modis

RAPPORT RSE

2020 - 2021

Le mot de notre Direction

Notre politique RSE

Quelques chiffres clés

modis

Conjuguer performance économique avec performance sociale et environnementale

Laurent Graciani & Renaud Montagne

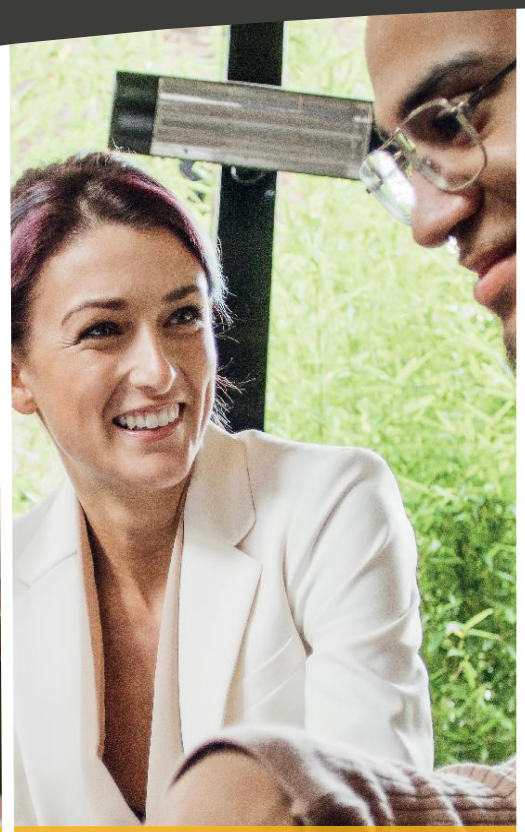
Comité de Direction Modis France

NOTRE POLITIQUE RSE

modis

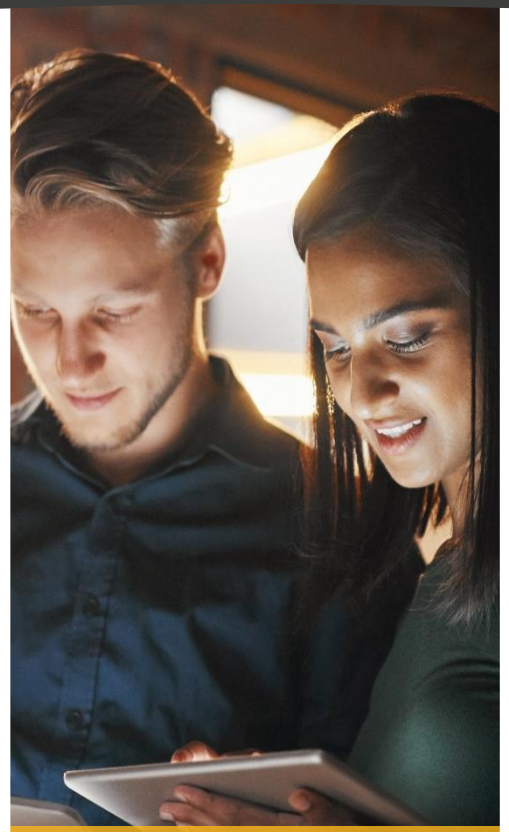
1

Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion



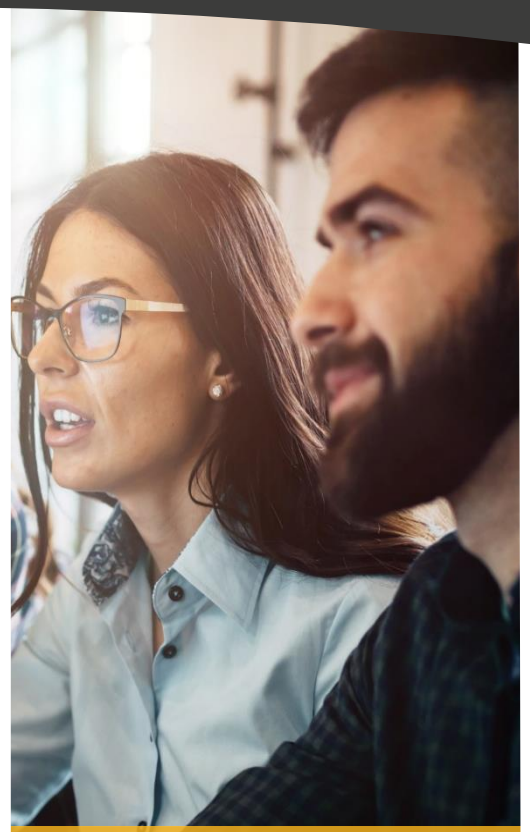
2

Être un acteur de la transition écologique



3

Sécuriser les parcours et développer les compétences



4

Garantir la santé et la sécurité et favoriser le bien-être au travail

5

Répondre aux défis humains et technologiques

1 Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

modis

Convaincu que la diversité est une richesse favorisant la performance économique et la performance sociale, Modis œuvre au quotidien pour promouvoir un monde professionnel inclusif au travers de son programme Diversité et Inclusion basé sur 4 axes :

Equality **Handicap** **Modis Pride** **Mixité Sociale**

En 2021, **4 réseaux « Inclus'Up ! »** correspondant à ces 4 axes, viennent renforcer nos engagements en matière d'inclusion et de diversité.
L'ensemble des collaborateurs est invité à rejoindre les canaux des « Allié(e)s des Diversités » via Teams, un espace d'échanges, d'informations et de construction de projets inclusifs dans un climat de travail inspirant, bienveillant et convivial.
Concerné ou sensible sur ces thématiques, chacun peut ainsi laisser libre cours à ses idées les plus innovantes et à ses envies d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Modis a édité, pour ses salarié(e)s, le **Guide des Diversités** qui définit des objectifs concrets sur l'inclusion, casse les stéréotypes et met en lumière nos actions réalisées en ce sens.

Signataire de la **Charte de la Diversité des Entreprises pour la Cité**, Modis s'engage à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes
- Communiquer sur notre engagement
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social
- Evaluer régulièrement les progrès réalisés

En 2021 Modis a participé à la 9ème édition du Bilan Diversité. La réponse à ce bilan permettra d'évaluer les tendances évolutives en matière de diversité et les priorités d'engagement des signataires.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

1 Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

modis

EQUALITY
Agir en faveur de l'égalité professionnelle

MODIS PRIDE
Reconnaître, respecter et inclure toutes les formes d'orientation sexuelle et d'identité de genre

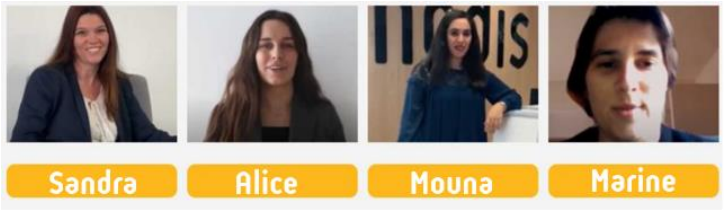
HANDICAP
Favoriser l'inclusion et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

MIXITÉ SOCIALE
Favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi

EQUALITY : Agir en faveur de l'égalité professionnelle

modis

#lesfemmesModis



Chaque année depuis 2018, Modis organise une campagne pour mettre en lumière ses collaboratrices ingénieures. Les femmes dans les métiers de l'IT et de l'ingénierie sont encore trop peu présentes et Modis croit au potentiel d'inspiration de ses talents féminins.

Episode 1 **Episode 2** **Episode 3** **Episode 4**

Charte de Syntec-Ingénierie pour la mixité

En 2021, Modis a renforcé son engagement en faveur de la mixité et de l'évolution de la place des femmes dans l'ingénierie, en signant la **Charte de l'Ingénierie pour la Mixité, de Syntec-Ingénierie**

Women in Smart Industry

A travers notre programme **Women in Smart Industry,** qui rayonne à l'international avec Modis Global, nous voulons convaincre significativement plus de femmes de rejoindre nos métiers technologiques. Ce programme a démarré en octobre avec le Webinar Women in Smart Industries. L'objectif était de présenter des rôles modèles inspirants et de recruter des profils féminins, à travers les témoignages des consultantes Modis et leurs allié(e)s sur leur passion pour ces métiers, leurs parcours et leurs évolutions.

EQUALITY : Agir en faveur de l'égalité professionnelle

modis

Ad'Elles : réseau interne féminin

En 2021, The Adecco Group lance **le réseau interne féminin, Ad'Elles**, qui offre l'opportunité d'un lieu d'échanges et de solidarité aux femmes et aux hommes impliqués, motivés et volontaires pour le développement de la mixité et de l'égalité au sein de notre Groupe.
Dans le cadre des accords et plans d'actions égalité professionnelle homme/femme le Groupe Adecco s'engage sur une féminisation des instances de Direction à hauteur de 50% d'ici 2025.
Chez Modis, en 2021, on note déjà **33% de femmes au CODIR et 50% au COMEX.**

Index Egalité Professionnelle

89 /100 c'est l'Index Egalité Professionnelle homme/femme chez Modis. Celui-ci a **progressé de 12 points depuis 2018.**

HANDICAP : Favoriser l'inclusion et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

modis

3ème Accord handicap et Guide de sensibilisation 2021 - 2023

En 2021, Modis signe son **3ème Accord Handicap pour 2021-2023.** Les principaux objectifs de ce nouvel accord sont :

- Favoriser l'intégration des salarié(e)s en situation de handicap
- Accompagner l'évolution de carrière des collaborateurs en situation de handicap
- Maintenir dans l'emploi des salarié(e)s confrontés à la survenance ou à l'aggravation d'un handicap en cours de carrière
- Plan de développement et recours au secteur adapté (EA/ESAT)

+190% de personnes en situation de handicap chez Modis depuis le 1er Accord Handicap en 2015.

En 2021, Modis diffuse son nouveau **Guide du handicap 100% accessible** qui s'adresse à l'ensemble de nos collaborateurs, les informe, les sensibilise et les accompagne dans leurs démarches de reconnaissance du handicap ou pour l'aménagement de leur poste de travail lorsque celui-ci est nécessaire.

3ème Promotion Data-Asperger

Depuis 2018, Modis est Parrain-Fondateur de la formation DATA-ASPERGER de Grenoble Ecole de Management.
Les objectifs :

- Former des personnes porteuses du syndrome d'Asperger aux métiers du développement web et de la data.
- Les accueillir en entreprise par le biais de stages et d'alternances :
- Les recruter en CDI à l'issue de leur période d'apprentissage en entreprise.

5 stages depuis 2018, dont 3 transformés en CDI depuis la première année !

En janvier 2022, **Modis accueillera 3 étudiants en alternance, sur Lyon et Paris, issus de la 3ème promotion de cette formation.**

En 2021, dans le cadre du « **Certificat Management & Handicap** » proposé par Grenoble Ecole de Management, 4 managers Modis et la mission handicap ont accompagné les étudiants en leurs partageant leur expériences sur les enjeux du handicap au travail.

HANDICAP : Favoriser l'inclusion et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

modis

Partenariat sportif

Afin de renforcer ses actions de sensibilisation, Modis a signé un partenariat avec **Thu KAMKASOMPHOU,** championne paralympique de tennis de table handisport et double médaillée de bronze aux Jeux Paralympiques de Tokyo en 2021.
Tout au long de l'année, accompagnée de sa coach, de la mission handicap et des équipes de recrutement, Thu a pris la parole dans nos écoles partenaires, afin de porter un message d'inclusion et de non-discrimination au travail auprès des managers de demain.

Formation et sensibilisation

Depuis 2015, dans leur parcours d'intégration les business managers et les chargé(e)s du recrutement suivent une formation en ligne « **Recruter sans discriminer** ». Depuis 2021, cette formation fait partie du parcours d'intégration de l'ensemble des nouveaux collaborateurs.

Le module « **Recruter autrement** » a également été créé pour le Management afin de souligner l'importance de se focaliser sur les compétences du candidat.

La mission handicap propose un module en présentiel abordant les **réalités du handicap au travail** (**39 business managers et 26 chargé(e)s de recrutement ont été formés sur ce module en 2021**).

Depuis fin 2021, le module « **Être acteur de l'inclusion au sein du groupe** » est proposé à tous les salarié(e)s du Groupe afin d'adopter les bons réflexes pour lutter contre les discriminations.

HANDICAP : Favoriser l'inclusion et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

modis

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

« Construire un avenir différent et inclusif »

A l'occasion de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, une conférence-débat **« Construire un avenir différent et inclusif »** a été organisée à Cœur Défense.

Animé par Gaetan MARESCAUX, Responsable Handicap et Inclusion, et Mathieu MOTILLON, Directeur du recrutement, Carrières et RSE, cette conférence a mis en lumière les enjeux de l'inclusion pour l'entreprise et notre société ainsi que les valeurs du dépassement de soi et de l'esprit de conquête à travers des témoignages inspirants : Béatrice LEROUX, Responsable du programme Data Asperger de Grenoble Ecole de Management, Kevin, Référent accessibilité numérique, accompagné de sa manager Anaïs et Matthieu, Chef de projet Salesforce.

3 thèmes ont été abordés au cours de cette conférence :

- L'accès à la formation pour les Travailleurs Handicapés
- Comment cultiver la performance individuelle et collective ?
- En quoi créer de la richesse via l'inclusion contribue à générer de la performance économique ?

HANDICAP : Favoriser l'inclusion et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

modis

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Duo Day

Le 18 novembre Modis a participé à la 3ème édition du **Duo Day**. Ce dispositif consiste en la formation de duos, le temps d'une journée, entre des personnes en situation de handicap et des salarié(e)s volontaires.

Nos agences de Lille, Paris, Lyon et Pau ont ainsi ouvert leurs portes et participé avec enthousiasme à cette belle opération. 5 collaborateurs Modis ont ainsi eu le plaisir de partager cette journée avec une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir son métier et son environnement de travail.

« Chez Modis, grâce à ta bienveillance avec transparence, ton investissement impressionnant envers les stagiaires et les salarié(e)s handicapés, j'ai découvert un endroit professionnel où j'ai pu enfin être moi-même, en évoquant mes handicaps sans crainte. »

Barbara, en Duo Day avec Gaëtan, Responsable Mission Handicap

Les échanges furent nombreux, riches et passionnés reflétant parfaitement l'engagement de Modis sur les sujets de l'inclusion et de la diversité.
Ces rencontres ont permis la concrétisation d'un contrat d'embauche au sein de The Adecco Group en région Rhône Alpes Auvergne.

Modis Pride : Reconnaître, respecter et inclure toutes les formes d'orientation sexuelle et d'identité de genre

modis

Être soi-même au travail

En 2021, Modis fête le **3ème anniversaire de sa signature de la Charte de non-discrimination LGBT+ de l'association l'Autre Cercle**.

Cette année, à l'occasion de la Journée Internationale du Coming Out, Laurent Graciani, Président de Modis France et Europe du Nord, et Mathieu Motillon, Directeur du Recrutement, des Carrières et de la RSE, nous ont fait part de leur ressenti sur l'importance de pouvoir être soi-même au travail quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Nos compétences au service du mécénat technologique

LE REFUGE FONDATION
PROTÉGER LES JEUNES LGBT+

En 2021, Modis s'est engagé avec **la Fondation « Le Refuge »** afin de l'accompagner dans la professionnalisation de ses activités pour faire face à la croissance très rapide de ses activités.
Ce mécénat technologique a alors permis d'engager le projet de refonte de la ligne d'urgence de la Fondation, destinée aux jeunes LGBT+, âgés de 14 à 25 ans, français ou étranger, rejetés par leurs parents, chassés du domicile familial, parce qu'ils sont homosexuels ou trans et/ou en questionnement identitaire.

Rôles Modèles

autre cercle

En 2021, Modis était présente pour la **3ème édition des Rôles Modèles LGBT+ et Allié.e.s au Travail de l'association l'Autre Cercle.** L'objectif est de récompenser et de mettre en lumière les personnes contribuant à favoriser l'inclusion des LGBT+ grâce à leur rôle social et à leur succès professionnel. Les Rôles modèles et allié(e)s servent à rendre visibles les personnes LGBT+ dans le monde du travail et à soutenir celles et ceux qui ne peuvent déclarer ce qu'elles/ils sont vraiment.
En 2020, Laurent Graciani, Président France de Modis avait été élu dans la catégorie dirigeants LGBT+. Cette année, **Gaetan Marescaux, Responsable Inclusion – Diversité – RSE chez Modis France, fait partie des lauréats « Rôles Modèles - Leaders LGBT+ 2021 ».**

Mixité sociale : Favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi

modis

Recruter autrement autour des "Soft Skills"

Modis mise sur les jeunes talents en intégrant des alternants notamment aux postes de business managers et sur les fonctions supports. Une partie des postes de consultants est réservée aux jeunes diplômés.

Modis a développé **une plateforme de recrutement innovante basée sur les softs skills**. Ce parcours digital permet au candidat de se projeter dans le métier de technicien de support IT, à travers des simulations. Les candidats ayant obtenu les meilleurs scores sont ensuite conviés à un entretien collectif.

Nos compétences au service du mécénat technologique

Grâce au mécénat social, Modis soutient des associations partenaires telles que **l'Institut Télémaque** qui agit pour l'égalité des chances. Une équipe Modis a travaillé en collaboration avec l'association pour créer un outil de matching appelé "MAG & MATCHING" afin d'associer les profils qui correspondent le mieux entre parrains et filleuls.

Chez Modis, en 2021, le mécénat c'est :

- **15 associations/établissements** aidés
- **184 collaborateurs** impliqués
- **5574 jours** consacrées aux activités de mécénat

2 Être un acteur de la transition écologique

modis

En réponse aux enjeux majeurs de notre société, Modis s'engage. L'ambition est d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2030 en s'inscrivant dans le plan Carbone 0 porté par The Adecco Group.

Réduire l'impact carbone généré par nos activités

Promouvoir des comportements et modes de consommation durables

Accompagner nos clients dans la réduction de leur impact environnemental

Réduire l'impact carbone généré par nos activités

modis

Shine by Modis et Carbone Zéro

En 2019, Alain Dehaze CEO Monde de The Adecco Group portait son engagement environnemental au G7 de Biarritz, en annonçant l'ambition de la neutralité carbone et en devenant parrain fondateur de l'initiative Label Bas Carbone.
En 2021, le **projet Shine by Modis**, fixe les objectifs de décarbonation de Modis : réduire de moitié la consommation énergétique et de compenser le reste, d'ici 2030.

Modis accompagne le Groupe Adecco avec l'outil « **Sustainability Cloud /Net Zero Cloud** » de Salesforce, une solution de mesure de l'empreinte carbone qui permettra au Groupe de définir sa trajectoire pour atteindre la neutralité carbone.
L'outil sera opérationnel au sein du Groupe Adecco dès début 2022. Il sera aussi utilisé par ses filiales, comme Modis, pour piloter leur trajectoire carbone et faciliter la collecte de données ainsi que la prise de décision. L'outil pourra être, par la suite, proposé aux clients externes.

Par ailleurs, dans une démarche de performance énergétique :

- **Le site siège d'Adely à Villeurbanne est certifié BREEAM et HQE**
- **Le siège de Cœur Défense à Paris est certifié BREEAM**

L'intégralité de nos sites est alimentée en énergie verte et CO2 compensé pour le gaz.

De plus, le **système de management Sécurité Santé et Environnement du centre de Pau est certifié MASE** pour ses prestations d'ingénierie scientifique et technique dans les domaines du pétrole et gaz, de l'environnement et de l'aérospatial.

Réduire l'impact carbone généré par nos activités

modis

Gestion des déchets

MÉDITERRANÉE ELISE
Une belle idée pour vos déchets

Avec l'entreprise adaptée Elise, professionnel du recyclage employant des personnes en situation de handicap, les déchets de bureau de l'ensemble des agences Modis en France, sont collectés et recyclés.
En 2020, ce sont 3,187 tonnes de déchets qui ont été recyclées et 4 tonnes en 2021.

Modis est également partenaire historique de l'entreprise d'insertion, Recyclea, qui s'occupe du **recyclage des déchets électroniques et électriques (D3E)**.

Par ailleurs, nos collaborateurs sont sensibilisés sur le sujet de la réduction des déchets**,** au bureau comme à la maison, à travers des communications. Notamment à l'occasion de la **Semaine internationale de la réduction des déchets**, ou encore à travers le **Défi Zéro-Déchet** qui a été lancé par la Communauté Technique Smart-Ecosystem.
L'objectif ? Offrir aux salarié(e)s la possibilité de prendre conscience de leur impact environnemental et les guider pour réduire leur production de déchets, en leur proposant de changer leurs habitudes.

Join For The Planet

reforestACTION

Dans le but d'atteindre son objectif de neutralité carbone d'ici 2030, Modis s'est associé en février dernier avec **Reforest'Action** dans le cadre d'une opération inédite associant le recrutement et nos engagements environnementaux. Chaque nouveau collaborateur a ainsi la possibilité de planter un arbre au Pérou ou en France durant son parcours d'intégration. Un voucher lui est remis lors de la signature de son contrat lui permettant de concrétiser la plantation de son arbre dans la forêt de son choix.
En 2021, 2000 arbres ont été plantés à travers cette opération.

Promouvoir des comportements et modes de consommation durables

Mobilité douce : limiter l'impact carbone des déplacements

Modis encourage ses collaborateurs à **limiter l'impact carbone de leurs déplacements** :

- 100% des transports en commun et des abonnements aux vélos publics remboursés
- Indemnités kilométriques et prise en charge d'une partie de l'abonnement aux véhicules électriques
- Sensibilisation de nos salarié(e)s, notamment à travers la Communauté Smart Ecosystem qui, à l'occasion de la Semaine européenne de la mobilité 2021, a proposé une vidéo dans laquelle Laurent, responsable d'offre chez Modis et animateur de la communauté, dévoile sa vision de la mobilité douce et ses solutions (vélo, covoiturage,...) que nous pourrions toutes et tous appliquer au quotidien.
- Un rappel des règles de circulation et de l'équipement à vélo a également été proposé à l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, en 2021, le **parc auto du Groupe devient plus vert**. A présent, avec la nouvelle Car Policy The Adecco Group, des véhicules hybrides, thermiques et électriques sont proposés pour toutes les catégories de véhicules du parc Adecco.

Des collaborateurs Modis engagés et sensibilisés aux enjeux environnementaux

En 2021, à l'occasion de la **Semaine Européenne du Développement durable**, nos collaborateurs se sont exprimés sur leur vision du développement durable et sur leurs engagements.

Episode 1 **Episode 2**

De plus, la plateforme formation **Learn Up** propose, à l'ensemble des salarié(e)s Modis, des formations en ligne en lien avec la transition écologique et le développement durable et offre des outils et des bons réflexes à adopter pour participer à la transformation durable de l'entreprise.

Accompagner les clients dans la réduction de leur impact environnemental

modis

Notre offre environnementale et R&D

Modis accompagne ses clients dans la **réduction de leur empreinte écologique**. La gestion de l'impact environnemental des clients est l'un des points d'excellence de Modis.

L'agence de Pau de Modis, en particulier, intervient auprès des industriels, en France et à l'international, et des collectivités locales sur des solutions innovantes et performantes, allant du diagnostic à l'étude d'impact jusqu'à l'optimisation énergétique, en passant par la définition et le déploiement de la stratégie de neutralité carbone.

Quelques exemples de missions et projets sur lesquels nos consultants travaillent :

- Détection infrarouge de fuites de gaz au Congo
- Réhabilitation de sites industriels pétroliers à Lacq
- Océanographie et milieux aquatiques
- Exploration et production pétrolière et minière
- Valorisation énergétique

Mécénat de compétence

MFJA
MAISON DE LA FORMATION
JACQUELINE AURIOL

En 2021, nous avons signé une convention de **mécénat avec l'université Toulouse III Paul Sabatier.**

22 collaborateurs Modis pourraient intervenir sur les 2 ans à venir dans le projet de La Maison de Formation Jacqueline Auriol (MFJA) /Usine du futur, ainsi que sur une vingtaine d'autres projets de R&D dans les domaines de l'environnement, de l'intelligence artificielle et de l'IoT.

Ce partenariat pourrait aussi donner l'opportunité à des collaborateurs Modis de dispenser des cours au sein de l'université.

Accompagner les clients dans la réduction de leur impact environnemental

modis

Le savoir-faire de nos consultants au service de la transition écologique

Tout au long de l'année, nous mettons en valeur les compétences et le savoir-faire de nos consultants dans leurs missions et leurs projets au sein de Modis.

A l'occasion de la **Semaine Européenne du développement Durable**, deux consultants et leur rôle dans l'enjeu du développement durable à travers leurs missions au sein de Modis ont été mis en lumière :

- **Sylvain, Détecter et réduire les fuites de gaz afin de lutter contre le réchauffement climatique**
- **Yannick, Capter et stocker géologiquement le CO2**

A l'occasion de la **26e conférence des Nations unies sur le climat (C0P26)** nous nous sommes interrogés sur le fonctionnement de quatre technologies prometteuses, à travers le témoignage de nos collaborateurs. Retrouvez notre **dossier Décryptage Tech sur « Energie durable »**

3 Sécuriser les parcours et développer les compétences

modis

Développer les compétences et propulser la carrière de ses collaborateurs est pour Modis une priorité. Modis déploie une stratégie de formation et d'évolution pour garantir l'accompagnement et l'employabilité de chaque profil.

Faire du parcours candidat une expérience digitale, personnalisée et développante

Favoriser l'intégration et développer le sentiment d'appartenance

IFED

Diffuser une culture managériale fédératrice, exigeante et développante

Accompagner le développement des carrières et conduire une stratégie de formation

Faire du parcours candidat une véritable expérience digitale, développante et personnalisée

modis

Permettre à chacun d'être acteur de sa vie

En 2020, Modis a décidé de **renouveler entièrement le parcours candidat afin de proposer une expérience innovante, digitale, développante et personnalisante.**

Ce nouveau parcours propose :

- Une présentation active qui s'appuie sur les aspirations des candidats
- Un test d'évaluation des motivations professionnelles du candidat avec le nouvel outil « Match Fit » s'il le souhaite
- Un dossier dématérialisé 100% digital
- Un NPS satisfaction candidat

Favoriser l'intégration et développer le sentiment d'appartenance

modis

Moments d'informations, d'échanges et de convivialité

Chaque année, **les collaborateurs Modis sont conviés au moins à deux événements** durant lesquels les interactions entre agences sont privilégiées grâce aux outils digitaux :

- Le Kick-off de début d'année au cours duquel tous les consultants se retrouvent grâce à la multiplication de calls « tous connectés ».
- Le starter de rentrée, en septembre, qui cette année s'est déroulé à la fois en présentiel et en distanciel sur l'ensemble de nos sites, avec des ateliers, des formations et des groupes de travail en ligne.

Le **Chatbot RH Alfred** permet d'améliorer l'expérience collaborateur en les guidant pour retrouver l'intégralité des documents de l'entreprise et en répondant simplement à leurs questions. Ceci favorise le sentiment d'appartenance, notamment de nos consultants, qui avant d'être positionnés chez nos clients sont avant tout des collaborateurs Modis.

Les réseaux « Inclus'Up! » offrent aussi à l'ensemble des collaborateurs Modis la possibilité d'échanger, de s'informer et de construire des projets inclusifs dans un climat de travail inspirant et bienveillant, à travers les **4 canaux des « Allié(e)s des Diversités ».**

Favoriser l'intégration et développer le sentiment d'appartenance

modis

Tech and Lunch

Tout au long de l'année 2021, une vingtaine de Tech and Lunch ont été organisés. Un rendez-vous digital et convivial proposé à l'ensemble des collaborateurs, pour faire un point sur un sujet particulier ou un projet en cours.

Nos collaborateurs ont du talent

En avril 2021, Modis lance la campagne **#NosCollaborateursOntDuTalent** dont l'objectif est de mettre en avant des collaborateurs tout au long de l'année. Nous leur donnons la parole via des témoignages sur leur parcours atypique, une réussite projet, une passion, une expertise.

IFED Diffuser une culture managériale fédératrice, exigeante et développante

modis

Culture managériale

Inspirer
Donner du sens favorise l'initiative

Faciliter
Construire à plusieurs amplifie l'action

Exiger
S'engager rend responsable

Développer
Cultiver le potentiel accroît la performance

Chez Modis nous sommes convaincus que **le capital humain est notre premier avantage concurrentiel.**

Modis souhaite que sa façon de manager soit exemplaire car elle est source de bien-être et de performance.
Pour cela des outils sont mis à disposition et les managers sont accompagnés dans l'appropriation de cette culture managériale.

Pour évoluer dans leurs postures et pratiques managériales, nos managers bénéficient, au travers de l'enquête PEAKON, d'un feedback sur leurs comportements managériaux par leurs collaborateurs.

Accompagner le développement des carrières et conduire une stratégie de formation

modis

Une offre de formation digitale et personnalisée

Les collaborateurs Modis ont accès à la plateforme de formation **Learn'Up,** accessible sur tablettes et smartphones. Elle permet de déployer des parcours certifiants Modis autour de notre référentiel de compétence :

- Tutos techniques
- Modules de développement personnel
- E-learning en anglais

La plateforme offre aussi la possibilité aux collaborateurs de se défier en « battle ».

Depuis début 2020, Modis met à disposition de ses salarié(e)s un accès aux formations :

- OpenClassrooms
- General Assembly
- Microsoft AZUR

Université Modis

Afin de permettre aux nouveaux collaborateurs de renforcer leurs compétences et d'acquérir la culture managériale Modis, **tous les Business Managers sont formés au sein de l'Université Modis.**

En 2020, le format du programme a été adapté avec une partie en présentiel et une partie en distanciel.

Accompagner le développement des carrières et conduire une stratégie de formation

modis

Des parcours de carrière conçus pour chaque métier

Pour chaque fonction de l'entreprise, **Modis travaille sur des parcours de carrière clairs et structurés** afin de :

- Suivre l'évolution de chacun des collaborateurs
- Proposer des formations adaptées à leurs besoins et à leurs aspirations d'évolution professionnelle

Modis apporte davantage de repères à ses consultants à travers des comités carrières annuels (manager + responsables ressources humaines).
L'objectif ?

- Discuter du plan de carrière et de l'évolution professionnelle du consultant
- Être plus réactif aux besoins du collaborateur.

Des communautés techniques

5 Communautés Techniques ont été développées autour des 5 technologies portées par Modis **:**

- **Cognitive technologie,**
- **Cloud & infrastructure,**
- **Smart Ecosystem,**
- **Industry 4.0**
- **Digital transformation**

Ces communautés sont ouvertes à l'ensemble des collaborateurs et comptent plus de 1200 inscrits, répartis sur toute la France.

Les communautés favorisent le rayonnement de la technologie Modis, elles permettent aux membres de partager leurs compétences et expériences et de mettre en contact les consultants afin qu'ils puissent s'entraider sur leurs différents projets.

Les communautés proposent des **Webinar, des Tech&Lunch ou encore des challenges** comme « Dessine-moi un goodies » lancé par la communauté Industry 4.0. Le lauréat du meilleur goodies pourra fabriquer son goodies à l'aide de notre imprimante 3D.
Les communautés Digital transformation et Industry 4.0 proposent aussi des « interview 01.net » à travers lesquelles, chaque mois, un membre de la communauté expose son métier en lien avec un sujet d'actualité.

4 Garantir la santé et la sécurité et favoriser le bien-être au travail

Modis offre un cadre de travail respectueux du bien-être, de la sécurité et de la santé de ses collaborateurs en mettant en œuvre une politique préventive de gestion des risques et des dispositifs d'amélioration continue.

Conduire une politique agile de gestion et de prévention des risques

Mener une politique volontariste d'amélioration du bien-être au travail

Conduire une politique agile de gestion et de prévention des risques

modis

Bien-être et prévention des risques psycho-sociaux

- Modis propose à ses collaborateurs **un dispositif d'accompagnement psychologique et social disponible 24/7 grâce à la ligne d'écoute Angel**. Plusieurs sujets peuvent être abordés : contexte personnel de stress, surmenage, angoisse pour des raisons professionnelles ou personnelles.

- Des **fiches pratiques sur des thématiques liées à la gestion de la vie personnelle et professionnelle** sont également mises à disposition des salarié(e)s.

Référents harcèlement

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes n'ont pas leur place chez Modis.

Dans une démarche de prévention des risques, **un référent Modis et un référent CSE sont formés sur le cadre réglementaire et sur l'accompagnement humain des personnes victimes de harcèlement**.

Mener une politique volontariste d'amélioration du bien-être au travail

modis

Qualité de vie au travail

Modis cherche à améliorer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs :

- A travers la signature de **l'Accord télétravail** en avril 2021, Modis souhaite aider les salarié(e)s à concilier au mieux leurs temps de vie. Cet accord s'accompagne d'un **Guide du télétravailleur heureux** qui s'articule autour de 5 axes :
  - Comment organiser sa journée en télétravail
  - Réussir mes missions en télétravail
  - Mon bien-être en télétravail
  - Garder le lien avec mon équipe & Modis
  - Renforcer ma vigilance en matière de sécurité informatique

- La démarche Qualité de Vie au Travail Groupe est intégrée dans le **Pacte Social Interne** et construite autour de 6 axes : Santé au travail, Organisation et sens du travail, Egalité professionnelle pour tous, Management participatif, Relation professionnelle et climat social, et Développement des compétences. Cette démarche est alimentée par les résultats et analyses faites à partir des enquêtes Peakon et enrichie par les mesures qui découlent des workshops inter Business Unit qui sont organisés avec The Adecco Group sur les sujets de la Qualité de Vie au Travail et sur les Risques Psychosociaux.
- Une **formation qualité de vie au travail** est également proposée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Adecco.
- Grâce aux **réseaux « Inclus'Up! »,** Modis s'engage à ce que ses salarié(e)s se sentent libre d'être eux-mêmes au travail.

5 Répondre aux défis humains et technologiques

modis

Le dialogue social est placé au centre des relations avec les parties-prenantes. En interne, Modis donne à ses collaborateurs les moyens d'agir en responsabilité dans la pratique de leur métier au quotidien. Modis soutient leur esprit d'intraprendre et leur permet de partager leurs idées. En externe, la proposition de valeur de Modis est coconstruite avec l'ensemble des parties prenantes.

Votre avis compte

Coconstruire la proposition de valeur Modis avec les parties-prenantes

Agir en responsabilité

Votre avis compte

Modis mène régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de chacune de ses parties prenantes dans une perspective d'amélioration continue.

Collaborateurs

Différents dispositifs sont déployés en interne pour permettre de mesurer le **bien-être au travail** :

- **L'enquête « Votre avis compte »** permet de mesurer l'adhésion et la participation à la stratégie et aux projets clés de l'entreprise.
- Le **dispositif Peakon** permet de mesurer régulièrement les engagements, d'identifier les axes de développement et les points forts pour co-construire des plans d'actions et d'amélioration.

Clients

32 C'est le **NPS* client** lors de la dernière étude réalisée en 2021.

Les enquêtes NPS clients sont menées très régulièrement au cours de l'année, permettant ainsi de connaître les axes d'amélioration et de proposer une offre toujours plus proche des attentes du marché.

*Le NPS (Net Promoter Score) est un indicateur de satisfaction client très utilisé par les entreprises.

Candidats

Modis met en place en 2020 une nouvelle enquête NPS destinée aux candidats. Celle-ci leur est envoyée à la suite de leur premier entretien avec le business manager.

Les retours permettent **d'améliorer l'expérience du candidat dans sa relation avec Modis.** Selon la dernière étude réalisée en 2021, le NPS Candidat était de **37**.

Coconstruire la proposition de valeur Modis avec les parties-prenantes

À la suite du travail en collaboration avec les parties prenantes, dans une démarche de co-construction, 2 nouveaux accords sont désormais applicables :

Accord sur l'Egalité professionnelle et la Qualité de vie au travail

Cet accord repose sur :

- Les objectifs permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Des mesures pour lutter contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- Des mesures pour développer la qualité de vie au travail, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, le Droit à la déconnexion et le Droit d'expression
- Des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Des mesures pour une mobilité plus douce

Accord Télétravail

3 objectifs à travers cet accord :

- Améliorer la qualité de vie au travail en permettant à nos collaborateurs de concilier au mieux les temps de vie
- Faire du télétravail une opportunité de différenciation vis-à-vis de nos clients
- Faire du télétravail un levier pour contribuer à la baisse de notre empreinte carbone

Le guide « **Être salarié(e) parent ou proche aidant chez Modis** » est mis à la disposition des collaborateurs pour les aider sur des sujets tels que l'arrivée d'un enfant, les congés liés à la parentalité ou encore sur les prestations de santés et sociales.

Agir en responsabilité

Une politique des achats responsables et engagés

La direction des achats exige le respect des principes édictés dans le **Code de conduite fournisseurs** :

- Lois sur les conditions de travail et la rémunération
- Enjeux santé-sécurité
- Impact environnemental respect des normes éthiques

Modis s'engage à développer une démarche responsable en faisant appel à des ESAT et des entreprises adaptées avec l'accompagnement de la mission handicap (pour la réalisation d'impressions, le publipostage, agence de communication etc.).

De plus, Modis travaille en synergie avec The Adecco Group pour développer une politique et des outils communs en matière **d'achats responsables.**

Nos collaborateurs engagés

Fin 2021, l'agence de Lille a réalisé une collecte de denrées alimentaires, en partenariat avec **La Banque Alimentaire du Nord**, pour venir en aide aux personnes en difficulté dans le département du Nord.

Les collaborateurs de Modis Clermont-Ferrand ont participé à la course caritative **« La Courstache »**, contre les cancers masculins.

Modis a aussi participé à une session de jobdating et de conseil emploi auprès de réfugiés à l'occasion de la conférence « L'insertion professionnelle des réfugiés en France et en Europe : un défi pour le secteur privé ? » organisée par la **Fondation BNP Paribas**.

Agir en responsabilité

modis

Numérique responsable

Afin de développer son offre sur l'accessibilité numérique, depuis septembre 2020, Modis a intégré un référent Accessibilité Numérique a ses équipes et **15 développeurs ont été formés sur l'accessibilité numérique (60% de l'équipe du Centre de Service et de Développement de Cœur Défense).**

De plus, dans la communauté DIGITAL, un canal accessibilité numérique a été mis en place et compte plus de 230 participants.

Par ailleurs, Modis a fait le choix d'un stack technique pour permettre une meilleure accessibilité des sites et **un site totalement accessible est en cours de développement pour le Club Handicap et Compétences.**

Club Handicap & Compétences
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Nos chiffres clés

modis

16 sites

5 sites certifiés iso 27001

59 nationalités différentes

11 accords signés

2460 collaborateurs

2 J de formation en moyenne par collaborateur en 2020

89/100 Index égalité pro

3,15% de collaborateurs en situation de handicap

Note Ecovadis 2021
66/100
GOLD

23,34% de femmes

6,2% âgés de +50 ans

30,4% âgés de -30 ans

6,08% d'alternants recrutés

10,71% de nos collaborateurs sont issus des Quartiers Prioritaires de la Ville

8 M€ de CA généré sur l'activité de réduction de l'empreinte environnementale sur l'année 2021

7 tonnes de déchets recyclés par notre prestataire Elise en 2020/2021

modis