

# RAPPORT EXTRA FINANCIER PROFIL FRANCE



## CAP - RSE 2016 / 2018

Capitaliser sur la croissance de nos parties prenantes et une utilisation responsable de nos ressources pour le Développement Durable.

# Global Compact France

## LETTRE D'ENGAGEMENT DU DIRIGEANT

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociétale formalisée en 2012 par son engagement dans la norme ISO 26 000, le Groupe PROFIL France, leader de l'enquête civile en France qui célébrera ses 16 ans cette année, annonce aujourd'hui son engagement volontaire dans le Pacte Mondial des Nations Unies en rejoignant les 1 200 entreprises et groupes adhérents au Global Compact France.

## UN PACTE MONDIAL POUR PROMOUVOIR LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES

S'appuyant sur le pouvoir de l'action collective, le Pacte mondial est une initiative lancée en 1999 au Forum mondial de Davos par l'ancien Secrétaire général, Kofi Annan. Ce pacte s'attache à « *promouvoir la responsabilité civique des entreprises afin qu'elles puissent participer à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation* ». À ce jour, plus de 10 000 groupes et entreprises répartis sur les cinq continents ont adhéré à cette initiative de promotion de la conscience sociale et de la durabilité la plus importante au monde. (Source ONU)

En tant que signataire du Global Compact, PROFIL France s'engage à « adopter, soutenir et mettre en œuvre » dix principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption.

Cette adhésion vient conforter et officialiser des années d'engagement de la société PROFIL France vis-à-vis de ses parties prenantes, tant dans l'intégration des forces vives de l'entreprise que dans la volonté de création de valeur durable et responsable pour l'ensemble des parties prenantes qui lui font confiance chaque jour à savoir, ses clients, collaborateurs et partenaires.

## LES ENGAGEMENTS DU PACTE MONDIAL AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE

Processus d'apprentissage continu, la mise en œuvre de ses 10 principes inclus :

- Leur intégration dans la stratégie, l'activité et la culture de l'entreprise ;
- Un engagement clair de la part de la direction de l'entreprise ;
- L'information de tout le personnel de l'entreprise, pour garantir une application par tous ;
- La création au sein de l'entreprise d'un environnement favorable aux idées nouvelles et à l'innovation ;
- La définition d'objectifs mesurables et la mise en place d'un système transparent de communication sur les progrès réalisés ;
- La volonté et la capacité d'apprendre et de s'adapter ;
- La détermination à prendre des mesures concrètes ;
- La volonté de coopérer et de dialoguer avec d'autres parties prenantes. (Source *Un-Global-Compact*).

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

Ainsi, PROFIL France s'engage à présenter annuellement une communication sur le Progrès (Communication on Progress), exposant l'évolution de ses efforts dans le cadre des dix principes du Pacte.

## UNE POLITIQUE RESPONSABILITE SOCIETAL RENFORCEE DEPUIS 2012 (ISO 26 000)

Entreprise responsable, PROFIL France a multiplié depuis 4 ans des actions induites par sa politique de développement durable et à formalisé ses engagements au travers d'une charte développement durable articulée autour de 4 grands principes :

**La responsabilité économique**, engagement, vis-à-vis de ses clients et partenaires, à une politique de transparence au niveau de sa communication financière, proposition à ses clients de solutions sur mesure et de services adaptés à une logique qualité et éthique, respect des réglementations et engagement actif dans la lutte contre toute forme de corruption.

**La responsabilité sociale**, respect des droits de l'homme et du droit du travail, égalité des chances et non-discrimination, dialogue social et information continue de ses collaborateurs (mise en place d'instances représentatives du personnel depuis 2009), respect de bonnes conditions de travail au niveau de la santé et de la sécurité.

**Une Politique de Ressources Humaines responsable**, un recrutement en permanence basé sur ses secteurs d'implantation. Un recrutement de collaborateurs peu ou pas qualifiés avec un accompagnement du retour à l'emploi si nécessaire, de personnes en situation de handicap (plus de 10% de l'effectif de l'entreprise). L'aide au développement économique des collectivités par la création d'emplois non qualifiés dans des petites /moyennes villes Françaises.

Ainsi, PROFIL France a recruté et formé, en 2015 plus de 15 nouveaux collaborateurs. PROFIL France a investi cette année plus de 2 500 heures de formations qualifiantes (CQP Enquêteur Civil) pour renforcer la compétence de ses équipes et coordonner ses nombreuses actions.

**La responsabilité environnementale**, l'entreprise tend à réduire l'impact environnemental (émission de CO2, etc.) de ses activités et mène une action de gestion optimale des ressources naturelles. La flotte automobile du groupe est limitée au strict minimum, les moyens de transport alternatifs sont valorisés (co-voiturage, transport en commun, moyens de transport doux).

Une démarche de recyclage de son parc matériel informatique et de production, ainsi que la collecte et le recyclage du papier ont été mis en place depuis plus de 4 ans. Une politique active visant la réduction de consommation du papier a été développée : réduire l'impression des états de production ainsi que les factures clients, systématiser leurs envois par support dématérialisé et sécurisé.



Patrick MARJOUX  
Président directeur général  
Le 13/05/2016

## Introduction

### FAITS MARQUANTS

- ▶ L'enquête civile est un secteur de services à forte densité humaine. L'individu est au cœur du développement et de la pérennité de l'entreprise. C'est pourquoi PROFIL FRANCE est engagé depuis de nombreuses années dans une politique volontaire d'intégration, de formation et de gestion de ses ressources.
- ▶ Fin 2012, sous l'impulsion de son dirigeant M.MARJOUX, PROFIL-FRANCE a initié une démarche de projet d'entreprise orienté vers la contribution au Développement Durable. Des actions ont été entreprises avec la création d'une commission RSE/DD composé d'acteurs représentatifs de la société et de ses activités, d'une formation à la norme ISO 26000 et d'un diagnostic interne DIAG26000. Ces premières actions ont abouti à la création d'un passeport RSE.
- ▶ PROFIL FRANCE évolue dans un contexte où les principaux donneurs d'ordre sollicitent de plus en plus leurs fournisseurs et sous-traitants sur la prise en compte des enjeux du Développement Durable et leur démarche RSE.
- ▶ En 2014, PROFIL FRANCE a donc réalisé un scoring RSE selon les critères d'ECOVADIS. Avec un score de 50 sur 100, l'engagement RSE de PROFIL FRANCE est au niveau : Confirmé.
- ▶ Afin de confirmer et de rendre plus opérationnelle sa démarche, tout en permettant une meilleure information de ses parties prenantes, Profil France a décidé de formaliser la mesure de sa performance par un reporting extra-financier qui servira de base à l'animation et au pilotage de sa démarche RSE et d'amélioration continue.
- ▶ Ce rapport 2015 a été réalisé selon les critères de l'article 225, les critères ECOVADIS, le guide du MEDEF et il contient des Éléments d'information issus des Lignes directrices GRI pour le reporting développement durable. Pour ce dernier point, une liste des éléments d'information indiquant leur emplacement dans le rapport de l'organisation est fournie conjointement à cette déclaration.

### LE MOT DU DIRIGEANT

*Notre ambition est de faire de notre Responsabilité Sociétale un choix politique fort mais également fondamental, porté par l'ensemble de nos collaborateurs afin de concilier transition économique, sociale et environnementale et placer ces trois préoccupations au même niveau d'attention pour contribuer au Développement Durable.*

*C'est en ce sens que nous avons adhéré en ce début d'année au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).*

Patrick MARJOUX (Président directeur général)

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

## ENGAGEMENT RSE 2016 / 2018

Pour confirmer sa politique RSE, PROFIL France c'est engagé début 2016 dans la plus large initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable en rejoignant le cercle des entreprises Françaises signataires du Global Compact et a en définir ses 10 grands principes comme feuille de route dans son développement :

## DROIT DE L'HOMME

**Principe 1 :** Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme.

**Principe 2 :** Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

## NORME INTERNATIONALES DU TRAVAIL

**Principe 3 :** Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4 :** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5 :** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

**Principe 6 :** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## ENVIRONNEMENT

**Principe 7 :** Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**Principe 8 :** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe 9 :** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

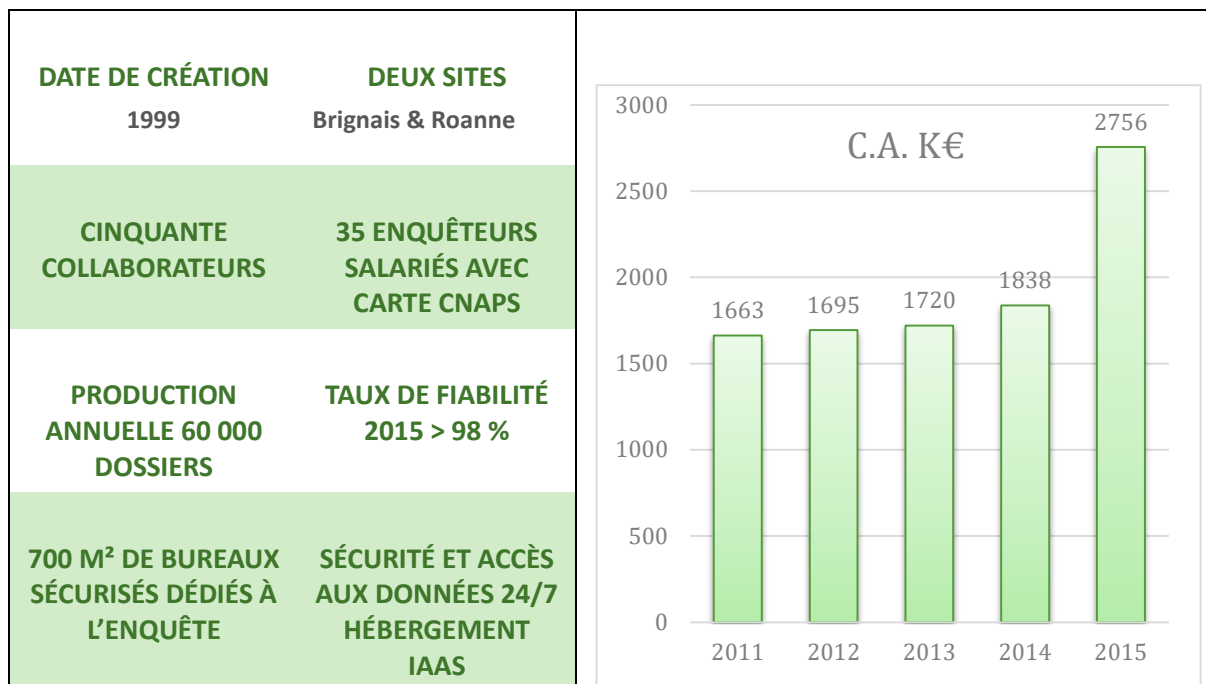
**Principe 10 :** Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Cet engagement sera rendu public sur tous les sites internet de l'entreprise et dans ses locaux. Il fera l'objet d'un rapport extra financier tous les deux ans afin d'en mesurer les résultats.

Patrick MARJOUX (directeur général)

Pour plus d'information voir annexes et <http://www.globalcompact-france.org/>

## I Eléments Généraux et Gouvernance



### I.1 POLITIQUE ET AXES STRATEGIQUES GLOBAUX

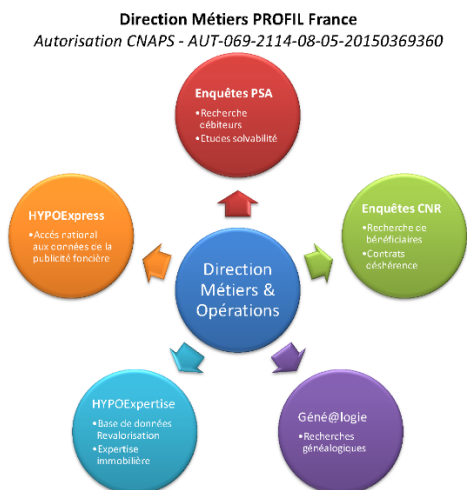
- ▶ Respecter les chartes de qualité du groupe, le Code de Déontologie CNAPS et engagement de Responsabilité sociétale/ Qualité.
- ▶ Appliquer le droit des affaires, lutter contre toute pratique abusive ou forme de corruption.
- ▶ Instaurer et entretenir avec ses interlocuteurs des relations mutuellement bénéfiques et équitables.
- ▶ Gérer son activité de façon performante afin d'investir, d'innover, de préserver et développer son capital humain sur le long terme.
- ▶ Appliquer une politique sociétale axée sur l'ouverture et l'échange avec l'ensemble des parties prenantes.

### I.2 LES ENGAGEMENTS

- ▶ L'ensemble des collaborateurs de PROFIL FRANCE s'engage contractuellement à suivre le Code de Déontologie du Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS) joint au contrat de travail.
- ▶ Ils s'engagent également à suivre la Charte Déontologique de PROFIL France relative au respect de la loi Informatiques et Libertés afin de garantir la conformité de ses traitements de la collecte à l'archivage.
- ▶ En 2012, un Passeport RSE de PROFIL FRANCE a été établi par les parties prenantes internes de l'entreprise pour améliorer ses performance au regard des enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle.
- ▶ Ces chartes et documents sont transmises à nos partenaires lors de réponses aux appels d'offres, de contractualisation et sont disponibles sur la partie public du site internet de l'entreprise.



# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE



Pour chacune des branches d'activités, un comité de pilotage est établi.

Ce comité pilote :

- les relations entre donneur d'ordre et l'activité;
- le respect des engagements et des objectifs avec le mandant;
- les différents plans d'actions et d'amélioration établis lors des comités de pilotage des services.

Vis-à-vis des principaux donneurs d'ordre, les performances de l'entreprise sont régulièrement communiquées.

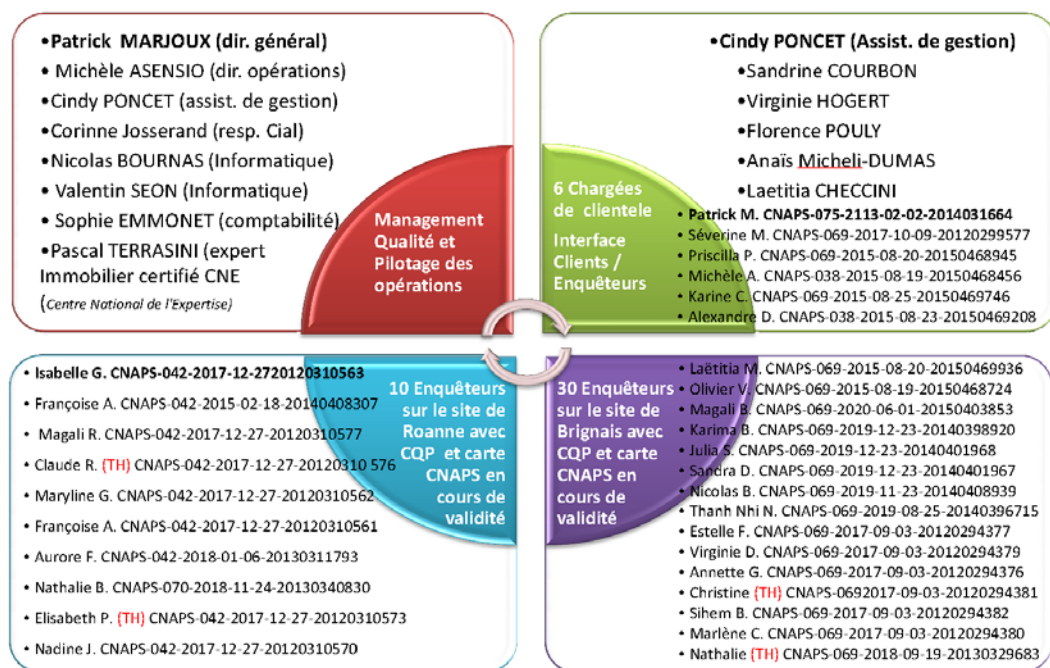
En plus des revues nécessaires, un reporting mensuel est réalisé et l'ensemble des statistiques de traitement des dossiers est accessible en permanence sur l'intranet du client afin de garantir, en toute transparence, l'avancement du plan d'action.

## 1.3 LA GOUVERNANCE

- ▶ Sous la responsabilité de la direction générale et de la direction des opérations, un comité de pilotage des opérations est composé de :
  - L'assistante de gestion;
  - La responsable commerciale;
  - Les informaticiens;
  - La personne en charge de la comptabilité;
  - Un expert Immobilier certifié CNE;
  - Un responsable de chaque unités de production.
- ▶ Ce comité a pour mission de superviser les opérations et le management de la qualité de service.
- ▶ Il est garant du respect des engagements pris par PROFIL FRANCE tant sur les aspects qualitatifs que quantitatifs.
- ▶ Il s'assure également de la prise en compte des aspects humains et environnementaux liés aux impacts de ses décisions et activités.

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

## Organigramme PROFIL France Autorisation CNAPS - AUT-069-2114-08-05-20150369360



(TH) Personne avec reconnaissance de travailleur handicapé >10%

## I.4 LA GOUVERNANCE ET SECURITE DES DONNEES INFORMATIQUES

Pour assurer la sécurité et l'accès aux données personnelles enregistrées dans ses traitements, PROFIL FRANCE a mis en place des conditions techniques et organisationnelles:

- Protection physiques des locaux et des équipements informatiques et téléphoniques ;
- Protection du réseau des intrusions extérieures ;
- Contrôle d'accès aux applications et aux données ;
- Sécurité des échanges par internet;
- Sauvegarde du service informatique.;
- Audit annuel de sécurité par tierce partie.

Notre système informatique bénéficie d'un hébergement et d'une infrastructure virtualisée hébergée IAAS en data center.

Le réseau informatique et téléphonique sont sécurisés.



# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

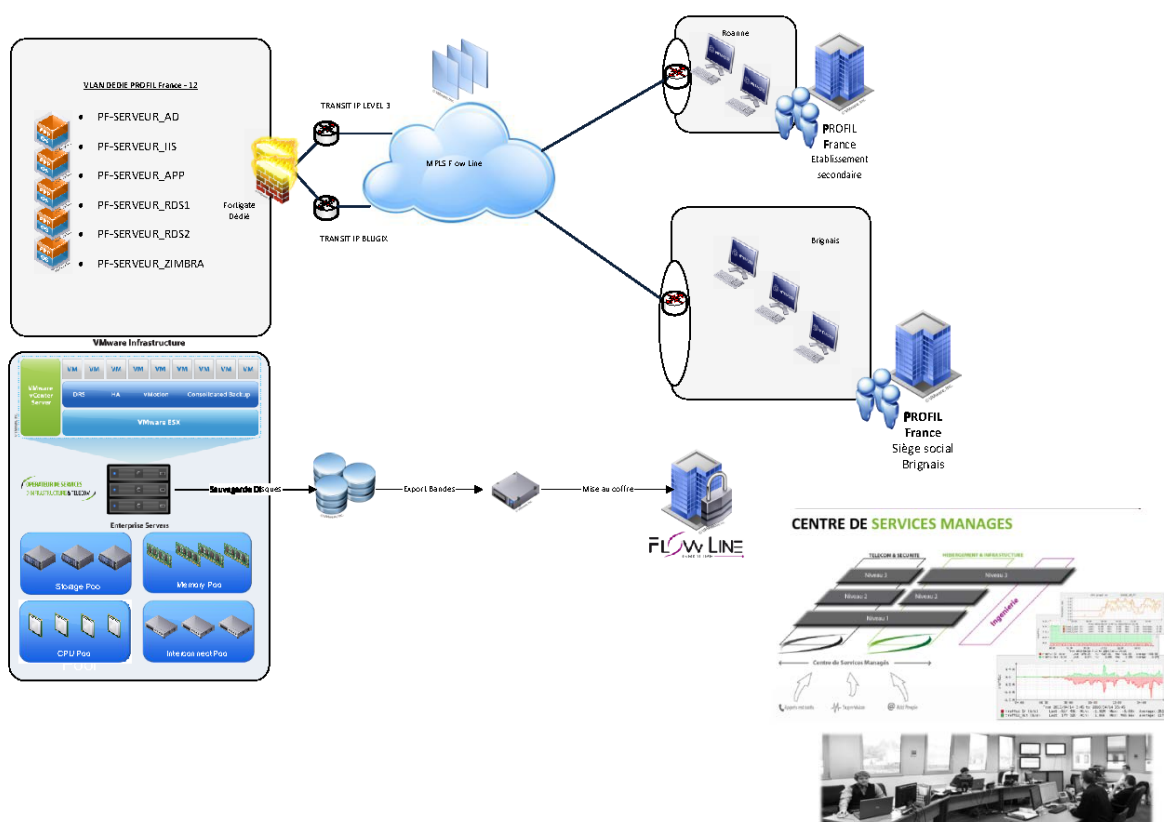
## I.4 LA GOUVERNANCE ET CONTINUITE DE L'ACTIVITE

Afin de garantir une continuité de service, un Plan de Continuité d'Activité a été établi.

Il repose sur une accessibilité permanente des données 7/24 avec sauvegarde journalière répliquée sur plusieurs sites.

- ▶ L'ensemble des infrastructures de communication data- téléphonie fait l'objet d'un doublement sécurisé afin de permettre un fonctionnement en mode dégradé.
- ▶ Le plan de reprise d'activité est testé annuellement pour en améliorer son efficacité.
- ▶ Le plan de continuité et de reprise d'activité prévoit également des solutions de repli sur l'un ou l'autre des sites de l'entreprise en cas de sinistre majeur.

🌿 Schéma de l'architecture pour Profil France



PROFIL FRANCE est membre de la FIGEC - Fédération Nationale de l'Information d'Entreprise, de la Gestion des Créances et de l'Enquête Civile qui regroupe les acteurs de la chaîne entière de la gestion du risque et du poste clients.

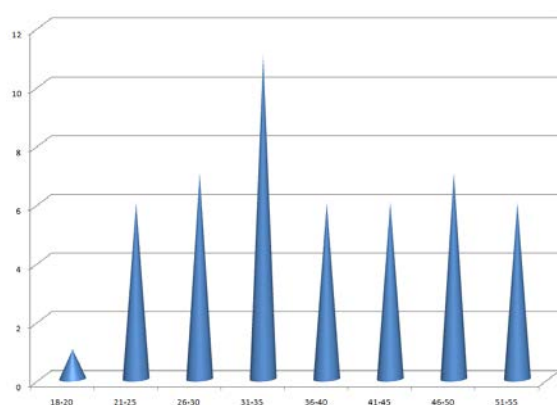
Afin d'anticiper les aspects réglementaires et de contribuer à leurs évolutions, le dirigeant de l'entreprise est également membre de la commission « enquête civile ». <http://www.figec.com/>

## II Informations sociales

### II.1 EMPLOI

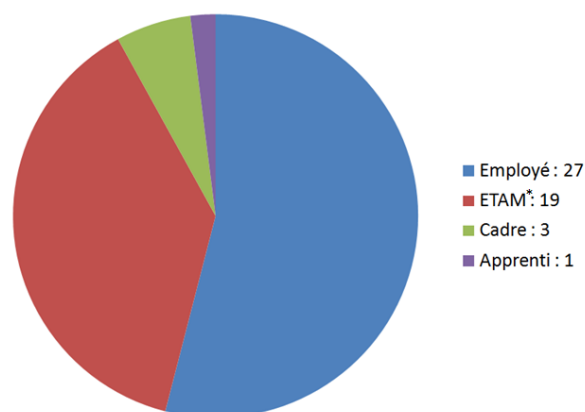
- ▶ **Effectif total** : 50 collaborateurs au 31/12/2015, soit :
  - ▶ 43 collaborateurs femmes;
  - ▶ 7 collaborateurs hommes;
  - ▶ 3 collaborateurs ont une reconnaissance de travailleur handicapé.
- ▶ **Zone géographique** : tous les salariés sont originaire du bassin d'emploi lyonnais et le trajet domicile- travail est inférieur à 30 km.
- ▶ **Tous les collaborateurs salariés sont embauchés sous contrat à durée indéterminée.**

A - RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR AGE



\* ETAM : Employés, techniciens et agents de maîtrise

B - PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



#### ▶ Les embauches et les licenciements

En 2015 avec la progression de l'activité, ce sont 22 collaborateurs qui ont été embauchés.

A part un cas d'inaptitude professionnelle, les 4 autres départs ont été réalisés dans le cadre de rupture conventionnelle pour permettre aux collaborateurs une réorientation professionnelle dans le respect des choix d'évolution des personnes.

Lors de l'arrivée dans l'entreprise, il est remis au collaborateurs un livret d'accueil présentant l'entreprise et le fonctionnement de l'outil intranet et un plan de formation qualifiante est mis en place.

Il existe une logique de passerelle interne pour évoluer dans les métiers de l'entreprise. Par exemple des services administratifs aux services opérationnels.

Les évolutions de carrières se font sur la base des compétences.

## ► - Rémunérations

Les rémunérations sont individualisées. Elles comprennent un fixe assorti de prime qualitatives et quantitatives sur les dossiers confiés.

La prime qualitative est mutualisée afin de valoriser le travail collaboratif au niveau de chaque équipe.

En complément, sont mis en œuvre un plan d'intéressement par rapport à la performance de l'entreprise ainsi qu'un compte retraite complémentaire pour chacun des collaborateurs.

La complémentaire santé devenue obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2016 a été mise en place dès juillet 2013.

Les écarts de rémunération sont évoqués en toute transparence et expliqués lors des entretiens individuels et pris en compte dans les évolutions salariales.

## II.2 L'ORGANISATION DU TRAVAIL

100% des contrats de travail sont des contrat à durée indéterminée. Les contrats sont majoritairement à temps plein sauf cas de convenance personnelle. Le taux d'équivalent temps plein est voisin de 100%.

L'organisation du temps de travail se fait par équipe sur la base de journée de 7h00 avec une amplitude d'une demi heure gérée par le service pour la prise et la fin de poste.

L'organisation facilite et valorise les solutions de co-voiturage entre les salariés.

L'organisation du travail entre les services et les équipes prend en compte les congés et les différents aménagements de temps de travail.

Un planning de présence est établi au quotidien par le service social afin d'anticiper tout risque d'absence ou période de congés pouvant avoir un impact sur la qualité de la production. Ces indicateurs sont suivis mensuellement.

## II.3 RELATIONS SOCIALES

L'entreprise est engagée dans le respect des accords professionnels de branche et de la convention nationale collective des Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire – 3301.

Depuis plus de 10 ans, les instances représentatives du personnel sont présentes dans l'entreprise et participent activement à l'évolution des conditions de travail des collaborateurs.

Le dialogue avec la Direction est fluide et ponctué de rendez-vous réguliers.

Les demandes des salariés sont prises en compte dans la politique sociale de l'entreprise.

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

## II.4 LES ASPECTS DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est tenu à jour chaque année avec l'appui d'un prestataire extérieur et une solution logicielle. L'outil intègre également les aspects liés à la pénibilité au travail.

Les actions de prévention, si besoin est, sont décidées lors de la révision du DUERP et validé par le service de médecine du travail dans le cadre de sa fiche entreprise.

De part l'activité et la taille de la structure, il n'est pas tenu de bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail.

La sensibilisation aux aspects de S&ST a lieu pendant la période de tutorat.

### ► **Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles :**

Trois accident de travail ont fait l'objet d'une déclaration auprès des services de la CARSAT en 2015.

Un seul a donné lieu à des jours d'incapacité temporaire de travail. L'ensemble de ces accidents de travail étaient liés aux déplacements domicile-entreprise des collaborateurs.

En 2015, le taux d'AT-MP est de 1.10 correspondant au taux de base du système assurantiel AT/MP concernant l'activité de PROFIL France.

## II.5 LA FORMATION DES SALARIES

Les politiques mises en œuvre en matière de formation prennent en compte la particularité du métier d'enquêteur civil, des spécificités liées à la législation et des évolutions individuelle de chaque collaborateur.

### **Le métier d'enquêteur civil est une activité règlementée.**

PROFIL FRANCE organise lors de chaque recrutement des actions de formation afin de professionnaliser ses futurs collaborateurs :

1. une formation externe de **154** heures en présentiel (CQP enquêteur civil) réalisée par la société ABCISS pour l'obtention du diplôme d'enquêteur civil, étape indispensable à l'obtention de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS;

2. à ce socle réglementaire est complétée par une formation interne assurée sous forme de tutorat sur une période totale de **400** heures par nouveau collaborateur.

En 2015, c'est ainsi plus de 1 694 heures de formation dispensées dans le cadre du CQP pour un coût d'environ 100 000 euro en plus du plan de formation entreprise de 500 heures.

Hormis cette formation très spécifique, d'autres formations sont inscrites au plan annuel de formation au bénéfice des salariés et de l'entreprise.

Les thèmes de ces actions de formation ont été:

- Formation Correspondant informatique et liberté;
- Formation liée à l'évolution réglementaire de l'activité;
- Formations issu des évaluations semestrielles en double écoute sur grille d'évaluation téléphonique annuelle: présentation, suivi entretien, technique d'entretien, reformulation, prise de congés;
- Formations métier lié aux projets de l'entreprise et Plan de formation individuel défini lors entretien annuel 2015;
- Formations de perfectionnement individuel aux langues étrangères;
- Formations liées à des projets personnels.

## II.6 EGALITE » DES TRAITEMENT ET NON DISCRIMINATION

### **Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

Les critères de sélection, de recrutement, de progression professionnelle et de rémunération étant basés **uniquement sur les compétences des collaborateurs**, cela permet une évolution dans l'entreprise pour chaque collaborateurs en fonction de leurs choix d'évolution et indépendamment d'autres critères.

### **Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées :**

- Partenariat avec CAP EMPLOI : Organisme de Placement Spécialisé assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- Intervention des conseillers SAMETH pour les adaptations au postes de travail. Actuellement, plus de 10% des effectifs de PROFIL FRANCE bénéficie d'accompagnement et d'adaptation vis-à-vis de leur statut de travailleur en situation de handicap.

### **La politique de lutte contre les discriminations est déployée à plusieurs niveaux dans l'entreprise.**

Une sensibilisation est réalisée :

- Dès l'arrivée dans l'entreprise du nouveau collaborateur et est renforcé pendant la période de tutorat;
- Au niveau des équipes.

La Direction est responsable et garante du respect des dispositions prescrites de non-discrimination et de prévention du harcèlement moral.

## III Informations environnementale

### III.1 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES : POLITIQUE ET AXES STRATEGIQUES

Soucieuse de son impact environnemental, PROFIL FRANCE s'engage à :

- Appliquer une politique de recyclage de ses déchets quelque soit leur nature
- Être éco-responsable, en termes de consommation de fournitures de bureau et d'impressions papier
- Optimiser sa consommation d'énergie, afin d'en limiter les effets sur l'environnement
- Limiter au strict nécessaire ses déplacements professionnels
- Favoriser le co-voiturage et les déplacements en transports en commun de ses collaborateurs

### III.2 POLLUTION ET GESTION DE DECHETS

De part l'activité de service de PROFIL FRANCE les principales actions portent principalement sur les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets suivants :

- **Cartouches d'encre et consommables informatiques** dans le cadre d'un partenariat avec ECOLASER (Brignais)



- **Papiers** dans le cadre d'un partenariat avec le CENTRE GALLIENI (ESAT) de Villeurbanne qui garanti la Destruction de Documents Confidentiels selon la norme DIN 32757-1 / Niveau de Sécurité 3 avec fourniture d'une attestation de destruction.



### III.3 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

- **La consommation d'eau**

La consommation du 01/07/2013 au 30/06/2014 a été de 150 m<sup>3</sup> soit par ETP : 10 m<sup>3</sup>

Du 01/07/2013 au 30/06/ 2015, elle a été de 126 m<sup>3</sup> soit par ETP : 5 m<sup>3</sup>

Des mesures pour diminuer la consommation ont été entreprises notamment sur le circuit d'eau sanitaire pour les toilettes par changement des chasses d'eau.



## ► La consommation d'électricité

La consommation 2014 a été de 23 493 kWh soit par ETP : 1 175 kWh pour une surface utilisée de 350 m<sup>2</sup>. En 2015, elle a été de 27 614 kWh soit par ETP : 920 kWh pour une surface utilisée de 350 m<sup>2</sup>.

Des mesures pour diminuer et optimiser la consommation d'électricité ont été entreprises notamment au niveau de l'éclairage en passant à un éclairage LED et des contrats de maintenance ont été souscrits pour la climatisation réversible.

## ► La consommation de papier

Des mesures pour diminuer la consommation ont été entreprises notamment par la dématérialisation du courrier et des factures.

## ► D'autres actions ont été entreprises dans la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'achats :

- Externalisation de la gestion du parc informatique et utilisation du Cloud sur espaces mutualisés et sécurisés;
- Suppression des Unités Centrales des postes de travail informatiques;
- Regroupement des impressions sur 3 centres d'impression en location avec service de maintenance inclus et impression N&B et Recto-Verso par défaut. XEROX a été choisi par rapport aux engagements pris d'éliminer les substances toxiques de ses produits pour préserver l'environnement.  
(Plus d'informations sur <http://www.xerox.fr/about-xerox/environment/frfr.html>)

## ► Autres choix de PROFIL FRANCE :

### - Externalisation de l'entretien des locaux :

Le choix s'est porté sur le prestataire EDEN de par ses engagements en faveur du Développement Durable (<http://eden-nettoyage.com/moyens-107.php>). EDEN est sensibilisée depuis longtemps aux enjeux vertueux de la Qualité, de la Préservation de l'Environnement, et du Développement Durable avec :

- le déploiement d'un Label QUALIPROPRE;
- une gamme complète de produits ECOLABEL;
- la mise en place du protocole de Développement Durable du FARE (Fond d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi) avec l'aide de GreenSalto;
- et l'adhésion à la FEP Grand Est (Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés).

### - Déplacements :

L'activité de PROFIL France ne nécessitant pas de nombreux déplacements, il a été fait le choix d'utiliser principalement les transports en commun et de valoriser et favoriser le co-voiturage entre salariés.

## Changement climatique et protection de la biodiversité

Avec les choix précédents et les actions menées à son niveau et dans le cadre de ses activités, PROFIL France contribue à limiter les rejets de gaz à effet de serre et à la préservation de la biodiversité.

## IV Informations sociétale

### IV.1 INFORMATIONS SOCIETALES : POLITIQUE ET AXES STRATEGIQUES

Soucieuse de son impact sociétal, la société PROFIL FRANCE s'engage à :

- ▶ Jouer un rôle citoyen en soutenant la société civile et en favorisant la cohésion sociale et culturelle
- ▶ Choisir ses partenaires en fonction de critères de compétences mais également en fonction de leur sensibilité et leur implication dans les démarches RSE.
- ▶ Respecter les chartes de bonne conduite applicables à ses activités
- ▶ Appliquer le droit des affaires, lutter contre toute pratique abusive ou forme de corruption
- ▶ Instaurer et entretenir avec ses interlocuteurs des relations mutuellement bénéfiques et équitables

### IV.2 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE

- ▶ **En matière d'emploi et de développement régional :**

Nous démontrons notre engagement par :

- Le partenariat avec CAP EMPLOI;
- Notre contribution à l'action de Passerelle pour l'emploi à Brignais;
- Les embauches sur le bassin d'emploi;
- Le choix de fournisseurs locaux quand cela est possible (EDEN, ECOLASER, Centre GALLIENI,...);
- Notre participation à la Fédération SOLEN –Entreprises du Sud Ouest Lyonnais et à l'association d'entreprises ABCIS.

- ▶ **des actions de partenariat ou de mécénat**

En plus des actions précédentes, PROFIL France organise régulièrement des actions de partenariat ou de mécénat avec des associations ou organisations locales ou nationales.

- **ARPMR – Association d'Entraide Solidarité de la Police municipale du sud-ouest lyonnais (Sponsor officiel 2015)**

Objet : maintenir des liens de camaraderie et de solidarité entre anciens municipaux ; apporter un réconfort, une aide morale ou matérielle aux policiers municipaux et leur famille ; favoriser l'entente entre les anciens et la nouvelle génération ; mieux faire connaître le métier de la police municipale et soutenir cette corporation.

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

- **Les enfants de l'air (don de 20 Unités Centrales d'ordinateur)**

C'est à l'initiative d'une salariée, lors de la réorganisation de son parc informatique, que PROFIL France a fait ce don à l'Association humanitaire « Les enfants de l'air » - créée en 2000 à Montauban (82) en Midi-Pyrénées - qui intervient au Niger, au Mali et en Guinée.

Elle regroupe plus de 800 adhérents et donateurs en France et à l'étranger, issus de tous milieux socio-professionnels, apportant compétences et ouverture d'esprit autour d'une même vision de l'humanitaire : aider les populations les plus démunies par des actions de développement à long terme.

## IV.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

- ▶ **La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux :**  
Nous démontrons ce positionnement par les choix d'achats responsables ( exemple ECOLASER – XEROX).
- ▶ **L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale :**  
Nous démontrons ce positionnement par le choix de la société EDEN pour l'entretien des locaux et du Centre GALLIENI -ESAT pour la récupération et la destruction confidentielle de nos documents papier.

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

## METHODOLOGIE ET CORRESPONDANCE REPORTING GRENELLE 2 ET GRI 4

Bien que PROFIL France ne soit pas soumis aux exigences de l'article 225 et du décret du 24/04/2012, les principes ont été retenus en partie pour structurer ce rapport sous une forme simplifiée et adaptée à la taille et l'activité de l'entreprise (Source Grille UTOPIES® Novembre 2013 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES REFERENTIELS DE REPORTING EXTRA-FINANCIER Grenelle 2 (article 225 et décret du 24/04/2012) - GRI G4)

<b>GRENELLE 2 - ARTICLE 225 et décret du 24/04/2012</b>		<b>GRI 4</b>	<b>Page</b>
<b>I. PG PRINCIPES GENERAUX DE REPORTING</b>			
<b>PG 1</b>	Les informations publiées sont présentées 'de façon à permettre une comparaison des données' (Loi du 12/07/2010). Le rapport du conseil d'administration ou du directoire 'présente les données observées au cours de l'exercice clos et, le cas échéant, au cours de l'exercice précédent, de façon à permettre une comparaison entre ces données' (décret du 24/04/2012).	G4-22 G4-23	
<b>PG 2</b>	Le rapport indique, parmi les informations listées par le décret d'application, celles qui, eu égard à la nature des activités ou à l'organisation de la société, ne peuvent être produites ou ne paraissent pas pertinentes, en fournissant toutes explications utiles (décret du 24/04/2012).	Sans Objet	
<b>PG 3</b>	Lorsqu'une société se conforme volontairement à un référentiel national ou international en matière sociale ou environnementale, le rapport peut le mentionner en indiquant les préconisations de ce référentiel qui ont été retenues et les modalités de consultation de ce dernier (décret du 24/04/2012).	G4-32	Page 1 Page 4
<b>PG4 à PG7</b>	Sans objet		
<b>II. INFORMATIONS SOCIALES</b>			
<b>II.1</b>	<b>EMPLOI</b>		
	Effectif total	G4-9	Page 9
	Répartition des salariés par sexe LA12	G4-10 LA1 / LA12	Page 9
	Répartition des salariés par âge	LA1 / LA12	Page 9
	Répartition des salariés par zone géographique	G4-10 LA1 / LA12	Page 9
	Embauches	EC6 / LA1	Page 9
	Licenciements	LA1	Page 9
	Rémunérations	G4-51* G4-52* G4-53* G4-54* EC1 / EC5	Page 10
	Evolution des rémunérations	G4-55*	Page 10
<b>II.2</b>	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>		
	Organisation du temps de travail		Page 10
	Absentéisme		Page 10
<b>II.3</b>	<b>RELATIONS SOCIALES</b>		
	Organisation du dialogue social, procédures d'information, de négociation et de consultation du personnel	LA4	Page 10
<b>II.4</b>	<b>SANTE ET SECURITE</b>		
	Conditions de santé et de sécurité au travail	LA5	Page 11
	Accidents du travail et Maladies professionnelles	LA5 / LA 6	Page 11

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

<b>II. INFORMATIONS SOCIALES (suite)</b>			
<b>II.5</b>	<b>FORMATION</b>		
	Politiques mises en œuvre en matière de formation	LA10 / LA11	Page 11
	Nombre d'heures de formation	LA9 / HR12	Page 11
<b>II.6</b>	<b>EGALITE DE TRAITEMENT ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS</b>		
	Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes	LA3 / LA12 LA13	Page 12
	Mesures prises en faveur de l'emploi		Page 12
	Mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées	LA12	Page 12
	Politique de lutte contre les discriminations	LA12 /HR3	Page 12
	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de L'organisation internationale du travail (OIT)		Page 12
<b>III. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>			
<b>III.1</b>	<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES : POLITIQUE ET AXES STRATÉGIQUES</b>		
	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	G4-1	Page 13
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	EN30/EN31	Page 13
<b>III.2</b>	<b>POLLUTION ET GESTION DES DECHETS</b>	EN10-EN28	Page 13
<b>III.3</b>	<b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b>	EN1-EN9	Page 13
	<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITE</b>		Page 14
<b>IV. INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE</b>			
<b>IV.2</b>	<b>IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE</b>		
	En matière d'emploi et de développement régional	EC6-EC9	Page 15
	Sur les populations riveraines ou locales	SO1/SO2	Page 15
<b>IV.3</b>	<b>SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b>	LA14/LA15	Page 16

# RAPPORT RSE PROFIL FRANCE

## Informations de contact

### 50 AGENTS DE RECHERCHES PRIVÉES AU SERVICE DE VOTRE RELATION CLIENT



LE RENSEIGNEMENT PRIVÉ AU  
SERVICE DES PROFESSIONNELS

CNAPS N° AUT-069-2114-08-05-201503699360

Z.A.C Sacuny - Park Avenir  
147, avenue Marcel Mérieux  
69530 BRIGNAIS France

Tél. 04 78 05 66 66

E-mail : [contact@profilfrance.com](mailto:contact@profilfrance.com)

[www.profilfrance.com](http://www.profilfrance.com)

[www.hypoexpress.com](http://www.hypoexpress.com)

[www.hypoexpertise.com](http://www.hypoexpertise.com)