE

Nous créons des solutions sur-mesure, novatrices et efficaces privilégiant l'expérience utilisateur et l'implication des collaborateurs.

SCIENCES DE LA VIE

Nous fournissons à nos clients, acteurs des sciences de la vie, des solutions globales pour adresser leurs enjeux d'ingénierie de production médicale, de transformation numérique et de services autour du support aux patients.

SOLUTIONS IT ET DIGITALES

Nous créons des solutions innovantes permettant d'interagir avec les patients, où qu'ils soient tout au long de leur vie pour accompagner les entreprises du secteur dans leurs projets de modélisation moléculaire.



R&D PRÉCLINIQUE ET CLINIQUE

Nous mettons à la disposition de nos clients une équipe de rédacteurs expérimentés maîtrisant les règles et contraintes de la communication scientifique



INDUSTRIALISATION ET SUPPLY CHAIN

Pour répondre aux enjeux stratégiques du secteur pharmaceutique en France, nous proposons à nos clients des solutions innovantes et sûres pour optimiser la production.

INGÉNIERIE

Maîtriser des technologies et savoirs-faire de pointe, être force de proposition, aider nos clients à prendre des décisions stratégiques : parce que les entreprises doivent conserver une longueur d'avance, nous leur proposons une offre experte et complète.

PROCESS INDUSTRIEL

Nous auditions les moyens de production de nos clients pour accroître leur performance et dynamiser leurs leviers de croissance.



INGÉNIERIE TECHNIQUE ET COMPLEXE

Nous apportons à nos clients de l'ingénierie une solution sur-mesure intégrant R&D, conception, essais et qualification s'appuyant sur notre retour d'expérience de plus de 20 ans.



STRATÉGIE : MODIS 2020

Modis s'est engagé en 2018 dans un projet de transformation majeur afin d'enchanter ses parties prenantes selon 4 piliers :

Offre & Valeur

Produits et services contribuant à améliorer la valeur, notre différence et l'expérience candidat/client

Management & Culture

Projets visant à optimiser les méthodes de travail et à automatiser les tâches répétitives

Organisation & Structure Projets amenant l'organisation à une plus grande agilité et à plus de performance

Processus & Technologie

Projets visant à améliorer notre capital humain et notre performance managériale

ENJEUX DU SECTEUR

Nous agissons au quotidien pour relever 3 défis majeurs :

- recrutement et fidélisation des talents,
- développement des compétences afin de répondre à la transformation des métiers,
- innovation technologique pour conserver une longueur d'avance dans un secteur en perpétuel mouvement.



GOVERNANCE



THE ADECCO GROUP

Modis appartient à The Adecco Group avec lequel nous construisons des offres et un parcours unique au travers de son écosystème de solutions.

Notre Conseil d'Administration se compose de 3 personnes :

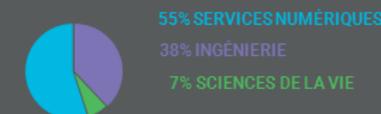
Christophe Catoir, Président-Directeur Général
France Henry-Labordère, Secrétaire Générale Groupe
Laurent Graciani, Directeur Général Pôle Executive

Notre société est organisée autour des directions suivantes :



PERFORMANCE FINANCIÈRE

Nous réalisons un chiffre d'affaires de **191M€** en 2018 dans les secteurs d'activité de l'industrie et du tertiaire réparti comme suit :



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Notre politique RSE a obtenu en 2018 une évaluation Gold par Ecovadis, ce qui classe Modis parmi les 6% des meilleures entreprises du secteur.



Les principaux enjeux RSE identifiés

En octobre 2018, The Adecco Group en France a réalisé un exercice de matérialité approfondi impliquant **643 000 personnes appartenant à 8 familles de parties prenantes** (fournisseurs, clients, intérimaires, permanents, associations, institutionnels, écoles, Alumni). Près de **14 000 personnes** ont répondu à cette enquête pour définir les enjeux de la politique RSE.

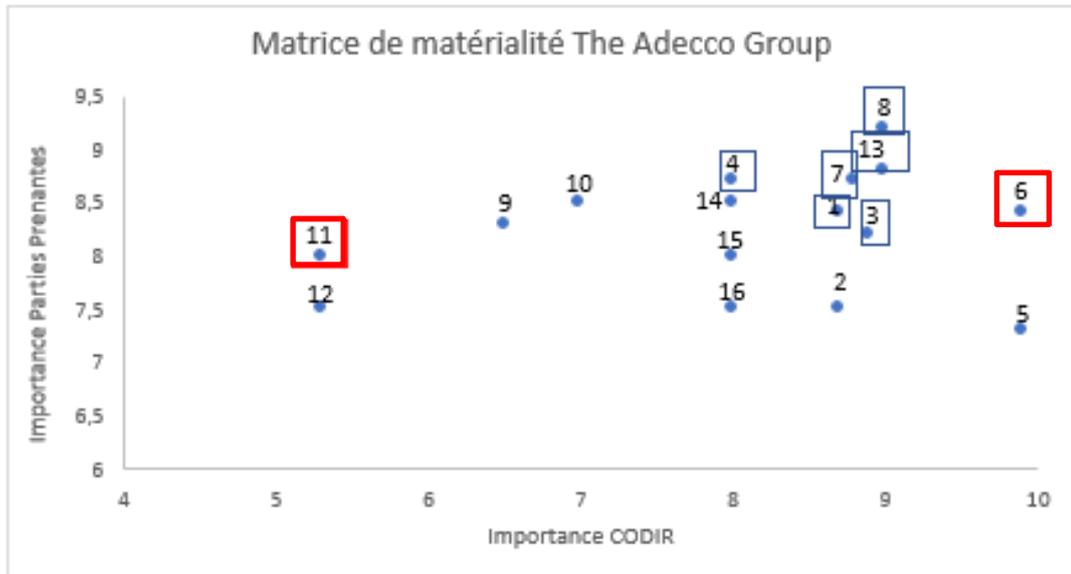
Il a permis de tester une liste de 16 enjeux définis au préalable sur la base de référentiels sectoriels et de séances de travail avec le comité de direction The Adecco Group dans lequel Modis est représenté.

Les **16 enjeux identifiés** sont présentés ci-dessous.

1	Discuter et échanger avec vous et nos autres "parties prenantes"
2	Participer aux débats de société sur les questions emploi et formation
3	Agir au quotidien avec éthique et responsabilité
4	Renforcer et enrichir le dialogue entre nos managers et leurs équipes
5	Utiliser les technologies digitales pour améliorer notre fonctionnement quotidien
6	Agir encore et toujours pour développer la diversité. Lutter contre toutes formes de discriminations et contre les stéréotypes
7	Quel que soit leur contrat de travail, développer la sécurisation des salariés
8	Garantir la santé & la sécurité et favoriser le bien-être au travail de tous les salariés
9	Permettre aux publics exclus du marché du travail d'accéder à nos services
10	Proposer des solutions concernant les métiers en tension, qui peinent à recruter
11	Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement
12	Impliquer nos fournisseurs sur les questions de Développement Durable / RSE
13	Développer les solutions permettant une meilleure employabilité des salariés
14	Mener des actions de recrutement et de formation innovantes pour répondre à des problématiques d'emploi locales
15	Participer au développement des territoires où nous sommes implantés
16	Mener des actions de solidarité, en lien avec nos métiers

La matrice de matérialité de The Adecco Group a été construite à la suite de ce dialogue et présente les enjeux RSE classés par ordre d'importance par le CODIR et les parties prenantes.

Nous avons choisi de nous baser sur cette matrice de matérialité pour Modis et de faire ressortir les enjeux plus spécifiques et prioritaires par les encadrés de couleurs. (cf légende ci-dessous). **L'enjeu environnemental** est encadré en rouge car il fait partie des 5 enjeux identifiés comme prioritaires par ses parties prenantes contrairement à l'analyse the Adecco Group.



Légende :

Enjeu important pour les PP Modis



Enjeux gagnant de l'importance chez Modis



○ ENJEUX SOCIAUX

Enjeu social n°8 : Santé, sécurité et bien-être au travail

Facteurs de risques :

Modis, comme toutes les activités de conseils, peut potentiellement générer du stress pour ses collaborateurs et les exposer à d'éventuels **risques psychosociaux**. Les facteurs principaux de risques sont :

- Les exigences planning des projets clients entraînant un travail dans l'urgence et une charge de travail importante ;
- La récurrence des périodes d'intercontrats ;
- Les changements fréquents de lieux de missions ;
- Les déplacements professionnels.

Enjeu social n°6 : Diversité et inclusion

Facteurs de risques :

Pour accompagner sa croissance, Modis mène une activité de recrutement soutenue ce qui l'expose à des risques de discrimination. Les valeurs partagées avec The Adecco Group en la matière lui imposent une **exemplarité sur le sujet de la diversité**. Ses parties prenantes sont en attente de la mise en place d'innovations sociales pour **favoriser l'intégration de publics fragiles**.

Enjeux sociaux n°7 et 13 : Compétences

Facteurs de risques :

L'évolution rapide des technologies entraîne une **transformation des compétences nécessaires**, ce qui peut constituer une baisse de l'employabilité de certains collaborateurs et l'allongement de leur période d'intercontrat.

Enjeux sociaux n°1 et 4 : Qualité du management et du dialogue social

Facteurs de risques :

Un management à distance inhérent à l'activité de conseils expose à des **risques de détérioration du dialogue social de l'entreprise** et une baisse d'implication et de motivation des collaborateurs.

Enjeu social n°3 : Ethique et responsabilité

Facteurs de risques :

L'éthique est une condition indispensable à la **construction de relations durables avec l'ensemble de ses parties prenantes** (clients, collaborateurs, fournisseurs). Un défaut d'application générerait une image dégradée, une perte de confiance et un désengagement.

○ **ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**

Enjeu environnemental n°11 : Réduction de l'impact des activités et changement climatique

Facteurs de risques :

Modis étant une société de prestation de services intellectuels, les principaux impacts environnementaux sont liés aux activités de bureau sur ses sites (consommations de papier et d'énergie, gestion des déchets), aux déplacements de ses salariés ainsi qu'aux émissions CO², qui sont générées par ses activités. Son bilan GES*confirme cette tendance.

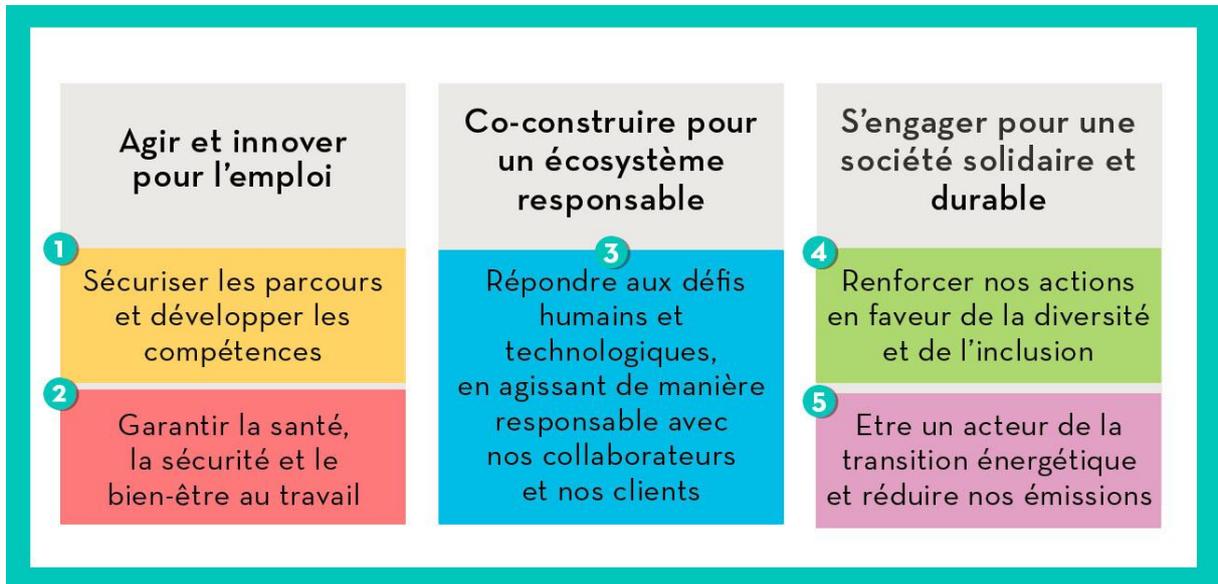
*Gaz à Effet de Serre

Le changement climatique est un enjeu prioritaire et un défi technologique dans plusieurs secteurs où Modis intervient.

Présentation de la politique RSE de Modis

Au regard des principaux risques identifiés précédemment et de la mise en place récente d'un dialogue stratégique entre l'interne et l'externe, **Modis est en train de définir sa nouvelle feuille de route Développement Durable 2019-2021**. La sélection de nouveaux KPI sera probablement effectuée.

Modis souhaite contribuer à la nouvelle ambition de The Adecco Group « **Permettre à chacun de devenir acteur de sa vie** ».



ENGAGEMENT 1 : SECURISER LES PARCOURS, DEVELOPPER LES COMPETENCES ET SOUTENIR L'ESPRIT D'INTRAPRENDRE

[En réponse aux enjeux sociaux 7 et 13]

Politiques et diligences raisonnables :

Dans un secteur d'activité où le capital humain fait la différence, le développement des compétences est un enjeu majeur. Nous souhaitons que **chacun de nos collaborateurs soit accompagné dans son parcours professionnel.**

Nous avons mis en place des outils :

- **La Formation :**

Les **besoins en formation** sont étudiés avec les managers en réponse à des demandes clients ou collaborateurs en lien avec la mission ou à la suite de besoins exprimés lors des entretiens annuels et validés par les RH lors des comités carrière.

- **L'Entretien annuel :**

Nous veillons à ce que nos collaborateurs bénéficient de **rituels managériaux en lien avec notre projet de culture managériale.** Parmi ces rituels, l'entretien annuel est un outil précieux qui permet de faire un bilan de l'année écoulée, d'identifier les besoins de formation et les souhaits d'évolution de chacun des collaborateurs.

- **La Mobilité interne :**

A partir d'un référentiel des emplois, les collaborateurs ont accès aux postes ouverts au sein de la société et plus largement au sein de The Adecco Group. **L'Université The Adecco Group** propose aux collaborateurs identifiés « à potentiel d'évolution managériale » des **dispositifs spécifiques** : parcours de formation, séminaires, conférences, mentorat...

- **Le Mécénat de compétences**

Modis propose à ses salariés de s'impliquer 2 jours par an auprès de la **Fondation by Modis** sur des initiatives au service de l'intérêt général à travers **le mécénat de compétences**. Le mécénat de compétences permet aux salariés de mettre à disposition leurs compétences dans d'autres environnements de travail et de développer de nouveaux savoir-faire et savoir-être. Il contribue également à créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Nous souhaitons également développer un **état d'esprit intrapreneurial** qui concrétise nos valeurs et participe à la valorisation des compétences de nos collaborateurs. Nous souhaitons construire avec eux notre entreprise.

- **Ateliers d'innovation**

Dans le cadre de notre projet de transformation, nous avons mis en place des **ateliers d'innovation participatifs** permettant à chacun de s'exprimer sur les changements à apporter à l'organisation.

Nous souhaitons sécuriser les parcours de nos collaborateurs et proposons des contrats à durée indéterminée dans la majorité des cas ; le recours aux CDD est extrêmement faible. Pour répondre aux urgences de certains clients, nous avons recours à des prestataires externes. Cette part d'effectif est toutefois maîtrisée.

Nous développons également **l'alternance pour donner la chance à de jeunes talents** de se former et d'intégrer par la suite notre entreprise.

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

THEMES	ICP	2018	2017
Gestion des talents et des compétences	Nombre moyen d'heures de formation suivies par collaborateur et par an	16,53	15,25
Gestion des talents et des compétences	Pourcentage de salariés ayant bénéficié de leur entretien annuel de performance et professionnel	Non disponible à la suite d'un changement d'outil	90
Sécuriser les parcours	% d'intervenants externes réalisant des missions	7,8	8,6
Sécuriser les parcours	% d'alternants recrutés dans l'entreprise	4,28	3,69

ENGAGEMENT 2 : GARANTIR LA SANTE, LA SECURITE ET FAVORISER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

[En réponse à l'enjeu social n°8]

Politiques et diligences raisonnables

Nous nous engageons à veiller à la **santé et à la sécurité de nos équipes** et nous conformons aux législations et directives nationales sur ce sujet. Nous avons défini une **politique santé et sécurité à partir des principaux risques identifiés dans notre secteur d'activité**. Nous disposons d'indicateurs de mesure qui sont suivis mensuellement par les équipes (taux d'absentéisme, taux de fréquence...).

Nous souhaitons développer dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance qui soit soucieuse de la santé de nos collaborateurs et qui favorise la motivation et l'implication dans le travail.

Des dispositifs et actions sont mis en place :

- **Lutte contre les risques psychosociaux** au travers du dispositif Stimulus.

Ligne d'écoute, elle est disponible 24h/24 pour les collaborateurs. L'identité des personnes reste anonyme et le contenu des échanges avec le psychologue confidentiel. En 2018, seuls 13 collaborateurs ont utilisé la ligne d'écoute. Des actions de communication régulières sur ce service sont effectuées.

- **Prévention des risques routiers :**

Nos collaborateurs sont amenés à se déplacer quotidiennement de leur domicile à leur lieu de travail ou à effectuer des déplacements professionnels. Les collaborateurs parcourant plus de 30 000 Km par an, qualifiés de « grands rouleurs » (38 collaborateurs identifiés), sont formés à **l'écoconduite et aux risques routiers**. 4 collaborateurs ont été formés en 2018.

- **Baromètre de mesure de la qualité de vie au travail :**

Modis mesure le **bien-être au travail de ses collaborateurs** via l'enquête « **Great Place to Work** ».

Cette étude est menée par un institut indépendant, le "Great Place to Work Institute", qui travaille dans le respect d'un code d'éthique et qui garantit la confidentialité du traitement des réponses.

L'institut réalise toutes les enquêtes GPTW du groupe Adecco dans le monde.

A partir des résultats, des plans d'actions sont mis en place en concertation avec les collaborateurs. C'est ainsi qu'est né le **programme MOD'UP en avril 2017**. Il consiste à proposer des actions tout au long de l'année aux collaborateurs (jeux concours, consultations d'un ostéopathe dans les locaux, soirées d'intégration des nouveaux collaborateurs, etc.).

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

THEMES	ICP	2018	2017
Engagement et Bien-être des collaborateurs	Modis Trust Index* établi par l'enquête Great Place To Work (GPTW)	72 (1) et 55(2)	53(1) et 42(2)
Engagement et Bien-être des collaborateurs	Taux d'absentéisme lié à la maladie (%)	2,77	3,29

*moyenne des 59 questions standard de l'enquête GPTW

(1) Structure et

(2) Consultants

ENGAGEMENT 3 : REpondre aux DEFIS HUMAINS ET TECHNOLOGIQUES EN DIALOGUANT ET AGISSANT DE MANIERE RESPONSABLE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

[En réponse aux enjeux sociaux n°1, 3 et 4]

Politiques et diligences raisonnables

Nous souhaitons **dialoguer et agir de manière responsable avec nos collaborateurs, clients et partenaires.**

L'un des socles, une éthique des affaires irréprochable et la mise en œuvre de pratiques responsables.

- **L'Éthique :**

Dès leur arrivée dans l'entreprise, chaque collaborateur doit signer, après lecture, le **Code de Conduite du Groupe**. Ce document rappelle les valeurs, les comportements attendus ainsi que certaines législations. Il contient aussi des informations sur le Service Compliance du Groupe, permettant à chaque salarié de signaler une préoccupation d'ordre éthique, par le biais d'une adresse email et d'une ligne d'écoute.

En complément, les collaborateurs « structure » doivent obligatoirement suivre **8 modules de sensibilisation éthique en e-learning**. Ceux-ci permettent de compléter leurs connaissances sur l'usage de l'outil informatique, le droit de propriété, la résolution de conflits d'intérêts, la lutte contre la corruption, etc. Deux nouveaux modules ont été proposés récemment sur les thèmes de la sécurité de l'information et la compétition dans le respect des lois.

- **La sécurité de l'information et la protection des données :**

L'exigence de MODIS en matière de sécurité de l'information l'a conduit vers la **certification ISO 27001**. Plusieurs sites sont certifiés et l'ambition de MODIS est d'étendre encore plus ce périmètre de certification (**objectif 2019 : doubler le taux de couverture**). La société s'appuie aussi sur l'expertise de The Adecco Group en matière de gestion des risques cyber. Des modules de sensibilisation sont systématiquement dispensés à toute personne travaillant sur

site (collaborateurs et prestataires). S'agissant des données personnelles, un **programme de mise en conformité** piloté par la maison mère The Adecco Group à Zurich a été déployé. Le DPO Groupe France s'assure que la méthodologie Corporate est bien déployée, veille à la conformité des documents et traite les demandes d'opposition.

Nous développons également une culture du dialogue au sein de l'entreprise car nous sommes convaincus qu'elle est une source de performance sociale.

- **Politique de dialogue social :**

Modis souhaite **garantir un dialogue social de qualité** ; pour y parvenir, la société :

- A nommé une directrice du dialogue social ;
- A inscrit la qualité du dialogue social dans l'accord QVT/RPS ;
- Alloue des moyens à ses organisations syndicales ;
- Transmet des informations précises et de qualité ;

La direction générale se rend également disponible au minimum une fois tous les 3 mois pour **échanger avec le comité d'entreprise et présenter les orientations stratégiques**.

- **Culture managériale :**

Modis mène un projet de **transformation managériale** pour créer une nouvelle relation managériale, intégrer les nouvelles façons de vivre le travail et tenir compte des aspirations des nouvelles générations selon la **posture « IFED » Inspirer, Faciliter, Exiger, Développer**, et la mise en place de **rituels managériaux**.

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

THEMES	ICP	2018	2017
Relations employeurs/employés	Nombre d'accords signés	3	4
Gouvernance d'entreprise	% de femmes au CA	33%* (3 personnes au CA dont 1 femme)	Non soumis car statut SAS en 2017
Conformité et Ethique des affaires	% de collaborateurs formés au code de conduite (Module Awareness Compliance and Ethics)	Non communiqué car module en cours de réactualisation	69
Sécurité et Protection des Données Personnelles	Nombre de sites certifiés ISO 27001	3	2
Sécurité et Protection des Données Personnelles	Nombre total de réclamations pour atteinte à la vie privée et pertes de données clients entraînant des poursuites judiciaires	0	0

ENGAGEMENT 4 : RENFORCER NOS ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION

[En réponse à l'enjeu social n°6]

Politiques et diligences raisonnables

Modis fait de la **lutte contre toutes les discriminations à l'emploi** une exigence professionnelle qui est présente à tous les niveaux de l'entreprise, en direction de ses candidats, collaborateurs et clients. Elle s'appuie sur l'expertise de The Adecco Group.

Appuyée sur cinq engagements stricts, la politique de lutte contre les discriminations de The Adecco Group s'organise autour de la mobilisation de l'ensemble des managers de ses filiales en les **responsabilisant dans l'accompagnement de leurs équipes et dans l'application de règles RH et commerciales exemptes de discrimination**.

Ces engagements sont :

- Faire du refus des discriminations une exigence professionnelle pour tous les salariés ;
- Responsabiliser l'ensemble des managers ;
- Garantir le travail d'évaluation des procédures ;
- Assurer la traçabilité des pratiques ;
- Réparer les situations individuelles en cas de situation discriminatoire.

- **Le pôle de lutte contre les discriminations :**

The Adecco Group a mis en place une **cellule de traitement des réclamations** pour l'ensemble des permanents du groupe dont Modis.

- **Professionnalisation des équipes :**

En 2018, l'ensemble des responsables RH de la société a été formé au module « **Adopter des pratiques professionnelles en adéquation avec la loi et être garant de l'application de la politique de l'entreprise en matière de non-discrimination** ». Modis bénéficie également des actions de professionnalisation et de sensibilisation menées par The Adecco Group (web série, module en ligne...)

Plus largement, Modis souhaite **promouvoir la diversité** au sein de ses équipes et auprès de ses clients. Elle est d'ailleurs reconnue par ses parties prenantes comme performante dans ce domaine. Cela se traduit concrètement par :

- **Définition d'une politique handicap :**

En 2018, Modis a signé avec ses partenaires sociaux un second accord d'entreprise pour 3 ans. Agréé par la DIRECCTE, cet accord **renforce notre engagement à sensibiliser tous nos collaborateurs au handicap en entreprise** (managers, responsables RH, pôle recrutement, consultants ...) et aussi à recruter, à accompagner et à maintenir dans l'emploi tous nos collaborateurs en situation de handicap. La mission handicap de Modis pilote les actions de l'accord et a pour objet au quotidien de créer du lien avec tous les collaborateurs sur le sujet du handicap.

- **Promotion de l’alternance et le recrutement de jeunes sans expérience :**

Chaque année, des **alternants** intègrent notre entreprise. Nous réservons également une partie de nos postes de consultants à de **jeunes diplômés**.

- **L’égalité professionnelle :**

Nous avons renouvelé nos **accords sur l’égalité professionnelle et le contrat de génération**. L’entreprise mène également des actions pour promouvoir ses métiers auprès des femmes.

- **La contribution à l’insertion professionnelle de publics en difficulté :**

Nous participons à la construction de trajectoires individualisées en réponse aux exigences économiques locales. Nous avons lancé la **Digital Academy** en partenariat avec différents centres de formation. Son objectif : **former des demandeurs d’emploi aux postes de consultants en système et réseaux et, en conception et développement logiciel nouvelles technologies**. Les stagiaires qui réussissent ces cycles certifiants sont recrutés en CDI.

Modis a conclu fin 2018 un partenariat pour 3 ans avec la Grande Ecole du Management de Grenoble pour **l’inclusion professionnelle de personnes diagnostiquées Asperger**. Il vise à former 3 promotions composées de 75 étudiants aux métiers des data, des profils atypiques en recherche d’emploi ou de formation, à travers 2 cursus proposés : data analyst et développeur. Les objectifs de ce projet :

- Faciliter l’accès et le maintien en entreprise des stagiaires Asperger,
- Répondre à la pénurie de compétences dans le secteur des data,
- Proposer un accompagnement à l’étudiant.

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

THEMES	ICP	2018	2017
Diversité	Part des + 50 ans	9,6	9,7
Diversité	Part des femmes dans l’entreprise	22,9	22,3
Diversité	Part des moins de 30 ans	32,7	30,7
Diversité	Part de collaborateurs en situation de handicap	2,40	1,96
Inclusion	% de collaborateurs embauchés à l’issue de leur parcours avec la Digital Academy	86	82
Egalité professionnelle	Index de l’égalité salariale (conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019)	77/100	NA

ENGAGEMENT 5 : ETRE UN ACTEUR DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

[En réponse au risque environnemental n°11]

Politique et diligences raisonnables

Modis, en lien avec la **politique environnementale de The Adecco Group**, s'assure de la réalisation de ces 5 engagements :

- Sensibiliser et accompagner les collaborateurs aux changements de comportements et aux nouvelles pratiques plus respectueuses de notre environnement (modes de déplacements, éco-gestes)
- Optimiser les processus et méthodes de travail en vue de réduire l'utilisation de consommables (politique d'impression interne, dématérialisation des documents administratifs) ;
- Prendre en compte la performance environnementale dans le processus de renouvellement de son parc immobilier ;
- Challenger les prestataires sur le critère de responsabilité environnementale ;
- Réduire l'empreinte environnementale liée aux déplacements.

En parallèle, en lien avec les évolutions réglementaires, Modis évalue et suit son impact environnemental à travers 2 outils dédiés : **le BEGES et les Audits Energétiques**. Ces outils de mesure lui permettent de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre.

- **Energie :**

Les **sources d'énergie utilisées pour fournir l'électricité consommée par Modis sont renouvelables à 40%** (énergie verte et d'origine française). Nous avons mis en place un système de suivi de nos consommations qui sont également suivies et consolidées au niveau du groupe.

Nous tentons de réduire nos consommations en choisissant des bâtiments ayant une bonne performance énergétique et ne générant pas d'autres émissions (proximité des transports en commun notamment).

- **Gestion des déchets et économie circulaire :**

Fin 2017, Modis a déployé dans l'ensemble de ses agences une solution de **tri sélectif du papier, des gobelets et des emballages**. Dans une perspective de RSE globale, **Modis a fait le choix de l'entreprise adaptée Elise** pour participer à l'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Grâce au partenariat mis en place par The Adecco Group avec une entreprise d'insertion, Recyclea, **nous recyclons les déchets Electroniques Et Electriques (D3E)** générés par notre activité (ordinateurs, téléphone...).

Nous n'avons pas mis en place d'actions de lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable car Modis n'est pas concernée par ces sujets compte tenu de son activité.

- **Déplacements :**

Nous encourageons nos collaborateurs à limiter l'impact environnemental de leurs déplacements domicile-travail ou professionnels dans la mesure du possible.

Nous avons mis en place un certain nombre de mesures :

- le **remboursement à 100%** des transports en commun,
- le versement **d'indemnités kilométriques vélo** pour ceux qui choisissent le vélo comme moyen de transport,
- la prise en charge partielle de **l'abonnement aux véhicules électriques**.

Nous veillons également à ce que nos collaborateurs respectent la politique de déplacements du groupe qui encourage dès que possible à utiliser des outils de conférence téléphonique et choisissant le mode de transport le moins émissif en fonction de la durée du trajet.

• **Réduction d'impact via une offre d'éco-conception :**

Le changement climatique est un enjeu pour Modis. Notre société **agit pour diminuer son impact direct sur l'environnement** mais également sur la manière dont la technologie peut permettre des réductions d'impacts pour ses clients au travers de son activité d'ingénierie. Elle intervient sur des missions environnementales notamment dans le cadre du « **centre d'excellence impact environnemental et optimisation énergétique** » basé à Pau. Les offres ont une composante environnementale très forte : maîtrise des émissions, dépollution d'un site ou aide au respect des normes en vigueur. Elle a créé plusieurs projets collaboratifs, notamment dans le domaine des énergies renouvelables avec le plan littoral 21 dont l'objectif est de développer des moyens énergétiques spécifiques au littoral méditerranéen afin de minimiser l'impact visuel et environnemental, ainsi que les énergies grises que nous émettons.

Indicateurs Clés de Performance (ICP)

THEMES	ICP	2018	2017
Energie	Consommation d'électricité en MWH* Dont 40,69% en énergie verte	926,128	799,053
Impact carbone et changement climatique	CA généré sur l'activité de réduction de l'empreinte environnementale (K€)	3392	2794

*consommation en augmentation en raison de l'augmentation de l'effectif en 2018.
 Etendue progressive de nos contrats vers de l'énergie verte.

AUTRES INFORMATIONS

Pour en savoir plus sur les pratiques RSE de la société Modis, consultez ici le dernier rapport RSE : <https://www.modisfrance.fr/nous-decouvrir/rapport-rse/>
 Les informations de la présente DPEF ont fait l'objet d'une vérification par un OTI (BM&A).