



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES

## SYNERGIE S'ENGAGE



UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Contact : [synergie.rse@synergie.fr](mailto:synergie.rse@synergie.fr)

**JUILLET 2019**



## SOMMAIRE

Déclaration 2019 d'engagement RSE .....	3
<b>1. La gouvernance</b> .....	13
Le système de management .....	14
L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles .....	15
La mise en oeuvre dans la chaîne de valeur .....	16
<b>2. Les droits de l'homme</b> .....	17
<b>3. Les normes internationales du travail</b> .....	19
a) Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme .....	19
Engagements de SYNERGIE pour la Charte de la Diversité .....	20
Une démarche responsable .....	21
b) Nos valeurs .....	21
c) Nos ressources .....	22
d) Les impacts économiques indirects .....	24
Diversification dans l'infogérance, le conseil et l'assistance technique .....	24
Poursuite de la transformation digitale de SYNERGIE .....	25
<b>4. Les enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche</b> .....	26
a) Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap .....	26
b) Agir pour l'Égalité Professionnelle Femmes / Hommes .....	31
c) Favoriser l'emploi des Seniors .....	34
d) Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi .....	36
<b>5. Les enjeux liés à la santé et l'intégrité physique des salariés</b> .....	40
a) Les objectifs .....	40
b) Les indicateurs .....	41
c) Les Actions .....	42
<b>6. Les enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours</b> .....	45
a) Les salariés permanents .....	45
b) Les salariés intérimaires .....	47
<b>7. Les enjeux environnementaux et sociétaux</b> .....	51
a) La politique environnementale .....	51
b) Les achats responsables .....	52
c) Le respect de la réglementation et la réduction de l'impact sur l'environnement .....	53
<b>8. L'éthique des affaires</b> .....	56
a) La politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée .....	56
b) La Politique fiscale .....	57
c) Des relations tripartites sécurisées .....	58
<b>9. Communiquer, informer, partager</b> .....	60
<b>10. Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire</b> .....	64
Le Lab'SYNERGIE, des engagements garantissant l'ancrage territorial .....	64
<b>Conclusion &amp; perspectives</b> .....	65
Nos engagements largement reconnus .....	65

(Légende : G4 / Lignes directrices pour le Reporting Développement Durable)

## Déclaration 2019 d'engagement RSE Soutien continu du Groupe SYNERGIE au Pacte Mondial, à ses dix principes et aux objectifs de développement durables des Nations Unies

G4-1

Présent dans 17 pays, le Groupe SYNERGIE offre à ses clients une offre complète de solutions d'emploi et de service RH. Dès son origine, il y a 50 ans cette année, SYNERGIE a pris conscience de sa Responsabilité Sociétale en tant qu'acteur majeur dans l'accompagnement à l'emploi. Soucieux de développer une flexibilité responsable, SYNERGIE a donc élaboré sa Politique RSE dans cet objectif.

C'est tout un réseau de plus de 4100 salariés qui partagent et défendent cette ambition. C'est aussi leur fierté d'œuvrer pour faire de SYNERGIE « la référence » en termes de gestion des ressources humaines responsables.

Le Groupe s'est aussi construit sur la base de principes fondamentaux de transparence et d'intégrité résumé aujourd'hui dans son Code d'Ethique et de Conduite des Affaires auquel adhèrent l'ensemble des collaborateurs. Cette année 2018 aura en particulier permis d'intensifier notre engagement anticorruption sur l'ensemble de notre périmètre.

SYNERGIE s'engage ainsi à présenter chaque année ses progrès conformément aux 10 Principes du Global Compact ainsi que son attachement à agir dans sa sphère d'influence afin de contribuer pleinement à leur promotion et mettre en valeur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies.

Démontrer qu'un développement économique remarquable (croissance de + 9.8 % en 2018) passe par une performance organisationnelle (certification Iso 9001 version 2015) et sociétale (ESG) (évaluation Ecovadis Gold avancée), tels sont les choix et le modèle de gouvernance du Groupe SYNERGIE.

Nous renouvelons donc pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, notre communication sur le Progrès. Elle est accessible à toutes les parties intéressées via nos sites internet. Elle marque notre détermination à mettre sincèrement en valeur, notre engagement.

Paris, le 28 Juin 2019





Les 10 principes du Global Compact

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies sont rappelés ici aux parties prenantes : candidats, salariés, fournisseurs, entreprises et organismes partenaires.



Notre communication sur le progrès implique transparence, transmission et partage d'expériences.

Les collaborateurs du Groupe SYNERGIE sont par leur contribution personnelle, citoyenne et professionnelle, les premiers acteurs des principes du Global Compact.

Des 10 principes aux 17 objectifs pour transformer notre Monde

Les actions décrites dans le présent document ont été menées en 2018 conformément aux 10 Principes du Pacte Mondial.

Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 ODD, Objectifs de Développement Durable.



## Notre défi : allier flexibilité et responsabilité

Notre premier engagement sociétal est notre contribution à l'économie des pays où nous sommes implantés. Elle est cette année encore, en progression, puisque nous avons délégué plus de 67000 intérimaires Equivalent Temps Plein. Si nous avons conscience que la flexibilité est un outil indispensable aux entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, il nous faut aussi relever le défi de la responsabilité de son encadrement.

C'est concrètement :

- Une lutte de tous les instants contre toute forme de discrimination à l'embauche parce que seuls comptent la compétence, le potentiel d'évolution et les talents des candidats, intérimaires et permanents ;
- Un accompagnement personnalisé dans l'évolution professionnelle de nos salariés par la mise en place de formations renforçant leur employabilité et leur épanouissement ;
- Une politique de prévention Santé et Sécurité sans concession parce que le travail temporaire est, par nature, facteur de risques plus importants.

Telles sont les trois priorités de la politique RSE du Groupe SYNERGIE.

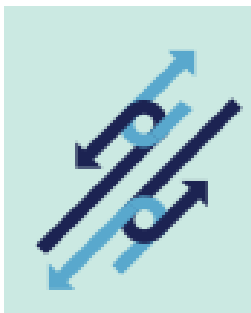
Nous sommes convaincus que c'est dans la durée que les résultats peuvent voir le jour et tous les indicateurs présentés encore cette année le démontrent.

Trois axes viennent compléter cette stratégie de responsabilité :

- Promouvoir une relation client fournisseur responsable, sans aucun manquement déontologique ;
- Apporter notre contribution à la cause environnementale, qui n'est pas seulement liée à nos activités propres mais aussi dans nos investissements en formation aux métiers de l'environnement auprès de nos clients engagés dans ce domaine ;
- Poursuivre et développer notre engagement au cœur de la cité au travers du Lab'SYNERGIE (mécénat, sponsoring, projets solidaires).

**Salariés, permanents ou intérimaires, entreprises clientes ou fournisseurs, partenaires associatifs ou publics, ils choisissent aussi SYNERGIE pour cette signature responsable et c'est notre fierté !**

*Nantes, le 28-juin-2019*



François Pinte  
Secrétaire général  
& Responsable RSE du Groupe SYNERGIE



Présentation du Groupe SYNERGIE

G4-8



## SYNERGIE EN BREF

SYNERGIE est un Groupe de dimension internationale qui propose aux entreprises et aux institutions une offre globale de services dans la gestion et le développement des ressources humaines.

UN RÉSEAU INTERNATIONAL, DES ÉQUIPES À VOTRE SERVICE



**1<sup>er</sup>**

groupe français indépendant



**5<sup>e</sup>**

groupe européen



**17**

pays



**4 100**

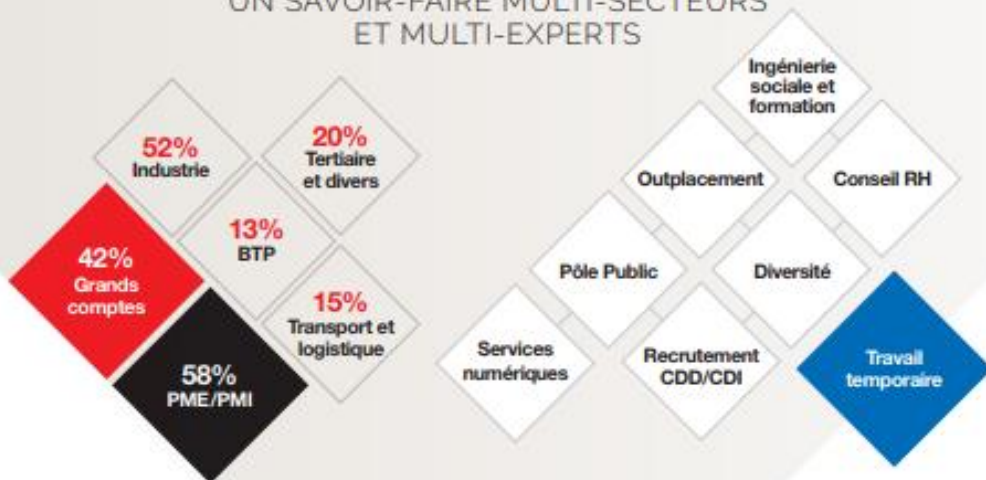
collaborateurs



**750**

agences

UN SAVOIR-FAIRE MULTI-SECTEURS ET MULTI-EXPERTS



## SYNERGIE en bref

G4-3 / G4-5/G4-7

<p><b>SYNERGIE</b> Société européenne au capital de 121 810 000 €uros 329 925 010 RCS PARIS <u>Siège social</u> 11 avenue du Colonel Bonnet 75016 PARIS 01 44 14 90 20 <a href="http://www.synergie.fr">www.synergie.fr</a> / <a href="http://www.synergie.com">www.synergie.com</a> <a href="mailto:contact@synergie.fr">contact@synergie.fr</a> / <a href="mailto:synergie.rse@synergie.fr">synergie.rse@synergie.fr</a></p>
--

Président du Directoire

Monsieur Daniel AUGEREAU

## Implantation géographique

G4-6

ALLEMAGNE | AUSTRALIE | AUTRICHE | BELGIQUE | CANADA | ESPAGNE | FRANCE | ITALIE | LUXEMBOURG | PAYS BAS | POLOGNE | PORTUGAL | ROYAUME UNI | REPUBLIQUE TCHEQUE | SLOVAQUIE | SUISSE



## En chiffres

G4-9

Consolidés - en M€	2018	2017	Variation
Chiffre d'affaires	2.551,1	2.323,2	+9,8 %
Ebitda	137,2	135,1	+1,6 %
Résultat opérationnel courant*	128,4	127,5	+0,7 %
Résultat avant impôts	117,6	115,2	+2,1 %
Charge d'impôt	(35,1)	(33,6)	
<b>Résultat net</b>	<b>82,5</b>	<b>81,5</b>	<b>+1,2 %</b>

\* Avant amortissement et dépréciations des incorporels

## Principaux moyens de diffusion de la COP

- Sites internet : [www.synergie.fr](http://www.synergie.fr) et [www.synergie.com](http://www.synergie.com)
- Page publique : SYNERGIE sur le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies
- Site intranet : rubrique Politique RSE

G4-28 : la période de reporting est l'année calendaire.

G4-29 : le 1er rapport a été publié en 2018 ; le 2d en 2019.

G4-30 : Le cycle du reporting est annuel.

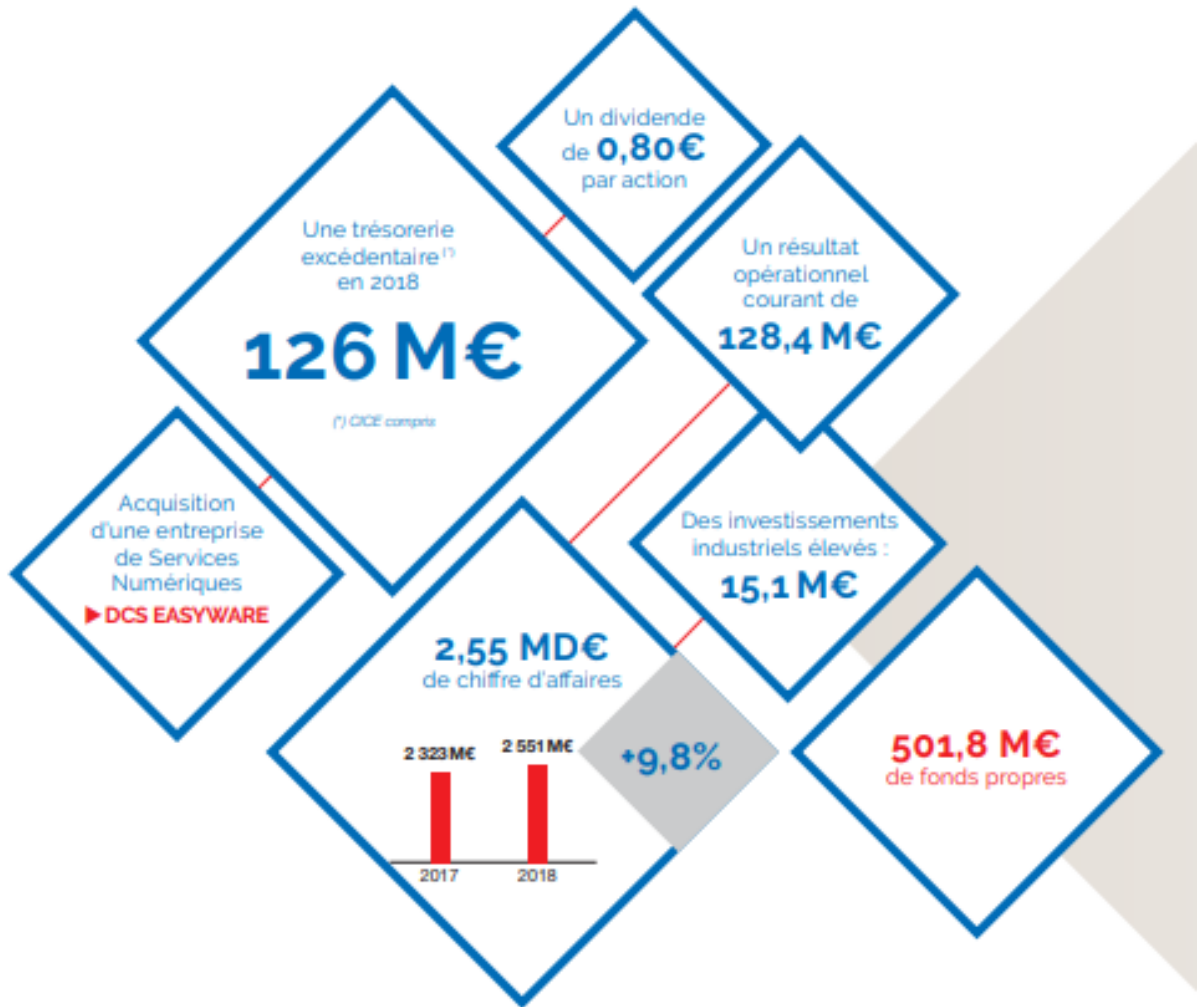
G4-31 : Pour toute question sur le rapport : [synergie.rse@synergie.fr](mailto:synergie.rse@synergie.fr)







Nos résultats 2018, en faits et chiffres  
G4-9



**Une digitalisation poursuivie en 2018 pour les parties prenantes**

Clients, Communication financière, Candidats, Recruteurs

**Une réussite exemplaire du CDI Intérimaire**

Parcours sécurisant pour l'intérimaire  
Flexibilité, profils d'experts et formés pour le client  
Fidélisation des intérimaires et des clients pour SYNERGIE

**Les implants, une présence renforcée chez nos clients**

Des collaborateurs dédiés auprès de notre clientèle et un pas de plus vers l'externalisation des RH



Créée en France il y a près de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd’hui un acteur de référence dans la Gestion des Ressources Humaines et occupe la 5<sup>ème</sup> place parmi les leaders de la profession en Europe. Il exerce son activité à hauteur de 47,3 % en France, pays particulièrement concerné par les thèmes de développement durable abordés dans le présent rapport.

G4-6





Le Groupe et ses sociétés  
G4-6



**Organigramme des sociétés consolidées par secteur d'activité (avril 2019)**

Travail Temporaire Agences  
d'Emploi

Recrutement / Formation /  
Ingénierie sociale /  
Services numériques

**FRANCE**

SYNERGIE  
AILE MÉDICALE  
SYNERGIE INSERTION

SYNERGIE  
AILE MÉDICALE  
INTERSEARCH FRANCE  
SYNERGIE CONSULTANTS  
DIALOGUE & COMPÉTENCES  
DCS EASYWARE  
DCS IT SUPPORT

**EUROPE DU SUD**

SYNERGIE ITALIA  
  
SYNERGIE ETT  
SYNERGIE TT

Italie  
Italie  
Portugal  
Espagne  
Espagne

SYNERGIE ITALIA  
SYNERGIE HR SOLUTIONS  
SYNERGIE OUTSOURCING  
SYNERGIE HUMAN RESOURCE  
SOLUTIONS  
DCS IT IBERICA

**EUROPE DU NORD ET DE L'EST**

SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND  
SYNERGIE BELGIUM  
  
SYNERGIE INTERNATIONAL  
RECRUITMENT  
SYNERGIE LOGISTIEK  
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE  
ACORN RECRUITMENT  
ACORN GLOBAL RECRUITMENT  
ACORN RAIL  
SYNERGIE (SUISSE)  
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES  
SYNERGIE TEMPORARY HELP  
SYNERGIE TEMPORARY HELP  
VÖLKER

Allemagne  
Belgique  
Belgique  
Pays-Bas  
Pays-Bas  
Luxembourg  
Royaume-Uni  
Royaume-Uni  
Royaume-Uni  
Suisse  
Suisse  
République Tchèque  
Slovaquie  
Autriche

SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND  
SYNERGIE SERVICES  
DCS BELGIUM  
SYNERGIE INTERNATIONAL  
RECRUITMENT  
SYNERGIE LOGISTIEK  
SYNERGIE PARTNERS  
ACORN RECRUITMENT  
ACORN GLOBAL RECRUITMENT  
ACORN RAIL  
SYNERGIE (SUISSE)  
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES  
SYNERGIE  
SYNERGIE SLOVAKIA

**AMÉRIQUE DU NORD**

SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL

Canada

SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL

**Océanie**

SYNACO GLOBAL RECRUITMENT  
SYNACO RESOURCES  
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO

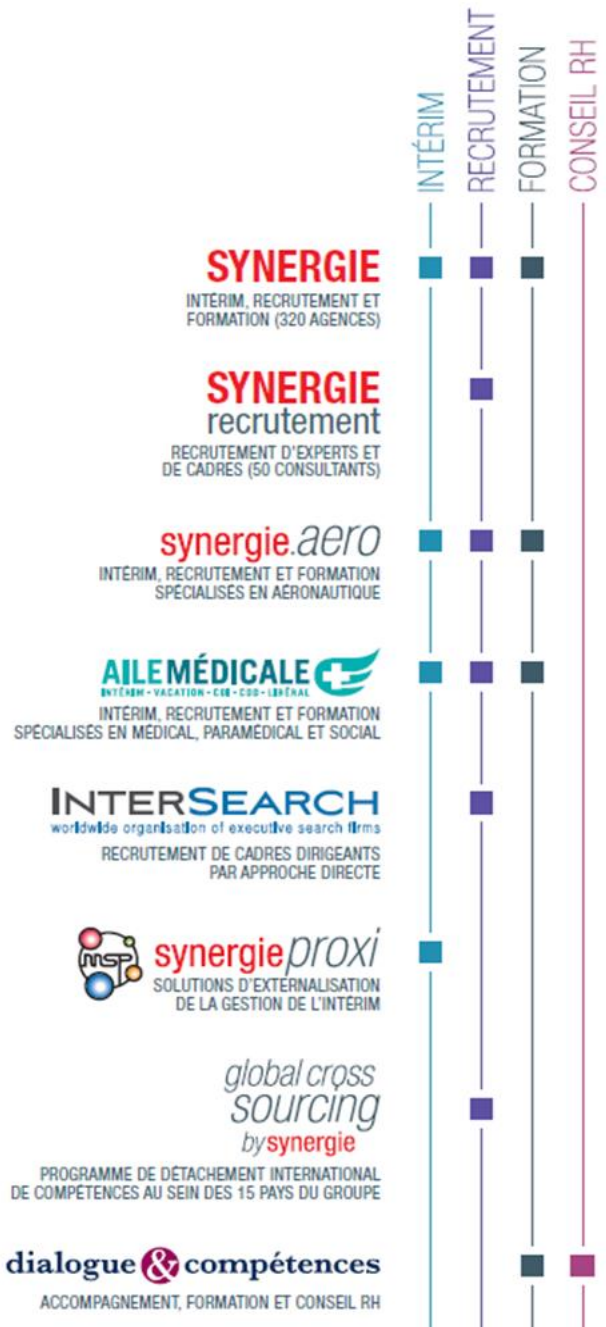
Australie  
Australie  
Australie

SYNACO GLOBAL RECRUITMENT  
SYNACO RESOURCES



L'offre Globale de Gestion des Ressources Humaines du Groupe se renforce en 2018 avec le lancement d'une marque PREMIUM pour le recrutement d'Experts et Cadres

G4-4



**UNE OFFRE DE RECRUTEMENT EXPERTS & CADRES**

CDI, CDD, Travail temporaire



**LA FORCE D'UN GROUPE INTERNATIONAL**

36 sites dans 7 pays  
70 consultants S&you à travers le monde  
9 sites et 30 consultants en France

Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Portugal, Suisse  
Prochaines ouvertures : Allemagne, Australie, Autriche, Pays-Bas, République Tchèque, Slovaquie

[www.sandyou.fr](http://www.sandyou.fr)



S&you - Marque du Groupe Synergie - Siège social : 11, avenue du Colonel Bonnet, 75016 Paris - RCS Paris 329 925 010



# 1. La gouvernance

G4-34

En matière de gouvernement d'entreprise, SYNERGIE se réfère au code MiddleNext offrant une alternative aux valeurs moyennes et lui semblant plus adapté. Ce code est disponible sur le site de MiddleNext ([www.middlenext.com](http://www.middlenext.com)).

Par ailleurs, conformément à l'article L. 225-235 du Code de Commerce, les Commissaires aux Comptes présentent, dans leur rapport sur les comptes annuels, leurs observations pour ce qui concerne les informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique et attestent que sont présentes les informations requises aux articles L. 225-37-3 et L. 225-37-4 du Code de Commerce.

## Leadership

**Le Directoire de SYNERGIE est composé de 4 membres nommés pour 6 ans, dont 2 femmes**



<b>DANIEL AUGEREAU</b> - Président du Directoire -		
<b>SOPHIE SANCHEZ</b> - Directrice Générale - Membre du Directoire	<b>YVON DROUET</b> - Directeur Général - Membre du Directoire	<b>OLGA MEDINA</b> - Directrice Comptabilité et Consolidation - Membre du Directoire

## Collaboration



**Le Conseil de Surveillance est composé de 5 membres nommés pour 6 ans, dont 2 femmes**

Synergie respecte à ce jour les dispositions de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au Conseil de Surveillance.

## Transparence



<b>JULIEN VANEY</b> - Président du Conseil de Surveillance -			
<b>NADINE GRANSON</b> - Vice-Présidente du Conseil de Surveillance -	<b>CHRISTINE FORNAROLI</b> - Membre indépendante du Conseil de Surveillance, Présidente du Comité d'Audit -	<b>QUENTIN VERCAUTEREN DRUBBEL</b> - Membre du Conseil de Surveillance -	<b>SYNERGIE INVESTMENT</b> - Représentée par Christoph LANZ, Membre du Conseil de Surveillance -

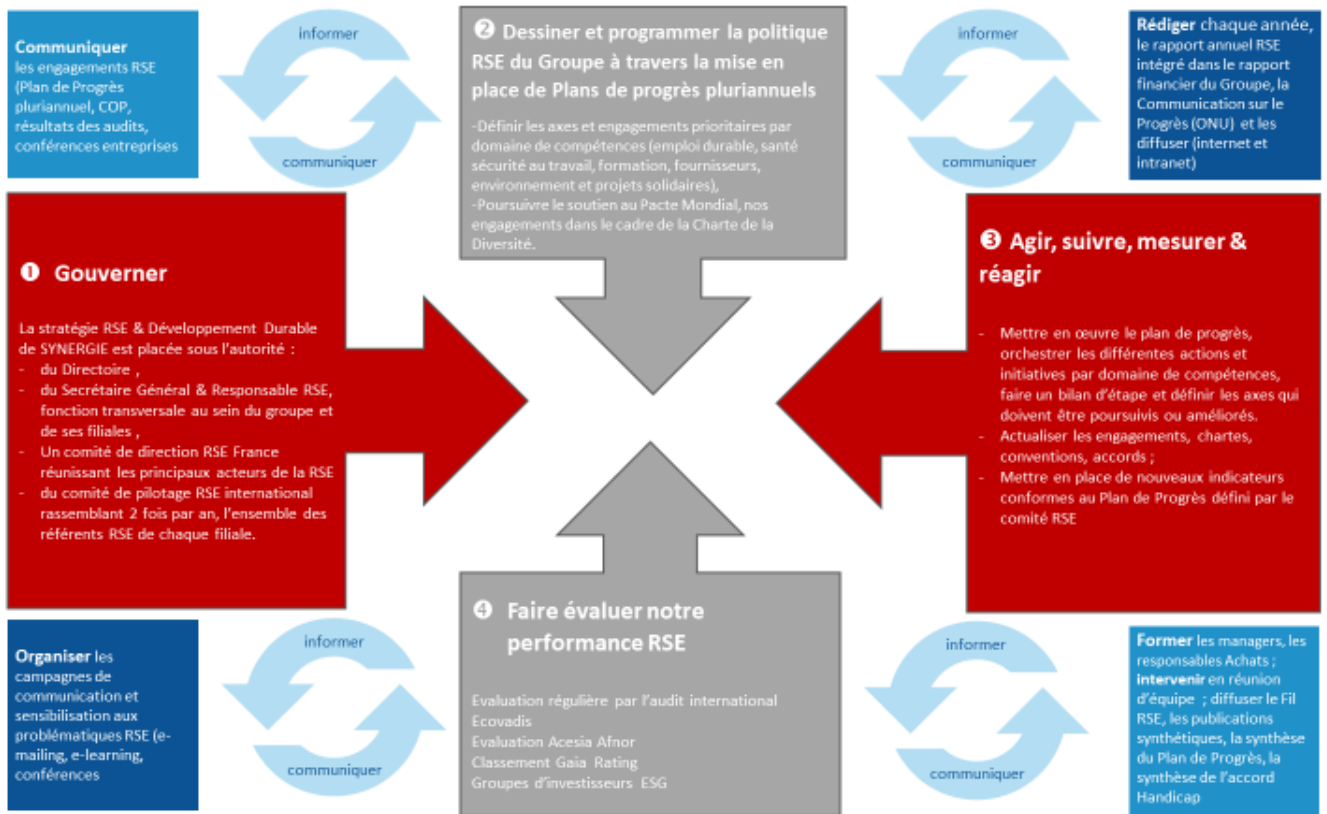


Le système de management

G4-34



Le système de Management de la RSE et du développement durable est organisé selon le schéma suivant :



Le présent document utilise la grille d'évaluation ci-contre pour mesurer l'atteinte des objectifs RSE 2018.

Niveau atteint vs objectif	Niveau atteint vs objectif	Niveau atteint vs objectif	Niveau atteint vs objectif
Nouvel objectif	Faible	Moyen	Élevé

## L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

G4-36

La démarche RSE de SYNERGIE s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO9001 : 2015, réputés robuste, performants et tournés vers l'excellence.

Les principes fondamentaux appliqués à la démarche sont l'ambition, l'exigence, l'exemplarité, l'engagement, l'écoute, la bienveillance et l'amélioration continue.



La politique et la stratégie sont définies par le Directoire et la Direction RSE qui en assument la responsabilité exécutive.

Un comité de pilotage composé de tous les acteurs de la RSE de façon transversale se réunit deux fois par an, en France.

Un comité RSE européen réunit également les référents des différentes filiales pour définir les orientations ou actions concrètes annuelles afin d'assurer la cohérence globale. C'est aussi l'occasion de partager de bonnes pratiques avant de décider ou non de les généraliser.

Chaque référent a pour tâche de déployer au travers de ses directions ou missions fonctionnelles les politiques arrêtées, et prioritairement, les trois axes fondateurs de la politique du Groupe :

- Sécurité,
- Formation,
- Diversité avec des Missions dédiées : Handicap, Senior, Insertion, Egalité F/H.

Les choix d'avancement définis par les différents organes sont aussi intégrés dans un Plan de Progrès quadriennal qui fait l'objet d'un reporting d'avancement.

Une plaquette de vulgarisation auprès du personnel sur les choix arrêtés est ensuite diffusée auprès de l'ensemble du personnel via des outils de communication interne : le Fil RSE (la newsletter interne et externe), des supports de communication spécifiques comme celui réalisé pour le Plan de Progrès RSE 2018/2022.

Les nouveaux entrants dans la société sont systématiquement sensibilisés et formés à notre démarche RSE et aux nouveaux objectifs.





## La mise en oeuvre dans la chaîne de valeur

G4-56

SYNERGIE déploie sa démarche RSE dans sa relation fournisseurs.

Cela prend la forme :

- d'une charte Achats Responsables remise aux fournisseurs, qui doit être retournée et signée à la Direction Achats de SYNERGIE (téléchargeable sur le site internet : réf. SYN/L/CAR/CHARE/07 18/02).
- d'un questionnaire RSE fournisseurs permettant de mettre en évidence certaines de leurs actions et de garantir leur fiabilité administrative et financière.

Cela peut aller jusqu'à l'intégration d'un critère RSE dans les appels d'offres.

Ces documents sont en accès libre public pour l'ensemble des fournisseurs, clients et parties prenantes.



La communication sur la démarche RSE est synthétisée dans le Rapport Annuel du Groupe SYNERGIE.

Elle a pris cette année la forme d'une Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) et inclut des indicateurs de performance (KPI).





## 2. Les droits de l'homme



**Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme  
**Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Signataire du Pacte Mondial en 2017, SYNERGIE franchit une nouvelle étape en devenant sponsor en 2018.

SYNERGIE s'engage donc à optimiser et à défendre dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, de liberté, d'égalité, de solidarité, de citoyenneté et de justice telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948 et dans la charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

Un Code d'éthique et de conduite des affaires est venu se substituer en 2018 au code de déontologie et à la charte éthique qui existait précédemment et ce, en vue d'être en parfaite conformité à la loi n°2016-1691 anticorruption du 9-décembre-2016, dite loi Sapin 2.

Ce nouveau code commun à l'ensemble des filiales du Groupe, présent sur tous nos sites Web, a été adressé à l'ensemble des collaborateurs et s'intègre à présent au règlement intérieur. Il est par ailleurs systématiquement remis à tout nouveau collaborateur qui doit le signer.

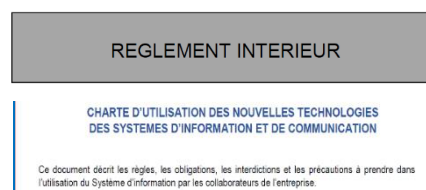
Il est également en ligne sur l'intranet tout la charte informatique, la politique de protection des données, les conventions collectives et les accords d'entreprises.

SYNERGIE respecte scrupuleusement pour l'ensemble de ses activités, le droit Français, européen et international le cas échéant.

Le sponsoring au présent Pacte prend la forme d'une Communication sur le Progrès pour la deuxième année consécutive et se substitue au rapport annuel RSE jusqu'ici dédié.

### Les supports de référence

L'ensemble des supports de référence est soumis aux instances représentatives du personnel ; ils formalisent les règles et sont consultables sur l'intranet :



### SA 8000

SYNERGIE en Italie obtient la **certification SA 8000** en août 2017 (Protection des Droits de l'Homme au Travail).



*Les Acteurs importants*

G4-49

Les différents garants du Respect des Droits de l'Homme interviennent chacun dans leur périmètre de compétences et de responsabilité.



Un Directeur Conformité est venu renforcer la Direction du Groupe ; un Comité d'éthique a été mis en place, se réunissant deux fois par an.

G4-58

Dans le cadre de la réglementation européenne relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, le Groupe SYNERGIE décide la mise en place de la plateforme **SYNERGIE INTEGRITY LINE** : sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe, elle permet à




tout collaborateur, permanent ou intérimaire, de faire part d'une situation en violation des principes énoncés dans notre Code d'Ethique et de Conduite des Affaires dont il serait le témoin.

Cette plateforme offre également la possibilité de déposer tout type d'alerte professionnelle (discrimination, harcèlement, ...).



### 3. Les normes internationales du travail



**Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective  
**Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire  
**Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants  
**Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



#### a) Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

SYNERGIE adhère à la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements » et rappelle systématiquement à ses recruteurs ses principes d'égalité conformes à ceux des Nations Unies ou des Défenseurs des Droits (en France) institutions qui ont deux principales missions : « ... défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés » et « permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits, et notamment à l'emploi et à la formation ... ».



*Rappel des engagements de SYNERGIE dans le cadre de la Charte des Intermédiaires de l'Emploi* →



Nos chargé.e.s de recrutement retrouvent le Guide « **Pour un recrutement sans discrimination** » sur l'intranet de l'entreprise.

**NOUS NOUS ENGAGEONS**  
AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS

**CHARTRE DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI**  
*« Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »*

**7 ENGAGEMENTS**  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

- 1 Refuser toute demande discriminatoire
- 2 Veiller au respect de l'égalité de traitement
- 3 Garantir l'objectivité et la transparence des recrutements
- 4 Promouvoir l'égalité des chances entre les candidats
- 5 Mener des actions de sensibilisation
- 6 Informer le Défenseur des droits des mesures prises
- 7 Communiquer sur cet engagement



Engagements de SYNERGIE pour la Charte de la Diversité  
*consultables sur l'intranet et l'internet de l'entreprise*



**SIGNER ET AGIR**

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

**Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :**

- 1 **Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 **Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 12/02/2010

Pour  
**SYNERGIE**  
Daniel AUGEREAU  
Président Directeur Général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité  
Anne DESCHANEL  
Secrétaire Générale



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité  
23 rue de Vienne 75008 PARIS - Tel : 07.78.02.72.18  
[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)



## Une démarche responsable

Le Groupe SYNERGIE s’est construit sur la base de principes fondamentaux de transparence et d’intégrité, insufflés par ses dirigeants et mis en œuvre par l’ensemble de ses salariés pour établir des rapports de confiance durable avec ses clients publics ou privés, ses fournisseurs, ses partenaires et ses actionnaires.

Depuis son origine, SYNERGIE s’est toujours engagé à respecter une démarche responsable et durable avec l’ensemble de ses interlocuteurs pour la mise en œuvre de son activité dans la gestion des ressources humaines.

Au travers de sa politique RSE, SYNERGIE contribue aux enjeux de l’emploi durable, de la performance économique responsable, du respect des droits de l’homme, des règles d’éthique ou de déontologie et de l’environnement.

### b) Nos valeurs

Acteur responsable et engagé, SYNERGIE s’identifie autour de quatre valeurs principales - la proximité, l’esprit d’équipe, la diversité et l’ambition - qui fédèrent ses salariés et les engagent envers les intérimaires et les clients.

L’ensemble des équipes les incarnent au quotidien et l’ont formalisé au travers d’un guide qu’elles ont-elles-mêmes construit.

La diversité et la non-discrimination sont déclinées par tous, avec le support du Pôle Diversité, composé lui-même de quatre missions.

A deux reprises, leur engagement a été récompensé dans le cadre des actions menées en faveur de la diversité (Prix Coup de Cœur du Jury de la Charte de la Diversité).



<p><b>LA PROXIMITÉ</b></p> <p>C'est l'écoute et la connaissance de nos clients, mais aussi des femmes et des hommes qui partagent avec nous leur destin professionnel que nous accompagnons et valorisons.</p>	<p><b>L'ESPRIT D'ÉQUIPE</b></p> <p>C'est l'engagement collectif de nos collaborateurs permanents et leur mobilisation pour concrétiser les projets de nos clients, candidats et intérimaires, et ensemble atteindre leurs objectifs. Nous savons que notre performance dépend de la qualité et de la complémentarité de tous.</p>
<p><b>LA DIVERSITÉ</b></p> <p>Depuis toujours, nous recherchons les compétences avant les différences : chaque collaborateur Synergie est unique et nous accompagnons le développement de chacun pour la réussite de tous.</p>	<p><b>L'AMBITION</b></p> <p>Notre ambition est de réaliser celle de nos clients, révéler et affirmer les compétences et la personnalité de nos salariés permanents, candidats et intérimaires pour construire et entretenir des relations fortes, sources de satisfaction et de succès.</p>



### c) Nos ressources

G4-1

La richesse première du Groupe est celle d'un réseau constitué de femmes et d'hommes, animés par une même ambition et dotés de compétences et d'expertises reconnues. Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et financiers, optimisés autour de process rigoureux certifiés en particulier par le label ISO 9001 version 2015.

Elles alimentent un modèle d'affaires, qui crée, chaque année, une valeur ajoutée, source de développement pour le Groupe et d'emploi pour les salariés délégués quotidiennement.

Un réseau international	SYNERGIE Progression 2017 / 2016	SYNERGIE Progression 2018 / 2017		Progression 2018 / 2017
Nombre d'intérimaires détachés quotidiennement	+ 11 %	+ 7 %	😊	+ 1,8 %
Evolution comparée du PIB et de l'emploi intérimaire en France		Activité économique + 1,7 %		France

Dans tous les pays où il est présent, le Groupe SYNERGIE propose à tous ses clients, entreprises ou acteurs publics, en lien étroit avec tous les professionnels de l'emploi, une offre globale chaque jour élargie, répondant aux enjeux RH en pleine mutation : intérim, recrutement, formation, sécurité, diversité, conseil RH.

Grâce à l'expertise de ses équipes et à la digitalisation de ses outils, SYNERGIE leur offre des prestations à forte valeur ajoutée, basées sur une parfaite connaissance de leurs besoins RH.

Les équipes des salariés permanents ont été et vont encore être renforcées :

G4-13

Nombre	évol 2017 / vs 2016		évol 2018 / vs 2017		Un réseau international	Progression 2017 / 2016	Progression 2018 / 2017	
de postes créés	-2%	😞	+ 88 %	😊	Nombre de salariés permanents	+ 2 %	+ 34 %	😊
					Nombre d'agences	+ 4 %	+ 13 %	

Progression des effectifs – Personnel permanent (périmètre INTERNATIONAL)

G4-LA1



Les embauches et les départs	2018					
	TOTAL 2017	TOTAL 2018	FRANCE	EUROPE DU NORD et de l'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
<b>PERMANENTS</b>						
EMBAUCHES (CDD+CDI)	1 695	2 141	1 216	501	315	109
- dont CDD		899	647	199	53	0
DEPARTS (CDI)	893	897	517	212	72	96
Evolution nette à périmètre constant hors acquisition de l'année	802	1 244	699	289	243	13



**Objectif 2019 : ouverture de 31  
agences nouvelles**

## Nos ressources



Répartition des **EFFECTIFS PERMANENTS**, par âge, sexe, zone géographique et catégorie professionnelle.

G4-1

**+37 %**

EMPLOI			2018			
	TOTAL 2017 (2)	TOTAL 2018	France (1)	EUROPE DU NORD et de l'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
<b>INFORMATIONS SOCIALES : PERMANENTS</b>						
<b>Effectif total PERMANENTS au 31/12 *</b>	<b>3 018</b>	<b>4 130</b>	<b>2 056</b>	<b>1 017</b>	<b>898</b>	<b>159</b>
Effectif total Hommes	19,79%	32,20%	40,66%	26,65%	22,38%	13,84%
* dont <26 ans	11,04%	14,59%	15,55%	17,71%	6,97%	9,09%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	65,92%	77,14%	76,91%	70,11%	87,56%	77,27%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	23,04%	8,27%	7,54%	12,18%	5,47%	13,64%
Effectif total Femmes	80,21%	67,82%	59,39%	73,35%	77,62%	86,16%
* dont <26 ans	14,21%	14,85%	16,30%	19,17%	7,60%	15,34%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	67,94%	76,54%	73,05%	74,93%	88,52%	55,30%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	17,84%	8,61%	10,65%	5,90%	3,87%	29,36%
Effectif total Cadres	33,98%	16,34%	23,39%	10,82%	7,68%	9,43%
- dont Effectif total Cadres Femme		58,96%	60,08%	49,09%	65,22%	66,67%
- dont Effectif total Cadres Homme		41,04%	39,92%	50,91%	34,78%	33,33%
Effectif total Employés	66,02%	83,68%	76,65%	89,18%	92,20%	90,57%
Effectif total Séniors	18,09%	8,53%	9,39%	7,57%	4,23%	27,19%
Effectif non permanent fin d'exercice (CDD)		550	231	58	258	3
<i>( 1 ) Avec la société DCS Easyware pour la France (entrée de périmètre courant 2018, 654 au 31/12)</i>						
<i>(2 ) La société VÖLKER n'entre pas dans le périmètre 2017</i>						

Répartition des **EFFECTIFS INTERIMAIRES**, par âge, sexe, zone géographique et catégorie professionnelle.

G4-1

**+ 7 %**

EMPLOI			2018			
	TOTAL 2017 (2)	TOTAL 2018	France	EUROPE DU NORD et de l'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
<b>INFORMATIONS SOCIALES : INTERIMAIRES</b>						
<b>Effectif total INTERIMAIRES moyen au 31/12 (ETP)</b>	<b>62 772</b>	<b>67 236</b>	<b>30 261</b>	<b>15 646</b>	<b>19 967</b>	<b>1 362</b>
** dont effectif total des Hommes	70,14%	69,56%	72,03%	70,68%	64,47%	87,07%
* dont <26 ans	31,35%	29,96%	34,05%	25,90%	26,78%	10,94%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	51,18%	56,89%	55,75%	52,94%	62,21%	68,36%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	17,47%	13,15%	10,19%	21,16%	11,01%	20,70%
** dont effectif total des Femmes	29,86%	30,44%	27,97%	29,32%	35,54%	12,93%
* dont <26 ans	28,70%	26,22%	33,06%	26,20%	17,57%	50,00%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	51,87%	60,15%	55,89%	54,69%	69,21%	44,74%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	19,43%	13,63%	11,04%	19,11%	13,22%	5,26%
Effectif Cadres/Total effectif intérimaires	0,73%	0,56%	1,18%	0,01%	0,00%	1,01%
Effectifs Employés/Total effectif intérimaires	11,30%	9,52%	1,06%	15,35%	18,08%	10,21%
Effectifs Ouvriers/Total effectif intérimaires	87,97%	89,92%	97,76%	84,63%	81,92%	88,78%
<i>(2 ) La société VÖLKER n'entre pas dans le périmètre 2017</i>						



## d) Les impacts économiques indirects

G4-EC7

Les investissements stratégiques réalisés depuis plusieurs années continuent à porter leurs fruits.

Le Groupe a poursuivi le développement de son activité

- sur le marché de l'industrie navale,
- sur le marché de l'aéronautique, très dynamique et demandeur en personnel très qualifié et spécialisé.



SYNERGIE renforce ainsi ses expertises en conséquence et renouvelle notamment les salons régionaux qui ont permis de capter des candidatures par centaines.

### Synergie.aero en chiffres

- 20 agences et 100 recruteurs Synergie spécialisés en aéronautique
- 87 000 heures de formation aux métiers de l'aéronautique délivrées par Synergie et ses partenaires en 2017
- 7000 annonces d'emplois aéronautiques publiées en 2017
- 35 salons SYNERGIE AERO organisés en France et en Europe depuis 2012
- Plus de 40 000 candidats accueillis sur les salons SYNERGIE AERO
- Plus de 400 entreprises partenaires des salons SYNERGIE AERO



## Diversification dans l'infogérance, le conseil et l'assistance technique

G4-EC7



SYNERGIE a pris une participation de 66% dans l'Entreprise de Services Numériques française, DCS EASYWARE. Implantée en France, en Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni, DCS EASYWARE emploie plus de 600 salariés experts en management et support d'infrastructures IT.

Par cette acquisition, SYNERGIE se positionne sur un marché en plein essor et complète, comme ses grands confrères, ses activités traditionnelles en se diversifiant dans l'infogérance, le conseil et l'assistance technique.

DCS EASYWARE apporte ainsi au Groupe SYNERGIE une complémentarité dans son offre de services et les ressources nécessaires à la transition numérique et digitale de sa clientèle.



DCS EASYWARE adhère depuis 2010 au Global Compact des Nations Unies et a reçu – dans le cadre de sa propre déclaration - le 1<sup>er</sup> Prix de la Performance RSE en 2017 et 2018.





## Poursuite de la transformation digitale de SYNERGIE

G4-EC7

Depuis 2015, le numérique est une des priorités stratégiques de SYNERGIE qui multiplie les projets afin de créer de la valeur à l'égard de ses intérimaires et candidats, de ses clients mais aussi du grand public.

### Vis-à-vis des entreprises clientes

SYNERGIE a créé une plateforme propriétaire de Web services, pour les entreprises clientes qui cherchent à améliorer leur productivité tout en réduisant leurs coûts, et ce qui leur permet de façon dématérialisée, d'exprimer leurs besoins en personnel, de gérer les contrats de délégation et les heures des intérimaires délégués, de prévisualiser leurs factures et d'accéder à un certain nombre de reportings à partir de leur portail personnel.



### Vis-à-vis des candidats intérimaires

SYNERGIE poursuit sa volonté d'améliorer sa relation avec ses candidats en s'équipant d'un nouvel outil de gestion de candidatures permettant d'accélérer d'une part, le rapprochement des compétences des candidats inscrits chez SYNERGIE avec les exigences des entreprises et d'autre part, la recherche externe de candidats. Après un « Go live » en décembre 2017, SYNERGIE a poursuivi en 2018 l'appropriation de cet outil en interne par la mise en place de multiples ateliers et a fait évoluer cet outil pour une meilleure performance.

Créez votre alerte mail

Email *	<input type="text"/>
Nom *	<input type="text"/>
Prénom *	<input type="text"/>
Nom de l'alerte *	<input type="text"/>
Fréquence *	- Sélectionner -
<b>Vos critères</b>	
Métier	Métier: Comptable, Chauffeur...
Localisation	Localisation: villes, régions...
Secteur d'activité client	* Tous les secteurs d'activité client
Types de contrat	* Tous les types de contrat

**VALIDER**

## Le Global Cross Sourcing by SYNERGIE

G4-EC7

global cross  
sourcing  
by synergie



La cellule dédiée au détachement de personnel qualifié entre pays européens, « Global Cross Sourcing by SYNERGIE », offre inédite pour un groupe français, assure, grâce à ses expertises multi-catégorielles, le détachement d'intérimaires transnationaux, répondant ainsi à un enjeu majeur du marché de l'emploi : les besoins de compétences et la nécessité de fluidifier les détachements de personnel qualifié des pays offreurs (Europe de l'Est et du Sud principalement) vers les pays demandeurs.



## 4. Les enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche

La direction des ressources humaines en charge de la gestion du personnel permanent et le pôle Diversité pour les salariés intérimaires ont mis en place des process garantissant ces principes de non-discrimination.

Les principaux axes sont :

- l'intégration des personnes en situation de handicap,
- l'insertion des personnes en difficulté,
- le maintien dans l'emploi des personnes dites seniors,
- l'intégration des jeunes,
- l'égalité professionnelle femme / homme.

Très engagé sur ces 5 politiques, le Groupe SYNERGIE a choisi d'identifier l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail comme une politique prioritaire, tant pour ses permanents que pour ses clients.

### a) Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap

#### Personnel permanent

La direction générale du Groupe SYNERGIE a sensibilisé l'ensemble de ses filiales à l'intégration de personnes en situation de handicap dans ses effectifs. Chaque filiale doit pouvoir présenter un plan de progression qui intégrera une consolidation Groupe et permettra de mesurer les résultats obtenus.

En France, Synergie a signé un accord d'entreprise avec l'ensemble des organisations syndicales le 6 février 2018, agréé par la DIRECCTE, avec des engagements forts en matière de recrutement de CDI, de CDD, d'alternants, de stagiaires, de maintien dans l'emploi et de formation. L'objectif du taux d'emploi a été fixé à 4,5% à l'issue des trois ans de l'accord (2020). Les premiers résultats obtenus sont prometteurs : le taux d'emploi a ainsi progressé de 2,64 % en 2017 à 4,20 % en 2018.

#### KPI n° 1 - handicapés permanents – France

##### KPI N° 1 - HANDICAPÉS PERMANENTS - FRANCE

Périmètre France	2018	2017
Nombre d'handicapés	53	34
ETP Moyen	1 261	1 289
Nombre/ETP	4,2%	2,6%

**4,20 %** pour Synergie France soit une augmentation de 1,6 % vs 2017

Objectif 2020 4.50 %

Ce KPI concerne cette année le scope France et sera étendu l'année prochaine en priorité aux filiales étrangères assujetties à une déclaration.

<b>Personnel Permanent</b>	En France, en 2018 / vs 2017	
<b>Nombre de salariés BOETH</b>	<b>+ 56 %</b>	





*Personnel intérimaire*

Le Groupe SYNERGIE a développé depuis 15 ans, une Mission Handicap qui travaille en appui des agences pour déléguer chez nos clients des personnes en situation de handicap.

En France, plusieurs outils ont été mis en place pour y parvenir :

Les Handi'Matinales  
Recrutement ©,  
Les Handi'Sensib ©.

Forum Emploi dédié	Année 2017	Année 2018	Évol 2018 / vs 2017	Objectif d'ici 2020	
Handi Matinale Recrutement ©	20	31	+ 11	+ 5 par an	😊



Pour aller encore plus loin, SYNERGIE a décidé de faire monter en compétence une partie de son réseau d'agences sur la base du volontariat.

C'est ainsi que 60 agences seront labellisées « Handi C'est Oui » d'ici 2020, 22 agences l'ayant d'ores et déjà été en 2018.

Handi C'est Oui	Objectif 2018	Réalisé 2018		Objectif 2019	Objectif 2020
Nombre d'agences labellisées	18	22 +4	😊	38	60



**Synergie** @Synergie · 29 avr.

Cette année, 22 agences Synergie seront labellisées Handi c'est oui, le label créé par le Groupe & sa Mission #handicap. Son objectif : distinguer nos agences les plus engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Un grand bravo à elles ! [buff.ly/2FzAABW](https://buff.ly/2FzAABW)



*Handicap & Emploi : illustrations des principales actions menées en 2018 pour un intérim Responsable*

SYNERGIE, partenaire du Salon Handicap Emploi & Achats Responsables du journal Les Echos (éd. mai-2018).



*Visite – sur le stand SYNERGIE - de Mme Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées*



## Entreprise et Handicap par Synergie :

- Belleville-sur-Saône : la 1ère des 22 Cérémonies de Labellisation Handi C'est Oui de 2018.



- Forums de recrutement

EMPLOI & **HANDICAP**

**Handi matinale**  
RECRUTEMENT  
Synergie

NOUS ORGANISONS  
**UN FORUM DE RECRUTEMENT DÉDIÉ À VOTRE ENTREPRISE**

La Mission Handicap du Groupe Synergie avec le concours de ses partenaires publics et privés de votre bassin d'emploi vous accompagne dans l'atteinte de vos objectifs de recrutement de personnel en situation de handicap.

Nous organisons votre première Handi'matinale recrutement, véritable événement emploi dont le succès repose sur la qualité d'organisation et sur la capacité d'anticipation de nos équipes.

Mission Handicap

Forum Emploi dédié	Année 2017	Année 2018	Évol 2018 / vs 2017	Objectif d'ici 2020
Handi Matinale Recrutement ©	20	31	+ 11	+ 5 par an



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



- SYNERGIE s'associe par ailleurs chaque année à de multiples opérations organisées par nos partenaires institutionnels, comme à l'occasion du Duoday ou de la SEEPH.

**25**  
agences  
associées

mai 2018 n°24

**SYNERGIE** *Le Fil RSE*  
du Groupe Synergie / CSR News

**Duoday**  
L'inclusion commence avec un duo  
**26 avril 2018**

**HANDI C'EST OUI**  
Entreprise et Handicap  
par Synergie

**Emploi & Handicap** **Mission Handicap**

Jeudi 26 avril 2018 : 25 agences Synergie se sont associées à l'opération nationale Duoday mise en place par le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées.

Un concept simple déployé à l'échelle nationale. « Le Duoday, c'est un jour pour partager son quotidien avec une personne en situation de handicap. À la manière d'une journée de stage, une entreprise, association, administration ou collectivité accueille une personne handicapée en duo avec un salarié volontaire. Le but est de participer activement aux tâches habituelles du collaborateur et/ou observer son travail ».

En lien avec nos partenaires Agefiph et LADAPT, Synergie a lancé simultanément la labellisation de ses agences « Handi c'est oui ».

[En savoir plus sur le Duoday](#)

Retrouvez nos témoignages sur [@Synergie](#)

**70**  
événements  
partagés

novembre/décembre 2018 n°28

**SYNERGIE** *Le Fil RSE*  
du Groupe Synergie / CSR News

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

**SEMNAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DU 19 AU 25 NOVEMBRE 2018**

**SYNERGIE**

**Synergie, activateur de progrès**

**Mission Handicap**

La SEEPH 2018 a été pour les équipes Synergie et sa Mission Handicap, une semaine à la hauteur de leur engagement, en œuvrant concrètement aux côtés de l'Agefiph et de nos partenaires pour l'emploi des personnes en situation de handicap. 70 événements partagés, soit 2 fois plus qu'en 2016 avec à la clé, pour tous, la motivation pour continuer toute l'année !

[À retrouver ici](#)





L'année 2018 a aussi été marquée par une évolution législative, permettant un nouveau cas de recours spécifique Handicap, applicable au 1er janvier 2019.

Ainsi, en 2018, c'est plus de 1 700 missions offertes aux intérimaires correspondant à 439 Equivalent Temps Plein, pour des durées moyennes de mission de 12 jours. 45 intérimaires ont également bénéficié d'un CDI-I.

Ces résultats permettent à Synergie France d'atteindre le taux de 1,5% d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap contre 1,19% pour la profession (*source : Rapport de Branche du travail temporaire*).

KPI n° 2 - handicapés intérimaires – France

**KPI N° 2 - HANDICAPÉS INTÉRIMAIRES - FRANCE**

Périmètre France	2018	2017
Nombre d'heures travaillées TH	799 137	784 609
Nombre d'heures travaillées total intérimaires	53 337 932	52 641 235
ETP moyen TH	1,50%	1,49%

<b>1,50</b> pour Synergie France,	<b>soit une augmentation de 1 % vs 2017</b>	Objectif d'ici-2020 = 1.5 %	
--------------------------------------	---	-----------------------------------	--

Ce KPI concerne cette année le scope France et sera progressivement étendu l'année prochaine aux filiales étrangères.

Ainsi, en 2018, ce sont proportionnellement 2 fois plus d'intérimaires BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé) en CDI-I qu'en intérim (3,36 % / vs 1,5 %).



**Nouvelle loi handicap**  
**1001 MISSIONS**  
POUR ALLER PLUS LOIN  
by SYNERGIE



## b) Agir pour l'Égalité Professionnelle Femmes / Hommes

### Personnel permanent



L'année 2018 a permis de tirer le bilan de l'accord 2015 et de son avenant de 2017 et de lancer les bases d'un nouvel accord en particulier sur les thématiques suivantes :

- le traitement égal des candidatures femmes et hommes,
- l'accès des femmes aux postes à responsabilité,
- la formation,
- les conditions de travail,
- la conciliation vie professionnelle et vie personnelle,
- les rémunérations,
- la mixité au sein des institutions représentatives du personnel.

Le résultat de ces actions menées jusqu'en 2018, ainsi que la signature du nouvel accord 2019-2021, ont favorisé l'inscription de Synergie en France dans une démarche d'obtention du label Egalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

### Impact des actions spécifiques menées en faveur de l'égalité professionnelle F / H

G4-

Depuis 2015	Salariés permanents	Versus objectif
<b>+ 16,66%</b>	<b>de femmes dans la catégorie cadres</b>	<b>Accord 2015-2018</b> 
<b>+ 19,60%</b>	<b>de femmes dans la catégorie agents de maîtrise</b>	

une augmentation des promotions des femmes,  
 une égalité salariale à poste équivalent,  
 une égalité d'accès à la formation professionnelle.





Agir pour l'Égalité Professionnelle Femmes / Hommes



Personnel intérimaire

Le Groupe SYNERGIE s'est engagé par la mise en place d'une mission innovante entièrement dédiée à l'Égalité professionnelle F/H, œuvrant quotidiennement pour que les femmes et les hommes puissent accéder à n'importe quel métier ou niveau de qualification, sur la seule base de leurs compétences et non du genre.

La Mission Égalité professionnelle F/H accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique d'Égalité professionnelle F/H et plus particulièrement en matière de Mixité des métiers. Cette mixité est une condition indispensable pour atteindre l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au niveau national, nos équipes ont déployé cette année des actions spécifiques et innovantes telles que :

- l'organisation de la 3ème édition du Forum « Mix&Métiers » dédiée à l'emploi des femmes à Nantes,
- le déploiement de la 2ème édition du Forum « Mix&Métiers » à Marseille,
- l'animation de conférences et tables rondes sur la mixité professionnelle,
- le recrutement aux Salons de l'aéronautique SYNERGIE,
- la création et le développement du programme « l'Aéronautique déploie ses Elles »
- l'organisation de réunions d'information et visites d'entreprise.

Forums Mix&Métiers par SYNERGIE	Évol 2018 /vs 2017
Participant.e.s	+ 153 %
Entreprises et structures mobilisées	+ 67 %
Partenaires engagés	+ 25 %



LES FORUMS MIX&MÉTIERES EN CHIFFRES :

**5** Éditions

**2** Villes

**2 400** Participant.e.s

**100** Entreprises et Structures mobilisées

**50** Partenaires engagés

**2** Récompenses en 2018 avec Le Prix Monster Innovation et Le Prix Challenge Ange Marchetti

UN ÉVÈNEMENT





En 2018, SYNERGIE et son Forum Mix&Métiers ont été récompensés à deux reprises en recevant :

Le Prix Monster Innovation, décerné par les internautes aux côtés des projets de Sopra Steria et Capgemini. L'opération Monster Innovation met en lumière les meilleures pratiques et initiatives en matière d'égalité professionnelle ;



Le Trophée Ange Marchetti pour son engagement à promouvoir auprès des femmes les métiers porteurs de la région PACA et leur permettre d'élargir leurs choix professionnels.



La Mission Égalité professionnelle F/H bénéficie de nombreux partenariats nationaux : les FAMEUSES, DRDFE, ELLES BOUGENT, Pôle Emploi, Les entreprises pour la Cité, CIDFF, Force Femmes, Fondation FACE, Cité Des Métiers.



## c) Favoriser l'emploi des Seniors

### *Personnel permanent*



Dans son accord d'entreprise de GPEC signé en juin 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales, Synergie confirme son engagement en matière de maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagnement des fins de carrières.

Ainsi à compter de son 57ème anniversaire, chaque collaborateur est invité à réaliser un entretien de carrières avec un cabinet spécialisé afin d'organiser ses dernières années au sein de l'entreprise, de l'aider à se projeter dans un projet de retraite.

De plus, selon les besoins du collaborateur, un aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre.

### *Personnel intérimaire*

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer en 2018 plus de 8400 Séniors, soit 13% des délégations (hors Canada).

### La Mission Seniors en France

Depuis sa création, la Mission Seniors s'appuie sur des partenariats forts tels que le réseau Les entreprises pour la Cité, APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE, MDE, CNAM ...



La mission a été déployée sur l'ensemble du territoire par des référent.e.s régionaux.

Le sérieux de nos actions a été récompensé à deux reprises par les Prix de la Charte de la Diversité.

En 2018, la Mission Seniors a organisé et animé la 5ème édition des Matinées SYNERGIE et Force Femmes, des Job dating Seniors, la Masterclass « Compétences 45+ » en partenariat avec FACE Paris, des Cafés Coaching Seniors et des Forums Emploi.



Quelques actions menées en faveur des Seniors



**+ 100**  
femmes  
accompagnées

Matinées SYNERGIE Force Femmes	Évol 2017 / vs 2016	Évol 2018 / vs 2017	
Femmes accompagnées	+ 25 %	+ 20 %	😊



OPEN CENTER BORDEAUX  
10, Place Ravezziés  
33000 BORDEAUX

13 mars 2018  
9h - 12h30

# LES MATINÉES FORCE FEMMES

**AU PROGRAMME :**

- Atelier : Les stéréotypes
- Entretien conseils avec nos consultant.e.s RH
- Café Réseau

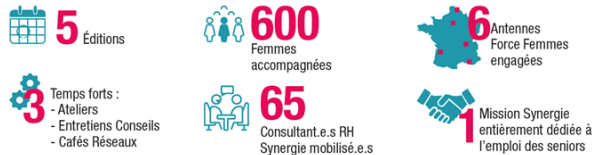
Des rencontres pour booster votre recherche d'emploi avec le Groupe Synergie.

Ces matinées sont réservées aux femmes accompagnées par Force Femmes.

Retrouvez-nous sur [www.synergie.fr](http://www.synergie.fr)



Les Matinées Synergie & Force Femmes en chiffres :



LA MASTERCLASS FACE « COMPÉTENCES 45+ »

- #1 19 février 2018 - MASTERCLASS
- #2 21 février 2018 - JOB DATING



d) Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi

G4-

Dans l'ensemble du Groupe sont déployées des actions en faveur de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

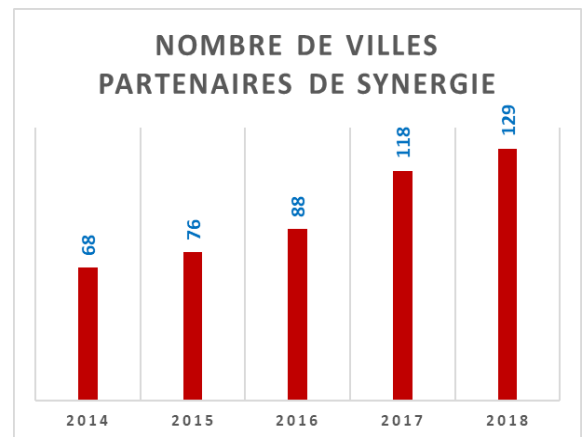
En France, depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les entreprises devant répondre aux clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ou privés ainsi qu'à celles désireuses d'accroître leur politique de recrutement responsable.

Un engagement auprès des villes partenaires

En France, ce sont 129 villes avec lesquelles SYNERGIE anime un partenariat INSERTION sur le territoire, dont 11 nouveaux mis en place sur la seule année 2018.

**+ 11 villes**

Les actions d'accompagnement menées en 2018 par les chargé.e.s de Mission Insertion ont prioritairement permis la personnalisation de l'accompagnement, l'évaluation des compétences, l'aide à la définition d'un projet professionnel, la tenue d'entretiens individuels, le suivi social, la formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.



**1.000**

Près de 1 000 demandeurs éloignés de l'emploi ont ainsi pu être délégués en 2018.

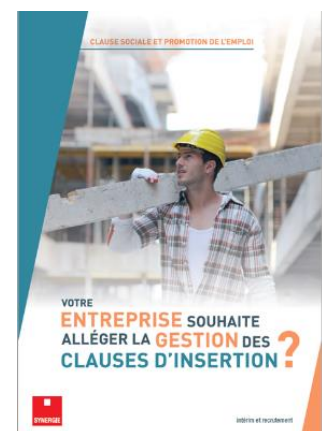
Notre objectif 2019 de +20% reste cohérent avec les résultats de l'ensemble des secteurs concernés.

**Mission Insertion**



Nos chargé.e.s de Mission Insertion permettent aux publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi d'accéder à des missions grâce à un processus de conventionnement avec les grandes collectivités locales.

INSERTION	En 2018
Demandeurs éloignés de l'emploi délégués	993
Villes partenaires	123
Heures de travail	414 014





Un partenariat renouvelé avec le Ministère de la Ville



Dans le cadre de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, facilitant l'insertion professionnelle des personnes demeurant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV), le Ministère de la Ville et SYNERGIE ont renouvelé leur engagement, sur un périmètre de 11 départements, permettant de déléguer 2919 personnes résidant dans un quartier prioritaire, soit une progression de 26 %.

**+ 26 %**

**PACTE**

Mobilisée en faveur des quartiers prioritaires, SYNERGIE signe le PAQTE et témoigne sur les actions mises en place en 2018.

*M. François PINTE, secrétaire général du Groupe SYNERGIE s'engage aux côtés de M. Julien DENORMANDIE, Ministre auprès de la Ministre de la Cohésion des Territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé de la Ville et du Logement*



Le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises

**Focus 2018 : Parcours Dynamique Emploi, une action déployée dans le cadre du contrat de Ville**

Le focus met en exergue une action à fort impact social déployée récemment par SYNERGIE.



Le Parcours Dynamique Emploi, initié par SYNERGIE en 2017, vise à renforcer les parcours d'insertion et l'accès à l'emploi des habitant.e.s des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) en recherche d'emploi. Il répond aux enjeux pour lutter contre le chômage dans les QPV, qui atteint 25 % contre environ 9 % dans le reste des agglomérations du territoire. Nous proposons un parcours collectif sur 4 semaines. Un atelier thématique est animé chaque semaine sur un temps court d'une matinée :

- le 1<sup>er</sup> atelier consiste à valider les outils de recherche d'emploi et un coach travaille sur la confiance en soi et l'entraînement aux entretiens d'embauche
- le 2<sup>e</sup> atelier consiste à présenter des métiers qui recrutent par nos agences d'emploi spécialisées dans différents secteurs (BTP, restauration, logistique, tertiaire, industrie...) et à sensibiliser à la non-discrimination
- le 3<sup>e</sup> atelier consiste à présenter le Compte Personnel de Formation, à expliquer les modalités d'utilisation de ce compte et à ouvrir individuellement le compte
- le 4<sup>e</sup> atelier consiste à dresser un bilan et à établir un plan d'actions avec les perspectives envisagées pour chaque participant.

A l'issue de ce collectif, nous proposons pour ceux qui le souhaitent un parcours individuel et personnalisé de 3 mois dans l'objectif d'initier une démarche de mise en situation de travail afin d'évaluer, de renforcer et/ou d'ajuster les compétences du candidat.e.





## Un engagement pour l'insertion des réfugiés

SYNERGIE participe au programme HOPE 2018 (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) où la formation et l'emploi viennent sécuriser les parcours et l'intégration des réfugiés en France ; et répond ainsi aux besoins en main-d'œuvre des entreprises sur des métiers en tension, notamment dans le BTP. Parallèlement à la formation, un accompagnement est assuré pour lever tous les freins liés aux démarches administratives, sociales, professionnelles, médicales, citoyennes et au logement.

Parcours 2018 / 2019 avec SYNERGIE	Nombre de réfugiés accompagnés
Maçon VRD	1
Soudeur	2
Coffreur Bancheur	3
Logistique	4
Coffreur Bancheur	10
Opérateur de Production Automobile (*)	11
<b>Total</b>	<b>31</b>

**31**



(\*) Formation en "français sur objectif spécifique"

## HOPE



Réfugiés accompagnés	nb
en 2018	31
Prévision basse 2019	24
Prévision haute 2019	36

La formation coffreur bancheur @synergie s'est terminée @AFPA\_PDL hier sous un beau soleil, Hope un programme gagnant/gagnant, @synergieMI a accompagné le groupe durant 6 mois, 3 ont commencé une mission dès ce matin, 3 autres commencent lundi et ce n'est pas fini! Merci à tous!



## Principales actions menées par la Mission Insertion SYNERGIE

### 100 CHANCES 100 EMPLOIS

Partenariats établis	nb
en 2017	+3
en 2018	+5
Signature de la Convention Nationale	
prévisions en 2019	+9

### Signature d'une Convention nationale triennale avec l'association 100 chances 100 emplois



5-déc-2018



## BREAK POVERTY

En octobre 2018, SYNERGIE Valence BTP est partenaire de l'action initiée par l'École des Plombiers du Numérique et de la Fondation BREAK POVERTY. L'agence accompagne deux jeunes pour un parcours de formation complet sur le métier de monteur-raccordeur en Fibre Optique.

Objectif 2021 : développer le partenariat via un accompagnement vers l'emploi.





## ECOLE DE LA 2ème CHANCE



SYNERGIE est partenaire de l'E2C depuis plusieurs années à NANTES, MARSEILLE, TOULOUSE, CHAMBERY et VALENCE. En 2018, les salariés de Nantes ont collecté des vêtements « chics en vue des entretiens d'embauche » pour compléter le dressing partagé de l'Ecole (en trois ans, environ 400 stagiaires y ont emprunté des vêtements).



## FACE



SYNERGIE, partenaire de la Fondation Face pour le lancement de la Job Academy, avec l'accompagnement de 10 personnes pendant 1 an pour leur permettre de retrouver un emploi.



## MISSION JEUNES

Aux côtés des Missions Locales, SYNERGIE prépare les jeunes aux entretiens d'embauche, présente l'intérim et des métiers qui recrutent.

Nombre de convention GARANTIE JEUNES signées

En 2016		
En 2017	+ 47 %	
En 2018	+ 25 %	



## 5. Les enjeux liés à la santé et l'intégrité physique des salariés

La sécurité reste une des trois priorités du Groupe SYNERGIE, parce que cela concerne l'intégrité physique des salariés, qu'ils soient intérimaires ou permanents. L'objectif premier concerne les salariés intérimaires détachés sur des activités traditionnellement à risques : bâtiment, transport, industrie.

### a) Les objectifs

Réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et leur gravité demeure un but primordial.

Pour y parvenir, nous avons mis en place un accompagnement exigeant et des process rigoureux dans chacune de nos filiales., particulièrement en France où de nouveaux indicateurs viennent renforcer le pilotage : causeries pour les intérimaires, analyses d'AT pour les clients en 2018.



Telle est la mission confiée à la Direction Qualité Sécurité du Groupe SYNERGIE.

Son originalité est d'avoir initié et systématisé depuis plusieurs années des audits annuels en agence qui s'appuient sur douze procédures et sont appliqués sur l'accidentologie avérée de l'agence.

En fonction des résultats, des agences prioritaires sont ciblées dans les actions d'accompagnement et encadrées dans l'évaluation des risques chez nos clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail) ; Elles bénéficient de formations pour les collaborateurs sur les analyses AT et d'une meilleure connaissance des outils sécurité mis en place par la Direction.

En 2018, 245 audits sécurité ont été réalisés. 93 % de nos agences ont ainsi obtenu une note supérieure à 6, aucune d'entre elles n'ayant une note inférieure à 5 alors que le seuil minimum est fixé à 4.



AUDITS INTERNES SECURITE des agences	2014	2015	2016	2017	2018	objectif	
Note de 0 à 4,99 vs nb d'audits Sécurité	0%	0%	0%	0%	0%	0 %	
Note supérieure à 8 vs nb d'audits Sécurité	3%	6%	5%	16%	3%	> 3 %	

### La sensibilisation du personnel

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système Qualité. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence.

En 2018, plus de 50 salariés permanents ont pu être spécifiquement formés à la Prévention des Risques. Au quotidien, une équipe de 7 personnes assure que tous les AT de plus de 4 jours ont été analysés et apporte toute l'aide nécessaire aux équipes agences. Dans ce même but, un guide d'accompagnement comportant les questions à poser lors de l'analyse des accidents a été créé.

En matière de sécurité, SYNERGIE et l'ensemble de ses filiales conduisent une politique de sensibilisation dynamique et active vis-à-vis du personnel intérimaire.



Dans chaque pays, SYNERGIE entend également jouer un rôle d'accompagnateur des intérimaires au sein des entreprises clientes afin de les aider à mieux appréhender les postes confiés et à les inciter au respect des consignes de sécurité exigées.

### Les partenaires

Tout au long de l'année 2018, les partenariats avec les organismes de prévention des accidents du travail se sont poursuivis tels que la CARSAT en France, la SUVA en Suisse avec le Passeport Sécurité et la Berufsgenossenschaft en Allemagne.



### b) Les indicateurs

Si l'on constate une augmentation du nombre d'accidents du travail en 2018, ces chiffres sont toutefois à mettre en perspective avec la forte croissance de notre activité et donc avec l'augmentation du nombre d'intérimaires en mission.

INTERIMAIRES	Total 2017	Total 2018	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Taux de fréquence	42,68	47,14	60,22	35,68	42,34	38,02
Taux de gravité	1,02	1,085	1,578	0,386	1,099	1,599



PERMANENTS	Total 2017	Total 2018	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Taux de fréquence	8,44	5,85	9,79	0,00	6,67	0,00
Taux de gravité	0,18	0,10	0,19	0,00	0,07	0,00



Pour aller plus loin dans son analyse et mieux identifier les secteurs et entreprises à risque, l'ensemble du Groupe prévoit de catégoriser l'origine des accidents du travail par secteur d'activité : BTP, industrie, transport-logistique, tertiaire. Ils permettent de constater que les efforts d'investissement dans les Equipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent dans ce secteur.

Le KPI retenu en matière de sécurité est l'indice de fréquence, dont le calcul permet un contrôle de l'évolution le plus objectif possible en matière d'accident du travail. Il est calculé comme suit : (1) le nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 ETP / nombre d'heures travaillées. Il concerne la France pour cette première année et sera proposé à l'ensemble de nos filiales pour 2019, avec une définition précise de la base de calcul des heures. Cet indice est considéré comme positif s'il est inférieur à 8.

KPI n°3 : Accident du travail : indice de fréquence < à 8.

G4-DMA

Accident du travail	2016	2017	2018
Indice de fréquence (1)	7.32	7.28	7.42

## Stabilité

Il est donc jugé stable sur les trois dernières années.



### Formations réglementaires et équipements

Afin de professionnaliser le processus de déclaration, un pôle Accidents du Travail national mis en place dès 2007, valide toutes les déclarations en liaison avec les agences. Cette organisation permet de remonter, quasiment en temps réel, les accidents graves aux CHSCT et aux auditeurs qui sont en lien avec les agences concernées. Ce processus rigoureux aide à identifier les clients accidentogènes et à mettre en place des mesures spécifiques.

Comme chaque année, SYNERGIE a procédé auprès de ses 4 CHSCT en France, à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2017 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2018. Les 4 CHSCT ont rendu un avis positif sur ces sujets.

### c) Les Actions

#### Actions menées auprès des permanents

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés permanents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions auprès des permanents</li> <li>Campagne d'audits internes sécurité</li> <li>Information sécurité sur les procédures</li> <li>Atelier analyses AT</li> <li>Actualisation des Documents uniques</li> <li>Relooking des agences</li> </ul>

Nature des actions	2017 vs 2016	2018 vs 2017	
NB D'AUDITS REALISES	+ 19%	+ 7%	😊
Prévention des risques	2017 vs 2016	2018 vs 2017	
NB DE COLLABORATEURS FORMES	+ 21%	+ 15%	😊



NB DE COLLABORATEURS FORMES AUX ANALYSES DES AT
NB DE DOCUMENTS UNIQUES REACTUALISES
NB D'AGENCES RELOOKEES

#### Actions de sensibilisation et retour d'expériences auprès des salariés intérimaires

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés intérimaires	<p><b>Actions de sensibilisation et retour d'expérience auprès des intérimaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Animation de causerie pour les intérimaires</li> <li>Présentation des risques au poste avec la fiche SST Intérimaire et signature</li> <li>Réalisation de Tests sécurité</li> <li>Questionner les intérimaires sur les attendus sécurité de la mission (BSMI)</li> <li>Evaluation de la satisfaction sécurité intérimaires MASI</li> <li>Présentation de Flash Sécurité en lien avec l'environnement du poste</li> <li>Remise d'un Livret sécurité avant la mission</li> <li>Evaluation sécurité à l'aide d'un support représentant des situations à risques -Halte aux risques</li> </ul>

Nature des actions	2017 vs 2016	2018 vs 2017	
FICHES SST INTERIMAIRES	+ 2,3%	+ 2,5%	😊
BILANS SECURITE MISSION INTERIMAIRES (BSMI)	+ 5,8%	-6,3%	😞
TESTS SECURITE	+ 4,1%	-4,8%	😞
QUESTIONNAIRES SATISFACTION INTERIMAIRES (MASI)	+ 2,2%	+ 8,8%	😊





NB DE CAUSERIES ANIMÉES POUR  
LES INTERIMAIRES



Actions de sensibilisation et retour d'expériences auprès des entreprises clientes

Politique menée	Actions mises en place auprès des entreprises clientes
Politique volontariste de prévention des risques pour les clients	<p>Inventaire des risques liés à un poste de travail en collaboration avec le client Fiche SST Client Réalisation des analyses AT de 4 jours et plus Présentation des obligations sécurité générales à nos clients lors d'un Speed Meeting Evaluation de la satisfaction sécurité de nos clients MASC</p> <p><u>Accords-cadres</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre à disposition de nos agences les Exigences sécurité définies par nos clients avant, pendant, et après la mission</li> <li>Réalisation de visite d'observation des postes Visite SSE</li> <li>Réalisation chez nos clients de Rapport visite sécurité</li> <li>Réalisation chez nos clients d'un Rapport audit sécurité</li> </ul>

<b>NB DE SPEED MEETING CLIENTS organisés</b>
<b>SPEED MEETING : nb de clients réunis</b>
<b>NB D'ANALYSES AT REALISEES</b>



Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés intérimaires	<p>Actions de sensibilisation et retour d'expérience auprès des intérimaires Formation réglementaire sécurité auprès des intérimaires (CACES, Habilitation Electrique, Travail en hauteur...) Fourniture de casques et chaussures de sécurité aux intérimaires Réalisation des visites médicales réglementaires VIP et SIR auprès des intérimaires</p>

Avec CEFRI en France, avec les renouvellements pour SYNERGIE Espagne (OHSAS 18001) et pour ACORN au Royaume-Uni (CHAS), et après la certification de SYNERGIE ITALIE en 2017, notre filiale en AUTRICHE obtient elle aussi la certification OHSAS 18001.



**+ 1 OHSAS 18001**

**Synergie,**  
20 ans d'expertise dans le secteur nucléaire



## 6. Les enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours

### a) Les salariés permanents

SYNERGIE a signé un accord d'entreprise de GPEC en juin 2018 et poursuivi son accompagnement des équipes sur tous les sujets clés de sa politique RH.

#### *Recrutement et intégration*

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle du personnel permanent déjà présent dans l'entreprise, la DRH centralise la diffusion externe de toutes les offres des postes à pourvoir et évalue systématiquement tous les candidats aux postes de commerciaux et de managers.

Un parcours d'accompagnement cadencé les 3 premières semaines en agence est proposé à tous les managers intégrant un nouveau collaborateur. Ce dernier bénéficie également de la désignation d'un référent qui l'accompagnera pendant 2 mois.



### **PARCOURS FORMATION AGENCES**

Programme d'intégration

La DRH systématise la prise de contact avec les nouveaux embauchés après leurs premières semaines d'intégration. Les managers sont également contactés.

L'organisation des journées d'intégration en DR, coanimées par la DRH, est poursuivie en 2018.

#### *Campagne d'Entretiens professionnels*

La campagne est menée par tous les managers qui ont des collaborateurs présents depuis au moins 2 ans.

Réseau SYNERGIE

### **ÉVALUATION DES COMPÉTENCES**

Les souhaits d'évolution ou de mobilité fonctionnelle ou géographique sont consultés dès qu'un poste est à pourvoir en CDI.

Les besoins de formation émis sont compilés pour construire les plans de formation 2019 et 2020.

#### *Formation*

Les structures françaises ont vu leur investissement formation progresser de 15% en 2018 par rapport à 2017, pour atteindre un montant global de 1 118 588€.

**+ 15 %**

Un projet de *digital learning* est lancé afin d'offrir aux collaborateurs des moyens de formation facilités, plus souples et plus efficaces, associant pleinement la ligne managériale. L'outil sera déployé courant 2019.



### La gestion des carrières du personnel permanent

SYNERGIE dispose des outils permettant de promouvoir la mobilité interne qu'elle soit hiérarchique ou fonctionnelle. L'organisation d'actions de formations, de coaching, les entretiens de promotions, les revues de personnel, etc..., sont autant d'actions RH mises en place par SYNERGIE pour permettre l'évolution professionnelle de ses salariés en lien avec sa stratégie.

Par ailleurs, la bourse interne des emplois permet aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, de participer activement à leur carrière en postulant directement aux postes à pourvoir.

Gestion des carrières	En 2017	En 2018	Évolution 2017-2018	
Personnes en CDD et alternance ayant accédé à un CDI	59	98	+ 66 %	😊
Personnes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	147	158	+ 7,5 %	😊

### KPI n°4 : Nombre d'heures moyen de formation par permanent (vs N-1)

G4-LA9

Rubrique	2018	2017 <sup>(*)</sup>	2016
Effectif permanent (Au 31/12/2018)	3 477	3 018	2 991
Nbre d'heures de formation (hors CIF)	77 002	80 538	57 503
Nbre d'heures moyen de formation par permanent	22 H 15	26 H 69	19 H 23

(\*) Il convient d'isoler l'année 2017, qui a été particulièrement exceptionnelle en termes de formation interne, en particulier où l'ensemble du réseau commercial a été formé à la nouvelle offre du Groupe. L'indice reste donc positif, si l'on compare avec 2016 (+ 23,6%).



**~23 h**  
de formation / an / salarié

Niveau atteint vs objectif	😊
Moyen	

## b) Les salariés intérimaires

Oser parler « emploi durable » reste un véritable pari lorsque l'une des principales activités de l'entreprise est la délégation de personnel intérimaire en mission.

La flexisécurité reste le vecteur principal de nos recruteurs, attentifs aux opportunités économiques qu'offre chaque bassin d'emploi.

Cette veille permanente leur permet de mener les entretiens de suivi et bilan de fin de mission des salariés intérimaires et ainsi :

- d'identifier les nouveaux besoins en formation du salarié en mission,
- de l'accompagner vers une éventuelle réorientation,
- de lui offrir une opportunité de mobilité géographique.

Cette « durabilité des emplois » est mesurable via des indicateurs statistiques :

- progression du nombre de missions de longue durée,
- nombre de formations d'adaptation aux postes,
- nombre de formations professionnalisantes.

Ainsi, chaque jour, les équipes du Groupe Synergie, à nouveau renforcées en 2018, mettent tout en œuvre pour que cet objectif d'emploi durable soit atteint.

Tout nouvel intérimaire bénéficie d'un entretien d'accueil permettant d'établir un bilan de ses compétences (formations, expériences ...) et de définir ses objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Cet entretien a vocation à sécuriser son parcours dès lors qu'il utilise l'intérim comme tremplin vers l'emploi durable ou comme vrai choix professionnel grâce à une spécialité toujours recherchée.

Les agences du Groupe SYNERGIE sont particulièrement attentives aux périodes d'inactivité que peut connaître un salarié intérimaire entre deux missions : il lui est proposé systématiquement un rendez-vous personnalisé afin de faire un point sur sa situation, d'étudier l'opportunité d'une nouvelle formation, avec ou sans le FAFTT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire) ou d'un autre type de mission.

*Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises*



*La formation, l'un des trois piliers de la politique RSE du Groupe SYNERGIE.*

Réussir l'équation : « un salarié confirmé dans son poste égal un chef d'entreprise satisfait » est notre défi quotidien. Pour y parvenir, nos chargés de recrutement auront fait passer en 2018, 63 509 tests métiers à nos candidats rien que pour la France.

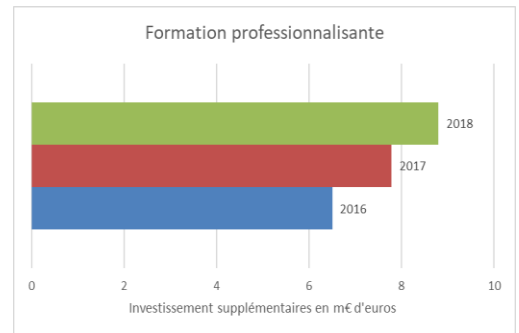
**+11,43 %** C'est également près de 39 M€ que le Groupe a investi en formation en 2018 (soit + 11,43 % versus 2017), permettant à 69 181 salariés intérimaires d'en bénéficier.

Cet engagement volontariste est particulièrement vrai en France où l'effort de formation consenti en 2018 s'élève au total à 26,3M€ pour l'ensemble de son personnel, soit 3,52 % de sa masse salariale alors que l'obligation de la profession est 2,15% suite à l'arrêt du conseil d'état de novembre 2018 (Synergie dépassant ainsi une nouvelle fois très largement ses obligations réglementaires de +10,2M€).

**+10,2 M€**



Cette politique a notamment permis en 2018 à 1 368 intérimaires (contre 1291 en 2017 et 923 en 2016) de suivre un parcours de formation professionnalisante, cet effort représentant à lui seul un investissement supplémentaire de 8,8 M€ (contre 7,78€ en 2017 et 6,5M€ en 2016).



Le montant de la participation aux actions de formation des intérimaires SYNERGIE a également augmenté par rapport à 2017. Il se répartit de la façon suivante :

KPI n°5 : Nombre d'heures moyen de formation par intérimaire (vs N-1).

G4-LA9

Rubrique	2018	2017	2016
Nbre d'heures de formation	1 481 707	1 176 824	655 627
ETP Moyen	67 236	62 772	54 333
Nombre d'heures moyen de formation par intérimaire	22,037	18,748	12,067

Pays exclus du Scope : Suisse, Pays-Bas, UK et Australie.

Rubrique	Évol 2017 / vs 2016	Évol 2018 / vs 2017	
Nb d'heures moyen de formation par intérimaire	+ 55 %	+ 17,5 %	😊

**+ 17,5 %**

Garantir aux intérimaires un statut social de qualité

Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement

100 % des salariés

**100 %**

sont couverts par une convention collective, qu'ils soient salariés permanents (convention collective du travail temporaire) ou salariés intérimaires (convention collective de l'entreprise où ils effectuent leur mission).

Part de l'effectif opérant sous un accord collectif (France) = 45,28%.

G4-11



Un statut protecteur

Le rôle social du Groupe SYNERGIE en tant qu'agence d'emploi privée est primordial sur le marché du travail. Il s'effectue en effet dans le respect des règles de la convention n°181, adoptée par le CIETT (confédération internationale des agences d'emploi privées) en ce qui concerne notamment la lutte contre les discriminations. Les salariés intérimaires ont aussi des droits supérieurs aux salariés en CDD.



Ils bénéficient d'un statut issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires sociaux depuis plus de 25 ans, dont les principales caractéristiques sont la stabilité, la transférabilité et la lisibilité. Le statut de l'intérimaire en France fait partie des statuts les plus protecteurs d'Europe.



Enfin, un accord de branche permettant aux salariés intérimaires de bénéficier d'une couverture collective pour leurs frais médicaux a été signé : cette complémentaire santé est accessible dès 414 heures.

Santé : mutuelle	2017 vs 2016	2018 vs 2017
Nombre d'intérimaires SYNERGIE ayant signé la complémentaire	+ 16 %	+ 2 %
		près de 68 000 adhésions

*Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI-I G4-LA10*

En France, depuis plus de 25 ans, la profession s'engage à renforcer le statut des salariés intérimaires et à se démarquer des autres formes de flexibilité en créant des mécanismes de sécurisation professionnelle pour les salariés intérimaires : la « flexisécurité ».

Institué par l'accord de branche du 10 juillet 2013, le CDI intérimaire répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. Cette mesure ainsi que la création du Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires (FSPI) constituent une étape importante à la création d'une "flexisécurité" à la française.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation des parcours issu de la loi du 10 Juillet 2013, 542 intérimaires auront encore pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé via notre filiale Dialogue & Compétences, leur permettant d'augmenter d'au moins 5% leur durée de mission annuelle, alors même que cet accompagnement n'est plus obligatoire.

**3 886** Au total, ce sont 3 866 intérimaires qui auront pu améliorer leur employabilité dans le cadre de ce dispositif.

Depuis la mise en place du nouveau statut du CDI-I, SYNERGIE a déjà permis, fin 2018, à 2 945 salariés intérimaires (dont 1 339 supplémentaires pour la seule année 2018) de bénéficier de la sécurité de l'emploi.



CDI-I SYNERGIE signés	2017	2018
Au cours de l'année	+ 1 136	+ 1 339
Progression vs N-1	+ 141 %	+ 83 %
Réalisé vs objectif		+ 345

**+ 1 339**



Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.

**le +** Ce statut d'intérimaires en CDI est déjà développé par les filiales de SYNERGIE en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse.

En France, l'activité recrutement poursuit son développement avec 5440 personnes placées en CDD ou CDI.

**13,4 %** des personnes placées en CDD ou CDI sont SENIORS

### Garantir un dialogue social de qualité

En 2018, SYNERGIE a organisé la réunion annuelle du Comité de Société Européenne qui poursuit le dialogue social au niveau européen entre les différents représentants des pays au sein desquels SYNERGIE est implanté.

Dialogue social 2018	
1	Protocole d'accord préélectoral
1	Accord en faveur des salariés en situation de handicap
1	Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)
1	Accord sur la mise en place du CSE (Comité Social et Economique)
1	Accord de prorogation des mandats
1	Avenant sur le Compte Epargne Temps au profit des salariés intérimaires
1	Avenant sur le temps de travail
1	Avenant au droit syndical



En France, les parties prenantes au dialogue social se réunissent très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux. Salaires, Temps de travail, Compte Epargne Temps, Handicap, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Egalité professionnelle, Prévoyance/Complémentaire Santé, Elections professionnelles sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés en 2018.



#### G4-11

#### Réunions dans le cadre du dialogue social

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre de réunions du Comité Central d'Entreprise et au niveau régional par le biais des réunions des Comités d'établissement, des délégués du personnel et des CHSCT régionaux :

Nombre de réunions	2016	2017	2018
Comité central d'entreprise	7	6	6
Comités d'établissements	52	52	52
Délégués du personnel	48	48	48
Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail (1)	17	20	20





## 7. Les enjeux environnementaux et sociétaux



**Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement  
**Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement  
**Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### a) La politique environnementale

#### Maîtriser les impacts sur l'environnement



Loin des problématiques de certains secteurs, l'activité de services exercée par le Groupe SYNERGIE a relativement peu d'impact direct sur l'environnement.

SYNERGIE a néanmoins décidé de s'engager totalement dans une démarche respectueuse de l'environnement considérant que, dans les gestes quotidiens de la vie professionnelle, le respect de la planète est l'affaire de tous.



#### Les grandes orientations

Le Groupe SYNERGIE s'est fixé deux objectifs :  
développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement,  
responsabiliser les employés et managers de l'ensemble des filiales.

Pour le réaliser, il a fallu :

- élaborer une politique environnementale régulièrement révisée ;
- informer et sensibiliser tous les personnels ;
- rechercher un retour d'information de leur part sur les objectifs et les procédures environnementales ;
- mettre en place des politiques de développement durable avec ses clients et fournisseurs ;
- réduire ses impacts sur l'environnement par la maîtrise des consommations d'eau et d'énergies, la réduction et le recyclage des déchets ainsi que la limitation des émissions de CO2 et des déplacements professionnels.



#### Les démarches d'évaluation et de certification

La démarche environnementale de SYNERGIE repose avant tout sur la volonté de ses dirigeants et de ses salariés. Toutefois, des organismes extérieurs, reconnus et indépendants peuvent soutenir, améliorer et valider cette démarche.

Plusieurs de nos filiales sont reconnues pour leur action dans ce domaine (comme en Suisse et au Royaume Uni) ou ont déjà obtenu des certifications environnementales (en Espagne, en Autriche, en Allemagne).





## b) Les achats responsables

La Charte d'Achats Responsables, réalisée en France en 2012, constitue une des premières composantes permettant de sensibiliser les fournisseurs ou sous-traitants à la prise en compte des préoccupations RSE.

Dès 2013, SYNERGIE a proposé la signature de cette Charte à chaque nouveau contrat pour l'ensemble des prestations d'achats. Les principaux fournisseurs (hors locations immobilières) se sont déjà engagés au respect de cette Charte : respect des principes du Pacte Mondial, des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes ; mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés.



« SYNERGIE a inclus dans son accord triennal, un objectif d'achats responsables auprès des Entreprises Adaptées, des Entreprises d'Insertion, des Travailleurs Indépendants Handicapés. La formation dispensée aux acheteurs de SYNERGIE nous donne des clés pour déployer la politique d'Achats Responsables du Groupe. Ces échanges nous permettent d'identifier de nouvelles pistes d'amélioration »

Martine BAUD  
Directrice des Achats

ACHETER

Extrait du livret écocitoyen du Groupe SYNERGIE

**PREAMBULE**

Source : <https://www.un.org/fr/climatechange/science.shtml>

Les décisions que nous prenons maintenant déterminent le monde dans lequel nous vivons et que nous léguons aux générations futures. Il est possible de lutter contre les changements climatiques tout en veillant à ce que partout dans le monde, les populations soient prospères et en bonne santé, qu'elles aient à manger et disposent d'une eau et d'un air propres.

L'engagement RSE du Groupe SYNERGIE prend en compte les enjeux environnementaux. Même si le secteur économique le plus consommateur reste le secteur industriel (plus de 30%), la part du secteur tertiaire privé atteint (11%), devant le transport de marchandises (10%), les déplacements des salariés et professionnels (9%) et enfin l'agriculture (2%).

Chaque geste en faveur de la planète est un signe d'optimisme pour l'avenir.

ACHATS RESPONSABLES CONSOLIDATION Groupe	2016	2017	2018	Objectif
y-a-t-il un interlocuteur sur l'utilisation des ressources ?	majoritairement	majoritairement	majoritairement	😊
% acheteurs formés au développement durable sur les 3 dernières années	53%	63%	73%	100% 😊
nb d'actions de sensibilisation des acheteurs au développement durable	5	4	21	1 / an / Pays 😊
% de fournisseurs référencés évalués sur leur performance RSE	7%	8%	14%	25% 😞

ELECTRICITE	CONSOMMATIONS / UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES			Objectif sur 3 ans - 5 %
Electricité, conso de l'année (en KWh)	4 844 788	4 412 577	5 370 012	😊
Effectif permanent concerné	3 662	2 761	3 851	😊
Indicateur conso électricité (KWh / effectif)	1 323	1 598	1 394	😊



PAPIER	CONSOMMATIONS / UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES			objectif
TOTAL (Groupe)	2016	2017	2018	
Existence d'un dispositif écrit, charte ou classeur concernant les mesures prises pour minimiser l'utilisation du papier	majoritairement	majoritairement	majoritairement	majoritairement 😊
Papier : consommation de l'année ( en KG )	113 168	109 448	129 595	
Effectif permanent concerné	1 893	2 743	3 851	
Indicateur conso papier ( en KG / effectif )	60	40	34	-5 % sur 3 ans 😊

## c) Le respect de la réglementation et la réduction de l'impact sur l'environnement

### *Pollution et gestion des déchets*

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets font partie intégrante du Plan de Progrès du Groupe SYNERGIE. Les indicateurs chiffrés permettent d'en mesurer l'évolution progressive.

Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe SYNERGIE participe de façon accrue à la filière de recyclage.

Son action s'articule autour de deux axes :

- en amont, le recours à des consommables issus des filières de recyclage (papier, cartons, cartouches d'encre, ...)

- en aval, l'intégration des consommables en fin de vie dans les filières de recyclage (mobilier, matériels informatiques, papier, cartons...).

Ainsi, le Groupe SYNERGIE s'efforce de recourir essentiellement à du papier responsable, c'est-à-dire recyclé ou issu de forêts gérées durablement. De même, les cartouches d'encre sélectionnées sont toutes recyclables.

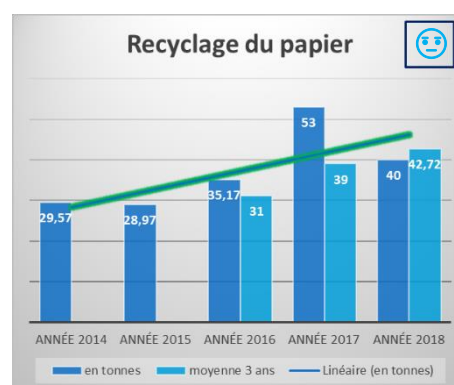
### *L'utilisation durable des ressources*

L'ensemble des filiales du Groupe a entrepris un processus de dématérialisation des factures, contrats, bulletins de salaire et paiements permettant de réduire significativement les consommations de papier (-20% pour la France).

En France, la récupération de papier par notre prestataire représente 40 tonnes en 2018. L'opération de récupération de mobilier de bureau de 2018 a permis de valoriser le recyclage avec 9 tonnes (14 tonnes en 2017).

Récupération des déchets (en tonnes)	2016	2017	2018	
Mobilier	6,84	14,33	9	☹️
D3E (équipements électroniques et électriques)	3	2,25	3	😊

Le recyclage du matériel informatique et bureautique a permis de traiter les D3E (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) dans le respect de l'environnement.





*Les rejets de gaz à effet de serre*

La consommation de carburant augmente sur l'ensemble du Groupe en raison principalement de l'augmentation du nombre de nos salariés permanents. Pour la diminuer, SYNERGIE a introduit en 2018 sur tous ses nouveaux véhicules en France, des outils de pilotage permettant d'améliorer si nécessaire l'écoconduite des utilisateurs.

C'est aussi le pays où nous constatons avec satisfaction que le rejet de CO2 par véhicule est en net recul, du fait de la poursuite de renouvellement du parc automobile au profit de véhicules moins polluants (c'est-à-dire rejetant moins de CO2). Ce taux moyen par véhicule, après une diminution de 5% entre 2016 et 2017, reste stable en 2018.

En complément, le plan de transport du Groupe SYNERGIE s'appuie sur deux axes majeurs :

la réduction du nombre de déplacements professionnels avec la mise en place de salles de vidéoconférence. 712 réunions ont ainsi pu avoir lieu en 2018, sans pouvoir encore mesurer précisément la diminution des déplacements que cet outil a engendré en termes d'empreinte carbone, nous estimons raisonnablement que plus d'une centaine de déplacements ont pu être ainsi évités ;



**+20%**

la mise en place sur son centre administratif situé à Orvault, d'un Plan de Mobilité en partenariat avec Nantes Métropole.

Un second bilan d'émission de Gaz à Effet de Serre a été réalisé en 2018 qui prend en compte l'obligation du Scope 3. On peut observer une large diminution des consommations d'électricité et une consommation de gaz naturel plutôt stable au vu de l'augmentation de l'effectif.

**LIMITER LES DEPLACEMENTS**

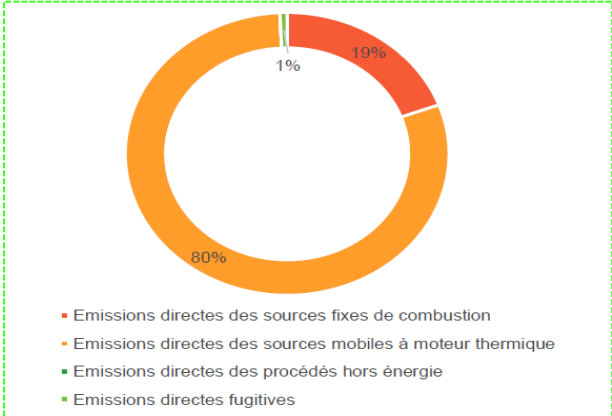
Les déplacements professionnels et les trajets domicile / travail occasionnent 12 millions de tonnes d'émission de CO2 chaque année. C'est le premier poste d'émission de gaz à effet de serre des activités de bureau.

Privilégier les réunions téléphoniques ou visio-conférences réunissant des intervenants intérieurs et extérieurs, sans perte de temps de transport, sans consommation de carburant, en limitant les émissions atmosphériques. Internet permet en ce cas le partage immédiat de données et de documents.

En cas de rencontre avec de nouveaux intervenants, le choix du lieu de réunion peut se faire en limitant les déplacements de chacun, quand c'est possible, le regroupement de plusieurs réunions concernant les mêmes intervenants est une façon efficace de limiter les déplacements.

Pensez aussi à limiter aux véritables urgences les livraisons motorisées et le recours à des coursiers : il n'est peut-être pas utile de se faire livrer les sushis du déjeuner.

Préférer les modes de transport alternatifs.

G4-EN-15

Répartition des émissions directes de Gaz à Effet de Serre (en %)

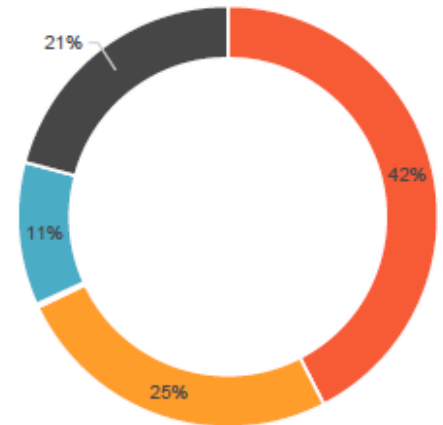




G4-EN-17

Répartition des émissions indirectes de gaz à effet de serre (SCOPE 3) en %

- Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7
- Achats de produits ou services
- Déchets
- Transport de marchandise amont
- Déplacements professionnels
- Déplacements domicile travail



BILAN GAZ A EFFET DE SERRE	GES 2017 tCO <sub>2</sub> e
SCOPE 1	887
SCOPE 2	72
SCOPE 3	967

La consommation de carburant (en litre) par véhicule est en baisse constante, conformément à nos objectifs.

**Baisse constante**

CARBURANT	CONSOUMATIONS / UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES			Objectif sur 3 ans	
	2016	2017	2018		
Carburant conso de l'année (en LITRES)	987 099	1 097 220	1 244 165		
Nombre de véhicules	830	1 006	1 150		
Rejet moyen de CO <sub>2</sub> par véhicule (consolidé)	97,1	99,86	100,58	-10 %	☹️
Rejet moyen de CO <sub>2</sub> par véhicule (France)	94	92	91		😊
Indicateur conso carburant (L/véhicule)	1 189	1 091	1 082		😊

*La réalisation de travaux dans nos locaux.*

Après l'audit énergétique réglementaire en décembre 2015, qui sera renouvelé en décembre 2019, SYNERGIE a mené les actions préconisées en faveur d'économies d'énergie, faisant réaliser d'importants travaux sur certains sites concernés par des problématiques d'éclairage, de chauffage et de prises de courant.

*Données non pertinentes*

Les données suivantes n'étant pas pertinentes, le Groupe SYNERGIE a décidé de les exclure de son bilan extra-financier :

- L'économie circulaire,
- Lutte contre le gaspillage alimentaire,
- Lutte contre la précarité alimentaire,
- Respect du bien-être animal,
- Alimentation responsable, équitable et durable.



## 8. L'éthique des affaires



**Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

### Éthique & gouvernance

#### a) La politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée

G4-58

Depuis son origine, le Groupe SYNERGIE a toujours considéré que l'éthique, dans la relation d'affaires, était un gage de croissance et de pérennité de l'entreprise. Le Groupe fêtera ses 50 années d'existence en septembre 2019. Cette longévité n'aurait pas été permise sans un respect scrupuleux des règles d'éthique et de probité.

2018 a marqué une nouvelle étape dans cette exigence avec la volonté de son Président et de la Direction Générale, d'appliquer scrupuleusement les critères de conformité à la loi anticorruption du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin 2 ».

Cette loi s'applique pour SYNERGIE France et par corrélation, à l'ensemble des filiales du Groupe, françaises ou étrangères. C'est ainsi qu'un accompagnement par un cabinet spécialisé a été décidé pour garantir cette totale conformité.

Un Directeur Conformité est venu renforcer la Direction du Groupe ; un Comité d'éthique a été mis en place, se réunissant deux fois par an.

Un nouveau code d'éthique et de conduite des affaires a été adopté et diffusé à chaque collaborateur, qui a dû y adhérer. Introduit par le mot du Président, il affirme la volonté de la Direction Générale à faire vivre ce devoir de probité : « Cette exigence éthique est notre bien commun et l'assurance la plus certaine de poursuivre avec fierté le succès de notre Groupe » (Daniel Augereau, Président du Directoire).

- Une cartographie des risques a été élaborée avec l'ensemble des parties prenantes et pour chacune des entités du Groupe, permettant de mesurer que les actions de contrôle étaient bien en place et à la hauteur des risques encourus.
- Une déclaration de potentiels conflits d'intérêts a été adressée à l'ensemble des collaborateurs potentiellement à risque du Groupe.
- Une politique Cadeaux et une politique Sponsoring Mécénat ont été mises en place.
- Une politique de contrôle des tiers (clients / fournisseurs) via un outil de Due Diligence est en phase de renforcement et de déploiement.





- Une nouvelle procédure d’alertes a également été déployée via un outil sécurisé, Synergie Integrity Line et accessible sur 95 % des sites web du Groupe.

Se encuentra en el sistema de denuncia protegido de Integrity Line. Este sistema no forma parte de la página web ni de la Intranet del Grupo SYNERGIE.

**Bienvenido a la plataforma SYNERGIE Integrity Line**

El Grupo SYNERGIE promueve importantes valores éticos y de integridad y, como tal, anima a todos sus empleados a ponerlos en práctica diariamente.

Los empleados del Grupo SYNERGIE pueden ejercer su derecho a denunciar de buena fe y de manera desinteresada sobre una situación de sepan o sospechen que infringe la ley o el Código de Ética y Conducta Empresarial del Grupo.

Los abusos de SYNERGIE Integrity Line, como la presentación intencionada de acusaciones falsas o maliciosas, se confirmarán, y si se confirman, pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

**95 %**  
du Scope  
Groupe

- Des formations ont été prodiguées en présentiel, à 100% des collaborateurs potentiellement à risque et des formations en e-learning sont en phase de déploiement pour l’ensemble des collaborateurs du Groupe.

L’ensemble de ce dispositif est régulièrement contrôlé par le Comité d’Audit, qui est le garant de sa bonne application.



#### Délais de paiement

G4-EC9

Le crédit fournisseur (hors formation et factures non parvenues) s’est élevé à 44 jours en moyenne en 2018 (contre 43 en 2017), qui reste conforme à notre objectif d’un « délai de paiement inférieur au délai légal des 60 jours maxi ».

Délai de paiement (1)	2016	2017	2018	OBJECTIF
<b>Crédit fournisseurs (en jours)</b>	39	43	44	< 60
<b>(hors formation et factures non parvenues)</b>				
(1) Les délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement : délais contractuels				

Les factures sont réglées majoritairement :

- en avance (pour les loyers) ;
- à réception (acomptes ou chèques de suite aux artisans notamment) ;
- à 10 jours (pour les prélèvements) ;
- à 30 jours (pour les virements).

#### b) La Politique fiscale

Sur la base des principes éthiques du Groupe, la politique fiscale exprimée par sa Direction respecte les législations applicables dans les pays où SYNERGIE opère. Cette politique est décrite dans la documentation « prix de transfert » élaborée depuis 2010. Cette documentation répond aux règles et principes établis par l’OCDE, et notamment à celui de « pleine concurrence ». L’allocation de notre profit est en outre basée sur la substance économique et les activités réelles du Groupe.



De plus, les flux transnationaux sont limités tant en nombre qu'en montant et l'exposition géographique est relativement faible au regard de l'identité Européenne du Groupe (98% de l'activité étant réalisée en Europe ; 2% au Canada et en Australie).

Les transactions transfrontalières consistent principalement en des paiements de redevances destinés à rémunérer l'utilisation des marques, à des frais de gestion (« management fees ») versés en rémunération de services fournis par le siège et aux frais financiers liés aux prêts et avances en compte courant.

Le Groupe porte à la connaissance des autorités fiscales de chaque pays toute information requise. SYNERGIE est ainsi transparent à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations.

### c) Des relations tripartites sécurisées

#### *Respect des droits et de la protection des données personnelles des tiers*

Considérant que son activité le place dans un secteur à risque au regard de la protection des données personnelles puisque collectant au quotidien des informations personnelles – parfois sensibles - de personnes physiques à la recherche d'un emploi mais aussi d'intérimaires, le Groupe SYNERGIE a décidé dès 2017, de se faire accompagner d'un cabinet spécialisé pour garantir sa totale conformité à la réglementation pour la protection des données, à la date de l'entrée en vigueur de la loi, le 25 mai 2018.

C'est ainsi que le Groupe SYNERGIE a déclaré son « DPO » (Data Protection Officer) à la CNIL, qu'il a publié sa politique de protection des données accessible à tous, mis en place ses registres de traitements de droits d'accès et d'incidents, ainsi que les formulaires d'acceptation d'utilisation des données et de droits d'accès et de suppression, sur l'ensemble des sites internet du Groupe.

Des clauses contractuelles spécifiques ont été introduites aux nouveaux contrats Clients et Intérimaires et des avenants ont complété les anciens.

La mise en place de cette conformité s'est accompagnée d'un audit sécurité informatique de l'ensemble du Groupe permettant de sécuriser nos bases de données, de toute attaque, hameçonnage ou piratage divers.

Cette politique fait l'objet d'un rapport annuel consolidé, permettant d'identifier d'éventuelles faiblesses à corriger.



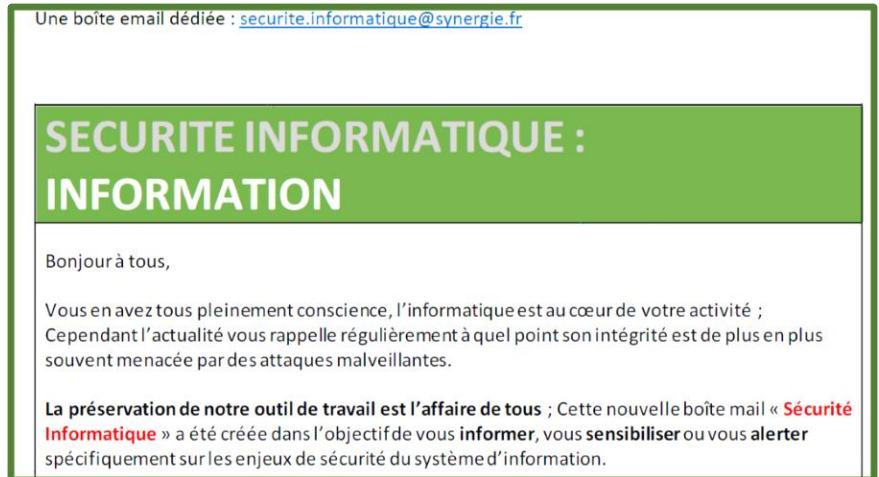


*Sécurité des systèmes informatiques*

L'informatique et les nouvelles technologies représentant un enjeu majeur, le Groupe adapte de manière constante ses logiciels et architectures afin de tenir compte des demandes des administrations et des clients.

Une réflexion permanente est engagée sur l'évaluation des risques IT pouvant impacter les données informatiques et comptables, avec une mise à jour des procédures y afférent.

Les salariés sont régulièrement sensibilisés aux risques informatiques.



Un nouveau type de campagne de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique est prévu courant 2019.

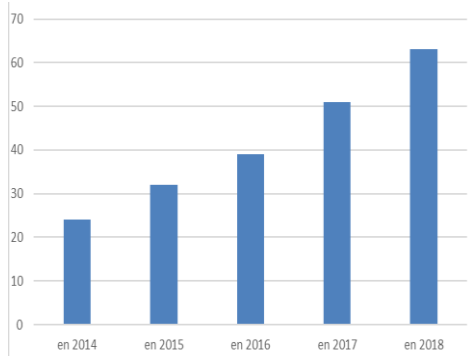


## 9. Communiquer, informer, partager

Illustrations d'engagements RSE en France en 2018

### *SALONS EMPLOI & RECRUTEMENT : UN MOTIF de SATISFACTION*

*Progression constante du nombre de Salons organisés par SYNERGIE depuis plusieurs années, notamment dans les secteurs qui recrutent tels l'industrie aéronautique, navale et des énergies renouvelables*



### *Performance & récompense*

**Stéphanie ARNAUD**  
Chargée de recrutement à l'agence Synergie aéro de Colomiers  
Championne du Monde de Boogie Woogie en catégorie Séniors

La danse est une forme importante d'expression artistique, aussi bien lors des spectacles que lors des compétitions, puisque nous les créons dans leur authenticité, que lors des compétitions, puisque le boogie est l'improvisation et l'interprétation musicale. La danse m'apporte un épanouissement personnel. Elle m'a permis de développer la confiance, l'esprit d'équipe et le dépassement de soi-même. Mais c'est avant tout une passion et un plaisir immense de pratiquer ce sport.

### *SOLIDARITE pour aider les jeunes adultes à démarrer dans la vie professionnelle*

**DRESSING PARTAGÉ PROFESSIONNELS & STAGIAIRES**  
Un dressing à partager pour tous pour un projet.



Illustrations d'engagements RSE dans les filiales du Groupe en 2018

**Italie : performance économique**

**Partage d'expériences avec Synergie Italia**



Synergie participe à la 48<sup>e</sup> Conférence des Jeunes Entrepreneurs de Confindustria les 8 et 9 juin 2018 à Rapallo. Pour l'équipe de Synergie Italia, « c'est une source d'inspiration pas seulement pour les jeunes mais aussi pour les institutions pour contribuer activement au développement de notre territoire en s'engageant à respecter une démarche responsable et durable dans tous les choix et activités afin que cette politique implique tous les partenaires sociaux. »

**Partage d'expériences avec Synergie Italia**



Synergie et ses partenaires LAI-MOMO, GOOGLE, TIM reçoivent une récompense internationale du HCR pour le projet Foreign Sisters, promu par Wirk Wide Women et dont l'objectif est l'intégration professionnelle et sociale de jeunes femmes via des formations au numérique, leur permettant ainsi d'être autonomes. Ce prix a été remis le 22 mars dernier au siège Assolombarda à Milan, à Adriana Lancellata - Département Politiche Attive del lavoro de Synergie.

[Plus d'infos ici](#)

**Allemagne : Gestion des carrières**

UNSERE BEWERBUNGSTIPPS FÜR SIE

**IMMER GUT INFORMIERT. AKTUELLES RUND UM KARRIERE & BEWERBUNG**

Der SYNERGIE Blog

YEAH! Geschafft! SYNERGIE hat für sein Projekt "Social Day" in Münster den iGZ Award für herausragendes soziales Engagement erhalten.

**DER SOCIAL DAY - DEFINITIV AUSZEICHNUNGSWÜRDIG**

Kurz nach den Weihnachtsferien flatterte die Ausschreibung ins Haus: Unternehmen können sich mit herausragenden Projekten um den iGZ-Award bewerben. Sofort war klar: Wir sind wieder dabei!

Der iGZ-Award ist eine durch den Arbeitgeberverband iGZ vergebene Auszeichnung, die für herausragendes soziales Engagement verliehen wird. Bereits in 2017 hatten wir uns um den Preis beworben und mit unserem Projekt „Arbeit + Sprache = Integration“ den ersten Platz belegt. In diesem Jahr reichten wir ein Thema ein, welches mir und allen anderen SYNERGIE Azubis besonders am Herzen liegt: [unser SYNERGIE Social Day](#).

**Espagne : Lutte contre la discrimination**

**Journée internationale des personnes handicapées**

Entrevista a Carla Casals, nadadora paralímpica



À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre, Synergie España interviewe Carla Casals, nageuse paralympique espagnole, membre du CAR'Speakers.

« Un bel exemple de courage » que partagent avec nous Silvia Balcells, directrice de notre filiale espagnole et Martine Micheli, Directrice Synergie Europe.

[direction.europe@synergie.fr](mailto:direction.europe@synergie.fr)

CAR'Speakers est le programme d'entraînement créé par Synergie et le Centro de Alto Rendimiento de San Cugat, visant à l'intégration des athlètes dans le monde du travail.

**Belgique : Solidarité**

Le projet HAPPY-SYNERGIE CONTINUE !

Les employés de l'ensemble du groupe Synergie ont un podomètre spécial et à ce jour nous avons dépassé les 900 000 km !

Nous avons construit des écoles en Grèce, en Zambie, en Inde et en Lituanie et bientôt au Togo en Afrique ! [#happyatsynergie](#)

Notez cette traduction



**happy@SYNERGIE**



## Illustrations d'engagements RSE dans les filiales du Groupe en 2018

### Portugal : Solidarité



#### Visita ao Sea Life com a Obra da Criança



Dando continuidade ao projeto do Synergie Cares, este fim-de-semana a Synergie Portugal teve a oportunidade de passar um dia diferente junto das crianças e jovens da **Instituição Obra da Criança**: uma visita ao **Sea Life** e à cidade do Porto. Uma experiência para alguns única, para outros muito divertida que contou com muitos sorrisos, boa disposição e brincadeiras à mistura durante este domingo (14 de outubro).

O dia começou com a chegada do grupo à Estação de São Bento onde lhes foram dadas mais algumas indicações para o dia que tinham pela frente. Prontos para conhecer o aquário de Matosinhos, a viagem até lá acompanhou a linha ribeirinha da cidade onde houve muitas fotografias para recordar a paisagem do Douro. Paragem para almoço antes da aventura no Edifício Transparente com vista para a praia, deu ainda tempo para alguns jogos e para conhecermos um pouco mais este grupo sempre animado e simpático.

Seguimos para a "descoberta do fundo do mar" explorando cada um dos tanques onde se ia ouvindo o fascínio daqueles que, tal como nós, partilham o amor pelos animais. O momento que todos esperavam era o de conhecer os tubarões, mas foi a enorme tartaruga marinha e as raias simpáticas que facilmente vinham cumprimentar as crianças que acabaram por surpreender toda a gente. A passagem pelo túnel submerso e a simulação de furacão foi o ponto alto da visita que todos, ou quase todos, quiseram experimentar.

Finalizada a visita ao SeaLife esperava-nos um pequeno roteiro pela baixa do Porto com foco em alguns monumentos históricos. A inspiração da Lello para o mundo de Harry Potter deixou felizes alguns dos jovens que adoram ler, outros adoraram a vista sobre a ponta D. Luis I, mas o que fez a delícia do grupo foi o gelado no final do dia. Perguntámos à Leonor, a mais nova do grupo (5 anos), qual tinha sido a melhor parte da viagem e sem hesitar disse, com toda a certeza, que tinha sido o gelado.

Saimos de coração cheio pela partilha de um dia tão recheado e por termos projetos e pessoas tão dedicadas quanto a Obra da Criança que nos levam, todos os dias, a trabalhar mais e melhor com a dedicação e profissionalismo que nos caracteriza.

Finalizamos o artigo agradecendo à **CP - Combolos de Portugal**, que nos ajudou com toda a organização da visita, do Sea Life e ainda do Edifício **Transparente** que nos facultou um espaço para almoçarmos.

<https://synergie.pt/pt/articles/visita-ao-sea-life-com-a-obra-da-crianca>

### Royaume Uni : Egalité femmes / hommes



#### New initiative aims to tackle construction industry gaps

Leading specialist recruiters Acorn are encouraging more women to enter the predominately-male construction workforce through a series of events within South Wales.

The events, dubbed 'Careers for Women in Construction', bring together local employers and jobseekers to discuss fully-funded training opportunities and vacancies within the region.

"Just 12% of the UK construction workforce is made up of women – and this is within an industry which needs more than 40,000 new workers every year," explains Acorn's construction operations manager Lawrence Beach, who is leading the initiative, which has partnered with homelessness charity The Wallich and Torfaen Borough Council to hold events.

"As socially responsible recruiters, we have a responsibility to attract new talent into the workforce and promote an inclusive working culture. A diverse workforce is linked to tangible business benefits – decreased staff turnover, higher morale and larger turnover being just a few.

"The construction industry offers amazing opportunities, and we want to actively encourage more women to enter the sector."

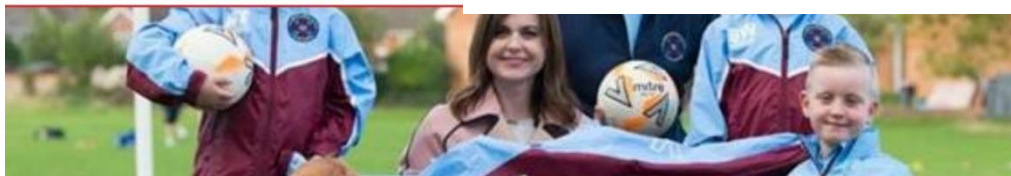
The events are an opportunity for women to find out more about construction careers, with employers such as Wilmott Dixon, BAM and Laing O'Rourke in attendance, as well as further education providers Coleg Gwent and Torfaen Borough Council.

<https://www.acornpeople.com/latest-news/new-initiative-aims-to-tackle-construction-industry-gaps/>

## Illustrations d'engagements RSE dans les filiales du Groupe en 2018

### Royaume Uni : Mécénat

**Acorn** | Leading recruitment specialists



### Acorn kits out Cwmbran football team

Local community football team Llanyrafon AFC Under 7's is entering the new season in style after leading recruitment specialists Acorn provided brand new rain jackets for the coming winter weather.

The company, which provides specialist recruitment support across the UK, donated the jackets as part of their commitment to supporting the local communities in which it works.

Acorn finance director Sian Thomas has a son who plays for the club and said;

"We have close links with the community in South Wales and it's a privilege to be able to support Llanyrafon under 7's – we're glad they're pleased with their new jackets for the coming season.

"Local teams are so important in helping develop young people's confidence and their ability to work within a fully functioning team. We are looking forward to the season ahead and seeing how the team progresses."

Safeguarding officer for Llanyrafon AFC Rachel Richardson added:

"We're extremely grateful to Acorn; it's always great to get support from local businesses. We value sponsorship and support from many local businesses and are delighted to have Acorn as a sponsor. The team will certainly make great use of their new jackets, especially as we get into winter training."

"We are really proud of this team and their commitment and dedication to Llanyrafon AFC, their fantastic coaches and of course to each other, and we hope to make Acorn proud to have supported us by our continued dedication this season."

<https://www.acornpeople.com/latest-news/acorn-kits-out-cwmbran-football-team/>

### Australie : Projet solidaire



#### Happy@Synaco Together We Walk For Street Kids

Happy@Synaco Together We Walk For Street Kids The team @ Synaco are excited to announce their global partnership and participation in the "Together we walk for street kids" initiative, facilitated by the StreetwiZe charity, based in Europe. This activity-based charity is dedicated to bringing together the goodwill of Australian based companies such as Synaco and the 'all too many' disadvantaged street-connected children, throughout the world. StreetwiZe develops mobile school carts and educational materials and trains local street workers to increase the efficiency of the outreach work done on the streets. The main objective of the mobile school methodology is to [...]

<https://synacoglobal.com.au/happysynaco-together-we-walk-for-street-kids/>



## 10. Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire

Le Lab'SYNERGIE, des engagements garantissant l'ancrage territorial

Persuadé qu'une entreprise ne peut être sourde aux sollicitations des acteurs citoyens de son territoire, le Groupe SYNERGIE a créé en 2014, le Lab'Synergie, pour structurer l'action de partenariats et de sponsorings. Son fonctionnement est original et souple, et se veut être un champ d'expérimentations, d'engagements territoriaux et sociétaux. Il répond néanmoins toujours aux exigences des lois anticorruption au travers de la mise en place d'une procédure dédiée.

Plusieurs outils permettent cet engagement citoyen au cœur des territoires et des bassins d'emploi : la taxe d'apprentissage, le mécénat, le sponsoring, ...

### La taxe d'apprentissage

L'engagement de SYNERGIE France au titre de l'année 2018 est de 5,5M€ (contre 5,2M€ en 2017 et 4,6M€ en 2016) auprès de 500 établissements de proximité, soit une progression de 5,8% par rapport à 2017. Véritable outil utilisé par SYNERGIE pour marquer son engagement RSE dans la vie de la Cité, au-delà des sommes traditionnellement versées au titre de la taxe d'apprentissage aux écoles de formation des métiers de la branche, SYNERGIE oriente aussi des sommes importantes vers les lycées, les Centres de Formation pour Adultes et les Compagnons du Devoir.



**500**  
établissements

### Mécénat, sponsoring et projets solidaires

L'engagement sociétal du Groupe SYNERGIE s'exprime également dans le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires qui se sont poursuivis en 2018 avec :



des associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot fauteuil pour la 13ème année, centre anti-cancéreux en France, SYNERGIE co-fondateur du magazine L'Handispensable, CARITAS au Portugal) ou en faveur de l'enfance (lutte contre les violences « National Society Preventing the Cruelty to Children » au Royaume-Uni ; « Hänsel + Gretel » et « Strahlemännchen » en Allemagne; soutien à la scolarisation des plus défavorisés « Legiao Da Boa Vontade » au Portugal) ;

des fournisseurs faisant travailler des personnes en situation de handicap : impression de documents, conditionnement de colis, préparation de plateaux-repas, de buffets, entretien d'espaces verts, de vitreries et de locaux ;

les salariés de nos agences, comme en Belgique au travers du projet d'entreprise StreetWize, qui a été repris en 2018 par de nombreuses filiales du Groupe. C'est plus généralement la participation de nos salariés à des événements sportifs ou lors de fêtes organisées en vue de renforcer l'esprit d'équipe, comme en Allemagne chaque été.

Le Lab'SYNERGIE, est aussi un outil de d'ancrage du Groupe SYNERGIE sur le territoire avec un sponsoring sportif puissant, tant auprès d'équipe de premier plan comme le FC NANTES, qu'auprès de clubs amateurs. L'année 2018 aura permis de mettre en lumière et de partager avec les internautes tous ces succès avec le développement de la présence de SYNERGIE sur les réseaux sociaux.





## Conclusion & perspectives

Nos engagements largement reconnus

### ACESIA

Le dernier rapport de synthèse intérim contrôlé attribue la note de **82/100**.



### AFAQ

Après l'ISO 9001 : version 2008, SYNERGIE obtient la certification AFNOR Iso 9001 : version 2015 en avril-2018.



### Ecovadis

Depuis plusieurs années, SYNERGIE a fait le choix d'évaluer sa politique RSE, ses objectifs et ses résultats par ECOVADIS, organisme international indépendant qui fait référence dans ce domaine. Entre 2013 et 2018, le Groupe a gagné 13 points pour atteindre le niveau **Gold** – engagement **Avancé** depuis maintenant 2 ans.



### FIBEN

Après examen des comptes, la Banque de France attribue au Groupe SYNERGIE, la cotation **A3+**, rehausse qui s'appuie sur le renouvellement de performances de haut niveau et le maintien d'une solide assise financière.



### Gaïa Rating

Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus analysé par des investisseurs qui font de ce critère un élément de leur choix. Soucieux d'y répondre, le Groupe SYNERGIE participe chaque année au questionnaire Gaïa Rating. Après avoir été 29ème en 2017, la société intègre le **Top20** de ce classement en 2018.



Ces bons résultats ne sont qu'une étape et un encouragement pour l'ensemble des collaborateurs à toujours aller plus loin, parce qu'ils garantissent la pérennité et la croissance de l'entreprise.