



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



SYNERGIE S'ENGAGE

Communication sur le progrès 2022

contact : synergie.rse@synergie.fr



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.

SOMMAIRE

PARTIE I / LA GOUVERNANCE

LA GOUVERNANCE

7

8

LES DROITS DE L'HOMME

17

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

20

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

26

PARTIE II / NOTRE STRATÉGIE RSE

31

NOTRE STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE

32

NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

38

SANTÉ ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE DES SALARIÉS

51

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DES PARCOURS

57

UN GROUPE CITOYEN À L'ÉCOUTE DE SON TERRITOIRE

67

FOCUS SUR L'ENGAGEMENT RSE 2021 DCS EASYWARE

72

CONCLUSION & PERSPECTIVES

74

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.

Les actions décrites dans le présent document ont été menées en 2021 conformément aux 10 Principes du Pacte Mondial. Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 ODD, Objectifs de Développement Durable et à ses 169 cibles. Nous y avons rajouté cette année la norme GRI en bas de page.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



CHEZ SYNERGIE, LA RSE

ORIENTE ET ANIME

CHACUNE DE NOS ACTIONS...

...au sein du groupe Synergie dans les 17 pays où nous sommes présents dans le monde.

Elle est le bien commun de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs et fait la force et l'identité de notre Groupe, en France comme à l'international. Chaque filiale au sein du groupe, chaque service, chaque département est sensibilisé à notre action positive dans ce domaine. Chacune et chacun, quel que soit sa mission ou son poste au sein de l'entreprise, adhère à ces valeurs et met en œuvre au quotidien cette exigence.

Dans le prolongement de cette action de responsabilité sociale, le groupe Synergie soutient depuis cinq ans le Pacte Mondial des Nations Unies, ses dix principes et ses 17 Objectifs de Développement durables.

L'année 2021 a été marquée par le rebond de l'économie mondiale et Synergie a retrouvé et même dépassé son niveau d'activité d'avant crise. C'est ainsi que nous aurons délégué en 2021 en moyenne plus de 65 000 intérimaires soit 10 000 de plus qu'en 2020 ! Cette belle performance a été rendue possible par la fidélité à nos valeurs et en garantissant à nos clients l'offre exigeante d'une gestion responsable des ressources humaines.

C'est-à-dire une délégation de personnel et un recrutement engagés dans la lutte contre les discriminations, en faveur de la santé et de la protection et sécurité des candidats ou encore dans un accompagnement vers l'emploi durable grâce à la formation.

Choisir Synergie comme prestataire et partenaire pour la gestion de ses ressources humaines est donc également l'affirmation de l'adhésion de nos clients à une chaîne de valeurs partagées. Et parce que l'enjeu climatique est devenu une priorité absolue pour notre devenir commun, nous avons décidé pour 2022 de renforcer notre politique RSE en prenant de nouveaux engagements en matière de protection de l'environnement.

C'est dans cet esprit fédérateur que nous soumettons aujourd'hui cette déclaration.

Elle est volontaire, sincère, publique et accessible à tous.



Victorien Vaney
Président - Directeur Général de Synergie SE

LA POLITIQUE RSE DE SYNERGIE A PRIS UN NOUVEL ESSOR EN 2021...

...sous l'impulsion de son nouveau Président qui a souhaité l'organiser autour de deux piliers principaux, le social et l'environnement, afin de donner à ce second axe une place prioritaire au vu de l'urgence climatique.

C'est ainsi qu'un Plan Climat a été préparé durant le second semestre 2021. Le premier Acte de son déploiement est prévu de 2022 à 2025. Il débutera en toute logique cette année par un Bilan carbone au niveau du Groupe pour bien identifier notre impact actuel, mesurer notre notation carbone et mettre en place un plan d'actions le plus pertinent possible pour réduire durablement notre empreinte carbone.

La dynamique est donc lancée, elle ira toujours de l'avant parce qu'il en est de notre responsabilité morale vis-à-vis des générations futures.

L'engagement social de Synergie fait référence dans notre profession : que cela soit sur la lutte contre les discriminations avec notre investissement historique sur le handicap ou pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi comme en témoigne notre pari réussi d'offrir en 2021 à 1000 jeunes de moins de 26 ans un CDI.

La politique RSE de Synergie est donc aujourd'hui consolidée autour de ces 2 axes : le social et l'environnement.

L'engagement de Synergie auprès du Global Compact a pris une nouvelle dimension cette année avec notre participation à l'Assemblée Générale du Pacte France qui s'est tenue à Paris le 8 avril dernier.

L'occasion pour moi de partager avec l'ensemble des représentants d'entreprises engagées comme Synergie en faveur des 17 Objectifs de Développement Durables.

L'occasion aussi d'avoir la chance d'échanger en toute simplicité avec Mme Sanda Ojiambo, Directrice générale exécutive du Pacte mondial des Nations Unies sur les défis majeurs qui se présentent à nous.

Cette nouvelle déclaration à la Cop est donc aussi nourrie et imprégnée de ces échanges. Elle anticipe, sur bien des aspects, la nouvelle déclaration attendue pour 2023.



François Pinte
Secrétaire Général et
Directeur Conformité Groupe



UN RÉSEAU INTERNATIONAL, DES ÉQUIPES À VOTRE SERVICE



LEADER
français
en services
RH



4 600
Collaborateurs



5 ÈME
Groupe
européen



770
Agences



17
Pays

UN SAVOIR-FAIRE MULTI-SECTEURS ET MULTI-EXPERTISES

10 %
BTP

47 %
Industrie

16 %
Transport
et logistique

27 %
Tertiaire
et divers

46 %
Grands comptes

54 %
PME/PMI

Travail temporaire Sécurité
Sourcing Bilan de compétences
Coaching Pôle Public
Conseil RH Égalité professionnelle F/H
Cadres et experts
Ingénierie sociale et formation
Chasse de Tête Outplacement
Évaluation des compétences Entretien professionnel
Diversité Handicap Carrières Implants MSP
Recrutement CDD-CDI

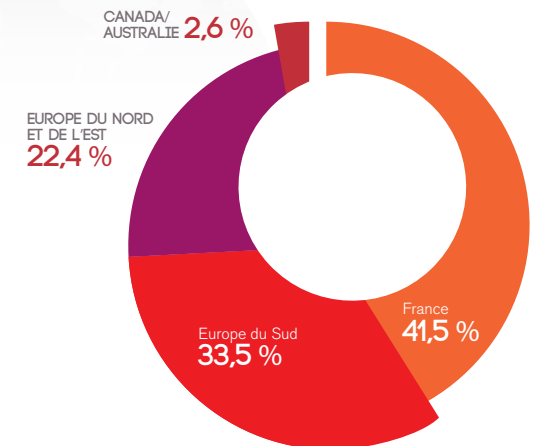
UNE PRÉSENCE DANS 17 PAYS

770
AGENCES



- FRANCE 373 AGENCES
- PAYS BAS 10 AGENCES
- BELGIQUE 85 AGENCES
- LUXEMBOURG 2 AGENCES
- ESPAGNE 50 AGENCES
- PORTUGAL 9 AGENCES
- ROYAUME-UNI 30 AGENCES
- ALLEMAGNE 31 AGENCES
- SUISSE 6 AGENCES
- RÉPUBLIQUE TCHÈQUE 4 AGENCES
- SLOVAQUIE 2 AGENCES
- ITALIE 132 AGENCES
- AUTRICHE 15 AGENCES

EN 2021
58,5 %
DU CHIFFRE
D'AFFAIRES
RÉALISÉ À
L'INTERNATIONAL





PERFORMANCE HISTORIQUE 2021

- Activité et résultats, le chiffre d'affaires dépassant 2019
- Très fort développement de l'international avec un rôle moteur de l'Italie
- Diversification réussie avec un positionnement multi clients et multi secteurs

RENFORCEMENT DU PÔLE SERVICES NUMÉRIQUES

- Participation dans DCS EASYWARE portée à 100 %
- Développement des interactions au sein du Groupe
- Rentabilité élevée et en forte progression

POLITIQUE RSE RECONNUE ET RÉCOMPENSÉE

- SYNERGIE, 5^e du secteur services commerciaux et professionnels de l'indice Gaia
- Pour la 1^{re} fois, SYNERGIE se voit attribuer le niveau Platinium par Ecovadis pour l'ensemble de sa politique RSE
- SYNERGIE classée 10^e dans le secteur Services aux entreprises du palmarès STATISTA du magazine LE POINT

Des investissements élevés :
50,3M€

Un résultat opérationnel courant de
124,3M€

198M€

Une trésorerie excédentaire (*) en 2021
(*) CICE compris

551M€
de fonds propres

2,7MD€
de chiffre d'affaires

LA GOUVERNANCE

Le système de management

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

La mise en œuvre dans la chaîne de valeur

La matrice de matérialité

LES DROITS DE L'HOMME

LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

Engagements de Synergie pour la Charte de la diversité

Une démarche responsable

Nos valeurs

Nos ressources

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

La politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée

La politique fiscale

Des relations tripartites sécurisées



PARTIE I

LA GOUVERNANCE





LA GOUVERNANCE

En matière de gouvernement d'entreprise, Synergie se réfère au code MiddleNext disponible sur le site de MiddleNext (www.middlenext.com).

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.

GRI : 102-12, 102-18 à 102-24, 308-1, 405-1



Synergie - à ce jour - respecte les dispositions de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au Conseil de Surveillance. En 2021, la Gouvernance de Synergie a été assurée par un Directoire, présidé depuis le 29 juin par Monsieur Victorien VANEY et un Conseil de Surveillance, composé de trois membres :

Monsieur

Julien VANEY

Président

Madame

Vera CVIJETIC BOISSIER

Membre indépendante

LA SOCIÉTÉ HB COLLECTOR

représentée par Monsieur

Christoph LANZ

Un Comité d'Audit, présidé par Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, dont les membres ont été nommés par le Conseil de Surveillance, a pour tâches essentielles :

- De procéder à l'examen des comptes et de s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés et sociaux de la Société ;
- D'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière ;
- De s'assurer de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques et d'assurer le suivi de leur efficacité avec le concours de l'audit interne ;
- D'assurer le suivi des règles d'indépendance et d'objectivité des Commissaires aux Comptes dans les diligences réalisées, des conditions de renouvellement de leurs mandats et de la détermination de leurs honoraires.

Une direction Conformité a été créée dès 2018 pour veiller au strict respect des règles d'éthique. Elle déploie et anime la compliance du Groupe au regard de la loi anticorruption du 9 décembre 2016 dite loi Sapin 2 qui s'impose à l'ensemble de ses filiales. C'est aujourd'hui un dispositif complet fondé sur les 3 piliers recommandés par l'Agence française anticorruption AFA.

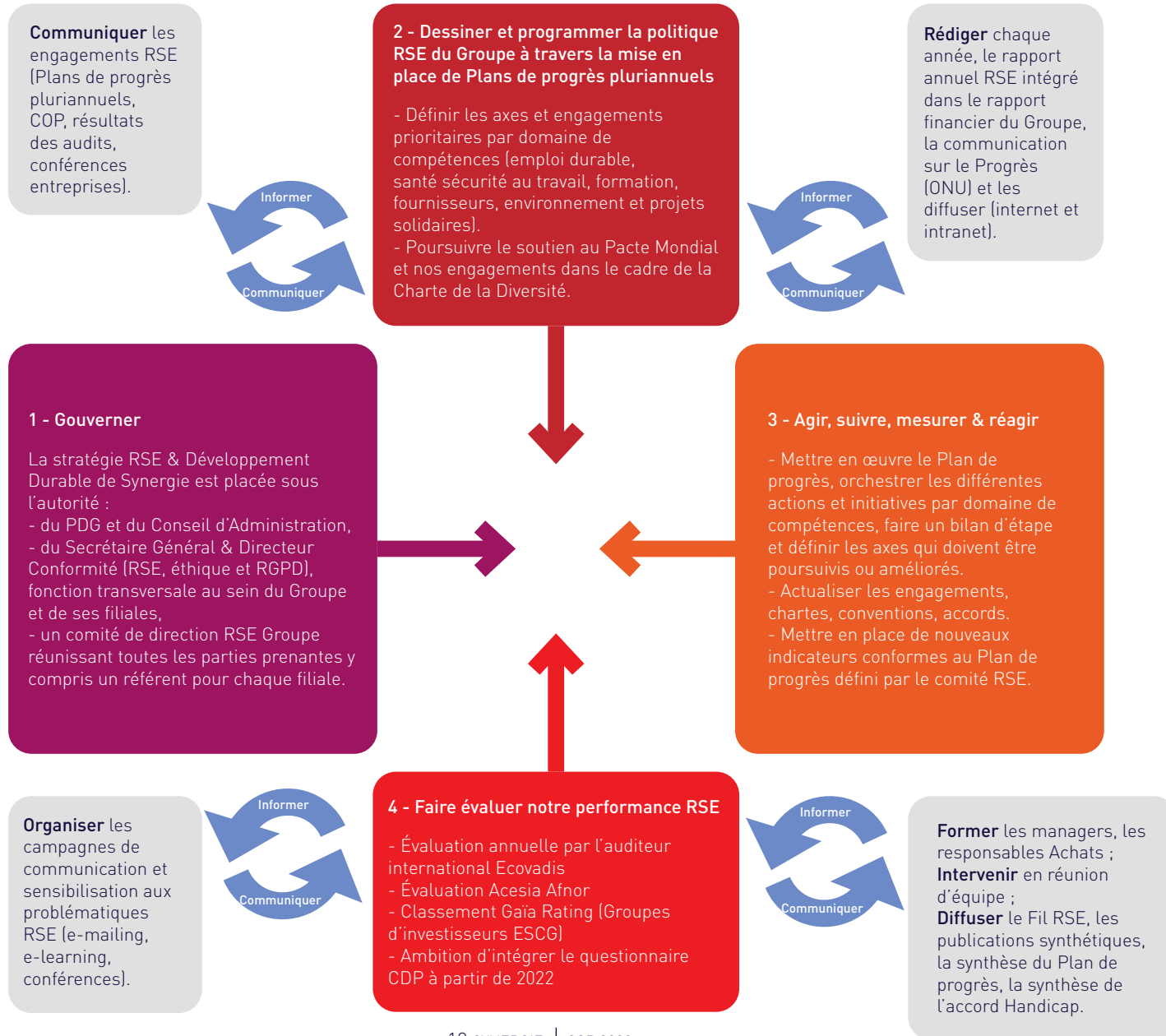
L'adhésion de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs à ces valeurs est l'une des plus sûres garanties de la croissance de notre Groupe. C'est aujourd'hui une véritable culture d'entreprise ancrée dans notre activité comme en témoigne notre adhésion depuis 5 ans au Pacte Mondial des Nations Unies.



1

LE SYSTÈME DE MANAGEMENT

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





2

L'INTÉGRATION DE LA RSE DANS LES FONCTIONS STRATÉGIQUES ET LES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

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 ont été définies en 2021 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 – 1 des 3 piliers du Comité Conformité, avec le Comité Ethique et le Comité RGPD - réunit également les référents des différentes filiales pour définir les orientations et 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 mutualiser. Chaque référent a pour tâche de déployer au travers de ses directions ou missions fonctionnelles les politiques arrêtées.



SÉCURITÉ

Alain GARNIER

Directeur qualité et sécurité



DIVERSITÉ AVEC DES MISSIONS DÉDIÉES : HANDICAP, INSERTION, ÉGALITÉ F/H ET SENIOR



FORMATION

Franck GUYARD

Directeur formation intérimaires et autres données sociales





3

LA MISE EN OEUVRE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Synergie déploie sa démarche RSE dans sa relation fournisseurs. Cela prend la forme :



CHARTE ACHATS RESPONSABLES

remise aux fournisseurs, qui doit être retournée signée à la Direction Achats de Synergie (téléchargeable sur le site internet)



QUESTIONNAIRE RSE FOURNISSEURS

permettant de mettre en évidence certaines de leurs actions et de garantir leur fiabilité administrative et financière



FORMATION SPÉCIFIQUE

de nos acheteurs aux achats responsables et à l'éthique des affaires



CRITÈRE RSE

intégrée dans nos appels d'offres à hauteur de 10% de la note mais pouvant être éliminatoire en cas de non-réponse



CLAUSE SOCIALE

intégrée dans les contrats fournisseurs

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 prend la forme d'une Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) et inclut des indicateurs de performance (KPI). Elle est également présentée dans cette déclaration au Global Compact.

La Charte d'Achats Responsables, mise en place pour Synergie France depuis 2012, a été actualisée en 2020 et constitue une des premières composantes permettant de sensibiliser les fournisseurs et sous-traitants à la prise en compte des enjeux RSE. Synergie a proposé la signature de cette Charte pour tout nouveau contrat pour l'ensemble de ses prestations d'achats. Les principaux fournisseurs (hors locations immobilières) qui ont signé cette Charte se sont engagés au respect des principes du Pacte Mondial, des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes et à la mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés.

La mise à jour de 2020 a permis de compléter l'adhésion des fournisseurs au respect de la loi Sapin 2 et la conformité à la RGPD. Cette mise à jour a également intégré un nouveau

questionnaire permettant d'approfondir leur niveau d'engagement. Ces Chartes sont analysées par la Direction RSE dépendant du Secrétariat Général du Groupe. Les résultats de ces analyses permettent d'orienter la décision de référencement d'un fournisseur. En effet, le respect des normes RSE est pris en compte lors des appels d'offres.

Le Groupe a décidé d'aller plus loin. Suivant la politique impulsée par la nouvelle Présidence de Synergie, les engagements RSE de Synergie sont dorénavant intégrés via une clauses éthique et sociale dans les Conditions Générales d'Achats.

Par ailleurs, une réflexion est actuellement en cours pour doter Synergie d'une solution numérique mesurant les engagements RSE de ces fournisseurs afin de mettre en place des contrôles réguliers et des plans d'amélioration si nécessaires.





LES 5 AXES PRIORITAIRES DE DÉVELOPPEMENT du Groupe

Pour maintenir son rang d'acteur majeur dans la gestion des Ressources Humaines, le Groupe Synergie a arrêté 5 axes de progression clairement identifiés qui rejoignent 13 des 17 objectifs du Développement Durable.

1

Poursuivre son maillage commercial territorial en France, comme à l'international et saisir les opportunités de croissance externe.

2

Renforcer son expertise et sa montée en gamme dans les secteurs à forte valeur ajoutée.

3

Poursuivre sa transformation digitale pour optimiser sa capacité à répondre à toutes les demandes de recherches et d'offres d'emploi.

4

Intensifier la qualité de l'encadrement social de nos délégations pour assurer à nos clients une offre premium sécurisée et responsable.

5

Poursuivre sa croissance en diminuant son empreinte carbone par collaborateur.



4

LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Un intérim et un recrutement responsables voilà l'ADN du Groupe Synergie depuis son origine. Impulsée par son Président et la Direction Générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant avec ses tiers, objet d'un questionnaire adressé tous les deux ans depuis 2018, permettant l'actualisation de notre Matrice de matérialité.

Le standard GRI (Global Reporting Initiative) prévoit l'identification de thématiques prioritaires en fonction des avis émis par les différentes parties prenantes. Synergie a retenu 6 enjeux déclinés en 13 items :



RH / DIVERSITÉ & EGALITÉ DES CHANCES

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Développer l'insertion des populations issues des Quartiers prioritaires de la Ville ou de l'immigration ;
- Offrir aux jeunes un tremplin vers l'emploi et permettre aux seniors de poursuivre leur carrière ;
- Favoriser l'égalité professionnelle femme homme.



RH / DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES / AGIR POUR CONSTRUIRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DURABLES

- Sécuriser les parcours (mission longue, CDI-Intérimaire) ;
- Développer les compétences (formation).



RH / SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Renforcer la sécurité et le bien-être au travail.



ETHIQUE / PROMOUVOIR LES RELATIONS CLIENTS FOURNISSEURS RESPONSABLES

- Avoir une gouvernance responsable et transparente ;
- Être une entreprise éthique respectant les dispositions de la Loi SAPIN 2 ;
- Promouvoir des relations respectant les droits de l'homme et la réglementation liée à la protection des données (RGPD).



ENVIRONNEMENT

- Promouvoir une démarche respectueuse de l'environnement limitant l'empreinte carbone ;
- Promouvoir des moyens de transports et mobilité permettant de réduire l'impact carbone.



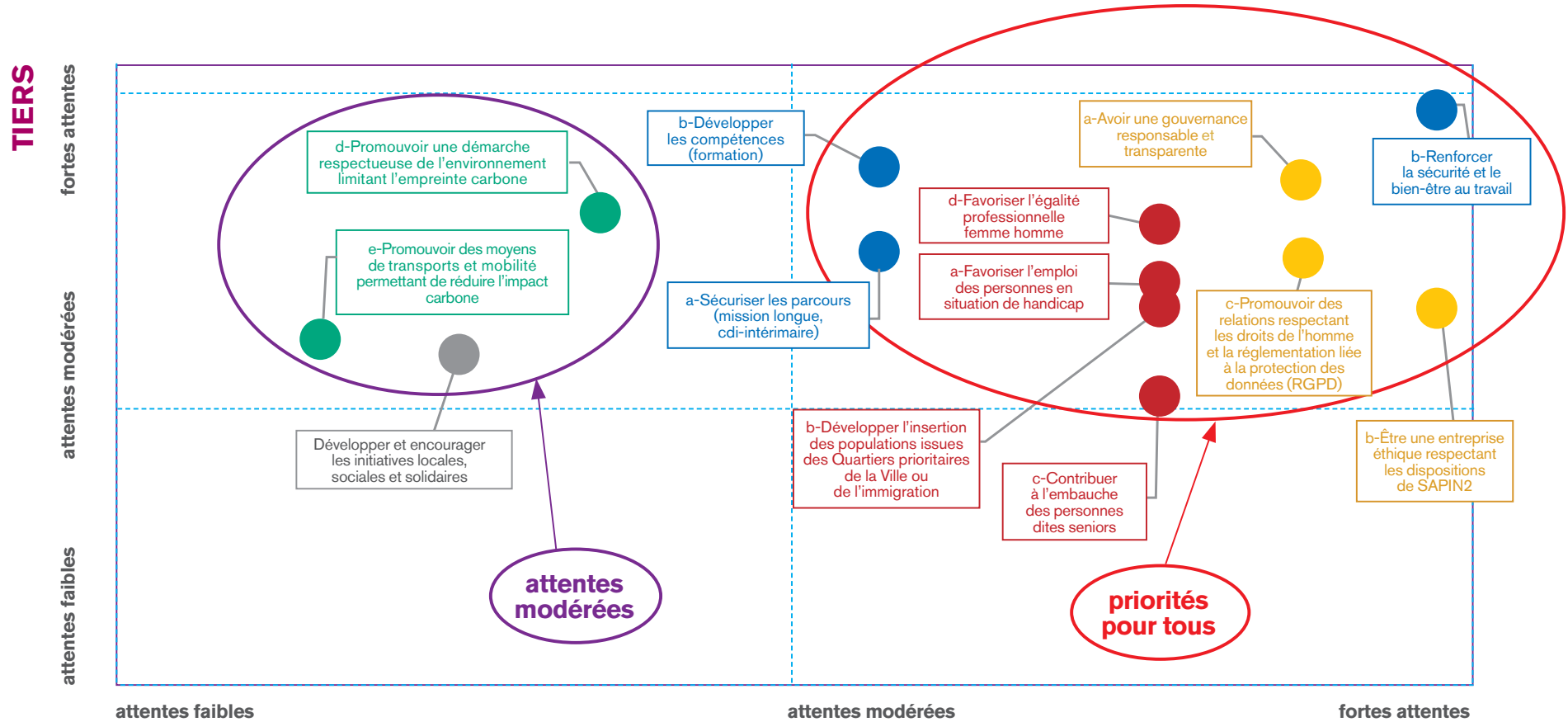
ÊTRE UN ACTEUR DE LA VIE DE LA CITÉ

- Développer et encourager les initiatives locales, sociales et solidaires.



La grille de matérialité intègre toutes les réponses reçues aux 13 items.

Les priorités les plus importantes pour tous sont identifiées à droite ; les axes supplémentaires attendus par les parties prenantes à gauche.



SYNERGIE

Les résultats de la campagne de 2020 (France hors DCS) réalisée auprès de 342 fournisseurs et 151 clients font une nouvelle fois apparaître une grande convergence entre les priorités de Synergie et celles de ses tiers, ce qui conforte le Groupe et l'encourage à poursuivre ses actions sur les axes retenus. Une nouvelle enquête est d'ores et déjà programmée en septembre 2022 afin de mesurer la progression de l'adhésion de nos tiers à notre engagement environnemental croissant.



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

GRI 406-1, 408, 409, 412-1 à 412-3




Signataire du Pacte Mondial depuis 2017, Synergie s'engage 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.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires – revu en 2018 - est en parfaite conformité à la loi n°2016-1691 anticorruption du 9-décembre-2016, dite loi Sapin 2.

Ce Code - intégré au règlement intérieur - est commun à l'ensemble des filiales du groupe. Il a été adressé à l'ensemble des collaborateurs et est systématiquement remis à tout nouveau collaborateur qui doit y adhérer. Ce document est présent sur l'intranet ainsi que le règlement intérieur, 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 cinquième année consécutive et se substitue au rapport annuel RSE jusqu'ici dédié.

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

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 a mis en place depuis 2018 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, tout en lui garantissant la protection professionnelle liée à cette démarche.



Global Compact
Réseau France

DATED'ADHESION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES
7 février 2017

CERTIFICAT D'ADHESION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES


remis à

SYNERGIE


pour son engagement au respect des Dix principes du Global Compact des Nations Unies et plus largement aux Objectifs des Nations Unies.

SYNERGIE est également adhérent de l'association Global Compact France, réseau local officiel du Global Compact des Nations Unies.


SYNERGIE a publié sa Communication sur le Progrès (CCP) au niveau GC Active sur le site du Global Compact des Nations Unies, elle est conçue jusqu'au 30 août 2022.




DROITS DE L'HOMME




NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



SIGNATURE DE L'ORGANISATION

SIGNATURE ET CACHET GLOBAL COMPACT FRANCE

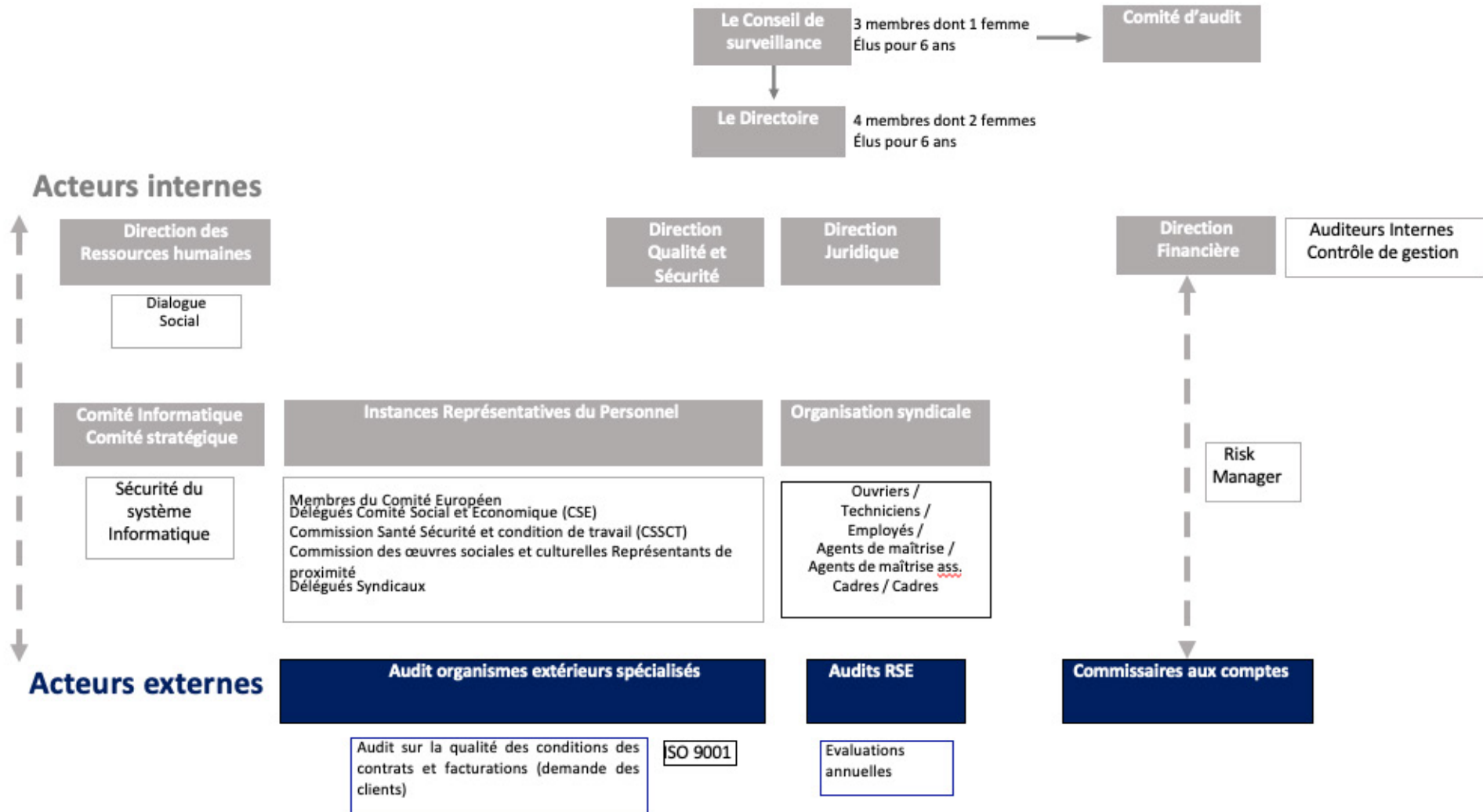
M. PEDERSEN

Global Compact France
2, rue du Louvre 75001 Paris
01 80 48 90 70
www.globalcompact-france.org
SIRET 488 898 511 000 57 APE 5499Z

Réseau France



LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA SURVEILLANCE EN 2021



LE COMITÉ ÉTHIQUE

Sous l'autorité du Comité Conformité - se réunit deux fois par an.



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



PROMOUVOIR ET RESPECTER LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL

1 | RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME

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.

C'est dans cet esprit que le Groupe adhère et respecte :



La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies



Les principes Directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développements économiques) à l'attention des entreprises multinationales.



Les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail, et en particulier celles relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, telles que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



Adhérent à la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements » depuis son origine, Synergie rappelle systématiquement à ses recruteurs les principes d'égalité conformes à ceux des Défenseurs des Droits, institution de l'État, qui a 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 ... ».



Pour aller encore plus loin dans son engagement, Synergie adhère depuis 2017 au Global Compact des Nations Unies au travers de sa communication annuelle sur le progrès. Les actions décrites dans la présente déclaration ont été menées conformément à ses 10 principes. Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 objectifs de développement durable et à ses 169 cibles.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Performance sociale et droits de l'homme :
 Résultat de l'évaluation Ecovadis (février 2021) -
 Synergie : 80/100 Moyenne du secteur : 46/100



2

ENGAGEMENTS DE SYNERGIE POUR LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ



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.

Consultable sur
l'intranet et site internet
de Synergie



3 | 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 engagée 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.

4 | NOS VALEURS

Bien plus qu'une entreprise, le Groupe Synergie se considère comme un acteur responsable et engagé qui s'identifie autour de 4 valeurs principales : la proximité, l'esprit d'équipe, la diversité et l'ambition. Elles fédèrent depuis toujours les salariés permanents du Groupe et les engagent en responsabilité vis-à-vis de chacune des parties prenantes : collaborateurs intérimaires, entreprises partenaires et institutionnels.

Ces principes et ces valeurs engagent le Groupe Synergie à développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales. Ils sont aujourd'hui formalisés et centralisés dans le document référent du Groupe Synergie, le Code d'Éthique et de Conduite des Affaires.

<p>LA PROXIMITÉ</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 soutenons.</p>	<p>L'ESPRIT D'ÉQUIPE</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>LA DIVERSITÉ</p> <p>Depuis toujours, nous recherchons les compétences avant les différences : chaque collaborateur Synergie est unique et nous accompagnons le développement de chacun pour le réussite de tous.</p>	<p>L'AMBITION</p> <p>Notre ambition est de réaliser celle de nos clients, révéler et affiner 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>



5

NOS RESSOURCES

La richesse première du Groupe est celle constituée par son réseau. Il est constitué de femmes et d'hommes, animés d'une même ambition et dotés de compétences et d'expertises reconnues et appréciées. Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et financiers optimisés autour de processus rigoureux certifiés, comme le label ISO 9001 version 2015 ou encore le Label Afnor Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

La recherche et le développement ont une place essentielle dans notre modèle parce qu'ils assurent et préparent notre avenir commun. En 2021, rien que pour la France, c'est un montant de 942 612€ qui a été investi à cette finalité.

Ces richesses alimentent un modèle d'affaires qui crée chaque année une valeur ajoutée, source de développement pour le Groupe.

L'année 2021 restera comme celle de la sortie progressive de la crise sanitaire mondiale liée à la Covid 19. Le maintien opérationnel de nos équipes pendant la crise aura permis

d'assurer la réactivité attendue par nos clients pour garantir le redémarrage de leur activité. Parce qu'en première ligne, notre responsabilité a aussi été d'assurer durant cette période la sécurité sanitaire de nos collaborateurs permanents comme intérimaires. Notre délégation d'intérimaires a donc logiquement crû en 2021.

Le Groupe Synergie compte 4 608 collaborateurs permanents dans ses effectifs au 31 décembre et démontre ainsi qu'il a pu traverser la crise en conservant la quasi-totalité de ses collaborateurs. Notre réseau aura délégué en moyenne 65 423 intérimaires en 2021.

INFORMATIONS SOCIALES : PERMANENTS	TOTAL 2020	TOTAL 2021	FRANCF	EUROPE DU NORD et de L'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
Effectif total PERMANENTS (ETP)	4 231	4 608	2 145	954	1 375	128
Effectif total PERMANENTS au 31/12 : Hommes	34,46%	35,96%	43,87%	27,46%	30,40%	26,87%
Eff. Permanent Hommes : * Dont < 26 ans	12,76%	15,15%	13,39%	15,65%	17,46%	30,56%
Eff. Permanent Hommes : * Dont de 26 à 50 ans	74,83%	71,51%	71,09%	70,61%	74,64%	52,78%
Eff. Permanent Hommes : * Dont > 50 ans	12,00%	13,34%	15,52%	13,74%	7,89%	16,67%
Effectif total PERMANENTS au 31/12 : Femmes	65,47%	64,04%	56,13%	72,54%	69,60%	73,13%
Eff. Permanent Femmes : * Dont < 26 ans	14,48%	13,62%	14,20%	20,09%	8,05%	15,31%
Eff. Permanent Femmes : * Dont de 26 à 50 ans	75,56%	74,89%	71,35%	70,52%	84,43%	56,12%
Eff. Permanent Femmes : * Dont > 50 ans	9,64%	11,49%	14,45%	9,39%	7,52%	28,57%
Effectif total Cadres	17,56%	17,53%	26,34%	9,01%	9,96%	14,93%
Effectif total Employés	82,37%	82,47%	73,66%	90,99%	90,04%	85,07%

INFORMATIONS SOCIALES : INTERIMAIRES	TOTAL 2020	TOTAL 2021	FRANCF	EUROPE DU NORD et de L'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
Total Weighted average headcount TEMPORARY WORKERS (FTE)	55 137	65 423	27 237	13 806	23 233	1 146
TOTAL of TEMPORARY STAFF as at 31/12 (FTE) : of which total male population	68,34%	67,31%	70,88%	70,15%	62,20%	67,46%
Men Temporary staff: * of which < 26 years old	28,97%	30,83%	32,68%	28,42%	30,38%	24,12%
Men Temporary staff: * from 26 to 50 years old	58,00%	56,21%	56,00%	53,17%	57,87%	62,61%
Men Temporary staff: * of which > 50 years old	13,03%	12,97%	11,32%	18,41%	11,75%	13,28%
TOTAL of TEMPORARY STAFF as at 31/12 (FTE) : of which total female population	31,66%	32,69%	29,12%	29,85%	37,80%	32,54%
Women Temporary staff: * of which < 26 years old	26,18%	28,38%	32,13%	31,12%	24,69%	19,19%
Women Temporary staff: * from 26 to 50 years old	60,32%	58,18%	55,84%	52,68%	62,03%	63,64%
Women Temporary staff: * of which > 50 years old	13,50%	13,44%	12,02%	16,21%	13,29%	17,17%
Executives staff as at 31-12	0,39%	0,61%	0,51%	0,15%	0,96%	0,25%
Employees staff as at 31-12	21,79%	23,55%	32,66%	18,69%	17,15%	12,49%
Workers staff as at 31-12	77,82%	75,84%	66,83%	81,16%	81,89%	87,26%

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



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.

GRI : 102-16, 102-17, 102-25, 205 à 207, 414-1, 414-2



1 | LA POLITIQUE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES RENFORCÉE

Le dispositif anticorruption du Groupe Synergie s'appuie sur les 3 piliers recommandés par l'Agence française anticorruption AFA :



**L'ENGAGEMENT DE
L'INSTANCE DIRIGEANTE**



**LA CONNAISSANCE DES RISQUES
D'ATTEINTE À LA PROBITÉ**



LA GESTION DES RISQUES

Ce dispositif anticorruption repose sur :

- Le mot du Président ;
- La charte de fonctionnement du dispositif anticorruption ;
- Le Code d'Éthique et de Conduite des Affaires ;
- Une cartographie des risques de corruption ;
- Un dispositif de contrôle des tiers via une plateforme dédiée ;
- Les programmes de formation anticorruption en présentiel et en e-learning ;
- Une plateforme d'alerte accessible à tous et permettant l'anonymat et la protection du lanceur d'alerte.

Le Groupe Synergie a défini l'organisation de son dispositif anticorruption dans la Charte de fonctionnement. Cette dernière présente les rôles et les responsabilités de chaque intervenant afin de garantir la transparence de nos actions et de prévenir d'une manière efficace les risques de corruption.

Le dispositif anticorruption est sous la responsabilité du Président. La direction Conformité a été confiée au Secrétaire Général du Groupe Synergie. La Direction Générale a nommé dans chaque filiale un responsable Conformité (compliance officer), rattaché hiérarchiquement au Directeur Général de la filiale et fonctionnellement au Directeur Conformité du Groupe Synergie.

Ils ont pour mission :

- De gérer la gouvernance et la documentation de la conformité de leur périmètre ;
- De participer et veiller au suivi des déclarations des conflits d'intérêts au sein des filiales.



Sensibilisation et formation anticorruption

Une première campagne de formation a été lancée en France en 2020 à destination des collaborateurs dits "à risque". 162 collaborateurs entrants ont été formés la première année et 226 en 2021. En 2021, Synergie a souhaité étendre son champ d'action et a mis en place une formation en e-learning obligatoire destinée à l'ensemble des collaborateurs des filiales du Groupe. Cette formation sera étendue aux collaborateurs français en 2022 afin de lancer un programme bi annuel. Ainsi, 2 306 collaborateurs de nos filiales ont été sollicités avec un taux de réponse de 73,5% (hors Canada, Australie et Pays Bas comptés sur la campagne 2022).

Un KPI mesurant le taux de collaborateurs formés sur le nombre total de collaborateurs sera réalisé en 2022. Le Groupe Synergie travaille également sur la sensibilisation des collaborateurs en mettant en place des moyens de communication interne : affiche en agence et extension des informations accessibles sur l'intranet par une page entièrement dédiée.

Gestion des conflits d'intérêts

En 2021, une campagne de déclaration annuelle de potentiels conflits d'intérêts a été réalisée auprès du personnel considéré à risque. Un KPI dédié sera réalisé en 2022.

Plateforme de lancement d'alerte, Synergie Integrity Line

6 alertes ont été enregistrées sur la plateforme en 2021. Elles ne concernaient que des alertes professionnelles, aucune ne concernait directement ou indirectement la corruption (active ou passive). Une affiche a été réalisée à destination de l'ensemble du réseau pour vulgariser notre dispositif et la connaissance de cette plateforme. Dans le même esprit, une page éthique a été introduite dans le livret intérimaire.

Bilan d'étape

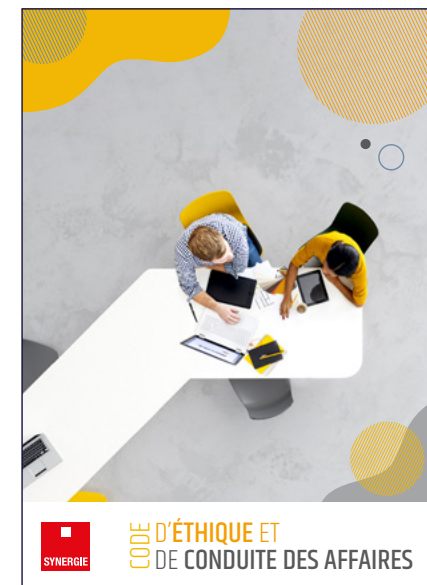
L'ensemble du dispositif anticorruption fait l'objet d'une revue et d'un rapport annuel présentés par le Directeur Conformité au Comité éthique et au comité d'audit. La pertinence du dispositif mis en place a été saluée en février 2021 par l'agence de notation Ecovadis qui a augmenté la notation de Synergie sur cet item de l'Éthique de 10 points (passage de 60/100 à 70/100). Synergie franchira une nouvelle étape dans la solidité et maturité de sa politique Anticorruption en 2022 puisque l'entreprise a décidé de s'adjoindre l'expertise d'un cabinet conseil spécialisé pour effectuer une refonte de sa cartographie des risques ainsi que de sa politique de contrôle des tiers au regard des dernières recommandations de l'AFA.

Délais de paiement

Le crédit fournisseur (hors formation et factures non parvenues) s'est élevé à 45 jours en moyenne en 2020, qui reste conforme à notre objectif d'un "délai de paiement inférieur au délai légal des 60 jours maxi". 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).

Performance éthique : Résultat de l'évaluation Ecovadis - Synergie : 70/100
Moyenne du secteur : 43/100





2

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. Les transactions transfrontalières consistent principalement en des paiements de redevances destinées 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 transparente à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations.

Plan de vigilance

La Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative aux devoirs de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre et l'Article L.225-102-4 du Code de Commerce obligent "toute société qui emploie (...) au moins cinq mille salariés en son sein (...) ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger (...)" à réaliser un Plan de vigilance.

Synergie n'atteint aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. Elle est par conséquent exonérée de cette obligation.



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 individuelles – parfois sensibles – de personnes à la recherche d'un emploi mais aussi d'intérimaires et de collaborateurs permanents, le Groupe Synergie dispose des outils et procédures nécessaires permettant de garantir sa totale conformité à la réglementation applicable aux données personnelles, en particulier la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi du 20 juin 2018, ainsi que le Règlement (UE) 2016/679, dit Règlement Général sur la Protection des Données entré en vigueur en date du 25 mai 2018.

Le Groupe Synergie a déclaré son DPO (Data Protection Officer) à la CNIL dès 2018 conformément à la réglementation. Sa Politique de Protection des Données Personnelles ainsi que les formulaires d'acceptation d'utilisation et de droits

d'accès ou de suppression des données personnelles sont publics et accessibles à tous sur l'ensemble des sites internet du Groupe. Les registres de traitement des données personnelles, ainsi que ceux relatifs aux droits d'accès et aux incidents, font l'objet de rapports et de revues annuels par le comité RGPD dédié. En 2021, Synergie n'a fait l'objet d'aucune observation de la CNIL ou d'un régulateur local étranger sur son dispositif. Le délai moyen de réponse toutes demandes confondues pour les 8 principaux pays européens aura été de 5,4 jours, illustrant le bon fonctionnement du process interne. Les contrats des salariés Permanents et Intérimaires et les contrats Clients comportent des clauses contractuelles spécifiques et adaptées.

Sécurité des systèmes informatiques

Dans un monde où la cybercriminalité progresse fortement et constitue un risque avéré pour le bon fonctionnement des entreprises, le Groupe Synergie a décidé de porter une attention toute particulière à la sécurité des systèmes d'informations avec pour objectif de se rapprocher des

meilleures pratiques et standards. Pour cela, le Responsable de la Sécurité des systèmes d'information et son équipe veillent à la sécurité des systèmes d'information avec l'appui d'une société reconnue internationalement et disposant :

- De la labellisation PASSI, délivrée par l'ANSSI - Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information ;
- Des certifications ISO27001 et ISO27002.

L'ensemble des opérations qui peuvent être engagées se déroulent dans le respect des normes de sécurité en vigueur.

Pilier I. Notre stratégie environnementale

Les enjeux environnementaux

Lancement du plan climat 2022-2025

Pilier II. Notre stratégie sociale

Les enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche

Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap

Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi

Focus 1000 CDII

Favoriser l'emploi des seniors

Agir pour l'Égalité professionnelle femme/homme

Focus label Afnor

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

Les objectifs

Les indicateurs

Les actions

Les enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours

Les salariés permanents

Les salariés intérimaires

Garantir un dialogue social de qualité

Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire

La taxe d'apprentissage

Mécénat, sponsoring et projets solidaires

Focus sur l'engagement RSE 2021 de la filiale IT, DCS easyware



PARTIE II

NOTRE STRATÉGIE RSE





PARTIE I. NOTRE STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE

LES ENJEUX

ENVIRONNEMENTAUX

GRI 301-1, 302-1, 302-2, 305-1 à 305-4



Synergie a depuis longtemps intégré l'impact environnemental à son développement, comme en témoigne la réalisation dès 2020 d'un audit énergétique - qui sera renouvelé en 2024 - et d'un bilan carbone en 2018, qui ont donné lieu à des plans d'action permettant la maîtrise de son impact environnemental sur deux axes majeurs à l'origine de ses principaux rejets :

Cette politique s'est accompagnée d'une sensibilisation du personnel permanent avec la réalisation dès 2015 d'un livret éco citoyen remis à l'arrivée de chaque collaborateur du Groupe et régulièrement mis en valeur par la communication interne et sur les réseaux sociaux pour sans cesse alerter sur la responsabilité collective de chacun pour la sauvegarde de notre planète.

Synergie a également souscrit une offre d'énergie renouvelable, certifiée grâce aux mécanismes des garanties d'origine, auprès de son fournisseur d'électricité. Ainsi, pour chaque KWh consommé par un site Synergie rattaché au contrat cadre, 1 KWh d'énergie renouvelable est injecté sur le réseau.



Chiffres clés - France 2021



**CONSOMMATION AU KW/
EFFECTIF PERMANENT**



**TAUX MOYEN DE REJET DE
CO2 DU PARC AUTOMOBILE**



**OBJECTIF CO2 MOYEN D'ICI
2030**

7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



LANCEMENT DU PLAN

CLIMAT 2022-2025

GRI 201-2, 302-4, 302-5, 303-1, 304-1, 305-1 à 305-5, 306-2 à 306-5

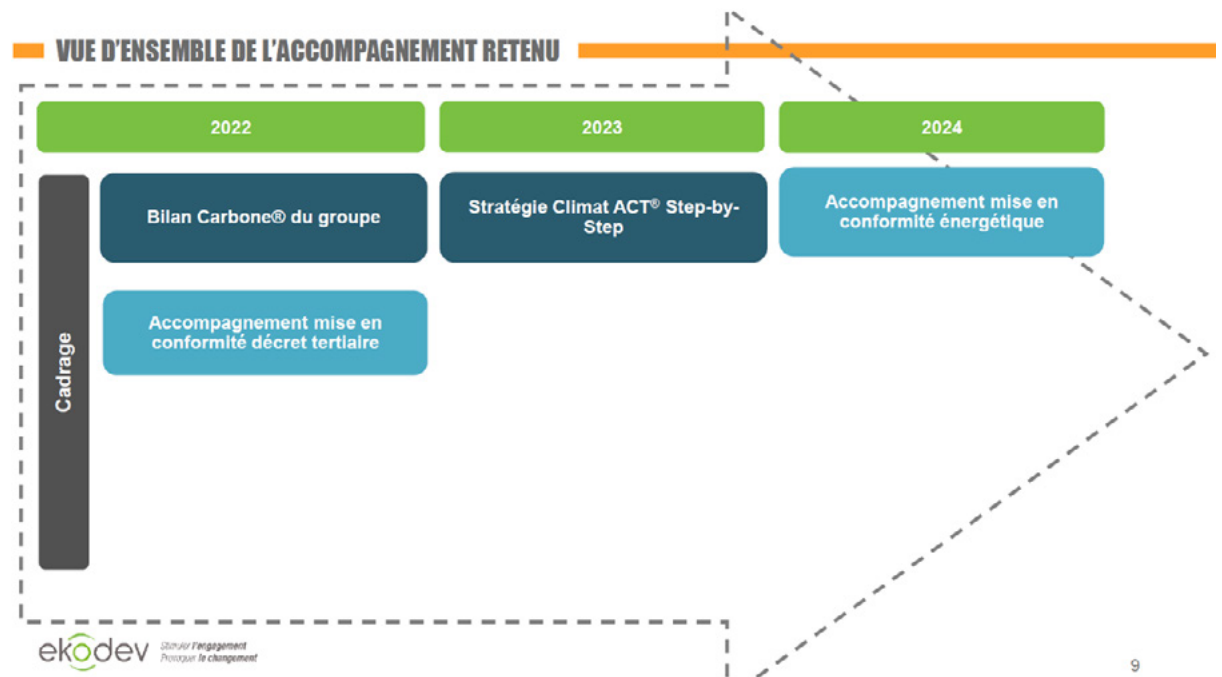


Conscient qu'il fallait accélérer l'engagement de l'entreprise au vu des alertes du GIEC, le Groupe Synergie a décidé de lancer un plan climat 2022-2025 ambitieux affichant clairement son ambition en la matière. Pour y parvenir, Synergie s'est adjoint les services de la société EKODEV, retenue après appel d'offre. Elle accompagne l'entreprise dans la réalisation d'un Bilan Carbone au niveau du Groupe (scope 1, 2 et 3). Cet acte fondateur orchestré par la Direction RSE du Groupe avec l'ensemble de ses correspondants dans chaque filiale permettra d'avoir une cartographie précise de l'impact environnemental du Groupe.

De ce bilan naîtra un plan d'action concret qui définira les axes prioritaires de progrès qui seront matérialisés par de nouveaux KPI (dont celui évoqué sur le taux de rejet moyen de CO2 du parc automobile). Le Groupe étudiera dans cette perspective l'offre expérimentale de l'Ademe "Act pas à Pas" afin d'enrichir sa démarche et de la placer dans un cadre structurant.

En parallèle, dès 2022, Synergie a décidé de former l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux enjeux climatiques. Le suivi de cette formation fera l'objet d'un second KPI. Dans le cadre de sa formation initiale obligatoire, tout nouveau collaborateur devra suivre cette formation et adhérer ainsi à cette valeur référente du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe publiera en 2022 les résultats de sa déclaration à la CDP qui fait aujourd'hui référence et dont est extraite la notation carbone. Notre notation carbone délivrée par Axylia et Mollennext était de A en 2021, basée sur les premiers engagements du Groupe et sur son secteur d'activité. Le Bilan Carbone que le Groupe réalise permettra une transparence totale de la situation du Groupe et servira de point de départ aux progressions attendues.





Pollution et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets font également partie 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 fait essentiellement appel 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.

Synergie va intégrer dès 2022 un indicateur sur ses déchets sur son principal site français, en collaboration avec une entreprise référente.

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 qui permet de réduire de 35% le volume consommé entre 2020 et 2021. Le volume de papier récupéré pour le recyclage est un indicateur étendu aux filiales depuis 2 ans et continue d'être surveillé.

Le recyclage du matériel informatique a permis de traiter un volume quasi égal à l'année dernière sur l'ensemble du Groupe soit un peu plus de 3 Tonnes. Nos filiales européennes sont maintenant engagées dans cette démarche depuis 2 ans.

Une réflexion est également engagée par la DSI du Groupe pour identifier le matériel informatique le "plus durable" qui répond à des critères de longévité, de réparabilité, et de recyclage. Ces critères intégreront dès 2022 la politique Achats du Groupe dédiée.

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.

Synergie en Espagne dispose déjà de la certification ISO 14001 depuis 2012, renouvelée en décembre 2018 pour 3 ans. Notre filiale britannique est également certifiée depuis 2019. L'Autriche a engagé sa certification 14001 qui doit s'achever en avril 2022. La France et la Suisse ouvriront en 2022 également ce projet.

Les rejets de gaz à effet de serre

L'audit énergétique réalisé en 2020 préconisait également des axes d'amélioration sur le parc automobile du Groupe, allant du verdissement du parc auto à la surveillance mensuelle de la pression des pneus et de l'étiquetage de performance à chaque renouvellement (passage de E ou C à B).

Une politique de meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est actuellement engagée. Le passage progressif aux véhicules électriques ou hybrides en vue du respect de la loi d'orientation des mobilités impose en outre au futur parc automobile un taux maximum de rejet de CO2 de 60g d'ici 2030.

La baisse des consommations de carburant est également un indicateur sur lequel le Groupe continue de travailler. Après une diminution de 25% en 2020, la consommation de carburant a été réduite encore de 7% en 2021 alors même que l'activité a repris.



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

- Le développement évoqué des visio-conférences;
- La mise en place sur le centre administratif d'Orvault d'un Plan de Mobilité en partenariat avec Nantes Métropole. Dans ce cadre, un parking vélo a été installé pouvant accueillir jusqu'à 40 deux-roues.

Gestion du parc informatique

Même si le logement et la mobilité sont des postes d'émission autrement plus importants que le numérique et sur lesquels Synergie doit évidemment se mobiliser, ce dernier connaît quant à lui la croissance de loin la plus forte.

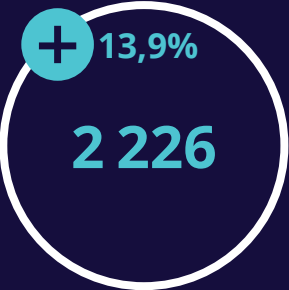
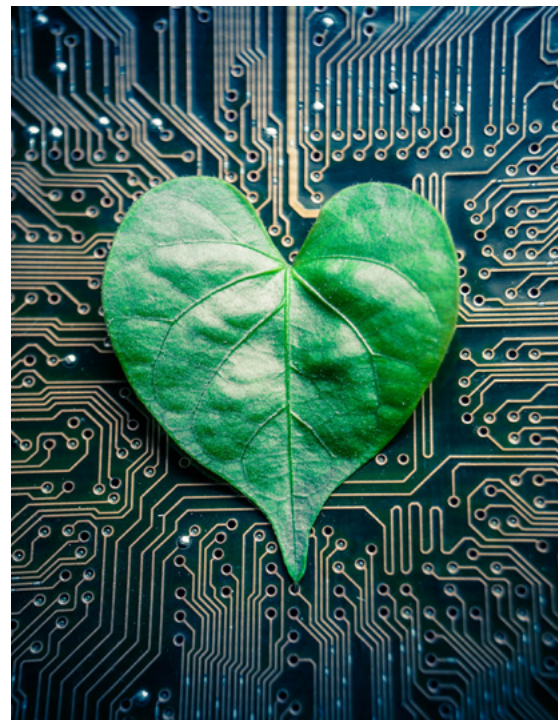
Intégrer une démarche responsable à nos stratégies achats et à la gestion de nos actifs informatiques est essentiel.

Notre Direction des Services Informatiques a donc décidé de travailler avec My IT FootPrint qui permet d'intégrer tous les indicateurs nécessaires à l'évaluation de l'empreinte carbone de notre parc informatique ainsi que leur analyse.

Grace à une base de données de plusieurs milliers de facteurs d'émission constamment

maintenus à jour, nous intégrons au cœur de notre outil de gestion quotidienne les informations concernant l'impact de notre matériel et l'usage qui en est fait.

Nous pouvons ainsi développer des stratégies d'achat qui en tiennent compte mais également optimiser la durée de vie de nos actifs et identifier les usages non adaptés ainsi que les axes les plus stratégiques sur lesquels agir.



RÉUNIONS À PARTIR DE NOS
SALLES TEAMS



VISIO TEAMS



PILIER II. NOTRE STRATÉGIE SOCIALE

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 le strict respect des principes de non-discrimination.

GRI 406-1



Les principaux axes sont :



**L'inclusion des
personnes en
situation de handicap**



**L'insertion des
personnes en
difficulté**



**Le maintien à l'emploi
des personnes dites
seniors**



**L'intégration des
jeunes**



**L'égalité
professionnelle
femme / homme**

Pour garantir le respect de cet engagement, le Groupe Synergie a décidé en 2021 de rendre obligatoire à tous les collaborateurs permanents en France, une formation de sensibilisation à la non-discrimination. Cette formation comprenait des messages de la Direction rappelant les bonnes pratiques pour faire face à une demande discriminante.

Très engagé sur ces 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.



1 | 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'inclusion 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, renouvelé par un second accord, le 9 mars 2021.

Depuis le premier accord, le taux d'emploi a progressé de 2,64 % à fin 2017 à 5,35 % à fin 2021. Un taux bien supérieur à la profession qui est de 2,7% (Source OIR).

Pour 2022, l'ambition du groupe Synergie est de consolider les engagements pris et de progresser dans la prise en compte du Handicap.

En Europe aussi notre engagement porte ses fruits, en particulier en Italie où notre taux atteint 3% et surtout au Royaume-Uni où il atteint 11%.

Ce KPI concerne prioritairement le scope France et est étendu progressivement aux filiales étrangères assujetties à une déclaration.

5,35%

**NOMBRE DE TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS / EFFECTIF**
(France - hors Aile Médicale et DCS)

3,29%

**NOMBRE DE TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS / EFFECTIF**
(Europe)



Personnel intérimaire

Concernant le personnel intérimaire, le Groupe Synergie a développé depuis 20 ans une Mission Handicap. Son champ d'intervention :



LE RÉSEAU DES AGENCES DU GROUPE SYNERGIE

Ses principales missions :

Promouvoir l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés et favoriser leur maintien dans l'emploi, par :

- La délégation d'intérimaires en situation de handicap ;
- Le recrutement en CDD/CDI de travailleurs handicapés pour le compte des entreprises clientes ;
- La sécurisation des parcours d'intégration des BOETH (intérim et recrutement) ;
- Le développement de l'employabilité des intérimaires en situation de handicap par la formation et la montée en compétences.

Conseiller et accompagner les entreprises dans le déploiement de leur politique d'Emploi-Handicap :

- Réaliser des audits de situation ;
- Préconiser et mettre en place des plans d'actions via des outils dédiés aux recrutements et à la délégation d'intérimaires en situation de handicap ;



LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)

- Professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales par la mise en œuvre d'actions de formation ;
- Sensibiliser les collaborateurs afin de déconstruire les stéréotypes et encourager les déclarations de RQTH.

Ses principaux outils :

- La Handi'matinalité ©, pour recruter de nouveaux talents en situation de handicap ;
- La Handi'sensib©, pour sensibiliser et encourager les déclarations spontanées de RQTH ;
- La Handi'forma©, pour professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales.



LES ENTREPRISES DE DROITS PRIVÉ ET PUBLIC



Sonia MOUHI, Responsable nationale projets de la Mission Handicap



Entreprise et Handicap par Synergie





Le Label « Handi C'est Oui », pour aller plus loin

La Mission Handicap poursuit le programme de labellisation "Handi C'est Oui".

Ce label vise à faire monter en compétences une partie de son réseau d'agences sur la base du volontariat. C'est ainsi qu'à fin 2021, Synergie compte 75 agences expertes et labellisées. Au total, ce sont près de 250 collaborateurs qui ont été formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de labelliser 120 agences à fin 2023.



Le développement de l'emploi durable des travailleurs handicapés au sein des entreprises clientes

La Mission Handicap poursuit et renforce son accompagnement auprès des entreprises en matière de recrutement CDI/CDD.

La Mission Handicap Synergie et ses partenaires institutionnels

Chaque année la Mission Handicap participe à de multiples opérations organisées par ses partenaires institutionnels, comme à l'occasion des DuoDay's ou de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Le nouveau programme "Recruter autrement"

L'un des principaux freins d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés est le déficit de formation ; 64% des travailleurs handicapés ont un niveau d'étude inférieur au Bac (contre 45% tout public).

Face à cet enjeu majeur que représente la formation comme levier d'inclusion professionnelle pour les personnes handicapées, la Mission Handicap a élaboré et mis en place un nouveau programme : "Recruter autrement".

L'objectif de ce programme est d'amener les entreprises à repenser leur approche du recrutement en focussant en premier lieu sur les savoirs-être attendus et les compétences transverses plutôt que le niveau d'études. L'objectif est d'intégrer de nouveaux collaborateurs à faible niveau d'expérience et de formation initiale, par la voie de la formation.

L'entreprise utilisatrice porte le programme de formation, la mission handicap se charge de la sélection des candidats, de la mise en œuvre de la sécurisation des parcours d'intégration et de la sensibilisation au collectif de travail.

Ce programme "recruter autrement" est une des réponses à la problématique plus large de la pénurie de candidats sur des métiers en tension.

Ainsi, en 2021, près d'une trentaine de travailleurs handicapés ont intégré ce nouveau programme et ont été recrutés en contrat d'apprentissage puis en CDI, pour les métiers d'aide-soignant et de cuisinier, en tension.



L'intérim, un levier d'inclusion professionnelle pour les travailleurs handicapés

En 2021, près de 8 840 missions ont été confiées en France à plus de 1 618 personnes en situation de handicap ; cela représente 388 ETP, pour des durées moyennes de mission de 18 jours. 93 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,50% d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap contre 1,2% pour la profession (source OIR 2021), en adéquation avec l'objectif de notre accord d'entreprise.

Ce KPI n°2 concerne prioritairement le scope France : le calcul pour les filiales étrangères n'a pu être réalisé en raison de l'absence d'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés dans les pays de la zone Nord & Est et hors Europe (Australie et Canada).

Notre filiale espagnole est très investie dans la thématique et met en avant ses offres à destination des personnes en situation de handicap. Des réunions ont été mises en place afin d'aider les équipes à rendre les annonces plus visibles lorsqu'elles sont ouvertes à ce type de public.

Notre filiale autrichienne a de nouveau soutenu cette année le centre de jour pour handicapés de St Pölten en organisant une grande action de Noël pour ses clients.



HEURES TH INTÉRIMAIRES / NOMBRE HEURES TOTALES INTÉRIMAIRES

(Synergie SE, Aile Médicale, Synergie Insertion)





2 | INTÉGRER LES POPULATIONS LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Dans l'ensemble du Groupe, des actions sont déployées 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 que celles désireuses d'accroître leur politique de recrutement responsable.

Un engagement auprès des villes partenaires

En France, ce sont 157 villes avec lesquelles Synergie anime un partenariat insertion sur le territoire, dont 10 nouveaux mis en place sur l'année 2021. Les actions d'accompagnement menées en 2021 par les chargés 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 mise en œuvre de dispositif de formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.

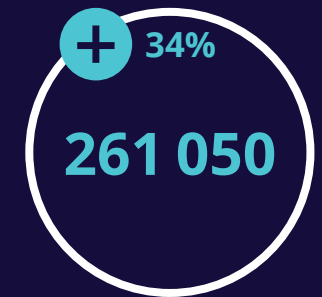
Le nombre de personnes éligibles à l'insertion déléguées en 2021 a baissé dans le secteur de l'automobile toujours impacté par la crise et a augmenté de 75% dans les autres secteurs d'activité, notamment en Ile de France dans le BTP avec le Grand Paris.

Des résultats très encourageants avec une hausse globale de 33,81% sur l'ensemble de l'année.

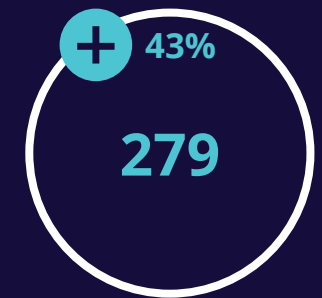
Notre filiale, Synergie Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), dont sa première implantation en 2020 à Épinal continue son développement, malgré le contexte difficile lié au Covid-19. En effet, en 2021 nous avons intégré 65 personnes en parcours et 40 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante. 28 personnes sont sorties de la structure dont 10 en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois), 17 en positif (formation) et 1 en transition (CTT de moins de 6 mois) soit un taux de sortie dynamique de 96.55%.



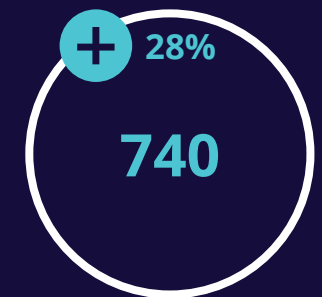
Signature de la convention avec Pôle Emploi avec Mme Elisabeth BORNE, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.



HEURES



ENTREPRISES MOBILISÉES



INTÉRIMAIRES ACCOMPAGNÉS



Un partenariat renouvelé avec le ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, nous nous sommes engagés aux côtés du Ministère de la Ville en signant dès 2018 "le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises" sur 8 départements à ce jour afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV) (RAPPORT PAQTE 2021). Ces 8 départements sont les Alpes-Maritimes, Bouches du Rhône, Loire-Atlantique, Marne, Rhône, Vaucluse, Var et la Drôme.

Un engagement fort en faveur de l'intégration des réfugiés en France

Synergie participe dès 2018 au programme Hope en partenariat avec l'État, Pôle Emploi, l'Afpa, AKTO, et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées à des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Preuve de l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, entre 2018 et 2021 Synergie a accompagné et formé 165 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration, le BTP.

Synergie innove avec le Parcours Dynamique Emploi

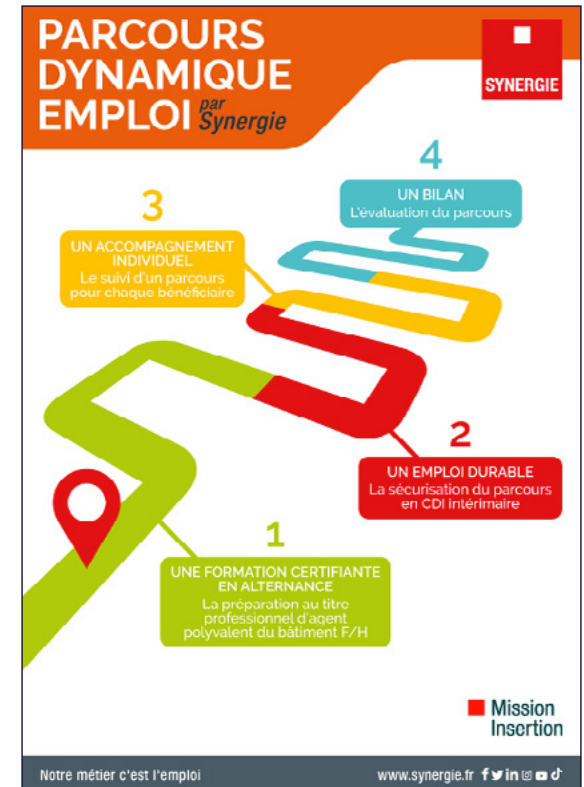
Ce dispositif d'insertion inédit a permis à 24 personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un parcours de formation inclusif, comprenant :

- Une formation professionnelle solide, rémunérée, attractive sur le marché du travail ;
- un parcours d'accompagnement personnalisé par le biais d'un double tutorat ;
- la stabilité d'emploi : signature d'un CDI intérimaire dès l'entrée en formation.

Les avantages de ce programme : un levier pour façonner des compétences sur-mesure sur des métiers en tension

Synergie partenaire du programme LIVE

Dans le cadre de notre partenariat avec le Groupe LVMH et notre filiale Dialogue et Compétences au Campus de Valence dans la Drôme, Synergie a accompagné 2 promotions de 50, soit 100 personnes éloignées de l'emploi dans la construction de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi ou de formation.



Dominique Le Goff-Garnier,
Responsable mission Insertion



FOCUS



Synergie partenaire de l'Opération du gouvernement #1 jeune/1 solution

À l'été 2020 en pleine crise sanitaire et afin d'adresser un message positif à la jeunesse française, l'État lance le programme "1 Jeune 1 Solution" et invite les entreprises à s'engager avec lui. Synergie décide alors d'apporter sa pierre à cet élan national et s'engage aux côtés de l'Etat en lançant le dispositif "1000 jobs en CDI pour bien démarrer" à destination des jeunes de moins de 26 ans. L'engagement a été tenu et même dépassé puisque ce sont finalement 1055 jeunes qui ont pu signer ce contrat de travail.



La secrétaire d'Etat à la Jeunesse et à l'Engagement, Mme Sarah El Hairy a voulu saluer la réussite de cette mobilisation lors de la signature symbolique du 1000ème CDI en présence du PDG du Groupe, M. Victorien Vaney, accompagné de 5 jeunes ayant bénéficié de ce sésame vers l'emploi durable.

C'est également pour récompenser cet engagement que Synergie a reçu le Trophée France Relance en présence du sous-préfet à la Relance, Johann Faure.





3

FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

Personnel permanent

Dans le cadre de son accord d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (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 57e 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. Ainsi en 2021, ce sont 19 invitations adressées pour 17 entretiens réalisés.

Personnel intérimaire

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer près de 8 750 personnes de plus de 50 ans en 2021, ce qui représente cette année encore, plus de 13% des effectifs.

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.

La Mission Seniors a organisé et animé, en 2021, des matinées de sensibilisation auprès de l'association Force Femmes, des Job dating Seniors et des Cafés Coaching Seniors.

+ 24%

3 581

ETP

+ 14%

7 997

ENTREPRISES
MOBILISÉES

+ 14%

14 232

INTÉRIMAIRES
ACCOMPAGNÉS



AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

4

FEMME/HOMME

Personnel permanent

L'accord 2019-2021, signé le 22 février 2019, souligne 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 des actions menées jusqu'en 2018, ainsi que la signature de l'accord en 2019, ont favorisé l'inscription de Synergie en France dans une démarche d'obtention du label AFNOR Egalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

Porté par la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018, l'index égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises

l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'index Egalité F/H mis en place par le Ministère du Travail en France attribue à Synergie la note de 95/100 pour 2021, index en progression par rapport à 2020 qui nous incite à poursuivre nos initiatives.

L'égalité professionnelle chez Synergie France, en quelques chiffres

Parmi les principaux progrès accomplis, à fin 2021 :

- Consolidation du taux de statut "cadre" femme à 67 % contre 47 % en 2010
- Index Egalité Professionnelle F/H

Synergie obtient en 2021 un total de 95/100, dont le détail par indicateur :

- Écart de rémunération : 40/40
- Écart de taux d'augmentations individuelles : 20/20
- Écart du taux de promotions : 15/15
- Augmentation des Femmes au retour d'un congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Chiffres clés - France
Évolution à fin 2021 (vs 2020)

+ 22%

7 585

DÉLÉGATIONS

+ 43%

279

ENTREPRISES
MOBILISÉES

29%

PART DES FEMMES DANS
LES DÉLÉGATIONS



FOCUS LABEL AFNOR

- La démarche égalité et mixité professionnelles, validée par la délivrance de la labellisation en novembre 2019 est pérenne tout en s'adaptant aux évolutions de l'entreprise.
- Cette démarche donne confiance dans son caractère opérationnel et les résultats obtenus démontrent une véritable efficacité sur certaines thématiques
- Confirmation de l'engagement dans la démarche égalité professionnelle
- Dispositifs de formation et sensibilisation aux mécanismes de construction de la discrimination
- Dispositifs RH robustes et bien mis en œuvre par le réseau
- Gestion des partenariats et développement d'actions phares



L'exploitation approfondie des nombreuses données permet d'instaurer et d'essayer une politique volontariste résolument orientée vers la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles. Elle permet également de renforcer la sensibilisation des équipes avec un e-learning sur les attitudes sexistes.



Alexandra Rieu,
Responsable missions
Seniors et Égalité
professionnelle F/H

Les Missions Seniors et Égalité professionnelle F/H et la Mission Handicap apportent leur dynamisme par l'initiation d'actions ciblées : parcours Switch, forum Mix&Métiers, la labellisation handicap des agences "Handi c'est oui".



Personnel intérimaire

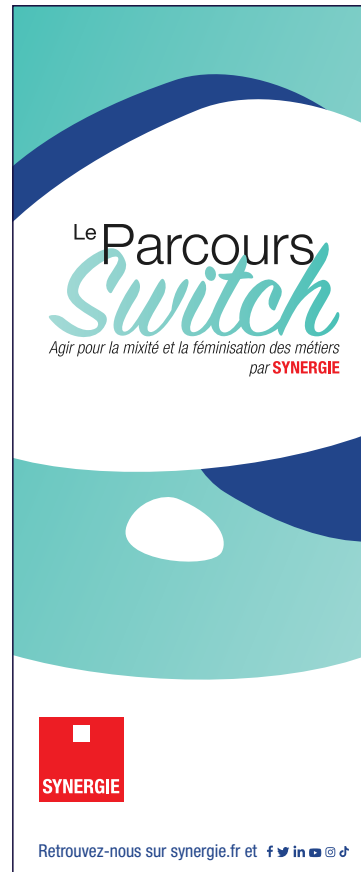
Le Groupe Synergie s'est engagé dans la mise en place d'une mission innovante entièrement dédiée à l'Égalité professionnelle F/H, œuvrant quotidiennement pour que les femmes et les hommes puissent accéder à n'importe quel métier ou niveau de qualification, sur la seule base de leurs compétences et non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

- Le déploiement de notre nouvelle offre liée au "Parcours Switch", innovation œuvrant spécifiquement sur le sourcing, la formation et le recrutement ;
- L'organisation de réunions d'information et visites d'entreprises afin de déconstruire les stéréotypes de genre ;
- L'animation de tables rondes mettant en lumière des professionnelles ;
- La création d'un module de e-learning lié à la lutte contre le sexisme au travail.

En 2021, notre filiale britannique Acorn a poursuivi son partenariat avec le projet CITB Female Career Changer en accompagnant 20 femmes cherchant à changer de carrière dans la construction. Elle organise également régulièrement l'opération "Women in Construction" pour mettre en lumière les opportunités professionnelles dans la construction dans le sud du Pays de Galles pour les femmes.





LES ENJEUX LIÉS À LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE

DES SALARIÉS

La sécurité reste une des trois priorités sociales 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.

GRI 403-1 À 403-10



1 | LES OBJECTIFS

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

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 2021.

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 2021, 202 audits sécurité ont été réalisés. 98 % de nos agences ont ainsi obtenu une note supérieure à 6 et aucune d'entre elles ont eu une note inférieure à 5. En 2021, 1 % des agences ont eu une note supérieure à 8. Ce chiffre s'explique par le plus faible nombre d'agences auditées et un resserrement du niveau des notes.

202

AUDITS SÉCURITÉ RÉALISÉS

98%

DE NOS AGENCES ONT
OBTENU UNE NOTE
SUPÉRIEURE À 6

1%

DE NOS AGENCES ONT
OBTENU UNE NOTE
SUPÉRIEURE À 8



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 2021, 97 salariés permanents ont pu être spécifiquement formés aux thématiques sécurité (ateliers analyses AT et fiches SST). 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.

Dans un objectif de toujours mieux informer et accompagner nos équipes d'agences ainsi que nos intérimaires, nous avons digitalisé notre premier flash sécurité en intégrant notre nouvelle charte graphique. Celui-ci a été envoyé par mail aux salariés et aux équipes d'agences.

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

clients 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 2021, 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.



2 | LES INDICATEURS

En 2021, le nombre d'accidents du travail a augmenté par rapport à 2020 et se situe en volume légèrement en dessous de 2019, ces chiffres sont toutefois à mettre en perspective avec la reprise de notre activité et donc avec la hausse du nombre d'intérimaires en mission.

Pour aller plus loin dans son analyse et mieux identifier les secteurs et entreprises à risque, l'ensemble du Groupe catégorise aujourd'hui 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.

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 a été étendu à l'ensemble de nos filiales depuis 2020, avec une définition précise de la base de calcul des heures. Cet indice est considéré

comme positif s'il est inférieur à 8. Résultat de l'indice de fréquence en 2021 : 6.65

Il est constaté une hausse de l'indice de fréquence mais compte tenu que le résultat obtenu en 2020 revêtait un caractère exceptionnel, nous avons réussi à contenir cette augmentation en dessous de 8.

Formations réglementaires et équipements

Afin de professionnaliser le process 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 quasi en temps réel, les accidents graves aux CSSCT et aux délégués qualité/sécurité 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 son CSSCT et CSE national, à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2021 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2022. Le CSE a rendu un avis positif sur ce sujet.



INDICE DE FRÉQUENCE



3 | LES ACTIONS

Actions menées auprès des permanents

- Actions auprès des permanents
- Campagne d'audits internes sécurité
- Information sécurité sur les procédures
- Atelier analyses AT
- Actualisation des Documents uniques
- Relooking des agences

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

- Actions de sensibilisation et retour d'expérience auprès des intérimaires
- Animation de causerie pour les intérimaires
- Présentation des risques au poste avec la fiche SST Intérimaire et signature
- Réalisation de Tests sécurité
- Questionner les intérimaires sur les attendus sécurité de la mission (BSMI)
- Evaluation de la satisfaction sécurité intérimaires MASI
- Présentation de Flash Sécurité en lien avec l'environnement du poste
- Remise d'un Livret sécurité avant la mission
- Evaluation sécurité à l'aide d'un support représentant des situations à risques
- Halte aux risques

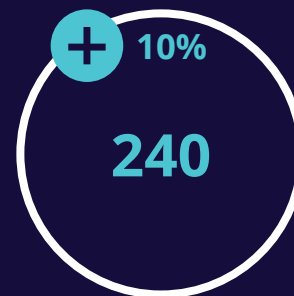
Chiffres clés - Permanents France Évolution à fin 2021 (vs 2020)



NOTE MOYENNE OBTENUE

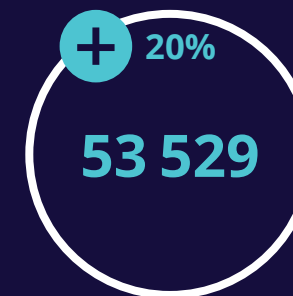


COLLABORATEURS FORMÉS
AUX ANALYSES DES AT

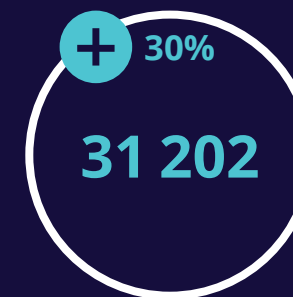


DOCUMENTS UNIQUES
RÉACTUALISÉS

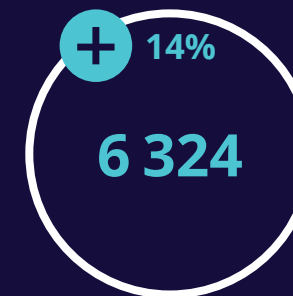
Chiffres clés - Intérimaires France Évolution à fin 2021 (vs 2020)



FICHES SST INTÉRIMAIRES



BILANS SÉCURITÉ MISSION
INTÉRIMAIRES



QUESTIONNAIRES
SATISFACTION INTÉRIMAIRES



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

Politique menée : Politique volontariste de prévention des risques pour les clients

Actions mises en place auprès des entreprises clientes

- 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

Accords-cadres

- Mettre à disposition de nos agences les Exigences sécurité définies par nos clients avant, pendant, et après la mission
- Réalisation de visite d'observation des postes Visite SSE
- Réalisation chez nos clients de Rapport visite sécurité
- Réalisation chez nos clients d'un Rapport audit sécurité

Dans le plan d'actions 2021 de la politique sécurité de Synergie France, le diagnostic national de culture sécurité initialement

prévu en 2020 a été reporté en avril 2021 et confié à un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels.

Politique menée : Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés intérimaires

Actions mises en place :

- 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

Après les renouvellements pour Synergie Espagne (OHSAS 18001) et pour ACORN au Royaume-Uni (CHAS), après la certification de Synergie ITALIE en 2017, notre filiale en Autriche obtient elle aussi la certification OHSAS 18001.

Chiffres clés - Clients France Évolution à fin 2021 (vs 2020)

+ 7%

2 149

MESURE SATISFACTION
CLIENT (MASC)

+ 6%

2 276

FICHES SST CLIENTS

1 502

ANALYSES AT RÉALISÉES



SYNERGIE



**LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TOUT
AU LONG DES PARCOURS ET LA GARANTIE
D'UN DIALOGUE**

SOCIAL DE QUALITÉ

GRI 201-3, 401-2, 401-3, 404-1 À 404-3



FOCUS

INTERVIEW ÉQUIPE DRH

“ Nous accompagnons l’ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel et avons à cœur de leur donner le meilleur.

Cette gestion du personnel comprend les dimensions d’écoute, d’accompagnement et de conseils indispensables pour en favoriser leur épanouissement.

A titre d’exemple, nous proposons un temps d’échange à tout nouvel embauché, un entretien personnalisé pour les retours liés à une période de longue absence ou encore un suivi personnalisé à chacun de nos salariés seniors.

Pour enrichir les usages et s’adapter aux nouveaux enjeux de l’ère “low carbon”, en GRH, nous avons optimisé nos processus avec l’évolution d’un nouvel SIRH, sur chacun de nos métiers en Ressources Humaines.

Notre volonté se confirme par la mise en place, à septembre 2022, d’une digitalisation de l’ensemble de nos dossiers et de process RH.

Cette transformation souligne également notre volonté d’augmenter l’engagement de nos collaborateurs.”



Christelle QUERE, Responsable des RH - Données sociales - SIRH

“ Donner du sens, maintenir le niveau des compétences et répondre aux besoins, durant la crise Covid, le service formation a réadapté ses missions et son Offre.

Face au contexte sanitaire, pour maintenir l’accès pour tous à la formation, les actions digital Learning ont été accentuées. Depuis 2020, le service formation mixe les dispositifs pour accompagner chaque collaborateur dans son parcours : inscription e-learning, invitation en classe virtuelle, convocation en présentiel.

Conjuguer le présent mais aussi préparer le futur est aussi le rôle du service formation. Les apprentis et contrats de professionnalisation recrutés sont intégrés à nos cursus de formation internes, pour devenir demain les professionnels de nos agences.”



Anne BOUHIER, Responsable du service formation



Nous apprécions particulièrement de contribuer à attirer de nouveaux collaborateurs à rejoindre l'aventure Synergie et de fidéliser ces talents, en s'assurant de leur bonne intégration.

Nous proposons à présent un parcours onboarding hybride qui propose du e-learning, des classes virtuelles, des formations en présentiel et de l'apprentissage en situation de travail.

Nous soignons les évolutions de carrière : chaque collaborateur amené à évoluer sur des fonctions commerciales ou managériales passe un assessment, permettant d'identifier ses points forts et ses axes de développement. Cela permet d'ajuster l'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et de participer à l'épanouissement professionnel des collaborateurs, notamment par une meilleure connaissance d'eux-mêmes."



Amélie ESCANDE, Responsable du développement RH



Notre rôle est d'accompagner les transformations actuelles pour rendre les expériences des collaborateurs plus positives, mais aussi mieux se préparer au monde du travail de demain.

Nous en avons fait l'expérience en 2020 avec la crise sanitaire qui a conduit l'entreprise à faire face au défi Covid-19 rapidement en mettant en œuvre un nouveau mode de travail. Forts de nos deux grandes enquêtes menées sur le bilan du télétravail pendant le 1er confinement et un diagnostic sur la qualité de Vie au travail, nous avons abouti à des accords autour de ces deux grands thèmes.

Notre rôle est aussi de maintenir nos engagements sur des sujets sur lesquels l'entreprise travaille déjà depuis de nombreuses années tels que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, la diversité, le handicap... C'est ainsi que l'Entreprise a atteint un taux d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap particulièrement élevé en 2020 et qu'un accord a été signé avec les organisations syndicales pour 3 nouvelles années."



Cécile SENEÉ, Directrice des affaires sociales



1 | LES SALARIÉS PERMANENTS

Dans le cadre son accord triennal en faveur de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), Synergie poursuit l'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. La DRH systématise la prise de contact avec les nouveaux embauchés après leurs premières semaines d'intégration. Les managers sont également contactés. En 2021, la crise sanitaire a contraint l'entreprise à suspendre ses actions en présentiel mais des modalités digitales ou de classes virtuelles ont été développées.

Campagne d'Entretiens d'évaluation des Compétences

La campagne a été menée en 2021 par tous les managers ayant des collaborateurs présents depuis au moins 1 an. Ce moment d'échange privilégié permet de formaliser l'accompagnement des managers, les progressions des collaborateurs et leurs besoins de développement.

Formation

L'année 2021 a encore été fortement marquée par la crise sanitaire et l'arrêt quasi complet des formations en présentiel. Durant cette période, Synergie a poursuivi le développement des parcours de formation digitaux et la mise en œuvre de classes virtuelles.

Ce n'est qu'en toute fin d'année, que des actions de formation en présentiel ont pu être de nouveau organisées, mais afin

de respecter les mesures sanitaires, les effectifs des groupes ont été diminués, les déplacements limités, et la restauration extérieure abandonnée.

Les missions de Formateurs Internes Occasionnels ont été maintenues en 2021 pour l'animation des formations en classes virtuelles ou en présentiel en fin d'année.

L'entreprise continue à diversifier son offre de formation pour répondre aux besoins des équipes tant sur les contenus, que sur les modalités pédagogiques, en diversifiant les formateurs internes ou externes.

Enfin, le portail RH a été doté d'une nouvelle fonctionnalité "Talent-Formation" en fin d'année 2021, qui permet à chacun de consulter le catalogue formation proposé par l'entreprise, ainsi que son historique de formations individuelles.



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.

De nouveaux parcours de formation ont été mis en place, mixant l'e-learning et les classes virtuelles.

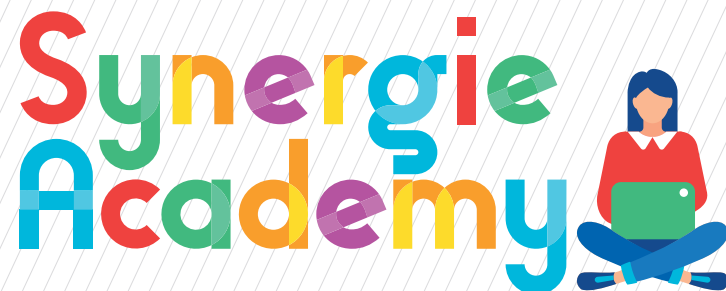
En 2021 pour Synergie France (hors DCS), les 3 460 actions de formation ont été dispensées en distanciel ou en présentiel. Elles ont permis de former 1 376 salariés.

En 2020 : Hors Luxembourg, DCS Iberica ; Scope Groupe complet en 2021

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.

En 2021 chez Synergie France :

- 75 personnes en CDD et alternance ont accédé à un CDI ;
- 193 personnes en CDI ont bénéficié d'une promotion.



Chiffres clés - Permanents France 2021 (hors DCS)

9,24

HEURES DE FORMATION PAR
PARTICIPANT EN MOYENNE

3 460

ACTIONS DE FORMATION
DISPENSÉES

1 376

SALARIÉS FORMÉS



2 | 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 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 :



**L’intégration des
jeunes**



**L’égalité
professionnelle
femme/homme**

Ainsi, chaque jour, les équipes du Groupe Synergie 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 l'AKTO (anciennement Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire) ou d'un autre type de mission.

Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises

Nous avons chez Synergie, la conviction que la formation est un facteur déterminant de l'accès à l'emploi durable, en particulier pour les populations qui en sont le plus éloignées. Voilà pourquoi elle reste un des piliers structurants du volet social de notre politique RSE.

Ce sont donc plus de 23,3M€ que nous avons encore investis en 2021 sur l'ensemble du Groupe contre 15,5M€ en 2020 soit une augmentation de plus de 50%, permettant à plus de 103 000 salariés intérimaires d'en bénéficier.

En France, cet engagement volontariste a permis de former près de 12 000 collaborateurs en 2021 pour un montant de 15 680 613€.

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par participant a été de 24,19 heures en 2021 contre 21,50 heures en 2020.

Chiffres clés - Intérimaires France 2021 (hors DCS)

27,27

HEURES DE FORMATION PAR PARTICIPANT EN MOYENNE

15,6

M€ INVESTIS

12 000

INTÉRIMAIRES FORMÉS



Garantir aux intérimaires un statut social de qualité

Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement

Le rôle social du Groupe Synergie en tant qu'agence d'emploi privée est primordial sur le marché du travail. Il s'effectue dans le respect des règles de la convention n° 181, adoptée par la World Employment Confederation (WEC, 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 est aujourd'hui reconnu comme bien plus protecteur que d'autres formes de contrats comme ceux proposés par exemple par des plateformes qui obligent souvent le travailleur à l'auto-entrepreneuriat. Trop peu de personnes savent qu'il est également plus protecteur que le CDD.

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI

Instauré en 2013, le CDI-Intérimaire va encore plus loin et répond à l'objectif de

sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. Synergie France compte à fin 2021, 2 718 CDI, soit plus de 10% de ses effectifs intérimaires qui bénéficient donc de la sécurité de l'emploi entre deux missions. Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.

Ce contrat d'intérimaire en CDI se développe également dans plusieurs de nos filiales. En Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse où il représente en 2021, 30% des contrats. Il se développe également fortement en Italie puisqu'il représente désormais 23.1% du chiffre d'affaires. La législation espagnole vient aussi de permettre son développement à partir de mars 2022.



GARANTIR UN DIALOGUE SOCIAL

3

DE QUALITÉ

En 2021, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux : rémunération, temps de travail, handicap, Compte Epargne Temps intérimaires, Qualité de vie au travail, Télétravail, Handicap, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Prévoyance, contrats saisonniers et Participation sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés en 2021.

Ainsi les accords ou avenants suivants ont été signés :



Un accord handicap



**Un accord sur les
contrats saisonniers**



**Un avenant sur la
durée du travail**



**Un accord de
prorogation GPEC**



**Un avenant sur la
participation**



Un accord télétravail

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre du Comité Social et Economique et au niveau régional par le biais des réunions de représentants de proximité :

- 14 réunions de CSE ;
- 24 réunions de représentants de proximité.

Les réunions Europe n'ont pu se tenir cette année en raison des restrictions de déplacements.



Télétravail : signature d'un accord

Le télétravail est un des moyens d'amélioration de la qualité de vie au travail, de réduction de notre empreinte carbone, ou encore d'attractivité de l'entreprise pour nos collaborateurs et futurs embauchés, qui peuvent conduire certains collaborateurs à télétravailler jusqu'à deux jours par semaine.

Synergie a donc souhaité établir ces règles de fonctionnement avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et un accord a été signé le 31 mars 2021.

Cet accord fait suite à un test grandeur nature du télétravail pendant la crise sanitaire puis à une enquête de satisfaction auprès de tous les collaborateurs l'ayant expérimenté, et a pour objectif de cadrer cette nouvelle organisation du travail pour donner à chacun l'occasion de bénéficier de ses avantages (gain d'efficacité et de productivité, plus d'autonomie et moins de fatigue liée aux transports...) tout en limitant les inconvénients.

Qualité de vie au travail

Le bien-être des collaborateurs et la performance économique et sociale de l'entreprise sont, de fait, indissociables : le travail doit offrir la possibilité à chacun de se réaliser et de participer à la réussite

collective, dans des conditions de travail qui lui conviennent.

La Direction et les organisations syndicales ont choisi de s'intéresser à la façon dont les conditions de travail, au sens large, contribuent au cercle vertueux du bien-être des salariés et de la réussite de l'Entreprise.

Pour permettre l'élaboration de l'accord signé le 9 février 2022, il a été convenu de procéder, en amont, à un diagnostic des ressentis et expériences de l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Il est conclu que la Qualité de vie au travail requiert la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs (Direction, salariés, managers, représentants du personnel, RH ...) et entendent, au travers de cet accord, développer des actions autour du bien-être au travail et de la prévention des risques sociaux, de l'accompagnement des transitions et d'une articulation vie privée et vie professionnelle renforcée.

11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



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

GRI 102-13, 413-1



LA TAXE

1 | D'APPRENTISSAGE

L'engagement de Synergie France au titre de 2021 est de 533K€ auprès de plus de 135 établissements de proximité. Il s'agit d'un véritable outil permettant à Synergie de 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, le Groupe oriente aussi des sommes importantes vers les lycées, les Centres de Formation pour Adultes, les Compagnons du Devoir ou des acteurs de l'inclusion comme Entreprendre pour la Cité, Face ou le GIRPH.





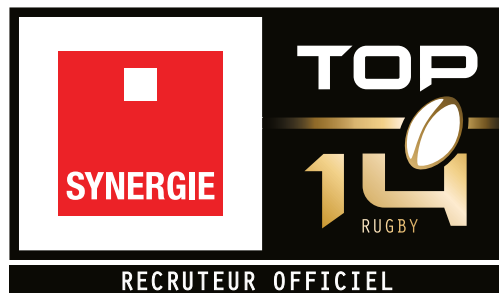
2 | PROJETS SOLIDAIRES

L'engagement sociétal du Groupe Synergie s'exprime également dans chacune de ses filiales avec le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires. Il s'est poursuivi malgré la crise.

Le "Lab'Synergie" est aussi l'outil d'ancrage du Groupe sur le territoire avec un sponsoring sportif puissant, tant auprès d'équipes de premier plan comme le FC Nantes, qu'auprès d'une soixantaine de clubs amateurs ou semi-professionnels sur tous les territoires où Synergie déploie son activité.

Synergie sponsorise également l'équipe de cyclisme B&B Hôtel depuis sa création et accompagne son évolution depuis 2018 sur toutes les routes de France et du monde.

Synergie devient recruteur officiel du Top 14 pour une période de 3 ans et demi. L'image toujours plus attractive du rugby, ainsi que les valeurs partagées de ce sport avec le groupe, ont motivé la signature de ce partenariat.





Cet engagement prend aussi la forme :

- D'une incitation pour nos collaborateurs permanents comme intérimaires à la pratique du sport en cohérence avec les termes exprimés par la loi du 2 mars 2022.
- La Direction Générale et les Directeurs de filiales encouragent toutes les initiatives sportives prises par nos collaborateurs permanents en particulier dans le cadre de défis caritatifs. C'est ainsi que plusieurs de nos collaborateurs ont participé cette année à la course Odyssea contre le cancer du sein ou encore la course no finish line (1km parcours, 1€ versé à la chaîne de l'espoir et au SAMU social) ;
- Notre filiale anglaise Acorn est le sponsor principal de l'opération Dalmatian Bike qui a enregistré la participation de nombreux collaborateurs pour la sixième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ;
- Synergie, en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pôle Emploi, participe à l'opération "Sport Ensemble pour recruter autrement" depuis 2019. Cette opération, déployée dans une quinzaine de villes de France avec les Fédérations d'Athlétisme, a permis à plus de 1 500 candidats d'y participer et de rencontrer les entreprises clientes

de Synergie. Au total, ce sont plus de 600 personnes qui ont trouvé un travail à l'occasion de ces rencontres. L'opération a reçu le soutien de "Paris 2024" à l'occasion de l'édition d'Amiens par la présence de Tony Estanguet, son Président et Jean Bassères, Directeur Général de Pôle Emploi.

- D'opérations caritatives :

- Comme en Allemagne qui apporte son soutien aux personnes touchées par les inondations ;
- En Suisse, où un don de matériel de bureau a été fait au profit de diverses associations ;
- Au Portugal, où notre filiale a mis en place une collecte de produits alimentaires et d'hygiène pour l'association Ajuda de berço ; une association qui recueille les enfants en bas âge en attente d'adoption ;
- Au Royaume-Uni, où notre filiale Acorn se mobilise pour Macmillan Cancer support. Ce sont plus de 2 500£ qui ont été récoltés ces deux dernières années, grâce à des événements, des cafés matinaux et la Macmillan Mighty Hike ;
- En Australie avec le soutien de plusieurs associations comme Footy Colours Day, Daffodil Day & Cancer Research Support soutenant la recherche contre le cancer ou encore Make A Difference Foundation qui

vient en soutien aux enfants ayant subi des maltraitances.

- Du soutien aux 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. C'est le cas notamment de notre filiale Suisse qui travaille avec la fondation La Rosière pour sa mise sous pli ou encore de notre filiale Autrichienne qui a mené une opération avec le centre de jour pour handicapés de St. Pölten en organisant une grande action de Noël pour ses clients ;
- D'un soutien aux associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot Fauteuil pour la 15ème année consécutive, l'opération Dalmatian Bike Ride dont notre filiale britannique Acorn est le principal





sponsor pour la sixième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ;

- De soutien à l'association "clube desportivo da juventude das ribeirinhas" par notre filiale portugaise qui aide les enfants et adolescents défavorisés et qui les motive à pratiquer un sport de façon à leur apporter une occupation sportive (bien-être physique et mental) ainsi que des compétences sociales telles que responsabilité, travail d'équipe ;

- Du soutien à la Fondation Persée, structure du centre anti cancéreux de Nantes où Synergie est membre fondateur depuis 2020. L'objectif du Groupe est de profiter de ce partenariat pour réaliser dès 2022 auprès de l'ensemble de son personnel permanent et intérimaire une sensibilisation à la prévention des risques de cancer par une saine alimentation ;

- D'un soutien aux associations qui œuvrent pour la réhabilitation des anciens délinquants et à soutenir les personnes menacées de devenir sans-abri, à accroître la représentation des femmes et à aider les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi (Acorn)


- D'un soutien aux échanges culturels : Notre filiale espagnole Synergie et S&You continue de soutenir la plateforme DOTHEGAP : Plateformed'échangepculturel.Communauté

qui favorise l'échange de toutes sortes d'activités culturelles et sportives, tant au niveau national qu'international. Il s'agit d'un point de rencontre pour les centres de formation, les clubs sportifs et les familles qui souhaitent échanger sur leur activité.

- De l'engagement bénévole de nos salariés ou dirigeants, comme celui de notre directrice de filiale allemande choisie comme ambassadrice RSE dans le syndicat patronal IGZ.

C'est au total 703 088,59€ qui auront été versés en 2021 (subventions pour œuvres sociales et dons ou mécénats aux organismes publics ou parapublics locaux). Cette thématique fera l'objet dorénavant d'un indicateur.



A portrait of Aurélien Brusset, a man with dark hair and a beard, wearing a dark blue shirt. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is a plain, light-colored wall.

Aurélien BRUSSET,
Directeur de l'Engagement,
de la performance RSE,
Qualité & Sécurité IT

FOCUS SUR L'ENGAGEMENT RSE 2021 DE LA FILIALE IT

DCS EASYWARE

Initiée en 2010, la démarche RSE de DCS est portée par la volonté de contribuer à l'intérêt général et d'influencer positivement l'évolution de nos sociétés en agissant sur les comportements et mentalités de ses salariés, qui sont aussi des citoyens et citoyennes.



Tout de suite, DCS s'est engagée auprès du GLOBAL COMPACT des Nations Unies à communiquer chaque année publiquement un rapport sur ses engagements, actions, résultats et projets en matière de Développement Durable. Cet engagement lui a d'ailleurs valu d'obtenir le Prix de la Communication de l'année en 2020, dans la catégorie des entreprises de 500 à 5000 salariés.

À partir de 2012, elle a choisi de faire vérifier tous les ans, de manière volontaire, la maturité de sa démarche, et évaluer sa performance RSE par la société d'experts indépendante, ECOVADIS. Elle recevra le 1^{er} prix RSE dans sa catégorie 4 années consécutives, lors de la conférence internationale Sustain. DCS obtient fin 2021 la note de 70/100 et se place dans le top 4% mondial des entreprises évaluées par ECOVADIS (médaille d'Or). En complément, depuis fin 2021, DCS fait aussi évaluer sa démarche par B-REPUTATION qui lui a attribué la note de 20/20, ainsi que la médaille d'Or.

Les actions s'accompagnent d'un fort investissement en matière de pédagogie, nécessaire à la mobilisation et à une contribution qui n'est possible que par la compréhension plus fine des enjeux et des intentions par le plus grand nombre.

Le parcours d'intégration est soigné et les formations régulières aux démarches donnent lieu à des certifications internes avec

le personnel des agences et du siège, ainsi qu'avec l'ensemble des managers de proximité. Des ateliers spécifiques sont également réalisés pour aller à la rencontre et partager avec les collaborateurs sur le terrain. Au-delà des nombreux suivis répondant au respect des 3 piliers du Développement Durable, les engagements concrets et solidaires comptent un large éventail de partenariats, participations et d'implications.

Par exemple :

- Les Challenges Mobilité interentreprises en régions (mobilité douce/écoconduite) ;
- Campagnes semestrielles de Dépollution Numérique ;
- Collecte de vêtements au profit de l'insertion et de la Cravate Solidaire sur les différents sites ;
- Concerts caritatifs au profit d'ELA et de Premiers de Cordée ;
- Courses solidaires (Courses des Héros, Courir Pour Elles...);
- Participation à l'Economie Circulaire en partenariat avec ATF GAIA, une entreprise adaptée engagée pour l'inclusion et l'insertion ;
- Campagnes de sensibilisation et d'information :
 - Octobre Rose/November/Moi(s) Sans Tabac,
 - Droits des Femmes/Violences faites aux Femmes,
 - Handicap/Inclusion,
 - Lutte contre la Corruption/Protection des Données,

- Giving Tuesday/Solidarité/Bénévolat,
- Journées de la Terre/du Climat, Semaines du Développement Durable/des Transports...
- Actions pour l'emploi, l'éducation et la formation :
 - DCS IT GAMES (étudiants informatiques),
 - UNIVERS'IT (employabilité, insertion, réinsertion, formation engagée),
 - Challenges internes iD'cliCS valorisant les savoir être des collaborateurs DCS...
- Implication dans les débats et réseaux RSE et responsables ;
- Workout sessions/conférence Sustain, ECOVADIS :
 - Ateliers GLOBAL COMPACT,
 - Club RSE DCS, Conférence du numérique pour l'association FORSE,
 - Club Numérique responsable, Club GREEN IT, Club Ethic Design pour la DIGITAL LEAGUE (cluster d'entreprises du numérique) ...
- Les trophées RSE/innovation organisés par des partenaires, associations, écoles ou clients :
 - Trophées Horizon (Crédit Agricole),
 - Trophées RSE de l'école Paris MINES TECH,
 - Trophées RSE de l'association FORSE,
 - Sustainability Leadership Awards (ECOVADIS),
 - Trophées des COP de l'année (GLOBAL COMPACT),
- Etc.

CONCLUSION & PERSPECTIVES





DES ENGAGEMENTS RÉCOMPENSÉS

En 2021, l'ensemble de notre engagement a permis au Groupe Synergie d'intégrer le Top 5 du classement Gaïa Rating Ethifinance des 230 PME ETI cotées à la Bourse de Paris et les plus performantes en matière de RSE avec la note de 83/100.

Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus pris en compte par les investisseurs dans leur choix.

En février 2021, Synergie a également reçu sa nouvelle note de l'auditeur international Ecovadis portant sur la période 2020 et obtient pour la première fois de son Histoire le niveau Platinum avec la note de 73/100 classant Synergie dans le Top 1% de son secteur d'activité.

Synergie intègre pour la deuxième année consécutive le Palmarès du Point-Statista qui récompense les 250 meilleures politiques RSE des entreprises en France et a été classé champion de la diversité dans la catégorie service à l'emploi par le magazine Capital en lien avec Statista.

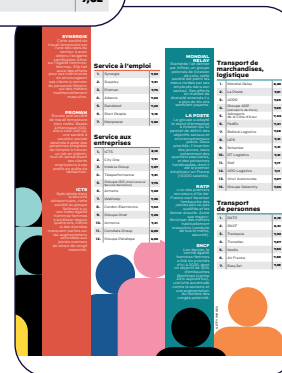
L'ensemble de ces engagements fait l'objet d'une "Communication sur le Progrès"

annuelle auprès du Global Compact des Nations Unies. Cette communication fait office de rapport RSE du Groupe Synergie.

Ces bons résultats sont la fierté de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ils donnent encore plus de sens à leur mission sociétale au service de l'emploi. Chacun jouant ainsi un rôle essentiel dans la pérennité, l'image et la croissance de l'entreprise.

SYNERGIE
Cette société de travail temporaire est l'une des rares du secteur à avoir obtenu l'exigente certification Afnor sur l'égalité hommes-femmes. Elle fait aussi des efforts pour ses intérimaires en encourageant ses clients à recruter du personnel féminin sur des métiers traditionnellement masculins.

Service à l'emploi		
1.	Synergie	7,92
2.	Supplay	7,91
3.	Proman	7,75
4.	Adecco	7,53
5.	Randstad	7,32
6.	Start People	7,19
7.	Manpower	7,02



PRINCIPAUX MOYENS DE DIFFUSION DE LA COP
 Sites internet : www.synergie.fr et www.synergie.com
 Page publique : Synergie sur le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies
 Site intranet : rubrique Politique RSE