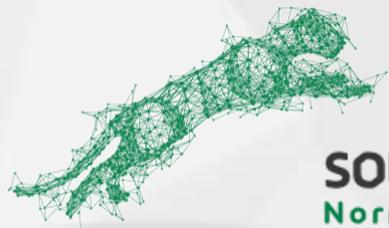


Rencontres RH « Développez le S de votre rSe »

Caen la mer

Jeudi 4 avril 2024

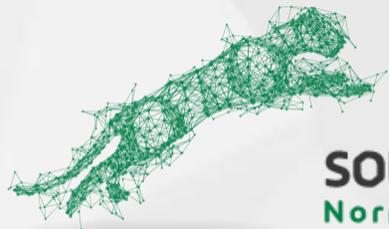


Joël BRUNEAU

Président
Caen la mer



Caen la mer
NORMANDIE
COMMUNAUTÉ URBAINE



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



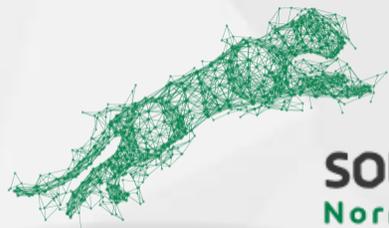
Sophie GAUGAIN

1^{ère} Vice-Présidente chargée du Développement économique, Soutien aux entreprises, RSE des entreprises

Région Normandie



RÉGION
NORMANDIE



SOLUTIONS RH
Normandie Talents

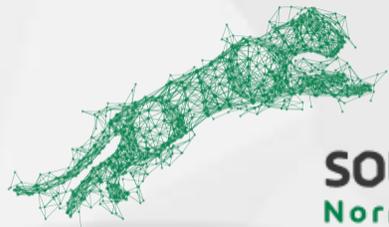


Didier LORY

Responsable Normandie Talents
AD Normandie



NORMANDIE 
AGENCE DE DÉVELOPPEMENT



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



NORMANDIE 
AGENCE DE DÉVELOPPEMENT

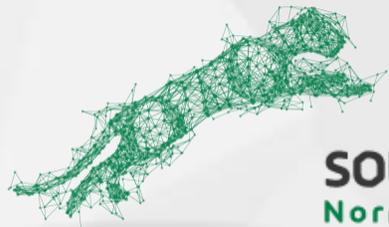
Magaly AUBE DESAUNAY

Dirigeante
Marque d'Intérêt



Marque d'intérêt

by Opteamea



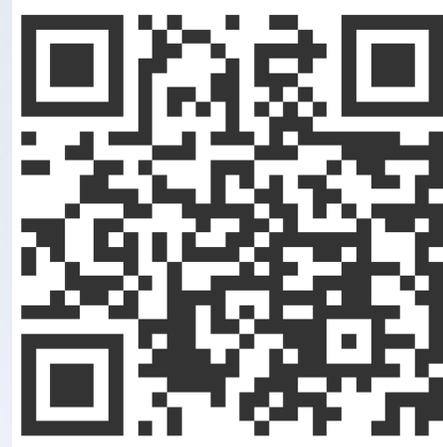
SOLUTIONS RH
Normandie Talents



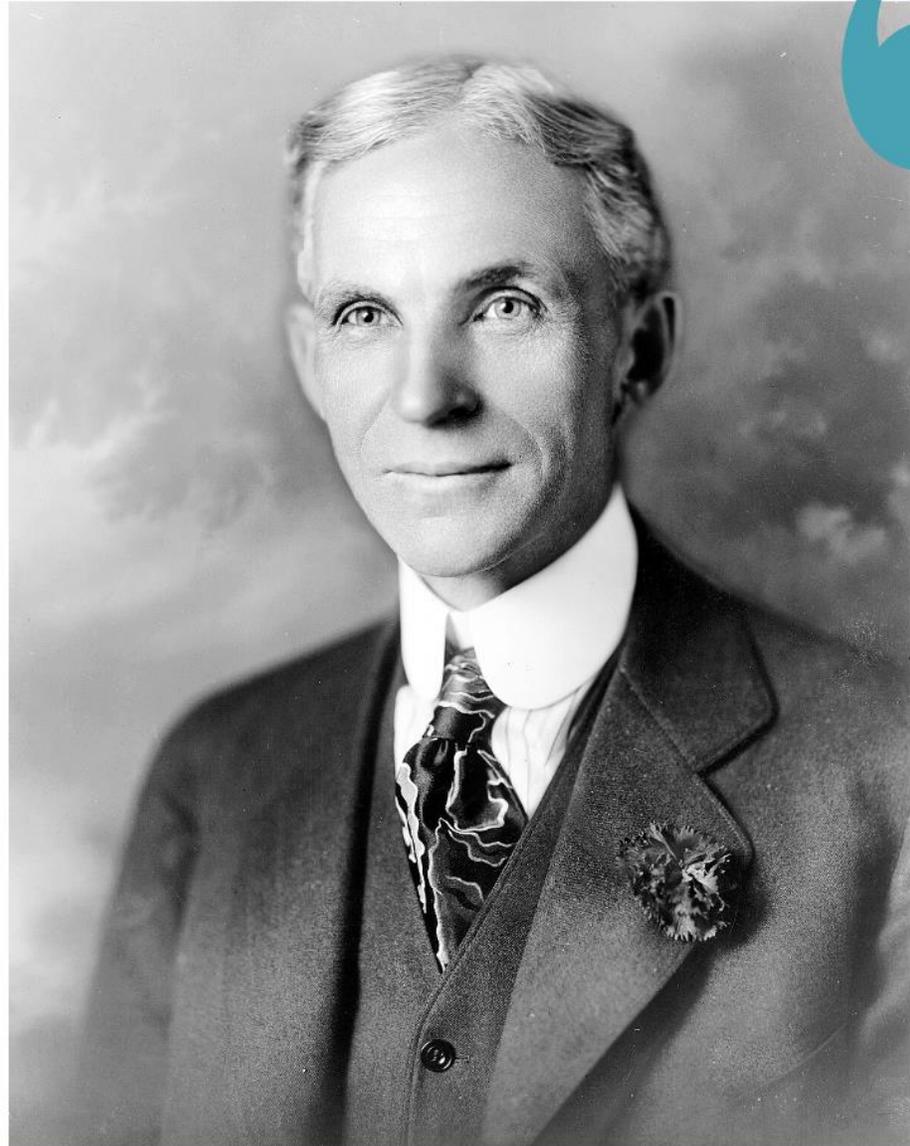
Recruter et fidéliser vos talents par une approche socialement responsable



Qui êtes-vous ?



Pour planter le décor : une conviction



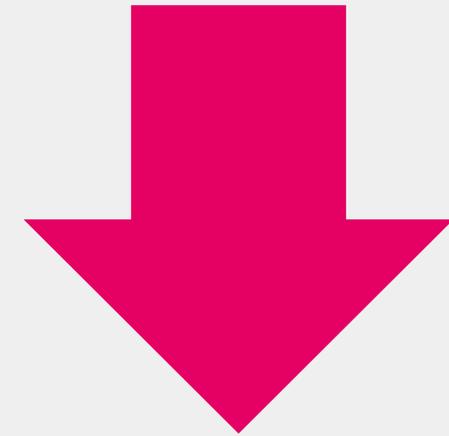
L'entreprise doit faire des profits sinon elle mourra. Mais si l'on tente de faire fonctionner une entreprise uniquement sur le profit, alors elle mourra aussi car elle n'aura plus de raison d'être

Henry Ford





**Une deuxième
conviction**



Apporter des preuves

- Elles sont toutes deux nées de **pressions externes à l'entreprise**, dont les consommateurs, les candidats, des groupements formels et informels...
- Elles marquent toutes les deux **une nouvelle ère pour l'entreprise, plus ouverte, plus à l'écoute et en dialogue avec ses différentes parties prenantes.**
- Elles partagent un même domaine d'action : **l'humain.**
- Elles reposent toutes les deux, sur des salariés qui **adhèrent, s'impliquent, concrétisent et soutiennent.**
- Elles sont toutes deux engagées dans un **cercle vertueux, celui du progrès continu.**
- Elles partagent une même responsabilité : **soutenir l'image globale de l'entreprise et susciter durablement la confiance et le soutien des parties prenantes, et notamment des salariés.**

Quand la **RSE** rencontre la **Marque employeur**, qu'est-ce qu'elles se racontent ?



RSE, pourquoi vous ne pouvez plus passer à côté



La RSE est devenue un élément central qui influence non seulement

- les décisions d'achat des consommateurs,
- Les décisions de postuler ou non dans une entreprise
- les choix de carrière des professionnels voire de départ de son entreprise

Le recrutement, en tant que première étape de l'intégration d'un employé dans l'entreprise, devient ainsi un terrain privilégié pour afficher et vivre ses engagements RSE.

La RSE et le recrutement sont désormais inextricablement liés.

La preuve par les chiffres

33%

des jeunes talents déclinaient une offre d'emploi si l'entreprise ne s'engage pas sur les sujets RSE
Et c'est 12% de plus par rapport à l'an dernier.

Index d'Universum 2023

55%

des employés considèrent que les politiques de responsabilité sociale de leur entreprise sont des facteurs importants dans leur décision de rester ou de quitter leur emploi.

PwC

Les employés qui se sentent engagés au travail sont

59%

moins susceptibles de chercher un autre emploi au cours des 12 prochains mois.

Source Gallup 2021.

76%

des candidats considèrent la politique RSE d'une entreprise avant de postuler.

Cone Communications

67%

des candidats considèrent que la diversité est un facteur important lorsqu'ils évaluent les offres d'emploi.

Glassdoor

Des pratiques socialement responsables pour quoi faire ?



Intégrer la RSE dans le recrutement présente plusieurs avantages clés pour les entreprises :

- Attirer les meilleurs talents
- Renforcer l'image de marque employeur
- Créer une culture d'entreprise forte
- Favoriser la diversité et l'inclusion
- Faire de la RSE un avantage concurrentiel
- Améliorer la « productivité » par l'engagement

« L'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. »

Livre Vert sur la responsabilité sociale des entreprises (2001), la Commission européenne



« Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes. »

Piliers et thématiques

La norme ISO26000 est la norme de référence internationale qui permet d'être aiguillé quant à la mise en place d'une politique de RSE à l'aide de lignes directrices.

7 thématiques

- la gouvernance de l'organisation,
- les droits de l'Homme,
- les relations et conditions de travail,
- l'environnement,
- la loyauté des pratiques,
- les questions relatives au consommateurs et les communautés
- le développement local



Objectifs de Développement Durable
Programme des Nations Unies pour le
Développement



“La raison d’être c’est...

La contribution que l’entreprise apporte aujourd’hui et demain **aux principaux enjeux** (économiques, sociaux, sociétaux, environnementaux) de ses domaines d’activité en impliquant ses **principales parties prenantes.**”

**Recruter et fidéliser vos talents par une
approche socialement responsable**

Et vous où en êtes-vous ?



Par où et par quoi commencer ?



Bien plus que de simples déclarations d'intention !



Il s'agit d'incorporer des principes responsables à chaque étape du processus, de la diffusion de l'offre d'emploi à l'onboarding du nouveau collaborateur.



Challenger son processus de recrutement



Adapter
vos
processus et
pratiques de
recrutement
actuels

Écouter
les parties
prenantes
internes &
externes

Sourcer
différemment

Former
et sensibiliser

Développer
une stratégie de
communication
dédiée



Zoom sur quelques pratiques

Repenser vos offres d'emploi

Identification des initiatives de RSE pertinentes

Mise en avant des valeurs de l'entreprise

Incorporation des initiatives de RSE dans la description du poste

Communication sur l'impact social et environnemental du poste

Transparence sur les attentes en matière de RSE

Exemple de culture d'entreprise

Appel à l'action en faveur de la RSE

Un aspect crucial pour attirer des candidats qui partagent les valeurs de l'entreprise en matière de durabilité et de responsabilité sociale.





Le Groupe Mileclair vous propose un accompagnement sur-mesure :

- 1** Vous êtes accueilli-e par le responsable des Ressources humaine et/ou le chargé de clientèle pour la signature de votre contrat. Tous les documents nécessaires ainsi que votre livret d'accueil et le règlement intérieur vous seront remis et expliqués.
- 2** Si vous avez peu d'expérience, vous pourrez commencer votre mission en binôme avec un agent qui vous aidera à prendre vos marques.

Si vous êtes en contrat de professionnalisation, vous pourrez compter sur la présence, l'écoute et les conseils de votre tuteur.
- 3** 1 à 3 mois après l'embauche, vous aurez un entretien avec votre responsable, les ressources humaines ou la Direction pour faire le point sur votre travail, connaître vos attentes et envisager la suite de notre collaboration.
- 4** Tout au long de votre mission dans l'entreprise, nous détectons ensemble vos besoins de formation ou d'habilitations si nécessaire.

CHEF D'EQUIPE H/F

Mileclair

Caen (14)

Jusqu'à 2 009,60 € par mois - CDI, Temps plein

[Postuler maintenant](#)



propreté. Vous aimez le travail bien fait ! Vous êtes reconnu(e) par vos connaissances, votre implication et votre réactivité. Vous êtes disponible et à l'écoute pour les équipes tout en ayant une méthode de travail rigoureuse et organisée. Vous êtes réactif avec une capacité d'adaptation en toute circonstance.

En intégrant Mil Eclair, des opportunités de travailler et d'évoluer au sein du groupe familial s'ouvriront à vous.

Mil Eclair est convaincu que la diversité est une richesse et un atout pour sa performance. C'est pourquoi nous soutenons l'égalité entre les femmes et les hommes et favorisons l'insertion professionnel, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Type d'emploi : Temps plein, CDI

Salaire : Jusqu'à 2 009,60€ par mois



📍 f in 📱



Assistant appel d'offre pour les grands comptes privés H/F

📍 Hérouville-Saint-Clair, 14200 📄 CDI 📅 18/03/2024

Description

LEGALLAIS est le leader indépendant de la distribution de produits pour le marché du second-œuvre, à destination des professionnels du bâtiment.

LEGALLAIS, c'est :

- 1300 collaborateurs, dont 800 commerciaux et 300 logisticiens
- 400 millions d'euros de chiffre d'affaires
- 28 points de vente en France
- 9 univers produits
- 60 000 références en stock et 40 000 références supplémentaires sur commande
- 600 fournisseurs partenaires, dont 1 marque propre
- 15 000 colis expédiés par jour
- 45 000 m2 de plateforme logistique
- 1 Fondation d'entreprise pour soutenir des projets associatifs en lien avec l'insertion professionnelle et le logement
- 130 ans d'histoire

Engagée dans une démarche de développement durable, LEGALLAIS est labellisée "Engagé RSE - AFAQ 26000" démontrant son implication éco-responsable. L'entreprise a été nommée ambassadrice du Réseau France du Pacte Mondial pour la Normandie en 2018 et œuvre, au quotidien, pour respecter les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

LEGALLAIS est avant tout une entreprise humaine aux valeurs partagées et avec une culture d'entreprise forte. En 2018, c'est la première entreprise de Normandie à être labellisée "entreprise où il fait bon travailler" par l'organisme indépendant Great Place To Work. Un label de nouveau obtenu en 2021.

Chaque année, LEGALLAIS recrute plus de 200 collaborateurs, dans toutes les fonctions de l'entreprise. Rejoignez-nous !



Nous prenons part au mouvement **Global Compact** sous l'égide de l'ONU en faveur du développement durable. Les 10 principes et les 17 objectifs mesurent nos actions en termes de droits de l'homme, des normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.



Paqte est un dispositif national qui traduit notre engagement à plus d'inclusion économique et sociale pour les quartiers. Nous définissons des objectifs annuels chiffrés concernant le recrutement, la formation, et le coaching de jeunes issus de QPV.



La **fondation Face** concrétise notre engagement contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté. Nous œuvrons, via un dispositif annuel, pour l'insertion professionnelle permettant à chacun de trouver sa place dans la société.

Un écosystème résolument tourné vers nos enjeux RSE.

Depuis ses débuts, l'ambition de FORTIL est d'allier forte croissance et développement durable. Notre expansion se voulant durable et éthique, **les enjeux RSE infusent l'ensemble de nos actions.**

04 Responsabilité sociale

Les enjeux de nos collaborateurs sont au cœur de notre modèle ; l'inclusion, l'épanouissement, l'émancipation de chacun en est le ciment.

Notre mission vise à sécuriser la pérennisation et l'évolution positive de leur écosystème via nos politiques RH et RSE.

Intégration de la RSE dans les pratiques de recrutement

Sélection des candidats



Intégrer des critères de RSE dans le processus de sélection des candidats

Inclure des questions sur les valeurs personnelles des candidats et leur expérience en matière de RSE

Promotion de la diversité et de l'inclusion



Augmenter la diversité des candidats en intégrant des pratiques de recrutement inclusives et non discriminatoires.

Mettre en œuvre des initiatives pour attirer un bassin diversifié de candidats,

Intégration de la RSE dans les pratiques de recrutement

Promotion de la parité homme-femme :



Établir des objectifs de parité homme-femme pour les processus de recrutement

Adopter des pratiques de recrutement qui encouragent la candidature des femmes,

Élaboration de politiques anti-discrimination :



Développer des politiques claires et précises interdisant toute forme de discrimination lors du processus de recrutement

Assurez-vous que toutes les politiques de recrutement sont conformes aux lois et réglementations en matière de non-discrimination



La diversité dans les équipes nous permet de penser différemment. Notre ambition est de faire progresser l'égalité des sexes à tous les niveaux au sein de Transdev.

Thierry Mallet, Président-Directeur général du Groupe Transdev



Chez Transdev, nous veillons à ce que tous nos employés aient les mêmes chances de réussir, quels que soient leur âge, leur origine, leur appartenance ethnique, leur éducation, leur sexe, leur handicap, leur orientation sexuelle, leur religion/croyance, leur état civil, leur syndicat, leur organisation ou leur groupe minoritaire.



Choisir un métier qui a du sens

Parce que se mouvoir est essentiel pour se rencontrer, travailler, aller à l'école... ou tout simplement vivre, Transdev ...



Vivre la diversité et l'inclusion

Chez Transdev, nous considérons que la diversité et l'inclusion représentent un voyage plus qu'une destination.



Bénéficier d'un parcours de développement personnalisé

Chez Transdev, nos collaborateurs sont au cœur de notre organisation



Intégrer un groupe international fortement ancré dans les territoires

Notre présence dans 19 pays nous permet de proposer à nos collaborateurs des opportunités de mobilité sur tous...

Charte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Respecter ou dépasser systématiquement nos obligations légales et réglementaires en matière de diversité et d'inclusion, dans toutes les régions où nous sommes établis ;

Travailler de manière collaborative, mener nos activités et remplir nos obligations à l'égard de la communauté et des parties prenantes, sans aucune discrimination, partialité ou avantage indu pour un groupe ou un individu par rapport à un autre ;

Mesurer et évaluer notre succès en matière de diversité et d'inclusion, tant en interne que par rapport à des critères de référence externes appropriés, et mettre au point des solutions pour accélérer les progrès jusqu'à ce que nos objectifs de diversité soient atteints et que la culture que nous souhaitons instaurer devienne une réalité ;

Les engagements de notre Groupe complètent toute action nationale ou locale répondant à un contexte culturel et sociétal spécifique, afin de réaliser notre raison d'être « permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes qui servent le bien commun ».

Accélérer le changement en termes d'équilibre entre les sexes, pour tendre vers la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'organisation ;

Évaluer et récompenser les performances, le potentiel et le talent de nos collaborateurs et collaboratrices en fonction de leurs capacités individuelles et de leur contribution à notre activité, indépendamment de leur origine ou de leurs différences individuelles ;

Surveiller et examiner l'application de nos politiques et processus RH, afin de nous assurer qu'ils fonctionnent sans préjugés ni discrimination ;

Sensibiliser et former nos équipes sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Manifeste de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Chez Transdev, notre mission est d'assurer des services de transport public sûrs, fiables et innovants pour tous, partout où nous sommes présents dans le monde.

En tant qu'acteur clé de la mobilité d'aujourd'hui et de demain, il est de notre responsabilité de promouvoir la valeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à la fois en tant qu'employeur et en tant que partenaire commercial afin de réaliser notre raison d'être « permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun ».

Nous avons la conviction profonde que nos collaborateurs et collaboratrices doivent être à l'image des communautés que nous servons et que des équipes diversifiées, pertinentes et inclusives fourniront l'énergie nécessaire pour faire progresser notre Groupe et faire la différence. En valorisant la diversité sur le plan de l'expression, des points de vue, des origines, des priorités et des orientations, nous parvenons

plus facilement à identifier les opportunités et à réussir sur de nouveaux marchés.

La diversité représente le riche mélange des différences qui existent au sein de nos équipes, tandis que l'équité et l'inclusion consistent à s'assurer que nos différences sont valorisées et que chaque individu est apprécié pour ce qu'il est, indépendamment de son âge, de son origine, de son appartenance ethnique, de son niveau d'éducation, de son sexe, de son handicap, de son orientation sexuelle, de sa religion/croyance, de son statut marital, de son syndicat, de son organisation ou de son groupe minoritaire, lui permettant ainsi de développer ses compétences et de servir nos clients au quotidien.

Chez Transdev, nous considérons que le chemin vers la diversité et l'inclusion est à la fois un voyage et une destination. Et nous suivons ce chemin dans chacune de nos actions quotidiennes pour promouvoir et construire des équipes diversifiées et une culture inclusive.

EN TANT QUE GROUPE, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

Nous efforcer d'ancre dans notre identité la diversité, l'équité et l'inclusion.

Chercher à être un leader de la diversité et la promouvoir dans notre secteur et à intégrer pleinement les meilleures pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans notre façon de travailler et dans nos activités.

Viser à créer une culture de travail où les différences individuelles sont comprises, anticipées, valorisées et pleinement exploitées.



#Collaborateurs | Transdev Normandie, partenaire de Femmes & Challenges et engagé pour sa mixité interne 🙌

Le Forum **Femmes & Challenges** était de retour au Zénith de Caen sur le territoire de **Caen la mer** ! Un événement emblématique porté par la **CCI Normandie** et soutenu par de nombreux partenaires dont Transdev Normandie 🙌

🦋 Le Forum **Femmes & Challenges**, qu'est-ce que c'est ? Un événement qui fédère tous les clubs et réseaux de femmes dirigeantes ou porteuses de projet sur la **Région Normandie** !

Pour cette 5ème édition, le programme de la journée "Petit projet deviendra grand !" était enrichissant :

✍️ Interventions de femmes audacieuses, ambitieuses mais aussi très inspirantes devant plus de 1300 personnes

🗣️ Speed Mentoring Bar auquel **Pauline DEPOORTER**, notre Directrice de Transdev Normandie Manche a participé afin de partager son expertise sur divers sujets

Pour nos équipes présentes sur le stand **Transdev Normandie**, c'était un moment privilégié de partage pour renforcer la cohésion mais aussi répondre à des questions autour de la mobilité : Qui l'organise ? Comment ça marche ? Des métiers d'hommes ? 🙌

Au travers des programmes "Leader au féminin" et "Parcours directrice", l'objectif est clair pour **Transdev**, atteindre 50% de femmes dirigeantes d'ici à 2025 ! Un projet que nous nous efforçons de déployer en Normandie avec convictions 🦋

Amandine Allard | Jérôme LEGER | Stephanie Madelin | Didier Vasseur | Anne-Sophie Herbette | Aurélie HERGAULT | Ceren TEKIN | Valentine Girard | Clémentine Girard | Thomas Tixier | Stéphanie Pfeiffer | Laura Colace | Bénédicte Noel | Violaine Lelièvre

Transdev - Femmes & Challenges · 5 pages





L'ÉGALITÉ PRO FEMMES-HOMMES : ON S'Y ENGAGE !

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi la mixité sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

U LOG en a conscience et s'est engagée à veiller au quotidien à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment au travers d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle.

En obtenant la note de **89/100** à l'index de l'égalité femmes-hommes* : U LOG confirme son engagement !

**obligation inscrite au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, basée sur cinq indicateurs de mesure : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables : 39/40, écart dans les augmentations individuelles : 20/20 et dans les promotions entre les femmes et les hommes : 15/15, augmentations au retour de congé de maternité : 15/15.*



L'HUMAIN AU COEUR DU SYSTÈME



Dans un monde empreint de technologie, U LOG a fait le choix d'automatiser une partie de ses sites de manière raisonnée et de laisser aux compétences humaines toute la place qu'elles méritent.

Les femmes et les hommes sont au cœur du système, ils sont des maillons essentiels à notre réussite et nous souhaitons les faire grandir pour qu'ils soient fiers d'appartenir à notre entreprise.

Vous aussi, vous avez votre place dans cette belle aventure !

LE TALENT N'A PAS D'ÂGE

Convaincus qu'allier théorie et pratique en entreprise est un véritable tremplin pour les jeunes, nous favorisons l'alternance, les stages et les contrats pour les étudiants. Ils acquièrent de l'expérience et nous apportent des visions et idées nouvelles. Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la rubrique dédiée aux contrats jeunes.

U LOG s'engage à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à l'emploi des salariés seniors, à la transmission des savoirs et des compétences.





Passez de la raison d'être à la raison d'en être

Sensibilisation : premiers pas pour se mettre en mouvement

Commençons par une petite définition

:

Sensibiliser, nom féminin. Littéralement **“rendre sensible”**, ou encore **“susciter la curiosité, l’intérêt”**.

- > Se sensibiliser, **c’est comprendre les enjeux** autour d’un défi, susciter une prise de conscience.
- > Se sensibiliser, **c’est aussi se motiver à changer de comportement**, à adopter le meilleur comportement face au sujet de la sensibilisation.
- > Sensibiliser, **c’est déjà commencer à agir**. Puisque c’est le premier pas qu’une personne puisse réaliser pour s’engager sur un sujet donné.



Re donner du sens au travail pour fidéliser et engager

Pourquoi sensibiliser les salariés ?

Sensibiliser ses salariés, un critère clé de succès de sa démarche RSE et de l'accélération de son impact !



Répondre à l'urgence d'agir



Impliquer ses salariés dans sa stratégie RSE
Une stratégie RSE qui n'implique pas ses salariés ne peut être ni viable, ni efficace.



Faciliter l'application de certaines obligations légales



Zoom sur quelques pratiques





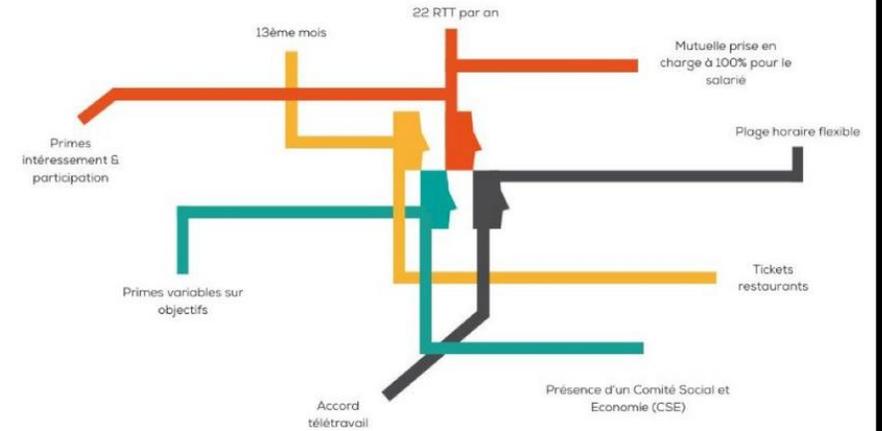


Q Pourquoi rejoindre Cerfrance ?



Recherche

Nos avantages



Processus de recrutement



Premier contact avec le service RH



Passage d'un test "métier"



Premier entretien avec le service RH



Second entretien en agence avec votre(vos) futur(s) responsable(s)



Promesse d'embauche signée



Bienvenue !

Faire preuve de transparence : afficher son processus de recrutement, ses avantages et sa rémunération

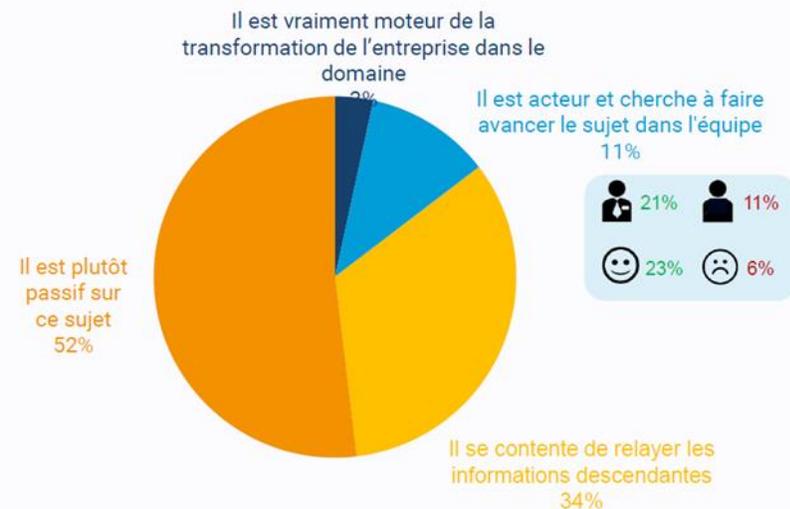
Impliquer OUI mais rien sans la direction/les managers

Si impliquer les salariés est essentiel...

Rien ne sera plus efficace qu'avoir une direction engagée !

Peu de managers sont perçus comme acteur / moteur

Quel rôle joue votre manager direct dans la diffusion de la RSE ?



14% des managers directs perçus comme acteur voire moteur dans la diffusion de la RSE

- Faire de la sensibilisation des managers et de la direction une **priorité**,
- Faire de la direction **des acteurs** de la politique de sensibilisation
- Inciter la direction et les managers à en parler sur **les réseaux sociaux**

Organiser des temps forts

Les temps forts RSE sont l'assurance de mobiliser massivement vos équipes autour d'une thématique clé !

Éviter la sur-sollicitation en limitant la communication à quelques moments choisis

Être plus efficace en concentrant ses efforts sur les actions les plus impactantes

Créer un véritable élan collectif et solidaire

Événementialiser l'engagement et créer une vraie dynamique de mobilisation

Guider ses salariés vers des actions clés et à fort impact

Votre calendrier RSE 2024

Calendrier RSE 2024

Janvier	Fevrier	Mars	Avril	Mai	Juin
L 1 Dry January M 2 M 3 J 4 JM du braille V 5 S 6 D 7 L 8 M 9 M 10 J 11 V 12 S 13 D 14 L 15 M 16 M 17 J 18 V 19 S 20 D 21 L 22 M 23 M 24 JM de l'éducation J 25 V 26 La nuit de la solidarité D 28 JM de la protection des données L 29 M 30 M 31	J 1 V 2 S 3 Ji sans paille D 4 JM contre le cancer & Ji de la fraternité humaine L 5 JM sans téléphone mobile M 7 J 8 V 9 S 10 D 11 L 12 M 13 Saint Valentin M 14 J 15 V 16 S 17 D 18 L 19 M 20 JM de la justice sociale M 21 J 22 V 23 S 24 D 25 L 26 M 27 JM des ONG M 28 J 29	V 1 Journée zéro discrimination S 2 D 3 L 4 JM de la vie sauvage M 5 JM de l'ingénierie pour le Développement durable M 6 J 7 V 8 Ji des droits des femmes S 9 D 10 L 11 M 12 M 13 J 14 V 15 S 16 D 17 L 18 JM du recyclage & Cyber World Cleanup Day M 19 M 20 JM du bonheur J 21 JM de la trisomie 21 V 22 JM de l'eau S 23 JM de la météorologie D 24 Ji pour le droit à la vérité et la dignité L 25 M 26 M 27 J 28 JM de l'endométriose V 29 S 30 D 31 Ji de la visibilité transgenre	L 1 M 2 Ji de sensibilisation à l'autisme M 3 J 4 V 5 Ji du Sport au service du développement de la paix S 6 D 7 JM de la Santé L 8 M 9 M 10 J 11 V 12 S 13 D 14 L 15 M 16 M 17 J 18 V 19 S 20 D 21 JM de la créativité et de l'innovation L 22 JM de la Terre M 23 M 24 J 25 V 26 S 27 D 28 JM de la sécurité et la santé au travail L 29 M 30	M 1 Fête du travail J 2 V 3 S 4 D 5 L 6 M 7 M 8 JM de la Croix Rouge J 9 V 10 S 11 JM des espèces menacées D 12 L 13 Quinzaine du commerce équitable M 14 M 15 Ji des familles V 16 Ji du vivre ensemble en paix S 18 D 19 L 20 JM des abeilles M 21 M 22 JM de la biodiversité J 23 V 24 Fête de la nature S 25 D 26 L 27 M 28 Ji d'action pour la santé des femmes M 29 J 30 V 31	Mois des fiertés S 1 JM des parents D 2 JM pour un tourisme responsable et respectueux L 3 JM du vélo M 4 M 5 JM de l'environnement J 6 V 7 M 8 JM de l'océan D 9 L 10 JM du bien-être M 11 M 12 JM le travail des enfants J 13 V 14 JM donneurs de sang S 15 La nuit du handicap D 16 L 17 Semaine de la QVCT M 18 M 19 J 20 V 21 S 22 D 23 L 24 M 25 M 26 J 27 V 28 S 29 D 30

Légende
JM : Journée Mondiale
JN : Journée Nationale
JI : Journée Internationale
SE : Semaine Européenne
SM : Semaine Mondiale

Capture d'écran

Marque d'intérêt by Optamea



7 conseils pour des temps RSE réussis

- Vous basez sur les thématiques prioritaires de votre stratégie RSE (environnement, le réchauffement climatique, la santé, la diversité et l'inclusion, le handicap, l'éducation...)
- Réalisez un sondage auprès de vos salariés pour connaître leurs vrais centres d'intérêt
- Vous appuyez sur l'actualité (calendrier RSE)
- Sélectionner 2 à 4 temps forts prioritaires dès le début de l'année pour avoir une vision claire et bien anticiper leur organisation.
- Prévoyez des formats variés
- Appuyez-vous sur des ambassadeurs
- Créez des avant/pendant/après pour créer de l'engouement

Je repars avec ...

- ✓ **Ce que je retiens de la matinée..**
- ✓ **Ma première action ..**



Une équipe dédiée à votre projet



Magaly Aube-Desaunay

Dirigeante

mdesaunay@marque-interet.fr
06 10 70 73 62



Coline Legendre

*Consultante attractivité &
marque employeur*

clegendre@marque-interet.fr
07 85 99 85 24



Marine Lietot

*Chargée de
communication*

mlietot@marque-interet.fr

PAROLES D'ENTREPRISES

muRata

INNOVATOR IN ELECTRONICS



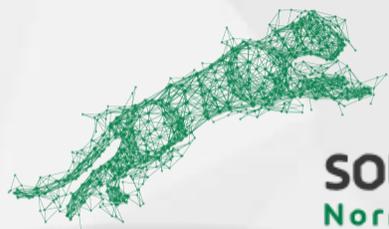
Celfy
TEMPÉRAMENT D'EXPERTS



**RENAULT
TRUCKS**



DML
GROUPE BOVIS



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



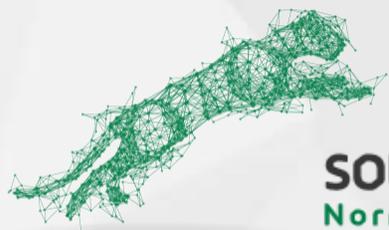
Murata

Samuel CAZIN, Marcom Manager

Rémi CAUCHOIS, Assistant RH

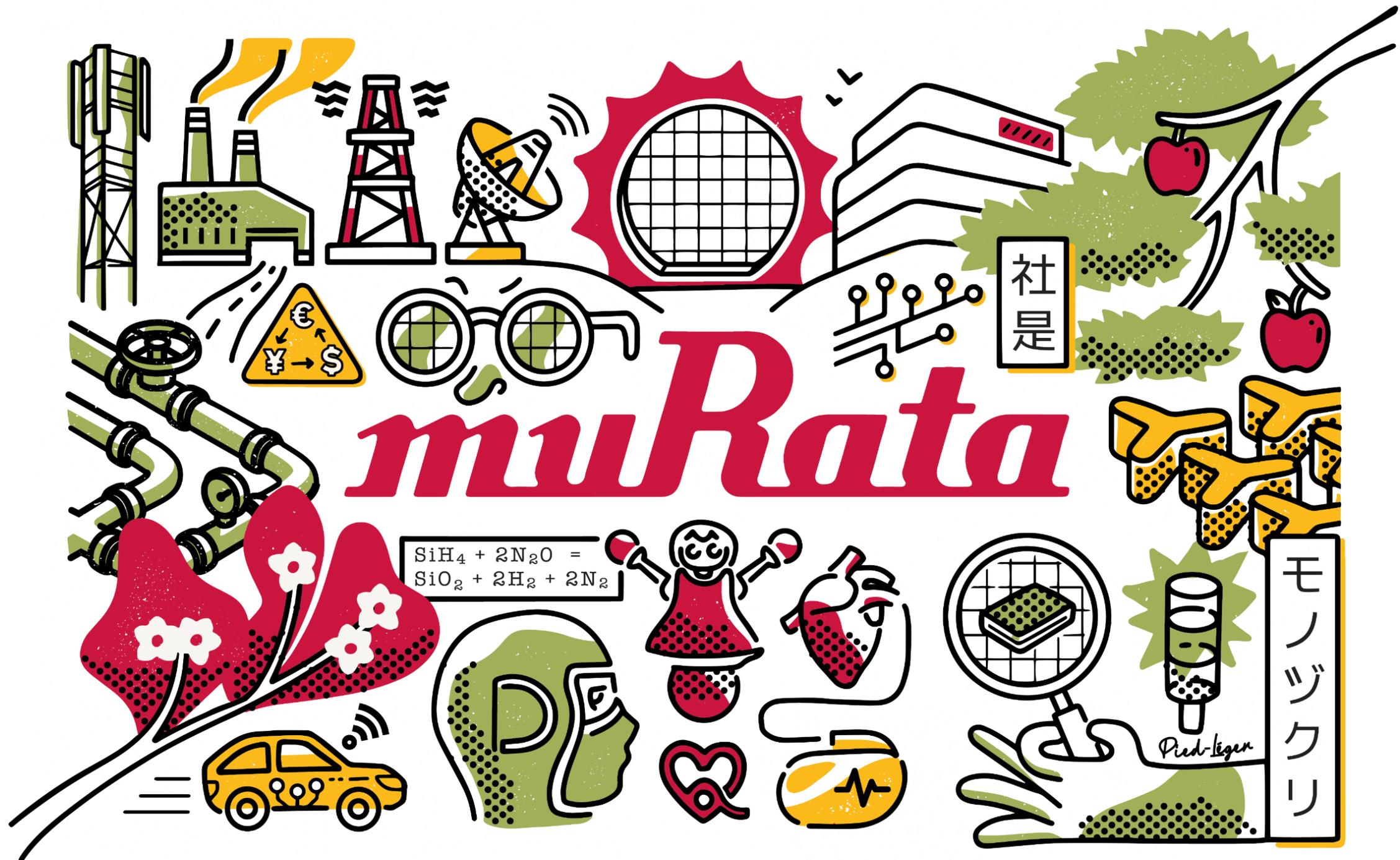
muRata

INNOVATOR IN ELECTRONICS



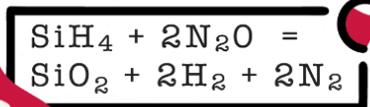
SOLUTIONS RH
Normandie Talents





muRata

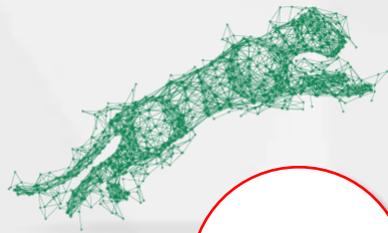
社は是



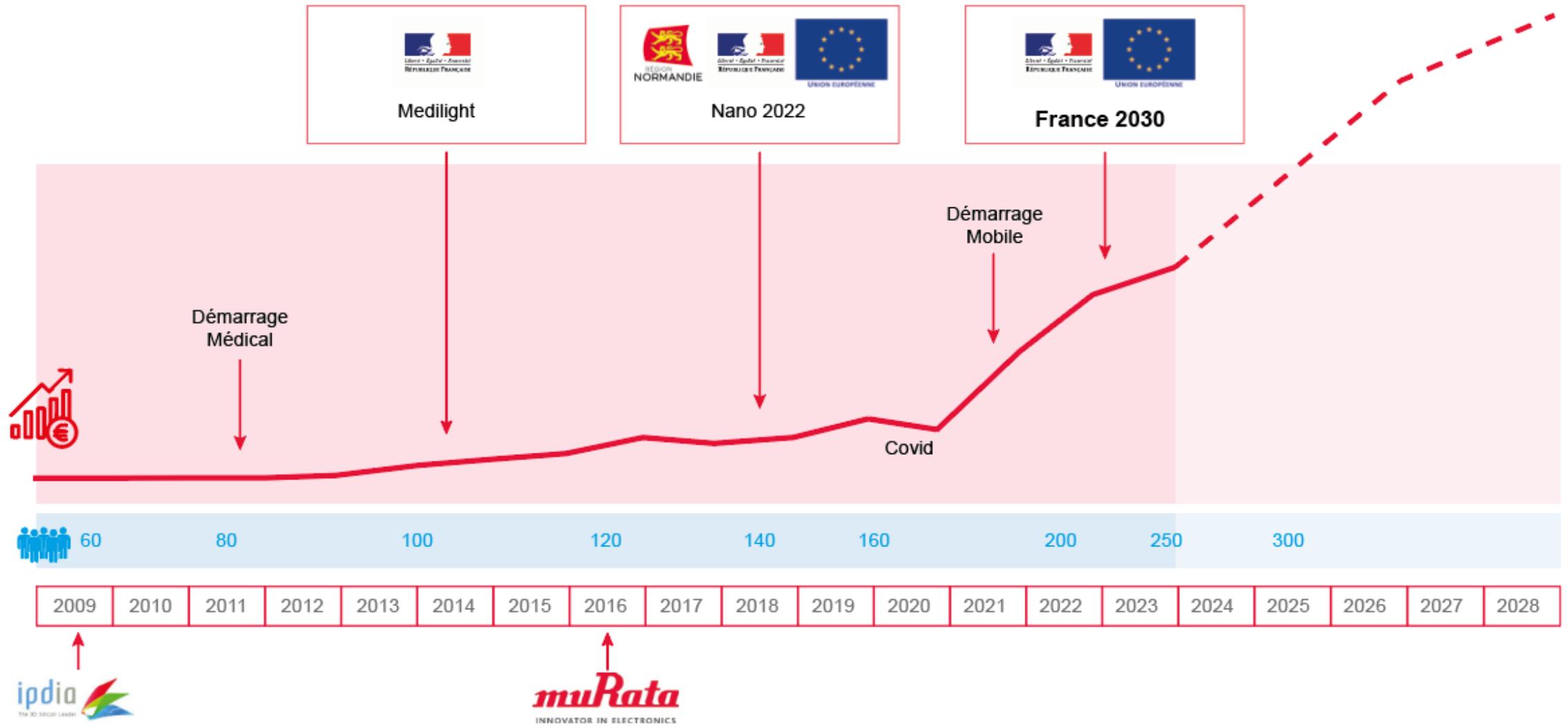
モノヅクリ

Pied-legen

MIS in figures

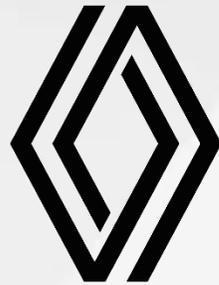


What's next?

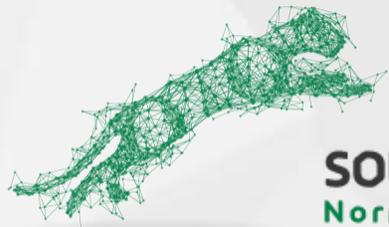


Renault Trucks

Jean THERESE
Responsable Emploi & Compétences



**RENAULT
TRUCKS**



SOLUTIONS RH
Normandie Talents





AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LA SOCIÉTÉ

- Être à l'avant-garde de la **décarbonation du transport routier de marchandises**
- Équiper la société de **solutions de mobilité efficaces**
- Prendre soin des **clients, des partenaires et des collègues**
- Contribuer à une société **équitable et compétente**



ÊTRE RESPONSABILISÉ ET RECONNU

- **Penser comme un entrepreneur**, prendre des initiatives et se sentir responsable de ce que l'on fait
- Rejoindre les **réseaux internes d'employés** pour enrichir sa vie professionnelle
- Créer de la **valeur ajoutée** au quotidien et être reconnu à sa juste valeur
- Accéder aux **multiples avantages et services** d'une entreprise mondiale

PRENDRE SOIN DE SOI ET DES AUTRES

- Bénéficier d'**écoute et d'attention**
- Privilégier la **santé et la sécurité**
- Évoluer au sein de l'**ambiance chaleureuse de la famille Renault Trucks**
- Avoir un bon **équilibre** entre vie professionnelle et vie privée



RENAULT TRUCKS EST UNE ENTREPRISE OÙ L'ON PEUT PRENDRE PART À LA TRANSFORMATION DE L'INDUSTRIE



APPRENDRE ET SE DÉVELOPPER

- Faire partie d'un groupe qui offre des **mobilités géographiques et transversales**
 - Dessiner son **avenir** et **suivre sa propre voie**
- Définir son **parcours de développement** et profiter des nombreuses **possibilités d'apprentissage**
- Travailler dans une organisation dynamique, diverse et collaborative où **nous apprenons tous les uns des autres**



CONDUIRE LA TRANSFORMATION BUSINESS

- Mener la **transition énergétique** via l'électromobilité et la circularité
- Développer des **services innovants** pour améliorer l'expérience des clients Renault Trucks
- Bénéficier des **dernières technologies et de la puissance du groupe Volvo**
- Expérimenter de **nouvelles méthodes de travail** et profiter des **partenariats pour innover**



Sophia
Opératrice
Logistique

Julie
Manager
Environnement

Richard
Responsable
de Centre

Nicolas
Team Leader
Garnissage

François
Manager Qualité
Garnissage

Emmanuelle
Alternante
Ressources
Humaines

“JE CHOISIS UN MÉTIER

~~DE FEMME~~

~~D'HOMME~~

QUI ME PLAÎT !”

Photographe : Steeve Manchion – Opérateur Logistique

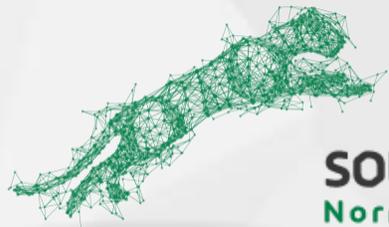


DML BOVIS

Anne GRIMOULT
Responsable administrative QSE



DML
GROUPE BOVIS



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



BOVIS DML

14540 – BOURGUEBUS

BOVIS DML

est votre partenaire pour la manutention, le levage, les transferts industriels, le transport, la livraison et le stockage de machines.

Nous sommes notamment des acteurs reconnus auprès des industriels dans le domaine de la mécanique, de la sécurité bancaire, mais également de la chimie pharmacie, agro alimentaires...

Notre volonté première : Adapter nos moyens à vos besoins pour la mise en application des meilleures solutions à apporter.



NOS MÉTIERS



- MANUTENTIONNAIRES SPÉCIALISÉS
- DÉMÉNAGEURS PROFESSIONNELS
- CONTREMAÎTRES
- CHEFS D'ÉQUIPE

- GRUTIERES
- BARDEURS
- CARISTES
- EMBALLEURS

- CHAUFFEURS VL, PL, SPL
- ÉLECTROMÉCANICIENS
- SOUDEURS
- CHAUDRONNIERS



LE GROUPE BOVIS, FIER DE SON SAVOIR FAIRE

Créée en 1977 par Maurice BOVIS, l'entreprise a pour vocation de transporter tout ce qui est lourd, fragile et précieux.

Reprise en 1989 par Pascal BOVIS, fils du fondateur, la société n'a cessé de progresser depuis cette date autour des valeurs fondamentales que sont :

- ★ LA TRADITION DU COMPAGNONNAGE
- ★ LA TRANSMISSION DU SAVOIR-FAIRE
- ★ L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE PAR LE RANG
- ★ LA VOLONTÉ D'AMÉLIORATION CONSTANTE
- ★ LA RECHERCHE DE L'EXCELLENCE

Aujourd'hui le GROUPE BOVIS représente un chiffre d'affaires de plus 220 M€, et emploie plus de 1600 compagnons qui respectent ces valeurs.



1 600
SALARIÉS



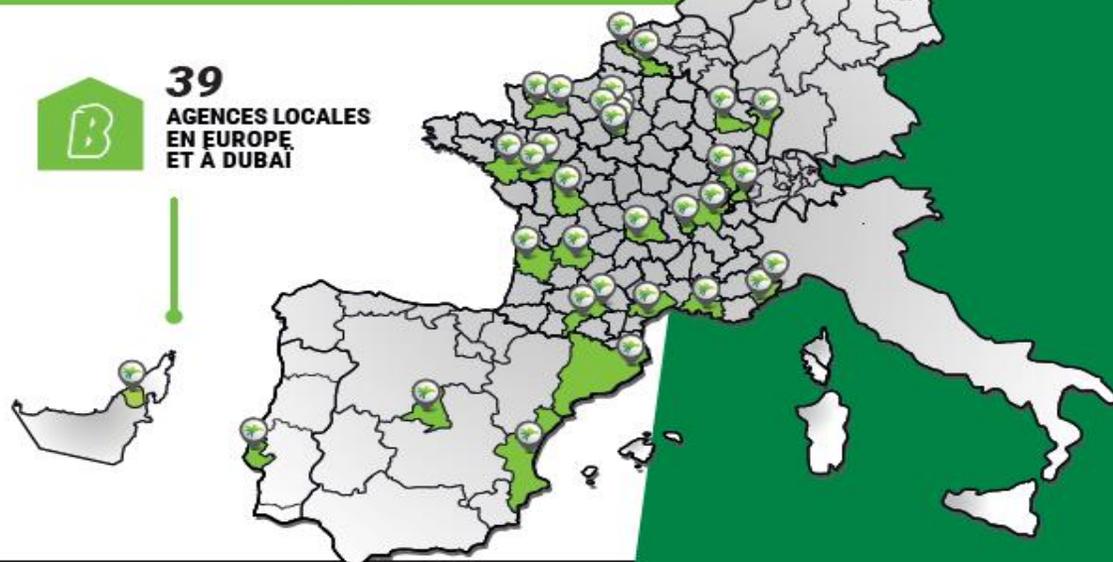
850
VÉHICULES
ROULANTS



302 000
MÈTRES CARRÉS
DE STOCKAGE



39
AGENCES LOCALES
EN EUROPE
ET À DUBAÏ



Notre réseau d'agences locales en Europe et à Dubaï

- MANUTENTIONNAIRES/ CONDUCTEUR/RICE SPL
- DÉMÉNAGEURS/EUSES



ON FORME & ON RECRUTE

INTÉRESSÉ.E CONTACTEZ-NOUS

T: 02.31.72.50.05

Email: agrimoult@bovis.fr

•Communication:

- Bâches de communication
- Spots réseaux sociaux
- site internet et plaquette entreprise

•Evènements :

- Portes ouvertes clients
- Portes ouvertes établissements scolaires
- JOBDATING
- Salons dédié à l'orientation ou aux emplois

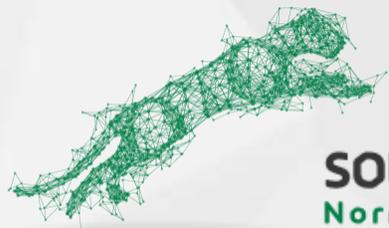
•Partenariat sportif et sponsoring

•Recrutement participatif



Celfy

Marc ROLLET
Président



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



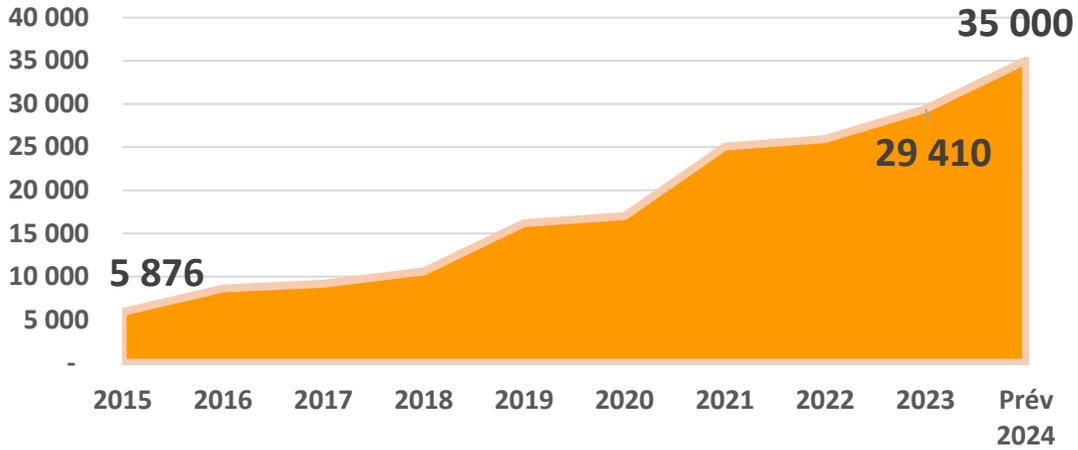


Marc ROLLET, Président

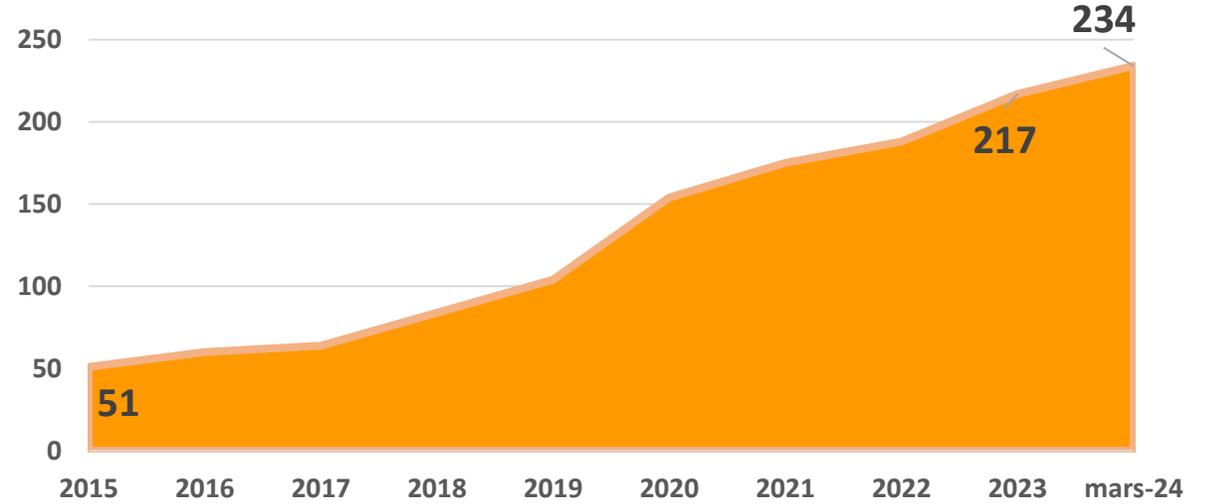
Celsius et Fluides : Celfy assure la température intérieure des bâtiments et achemine les fluides (eau, air, gaz, etc.)
Installations et maintenance de plomberie, chauffage, ventilation, climatisation - exclusivement en BtoB pour les clients professionnels en Normandie.



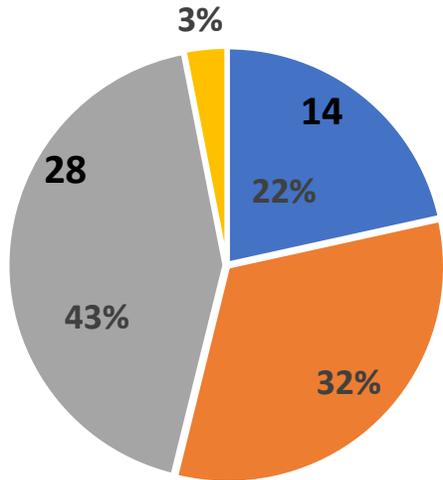
Celfy évolution du chiffres d'affaires k€



Effectif salariés



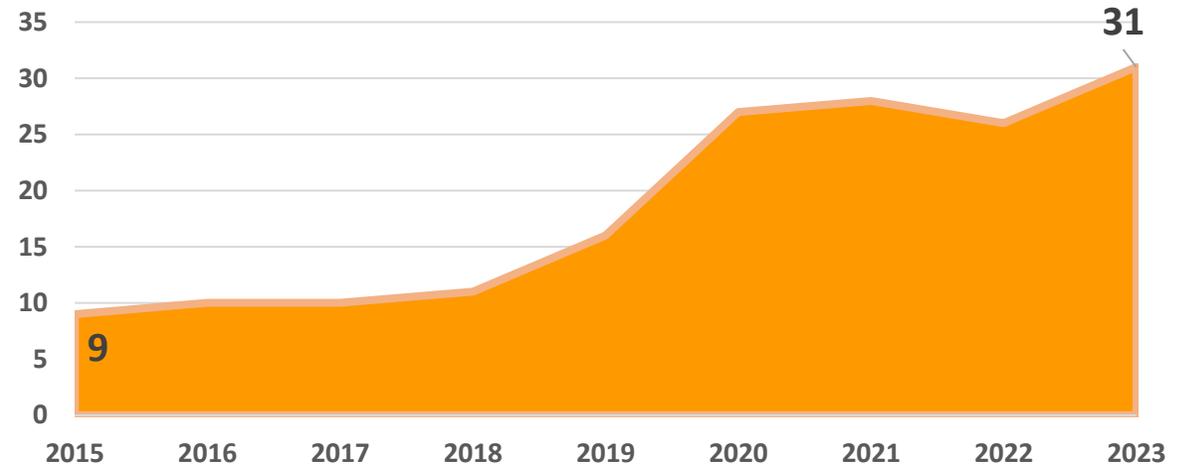
Inclusion d'adultes en insertion



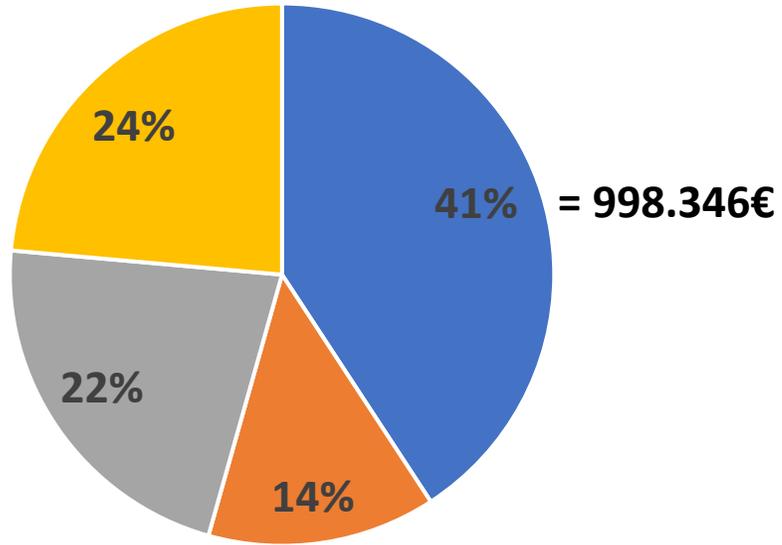
65 adultes depuis 2019

■ embauchés en CDI ■ abandons ■ en cours de formation ■ CDD GE en cours

Apprentis



Répartition du résultat économique 2023

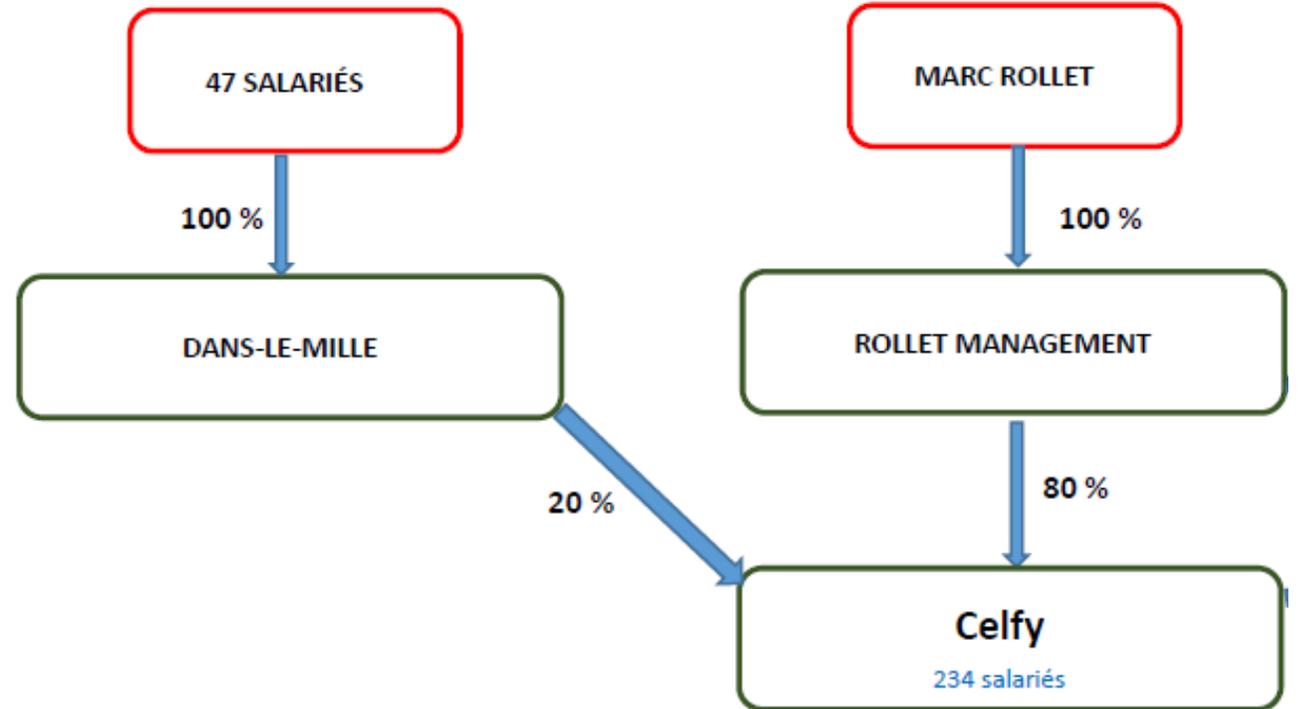


■ salariés ■ impôts ■ actionnaires ■ fonds propres entreprise

Données complémentaires

- moyenne d'âge des salariés : 35 ans
- 40% des salariés sont ou ont été alternants dans l'entreprise
- nombre de stagiaires accueillis en 2023 : 98

Structure juridique Celfy

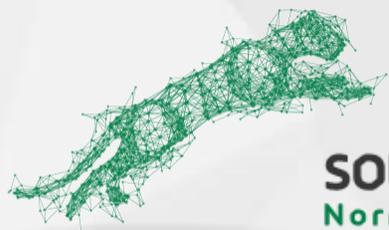


Attentes des salariés

ouvriers	ETAM cadres
- des moyens	- de la confiance
- de l'organisation	- de l'autonomie
- du respect-ambiance	- du sens

Votre avis nous intéresse!

Recrutez & Fidélisez vos talents par
une approche socialement
responsable



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



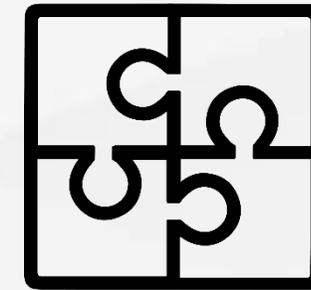
Caen la mer
NORMANDIE
COMMUNAUTÉ URBAINE



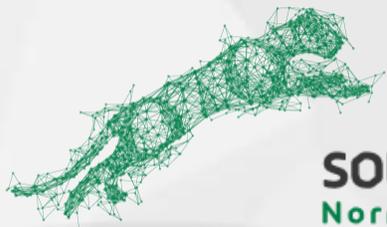
Caen Normandie
DÉVELOPPEMENT



◆ Nos Prestataires



CITIZENS



SOLUTIONS RH
Normandie Talents



Nos Partenaires

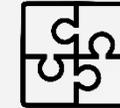


Merci

Prochains ateliers

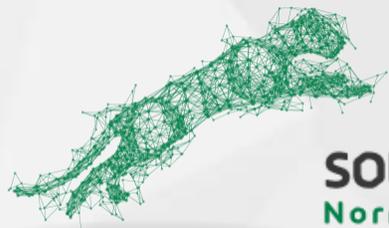
- **Mardi 4 juin 2024** : *Favoriser une culture inclusive dans son entreprise*
- **Jeudi 19 septembre 2024**: *Développer sa raison d'être*
- **Jeudi 14 novembre 2024** : *Faciliter l'engagement des collaborateurs*
- **Jeudi 30 janvier 2025**: *Qualité de vie et conditions de travail, un atout pour le « S » de votre RSE*

NEW LEVEL
WORK



CITIZENS

aract
— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Normandie

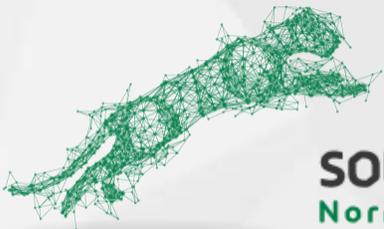


SOLUTIONS RH
Normandie Talents



SOLUTIONS RH
DÉCOUVERTE

Retrouvez-nous sur
www.adnormandie.fr



SOLUTIONS RH
Normandie Talents

