

LIVRET DE DEVELOPPEMENT DURABLE
2016 - 2017

SOMMAIRE

HISTORIQUE	3
INTRODUCTION	4
Des marchés de spécialités	6
De l'intérim aux solutions RH	8
Notre organisation	9
NOS VALEURS	10
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	13
Impacts relatifs à l'activité	15
Suivi de performance	18
INFORMATIONS SOCIALES	19
Intégration de nouvelles entités	
La culture entreprise	20
Informations relatives à l'emploi des permanents	22
Rémunérations et avantages sociaux	23
Relations sociales	24
Santé et sécurité	25
Développement et formation des compétences	29
Egalité d'accès à l'emploi	30
Engagement éthique	35
ENGAGEMENT SOCIÉTAL	36
Impact territorial, économique et social	
Relations avec les parties prenantes	
Actions de partenariat ou de mécénat	38
Loyauté des pratiques	

HISTORIQUE

1970

➤ Création de **Plus RH**, pionnier de l'intérim et recrutement tertiaire, particulièrement dans le secteur Banque/Finance.

1972

Création de **Selpro**, acteur multi spécialiste.

1975

Création d'**IMS**, agence d'intérim et recrutement dans le secteur médical.

1994

Création d'**Action Assistance**, acteur dans le recrutement pour le secteur du luxe et cosmétique.

2003

Création d'**ABCI**, acteur majeur de l'intérim dans le secteur de la cosmétique.

2004

Création de **Talentpeople**, un des pionniers du RPO en France.

2005

Création d'**Aura** par rachats d'acteurs spécialisés : Tertiaire/IT/professionnels du Bâtiment et Technologies Industrielles.

2010

➤ **Création d'ergalis** avec l'acquisition de Selpro (40 agences),

2011

Acquisition de Plus RH (11 agences),

2012

Acquisition d'Aura (18 agences),

Acquisition de Talentpeople,

Acquisition d'ABCI,

Acquisition d'Action Assistance,

Acquisition d'IMS (1 agence),

Fusion d'Ergalis avec Plus RH et IMS.

2014

➤ Intégration et consolidation des acquisitions sous la marque
Fusion d'Ergalis, ABCI et Aura.



2015

➤ Acquisition de **Selexens**, spécialiste RPO

2016

➤ Fusion de **Talentpeople** et **Selexens** sous la marque

Acquisition d'**AMI Médical**



2017

➤ Création d'une joint-venture avec **TMA** sous la marque **Skilero**.

Acquisition de **GD Intérim**.

INTRODUCTION

Ergalis est un groupe jeune et en plein développement. Les différentes entités du groupe nous permettent d'élargir notre offre de service dans le cadre de notre stratégie de spécialisation ainsi que d'enrichir notre palette de talents au sein de nos équipes.

Construire un groupe, c'est aussi mettre en place un cadre commun de valeurs, d'outils et de politiques d'entreprise. C'est ainsi que nous avons entrepris certaines démarches d'harmonisation en matière de rémunération, de mutuelle ou de qualité.

Ces démarches se poursuivront continuellement pour intégrer au mieux les nouveaux membres de la famille Ergalis.

Parmi ces démarches d'harmonisation et de progrès, il en est une que nous devons renforcer : celle de notre

responsabilité et de notre engagement sur le plan sociétal et environnemental.

Notre sens de la responsabilité collective, nos convictions et notre savoir-faire au cœur du marché du travail, nous en font l'obligation. Nos clients aussi, qui, dans un souci de répondre aux attentes de la société et aux réglementations, nous demandent des engagements concrets en cohérence avec les leurs, dans le respect d'une éthique forte.

Notre projet d'entreprise, notre code de déontologie s'articulent autour de nos valeurs fondamentales écrites dans notre projet d'entreprise.

Frédéric NOYER
Président d'Ergalis



RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, Ergalis, s'est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Envisagée comme un gage de progrès et de pérennité, elle se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, partenaires et plus largement la société civile et l'environnement au sein desquels nous évoluons.

Les engagements d'ERGALIS sont formalisés par les 4 valeurs structurantes de son projet d'entreprise et son livret de développement durable dans lequel sont reprises toutes les actions menées.

Dans le cadre de son **livret de développement durable**, ERGALIS s'engage à :

- Promouvoir la **diversité et l'égalité des chances**, respecter et valoriser la diversité des parcours, des cultures et des origines
- Garantir un **environnement de travail stimulant** et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail
- Favoriser le **développement des compétences** et la **promotion sociale** de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle
- Encourager ses fournisseurs à adhérer à ses **valeurs** et à apporter leur contribution à ses **engagements**
- Réduire son **empreinte écologique**
- Sensibiliser ses salariés aux **enjeux environnementaux** et à l'adaptation des comportements qui doivent en découler

CHIFFRES CLÉS



NOS IMPLANTATIONS



DES MARCHÉS DE SPÉCIALITÉS

ERGALIS intervient sur des **marchés de spécialités**, grâce à des **filières métiers précises et identifiées**.

INTÉRIM ET RECRUTEMENT SPÉCIALISÉS



PRESTATION DE RECRUTEMENT CADRE
RPO ET TALENT MANAGEMENT

talentpeople
Groupe Ergalis

PRESTATION DE RÉGIE

beauty/RH
Luxury Brands Sales Accelerator

PLATFORME MOOC ET TESTS DE RECRUTEMENT

SKILERO

ERGALIS choisit d'intervenir exclusivement sur ses domaines d'expertise avec l'approche d'un **spécialiste**. Les équipes sont structurées par **filière métier** pour assurer la validation la plus précise des compétences des candidats, et permettre les discussions techniques avec les responsables opérationnels.

DE L'INTÉRIM AUX SOLUTIONS RH

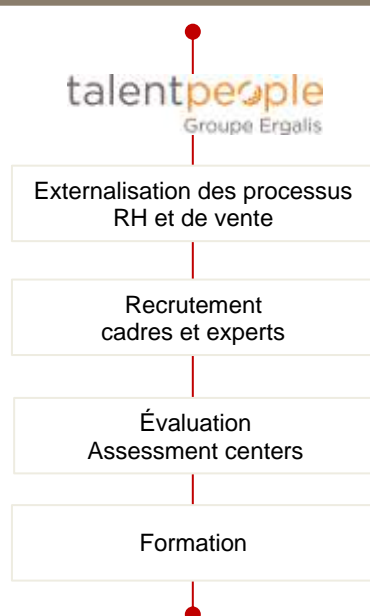
Des modifications structurelles de la gestion des RH résultent de nouvelles attentes des clients et des candidats. Les tendances nouvelles entraînent une modification de l'offre qui combine intérim, recrutement, sourcing, gestion externalisée des RH, accompagnement de carrière, évaluation... L'expertise d'Ergalis sur ses spécialités est un élément clé de différenciation.

UNE OFFRE DE SERVICE COMPLÈTE

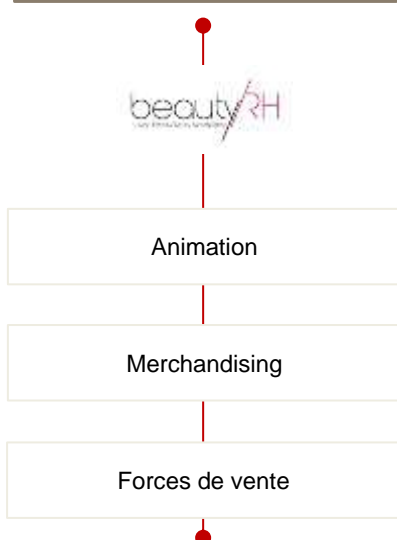
Recrutements Temporaires



Solutions OUTSOURCING



Secteur Luxe



Conseil en recrutement



UNE ORGANISATION REPOSANT SUR UNE FORTE PROXIMITÉ RÉGIONALE

La stratégie d'Ergalis est fondée sur une très forte présence locale afin de répondre aux problématiques particulières de chaque bassin d'emploi. Le groupe Ergalis dispose aujourd'hui d'un large réseau d'agences spécialisées dans les principales régions de France.

En janvier 2016, les effectifs d'Ergalis se montent à 325 collaborateurs permanents, tous situés sur le territoire français. 17 476 intérimaires ont été salariés par Ergalis en 2016.

Entre 2017 et 2020, Ergalis va poursuivre sa croissance externe avec un projet d'ouverture d'une trentaine d'agences pour optimiser au mieux sa présence sur le territoire français. Dans l'optique de renforcer cette présence locale, deux plans majeurs sont mis en place pour le développement des spécialités en régions. Il s'agit

d'un enjeu très fort pour le groupe, afin d'asseoir son image son positionnement dans les spécialités et son implantation nationale.

Le Groupe est constitué du siège, une trentaine de collaborateurs qui assure les fonctions support au niveau du Groupe (notamment Comptabilité, finances, RH, formation, achats, marketing et communication, informatique) et transverses pour le compte des 3 pôles d'activité : Ergalis France, Talentpeople et Action Assistance.

Cette organisation permet une accélération des prises de décision, une plus grande efficacité et fluidité dans les échanges.



LE COMITÉ EXÉCUTIF

La direction du Groupe est organisée autour d'un Comité exécutif. Le Comité exécutif examine les questions et décisions relatives principalement à la stratégie, au développement, à l'organisation du Groupe et à son pilotage d'ensemble. Il est composé de 8 membres :

Le Président, le Directeur Financier, 4 Directeurs Opérationnels et la Directrice des Ressources Humaines. Il se réunit en principe une fois par mois.

LES COMITÉS OPÉRATIONNELS

Sur chacun des 3 pôles d'activités, le Comité Opérationnel rassemble autour du Directeur opérationnel l'ensemble des directeurs de secteurs, afin d'échanger sur les problématiques particulières du pôle et de définir une stratégie. Les directeurs de secteurs peuvent ensuite mettre en place les décisions au niveau local en collaboration avec les responsables d'agences.

Sur certaines problématiques, une organisation matricielle a été mise en place afin de soutenir l'activité : le recrutement en CDD – CDI sur la Région Auvergne-Rhône-Alpes, le développement de spécialités sur les grandes métropoles régionales par exemple.



LES 4 VALEURS PRIVILÉGIÉES PAR ERGALIS



PROFESSIONNALISME

Intransigeante sur ses valeurs,
intransigeante sur son **professionnalisme**.

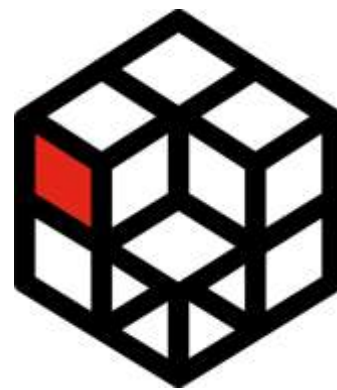
Le professionnel maîtrise son métier et connaît celui de ses clients. Il s'assure que tous les clients et candidats soient traités avec attention, considération et expertise requise.

#rigueur #respect #expérience
#travail #conseil #service

Dans un monde ultra connecté et rapide, le **professionnalisme** est une exigence et une garantie pour tous.

Pour nos collaborateurs, il les accompagne vers le développement de leurs talents et compétences. Pour nos candidats, il leur offre des opportunités adaptées dans un cadre sécurisé et rassurant.

Pour nos clients, il apporte des solutions rapides, des profils pertinents mais aussi des conseils et de l'expérience.



PROBITÉ

Notre **probité** nous rassemble et nous distingue.

Quelle que soit la situation, quel que soit l'enjeu, ERGALIS et ses collaborateurs respectent les règles et l'éthique. Nous préférons perdre une affaire que de transiger avec nos principes.

Dans nos relations, honnêteté et bienveillance sont les maîtres mots.

#respect #transparence #honnêteté
#confiance #bienveillance #notoriété

La réputation de notre entreprise reflète cette valeur et consolide la fidélité de tous nos collaborateurs et clients.

Dans ce contexte de mobilité des acteurs et d'ultra-communication, la **probité** nous protège et nous renforce.



PROXIMITÉ

Au cœur de la stratégie du groupe, la **proximité** est notre force, une différence à cultiver.

La **proximité** crée du lien entre collègues, candidats et clients facilitant la rencontre entre eux.

Elle catalyse le potentiel de chacun et développe l'efficacité.

#liens #échanges

#efficacité #simplicité

Pour les candidats, elle transforme en succès des offres sur Internet avec une connaissance fine du métier, du candidat et du client.

Pour les permanents, elle garantit des relations proches, simples et conviviales et des connexions digitales accompagnées.



PROJECTIVITÉ

Le groupe est toujours en mouvement.

La **projectivité** voit plus loin pour entretenir une dynamique et aller de l'avant.

Elle lance de nouveaux défis, offre des perspectives et elle est à l'affût des opportunités dans un esprit optimiste et déterminé.

#avenir #nouveauxhorizons

#développement #défis #perspectives

Dans un monde du travail en pleine mutation, croire en ses équipes et construire l'avenir est la marque de fabrique d'ERGALIS. Se projeter demain, c'est avoir aujourd'hui entre ses mains.

La **projectivité** vit au rythme des innovations, des technologies mais surtout des bonnes interactions.

Chaque salarié est sensibilisé à notre politique de responsabilité sociale et environnementale.

Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société.

ERGALIS exprime ainsi sa volonté de conduire ses activités dans le respect des valeurs fondamentales d'une entreprise citoyenne.



Afin de mettre en œuvre sa politique de développement durable, **Ergalis s'est dotée d'une organisation interne dédiée :**

- Le Président définit et diffuse les orientations générales en interne.
- Une structure spécifique interne « COPIL Développement Durable » a été créée afin de suivre l'ensemble de la démarche et de mettre en place les actions. Cette structure est composée des responsables des pôles Santé/Sécurité, RH, Qualité, Grands Comptes et Communication.
- Un responsable développement durable est en charge du suivi et de la communication des actions.

Ergalis a développé sur son site Internet des pages dédiées à la RSE. Ces pages informent nos partenaires des démarches engagées et des valeurs qui sont chères aux équipes.

Pour manifester son engagement en matière de développement durable, **ERGALIS** a adhéré en juin 2009 au **Pacte Mondial de L'ONU**, et s'est engagée à promouvoir ses 10 principes relatifs aux droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.



INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Du fait de la nature des prestations que Ergalis propose à ses clients, le risque industriel est inexistant et les impacts environnementaux sont limités, notamment en terme de consommation de ressources naturelles. Cependant nous avons tenu à intégrer cette dimension dans notre réflexion et dans notre fonctionnement interne. Elle représente pour chacun de nos collaborateurs une préoccupation au quotidien.



Les actions environnementales d'Ergalis sont centralisées au niveau de Finergal (holding du Groupe Ergalis) et suivies annuellement au plus haut niveau de l'entreprise. La politique environnementale définie au niveau de Finergal s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- **l'exemplarité dans le respect des prescriptions environnementales applicables**

Ergalis met en œuvre un suivi des exigences légales relatives à l'environnement ;

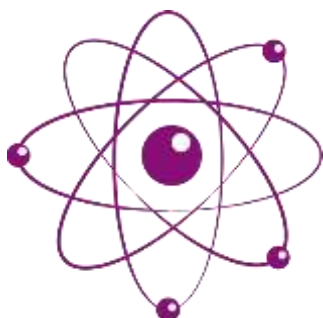
- **l'amélioration de la prise de conscience environnementale des collaborateurs**

Ergalis encourage les salariés du Groupe à adopter des écogestes dans leurs activités quotidiennes.

LES ACTIONS EN PLACE

DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES (DEEE)

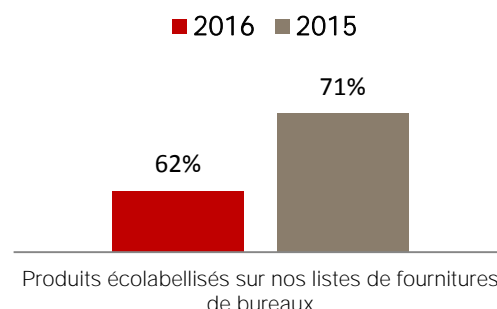
Les directions informatique et services généraux ont mis en place des procédures de traitement des déchets visés par la directive DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) pour garantir la conformité des opérations. Nos déchets (équipements informatiques et de télécommunications, matériel d'éclairage, outils électriques ...) sont collectés en agence et rassemblés au siège, où leur collecte est effectuée par des organismes agréés : Conibi, Loxy puis, depuis 2011, la société Paprec.



SUBSTANCES CHIMIQUES (REACH)

ERGALIS fait appel pour le nettoyage de ses locaux à des sociétés qui se portent garantes de la protection de l'environnement. Notre principal prestataire pour le nettoyage adhère à « Global Compact » et depuis fin 2002 s'est engagé dans une démarche de développement durable, notamment en utilisant des matériels et produits sûrs et non-polluants, correspondant au label écologique européen : gamme de détergents non-écotoxiques.

INTÉGRATION DES PRINCIPES D'ÉCO-CONCEPTION DANS NOS PROCESS D'ACHATS ÉCO-CONCEPTION



SENSIBILISATION FOURNISSEURS

Sensibilisation des principaux fournisseurs à ces thématiques, par le biais de courriers adressés à leur département achats.



SENSIBILISATION DE NOS COLLABORATEURS

Le Président Directeur général s'est lui-même engagé en janvier 2013 à travers une lettre adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de les informer de la démarche RSE Groupe entreprise et de les sensibiliser à leur rôle individuel et collectif en tant qu'acteur du développement durable.

Nous avons mis en place une campagne de sensibilisation de nos collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales.

Chacun est invité par exemple à veiller à l'extinction des lumières et des appareils électriques avant de quitter son bureau. Une vérification systématique de l'ensemble des bureaux du siège est effectuée chaque soir.

Une affiche "10 éco-gestes" est apposée dans chaque agence afin d'inciter les collaborateurs permanents et intérimaires à préserver leur environnement par des actions simples.

DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

La politique voyage du Groupe incite les collaborateurs permanents à limiter les déplacements professionnels et à privilégier l'usage de la visio-conférence. Les sites de Paris Vienne, Paris Arcade, Marcq-en-Barœul, Strasbourg, Bordeaux, Montbrison et Marseille sont équipés depuis octobre 2014 d'un système de vidéoconférence.

Les déplacements des collaborateurs fonctionnels entre le siège de Marcq-en-Barœul (59) et Paris sont organisés en train (13g CO2/km) plutôt qu'en voiture (110g CO2/véhicule/km).

Début 2017, Ergalis a mis en place utilise un outil de web conférence (WEBEX) pour ses réunions internes, afin de limiter les déplacements de collaborateurs, et les nuisances écologiques liées à leur transport.

Un numéro dédié à la conférence téléphonique a également été attribué par service afin de favoriser les échanges.

Chaque mois, près de 17 heures de conférence téléphonique sont organisées dans notre société.

Ces réunions à distance relèvent également d'un souci d'efficacité (productivité accrue, coûts réduits, perte de temps réduite).

DÉPLACEMENT DOMICILE – TRAVAIL

Les salariés d'Ergalis sont incités à utiliser le covoiturage, en province en particulier.

Parallèlement, un pool de véhicules de service a été mis en place pour les agences de Paris intra-muros.



IMPACTS RELATIFS À L'ACTIVITÉ

L'un des enjeux pour Ergalis est de maîtriser l'empreinte environnementale liée au principal domaine de responsabilité du Groupe : le fonctionnement des infrastructures telles que les bureaux et les agences (consommations d'énergies, de ressources naturelles et de consommables).

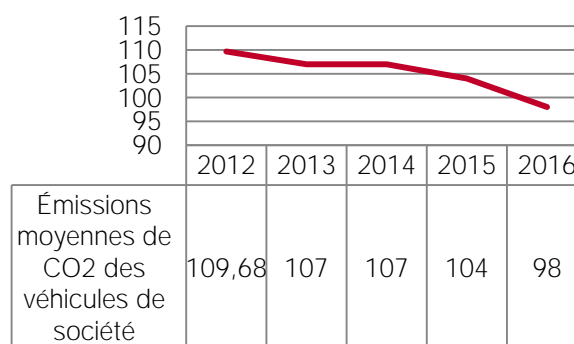
Le Groupe Ergalis œuvre en faveur de la réduction de ses impacts environnementaux par des actions et mesures décrites ci-après.

IMPACTS LIES A L'ACTIVITE COMMERCIALE

TRANSPORTS DES PERSONNES ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les déplacements professionnels des collaborateurs représentent, tous moyens de transport confondus, un poste non négligeable. Ergalis a mis en place des plans d'action visant à limiter les impacts environnementaux induits par les déplacements professionnels en privilégiant notamment le recours à la visio ou audio-conférence.

Les émissions de CO₂ font partie des critères de sélection des véhicules de société (140 g/km maximum).



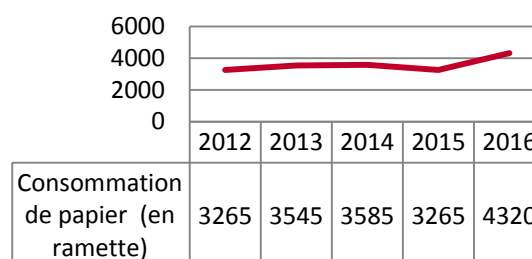
CONSUMMATION DE MATIERES PREMIERES ET AUXILIAIRES

Un suivi des quantités de matières premières consommées directement par les différentes filiales a été mis en place. Les activités du Groupe Ergalis étant essentiellement des activités de bureau, un focus a été réalisé sur les consommations de papier.

CONSUMMATION DE PAPIER

Les consommations de papier du Groupe représentent 4320 ramettes en 2016.

Cette consommation est liée à la croissance interne de Groupe (plus d'une dizaine d'ouvertures d'agence entre 2016 et 2017).



ENTRETIENS D'EVALUATION CANDIDATS

Ils sont réalisés de plus en plus de manière distanciel, notamment au sein de notre filiale TALENTPEOPLE, via Webex. L'empreinte carbone de notre prestation en est ainsi réduite.

DEMATERIALIZATION

Dans le cadre des efforts relatifs aux consommations de papier, et afin d'optimiser les démarches récurrentes de la société dans le cadre de son activité, des process de dématérialisation ont été mis en place :

- Le projet Smartlink, via la suppression des formulaires papier et l'utilisation d'un workflow, permet une vérification fiable des encours clients et la diminution des risques clients
- Le projet Tapis rouge dématérialise le processus d'entrée des nouveaux collaborateurs permanents
- Les documents échangés entre intérimaires, clients et agences sont également dématérialisés chaque fois que cela est possible.
- Les collaborateurs permanents gèrent leur demande de congés via un portail intranet appelé Syriel.
- En 2017, la carte Ticket restaurant a remplacé les chéquiers pour les collaborateurs permanents.

Les nouvelles possibilités d'échange et de stockage individualisés et sécurisés de documents, ouvrent un autre vaste champ d'évolution. Chacun, client, candidat, intérimaire, permanent, pourra ou peut déjà disposer des documents représentant sa relation avec Ergalis sous forme digitale (paye, contrats, RH, certificats, commandes, factures, plannings...). La dématérialisation des contrats, des factures, et de validations des heures représente un gain de temps, de la fluidité d'information, et surtout des forêts entière épargnées.



Mise en place de la plateforme **MyErgalis** pour les intérimaires depuis 2015 et pour les clients depuis fin 2016 :

Elle permet de gérer et valider les contrats, les factures, le planning des intérimaires, et la validation des heures intérimaires. La plateforme est gérée chez le client par un utilisateur "central" : Gestionnaire DEMAT qui peut déléguer des droits à d'autres utilisateurs internes.

Cette plateforme permet également aux intérimaires d'accéder à leur contrat, fiche de paie, bases documentaires. C'est aussi une source de communication où ils peuvent déposer des documents etc.

MESURES DE PREVENTION, DE RECYCLAGE ET D'ELIMINATION DES DECHETS

La plupart des filiales Ergalis ont mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage des déchets internes tels que les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), les piles et accumulateurs, les plastiques, le papier et le carton, etc.

Dans chaque agence Ergalis, une ECOBOX a été mise en place afin de permettre le recyclage des cartouches d'encre.

Des filières de collecte et de recyclage des ordinateurs Ergalis ont également été mises en place.





RECYCLAGE DU PAPIER

En partenariat avec La Poste, Ergalis a mis en place un contrat de recyclage de ses papiers. Ses trois sites de Direction (à Paris : 18 rue de Vienne – 75008, 60 rue des Arcades – 75008 Paris et à Marcq-en-Barœul) ont été équipés de bannettes permettant de conserver l'ensemble des feuilles anciennement destinées à la poubelle. Celles-ci sont collectées deux fois par mois par l'organisme Recy'go, qui en organise le recyclage.

Pour l'année 2016, ce sont ainsi **2568 kg** de papier qui ont été collectés, triés et conditionnés par des partenaires de l'économie sociale et solidaire, puis recyclés par des papetiers situés en France dans des conditions respectueuses de l'environnement.

IMPACTS LIES AUX INFRASTRUCTURES

ENERGIE

Dans le cadre de la nouvelle réglementation relative à l'éclairage des enseignes, qui impose leur extinction entre 1h et 6h, Ergalis a choisi d'aller plus loin que le strict respect de cette exigence, et a étendu cette plage de 22h à 7h pour toutes ses enseignes lumineuses.

L'ensemble du parc informatique a été également pris en considération : l'allumage automatique des postes à 6h00 du matin pour mise à jour des logiciels a été supprimé. Les ordinateurs sont désormais mis à jour pendant la nuit, grâce à une procédure entièrement automatisée durant laquelle les PC s'allument pour mise à jour et s'éteignent aussitôt.

Une réorganisation des bâtiments est intervenue au cours des exercices 2012 et 2013. La réorganisation a permis de limiter en Ile de France le nombre d'agences à 2 ou 3 personnes : les salariés de 17 agences ont été regroupés en Ile de France sur 4 sites. Fin 2013 et début 2014, deux nouveaux pôles ont été créés pour rassembler les équipes, à Cergy et à Montigny. Ce transfert vers les nouveaux sites a permis d'optimiser l'utilisation des bâtiments en regroupant les salariés d'Ergalis.

NUISANCES

Les nuisances sonores et olfactives induites par l'activité d'Ergalis étant négligeables, elles ne font donc pas l'objet d'un reporting spécifique.

DES BUREAUX ECOLOGIQUES

Toujours situé à proximité du Parc d'affaires du Château Rouge, c'est dans un tout nouveau bâtiment écologique, économique et esthétique que la Direction Générale a déballé ses cartons : Woodpark. Il s'agit d'une construction moderne 100% bioclimatique équipée de matériaux respectueux de l'environnement et réduisant la consommation énergétique.

CONSOMMATION ÉLECTRIQUE ERGALIS



UTILISATION DES SOLS

L'impact de l'activité d'Ergalis sur les sols étant limité, les conditions d'utilisation des sols ne font pas l'objet d'un reporting spécifique.

SUIVI DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE ET CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

DEMARCHE D'EVALUATION ET DE CONFORMITE REGLEMENTAIRE



En France, la réglementation en la matière est conséquente et se renforce de manière continue. Il s'agit essentiellement pour Ergalis de s'assurer de la conformité de ses produits aux textes réglementaires applicables notamment auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et d'agir de manière proactive sur plusieurs aspects :

- le règlement REACH (*Registration, Evaluation, Autorisation and restriction of Chemicals*) impose de communiquer des informations le long de la chaîne d'approvisionnement en cas d'utilisation de substances dites extrêmement préoccupantes (SVHC) dans la composition des produits et de les notifier auprès de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA). Ergalis a réalisé des contrôles auprès de ses fournisseurs (propreté).

PREVENTION ET REDUCTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

MOYENS CONSACRES A LA PREVENTION ET A LA REDUCTION DES CONSEQUENCES DE L'ACTIVITE DU GROUPE SUR L'ENVIRONNEMENT

Les activités du Groupe ne présentent pas de risques significatifs pour l'environnement dans la mesure où Ergalis ne fabrique pas de produits. Cependant des initiatives ont été mises en place afin de prévenir et réduire ces risques.

Le Groupe entend améliorer la prise de conscience environnementale de ses collaborateurs. Pour ce faire, Ergalis encourage les salariés du Groupe à adopter des éco-gestes dans leurs activités quotidiennes. Ainsi, plusieurs initiatives ont été mises en place pour :

- diminuer la consommation du papier (ex. : privilégier les impressions recto/verso) ;
- limiter les déplacements par un recours accru à la visio-conférence ;
- limiter la consommation d'énergie ;
- promouvoir le tri sélectif des déchets

Une affichette "10 éco-gestes" a été mise à disposition de l'ensemble des sites du Groupe afin d'informer les collaborateurs sur les gestes quotidiens qui peuvent être bénéfiques pour l'environnement.

Ces informations sont transmises à chaque intégration des nouveaux collaborateurs.



INFORMATIONS SOCIALES

C'est sur le volet social que le Groupe Ergalis, du fait de son activité, peut mettre en œuvre le plus concrètement l'exercice de sa RSE. La politique de Ressources Humaines d'Ergalis a pour ambition d'accompagner le développement de l'entreprise par le biais de sa principale ressource : son capital humain. Elle vise à développer une culture commune et un sentiment d'appartenance au sein des différentes entités du Groupe en s'appuyant sur différents vecteurs tels que la capacité d'Ergalis à intégrer ses collaborateurs, à développer leurs compétences, à reconnaître et récompenser leurs performances. Afin de déployer la politique, la Direction des Ressources humaines repose sur une forte proximité avec les équipes et la cohésion entre les collaborateurs.



La croissance des effectifs du Groupe, liée à la fois à sa croissance organique et à l'intégration de nouvelles structures, est soutenue. La Direction des Ressources humaines entend dans ce contexte poursuivre sa politique d'harmonisation et d'accompagnement des équipes.

L'INTEGRATION DES NOUVELLES ENTITES, NECESITE DE L'HARMONISATION

Depuis 2011, le Groupe Ergalis poursuit sa croissance externe. L'intégration des entités a permis de développer une culture Ressources Humaines basée sur un langage commun, de tirer profit du partage d'expériences et d'initier une harmonisation des pratiques au sein du Groupe en matière de gestion de la performance, de *reporting* social, de gestion des emplois, des compétences et des talents, ainsi que des rémunérations et des avantages.

L'arrivée de nouvelles entités est chaque fois l'occasion d'harmoniser la gestion RH des permanents. Cette démarche d'harmonisation s'illustre par le lancement de campagnes annuelles d'entretiens d'évaluation menées sur l'ensemble des agences. Près de 98 % des employés du Groupe ont participé au titre de l'évaluation annuelle en 2015. L'évolution et la progression des collaborateurs sont particulièrement mises en avant lors d'un temps fort : l'entretien annuel EPE (engagement pour la progression et l'évolution). Quel que soit le niveau hiérarchique, cet entretien est un temps privilégié entre le collaborateur et le manager.



L'ouverture de nouvelles agences implique également une croissance de l'effectif du Groupe. La Direction des Ressources Humaines a saisi cette opportunité pour mettre en place de nouveaux process de recrutement avec le lancement d'un MOOC de consultant en agence. Depuis fin 2016, deux saisons ont déjà été lancées pour le recrutement interne avec plus de 2000 participants.

LES OPPORTUNITES de L'EPE

COLLABORATEUR

- d'apprécier sa contribution, ses talents et les progressions à engager
- d'exprimer clairement ses souhaits, ses inquiétudes, ses propositions ou encore ses attentes en dehors du tumulte du quotidien
- d'anticiper sa carrière en se projetant dans l'avenir.

MANAGER

- de bénéficier d'un temps d'écoute et de partage privilégié avec son collaborateur
- d'intéresser et d'impliquer les collaborateurs dans leur progression
- de profiter de ces rencontres pour évoquer des sujets parfois délaissés faute de temps
- de remotiver et remobiliser les collaborateurs sur l'année à venir

ENTREPRISE

- de recueillir les besoins en formation pour mieux y répondre
- d'améliorer la communication
- d'affiner sa stratégie au regard des qualités globales à renforcer et à compléter

Par ailleurs, des challenges commerciaux sont régulièrement mis en place pour valoriser les agences les plus performantes sur l'ensemble des marques, en fonction de critères communs. Les vainqueurs partent ensemble pour un voyage « incentive » avec les membres de la direction.

LA CULTURE ENTREPRISE

Fort de sa mixité culturelle, Ergalis entend développer un sentiment d'appartenance et des liens forts entre ses différentes entités. Diverses actions de communication internes sont menées dans ce sens pour informer les collaborateurs du Groupe de la vie interne de l'entreprise.

La mise en place de **Workplace** a pour but de faciliter la communication, de les rapprocher et de partager des informations importantes autour de sujets opérationnels et d'autres plus divers.



L'utilisation de Syriel, l'outil RH collaboratif, a permis de faciliter la communication et le partage des informations de la vie du salarié. Cette plateforme propose aux collaborateurs des données utiles pour le suivi de leur carrière et facilite la gestion administrative et la projection vers d'autres filières.

Des journées d'intégrations sont organisées régulièrement dans les locaux de la holding **Finergal**. Elles permettent aux nouveaux collaborateurs permanents de rencontrer leurs interlocuteurs fonctionnels, mais aussi de se voir présenter l'historique du Groupe par le président, ses valeurs, sa stratégie. Ces journées permettent à nos nouveaux collaborateurs de se rencontrer et d'échanger leurs expériences de manière conviviale. Un témoin, parrain/marraine de la journée, vient échanger par son parcours et sa vie chez Ergalis.



Les collaborateurs intérimaires sont accueillis en agence régulièrement pour des comptes rendus de mission, ou pour des entretiens de suivi. Des initiatives locales sont également l'occasion de rassemblements : par exemple, lors de l'inauguration de certaines agences de la Loire, Ergalis a accueilli sur les sites, les collaborateurs intérimaires réguliers lors de cocktails ponctués d'animations et de visite des locaux...

En 2017, Ergalis a sponsorisé 4 courses en invitant ses collaborateurs permanents mais également ses intérimaires à participer à ses événements sportifs pour renforcer son sentiment d'appartenance au Groupe.

Le Comité d'Entreprise d'Ergalis joue un rôle prépondérant dans l'accompagnement du personnel permanent et des intérimaires : les prestations proposées (locations de vacances, billetterie, pots saisonniers, tickets cinéma à prix réduits etc.) et les objets promotionnels diffusés sur les différentes entités d'Ergalis permettent aux collaborateurs de partager une fierté d'appartenance à Ergalis. Le Comité d'Entreprise organise ou subventionne également des événements auxquels sont conviés indifféremment les permanents et les intérimaires.

En 2016, le Comité d'Entreprise a dématérialisé tous ces process (inscription en ligne, billetterie etc.) : objectif 0 papier !



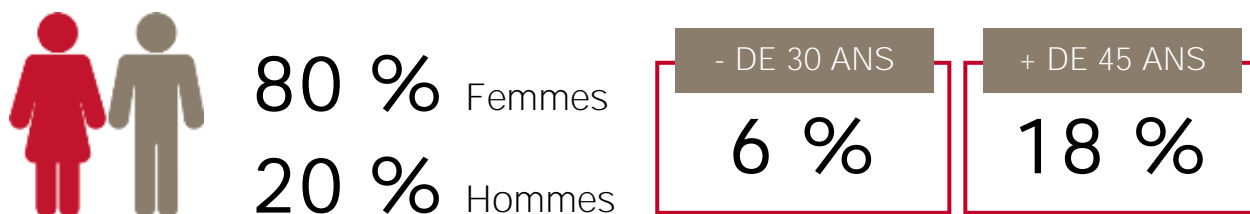
INFORMATIONS RELATIVES À L'EMPLOI DES PERMANENTS DU GROUPE

EFFECTIFS AU 1ER JANVIER 2016

TOTAL ETP PERMANENTS



TYPOLOGIE



Le Groupe capitalise sur le savoir-faire et l'expérience des équipes, en particulier sur le niveau d'encadrement (l'ancienneté moyenne est de 12 ans pour les cadres).

MOUVEMENTS EN 2016

MOBILITE INTERNE

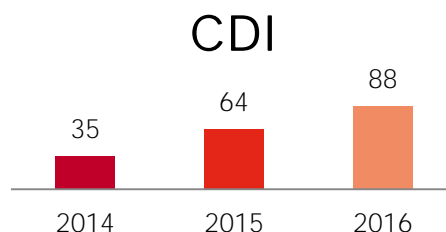
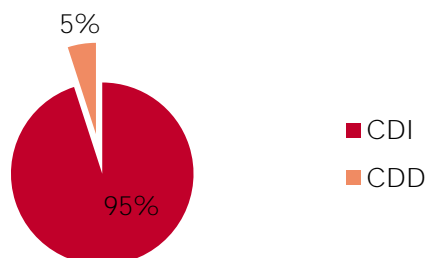


Ergalis encourage la mobilité de ses employés. Son envergure et son fort développement lui permet notamment d'offrir des opportunités de transfert, que ce soit d'un Pôle vers le siège, du siège vers un Pôle ou encore d'un Pôle à un autre. L'ensemble des fonctions est concerné.

L'entretien professionnel permet de recueillir les souhaits de mobilité géographique, et/ou professionnelle, le service RH centralise l'ensemble de ces données.

Pour que tous les collaborateurs puissent saisir l'opportunité du changement de poste et/ou de région, les postes à pourvoir en interne sont en interne sur la Bourse de l'emploi du Groupe.

RECRUTEMENTS ERGALIS



REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

Dans cet objectif, une réflexion a été initiée au niveau Groupe sur l'homogénéisation des pratiques en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Cette réflexion reflète également la volonté du Groupe de se doter de meilleures compétences pour accompagner son développement et fédérer les talents.

A ce titre l'accord d'entreprise négocié annuellement avec les délégués syndicaux établit notamment la politique de rémunération variable, dont l'ambition est d'être un système efficace et stimulant la performance. Ce système, équitable et transparent, est en adéquation avec la contribution attendue de chaque collaborateur et l'organisation opérationnelle des agences.

Ergalis offre à ses intérimaires la possibilité d'épargner ses indemnités dans un Compte Epargne Temps (CET).

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL



TELETRAVAIL



Quelques collaborateurs du Groupe travaillent à distance à temps partiel. Il s'agit de collaborateurs occupant des fonctions support, pour qui l'activité permet ce mode de travail. Ceci représente moins de déplacement et donc moins d'impact environnemental.

RELATIONS SOCIALES

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un axe important de la politique Ressources Humaines du Groupe. Ergalis s'attache à entretenir un dialogue social constructif et empreint de respect mutuel avec ses partenaires et cherche ainsi à maintenir un climat social de qualité. Le Groupe inscrit son action dans une démarche structurée de concertation permanente avec les instances représentatives du personnel afin d'accompagner ses évolutions.

Le Groupe respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Tout collaborateur peut établir ou adhérer à une organisation syndicale de son choix. Le Groupe reconnaît également et respecte le droit de ses collaborateurs à être représentés par leur(s) syndicat(s). Ergalis dispose d'un comité d'entreprise, de représentants du personnel et de délégués syndicaux. La Direction réunit régulièrement ces instances et veille à ce que le climat de confiance qui règne dans l'entreprise soit préservé par un dialogue franc et responsable avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, Ergalis met en place des actions afin de faciliter les échanges et améliorer la transparence de la communication. Les responsables de région organisent régulièrement des réunions avec l'ensemble de leurs employés et des événements corporate sont proposés pour favoriser les échanges entre permanents, fonctionnels et opérationnels, cadres et non cadres, de chaque entité du Groupe.



RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

prism¹emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

La Direction d'Ergalis est particulièrement attachée au respect des règles du droit du travail et entend faire respecter ce principe par l'ensemble de ses équipes. L'entreprise :

- apporte, par des **formations juridiques internes** (avec une mise en place prochaine de sessions d'e-learning), les connaissances nécessaires à ses collaborateurs,
- a mis en place une **hotline juridique** assurant un rôle de conseil en matière de droit du travail temporaire auprès des permanents, et clients
- est partie prenante, par une participation de sa Direction au conseil d'administration du **syndicat de la profession, le Prism'emploi**, ainsi qu'une contribution active aux commissions du syndicat où sont étudiées et débattues **les évolutions législatives et sociales** qui touchent notre métier.

SUIVI SOCIAL

L'entreprise dispose de tableaux de bord internes permettant de suivre l'évolution de ses effectifs, de sa masse salariale, de son investissement formation intérimaire et permanent notamment.

Ergalis participe annuellement à une enquête menée par le syndicat professionnel Prism'emploi et qui permet l'établissement du rapport de branche. Elle peut ainsi « benchmarker » ses propres résultats avec les indicateurs sociaux de la profession.

Par ailleurs, ERGALIS demande depuis mi-2013 à ses fournisseurs de justifier d'un comportement responsable et respectueux des règles sociales et de lui fournir les attestations habituelles justifiant du respect de ces règles en matière d'emploi des salariés, de paiement des cotisations URSSAF, de garantie en responsabilité civile. Ces sujets sont abordés systématiquement lors des appels d'offres du Groupe.



SANTE ET SECURITE

Ergalis est attentif à la santé et à la sécurité de ses salariés permanents et intérimaires et considère que la prévention et la maîtrise des risques au travail, au-delà de l'obligation légale que cela représente pour tout employeur, permet d'accroître le bien-être des salariés et les performances de l'entreprise.

Ainsi, un employeur qui s'engage dans des actions de prévention investit pour le bien de ses salariés, mais aussi pour celui de sa société, de sa productivité et son développement de manière durable. Dans cette optique, Ergalis s'engage aujourd'hui pour la sécurité de ses salariés, permanents et intérimaires.

LES CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Prévention des risques

1. Eviter les risques
2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte de l'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention
8. Prendre et privilégier les mesures de protection collective
9. Donner les instructions appropriées aux collaborateurs intérimaires

Le groupe Ergalis, adhérent du Prism'emploi, syndicat de la branche professionnelle, a signé dans ce cadre l'engagement de promouvoir et prévenir les risques professionnels. Le Groupe s'attache à ce que les conditions de travail de ses collaborateurs, permanents et intérimaires, assurent le respect de règles essentielles de sécurité et de santé. Un engagement formel a été signé par le Président et par l'interlocuteur prévention des risques à cet effet.

Le groupe Ergalis a défini, dans le cadre de sa stratégie RSE, pour l'aspect santé et sécurité au travail, neuf axes fondamentaux en matière de prévention des risques qui doivent être mis en œuvre par ses salariés avec la collaboration des entreprises utilisatrices partenaires.

INSTANCES DEDIEES

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un CHSCT se réunit tous les trimestres et ses membres participent activement, aux côtés de la Direction, à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de sécurité des personnels permanents et intérimaires employés par Ergalis. Le CHSCT peut être alerté par tout salarié concernant un problème lié à l'hygiène et à la sécurité.

Les élus du CHSCT ainsi que la direction se sont engagés à mettre en place en 2017 une démarche qualité de vie au travail.



RESPONSABLE « PREVENTION DES RISQUES ET SECURITE AU TRAVAIL »

Au niveau du groupe Ergalis, un responsable « prévention des risques et sécurité au travail » est présent au sein du Groupe depuis 2008. Il a pour fonction d'accompagner l'ensemble des collaborateurs Ergalis sur les thèmes de la Santé, de la gestion des risques au travail et de la bonne intégration des collaborateurs intérimaires au sein des entreprises utilisatrices. Il organise des réunions débats avec les clients d'Ergalis sur des thématiques de prévention des risques et se déplace sur les sites en cas d'accidents graves. Un process en cas d'

CARSAT

Le groupe Ergalis travaille en outre en étroite collaboration avec les préventeurs des CARSAT en région pour améliorer sans cesse ses process sécurité. Des échanges réguliers ont lieu à la demande d'Ergalis ainsi que des CARSAT.



VIS-A-VIS DES INTERIMAIRES

Ergalis s'assure, par le biais d'un process déployé par les équipes permanentes d'agences, que les missions effectuées par les intérimaires au sein des entreprises utilisatrices (qui sont responsables des conditions d'hygiène et de sécurité sur leurs sites) seront réalisées dans des conditions permettant de préserver la santé et la sécurité du personnel intérimaire.

Dans le cadre de sa politique sécurité et prévention des risques, le groupe ERGALIS agit à la fois de manière préventive et curative.

PREVENTION DES RISQUES



Plus particulièrement concernés par la santé et la sécurité au travail, les managers d'agence des spécialités concernées établissent, préalablement aux délégations, un dialogue et des échanges avec les entreprises utilisatrices concernant les conditions de travail et de sécurité liées aux postes à pourvoir. Une fiche « navette sécurité » est complétée avec l'interlocuteur concerné de l'entreprise utilisatrice afin d'identifier tous les risques inhérents à l'activité déployée par cette entreprise.

Les postes de travail au sein de l'entreprise utilisatrice font l'objet de visites systématiques. Une fiche « caractéristiques du poste » est établie en liaison avec le client pour toute nouvelle qualification déléguée et est utilisée pour formaliser sur les contrats les caractéristiques précises de chaque mission. Elle permet également d'informer et de sensibiliser les salariés intérimaires sur les conditions de travail et de sécurité liées à la mission qu'ils vont exécuter.

La sécurité des intérimaires envoyés en missions comprend un volet équipement dont Ergalis prend en charge la responsabilité, conjointement avec l'entreprise utilisatrice. Les agences s'assurent de la fourniture des EPI (Equipements de Protection Individuelle) et sensibilisent les collaborateurs intérimaires au port de ces équipements.

Durant le processus de sélection et avant tout envoi en mission, les candidats concernés par cette problématique sont testés sur leurs connaissances en termes de sécurité au travail avant tout envoi en mission. Un livret sécurité renseigne les candidats sur les règles élémentaires de sécurité au travail, sur leur droit d'alerte et droit de retrait.

FORMATION

Pour garantir la sécurité des intérimaires qu'Ergalis délègue pour ses clients, les consultants d'agence apportent la plus grande rigueur à la validation des permis, CACES et attestations nécessaires pour l'exécution des tâches. Cette vérification est assurée avant l'envoi en mission ; elle peut être renouvelée au cours de la mission.

Localement, des actions de formation et de sensibilisation à la sécurité au travail sont menées par les agences auprès de leurs intérimaires, sous l'égide du responsable de la Sécurité et de la santé au travail.

Parallèlement, Ergalis propose à ses intérimaires des formations internes, en petits groupes. Ces formations sont données par le référent de région ou le responsable d'agence voire le responsable prévention des risques groupe. Elles sont organisées avant une délégation sur un poste à risques, suite à des accidents récurrents, à la suite d'un accident grave, à la demande spécifique d'un client (ex : délégation sur site Seveso, risques CMR...). L'interlocuteur Prévention des Risques d'Ergalis organise également des réunions-débats avec les clients d'Ergalis sur des thématiques de prévention des risques. Il se déplace sur les sites lors d'accidents de travail dits graves.

VIS-A-VIS DES PERMANENTS

SANTE ET SECURITE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

La Direction du groupe Ergalis veille à assurer des conditions d'emploi satisfaisantes aux collaborateurs travaillant dans ses agences et au siège social. Les postes tenus par ses permanents sont exclusivement des emplois tertiaires, exercés en agence et dans les services fonctionnels, et les risques touchant à la santé et de la sécurité au travail sont, par nature, faibles.

La direction veille au confort de ses salariés sur les lieux de travail et procède périodiquement à la rénovation et à l'aménagement ergonomique et fonctionnel des locaux. Elle rénove de manière régulière son parc immobilier dans ce but (agences et locaux du siège social).

La Direction et les opérationnels mènent également des actions pour améliorer l'utilisation des logiciels métiers. Ergalis met ainsi à disposition de ses collaborateurs des outils performants, pragmatiques, efficaces, et adaptés pour répondre aux exigences temporelles et qualitatives du marché.



FORMATION / INFORMATION / PREVENTION

Le Groupe est doté d'une équipe au service qualité-conformité qui analyse et recense les déclarations d'accidents du travail, accidents de trajet, les procédures de fautes inexcusables, etc.

L'interlocuteur prévention des risques conçoit et anime un programme de formation au bénéfice des collaborateurs d'agence.

Les collaborateurs d'agences spécialisées peuvent participer à des réunions d'information sur les métiers techniques dans des CFA, GRETA, etc, afin de connaître les missions principales du poste, les outils et instruments de travail utilisés et par là même les risques potentiels encourus.

La direction des ressources humaines et le service support Qualité et Prévention des Risques a mis en place une notice sur la « déclaration d'accident de travail ou de trajet » pour assurer que les démarches et obligations administratives liées aux déclarations des accidents étaient parfaitement maîtrisées par les salariés permanents du groupe. Celle-ci est régulièrement mise à jour en fonction des évolutions réglementaires. Le Service Qualité et Prévention des Risques, ainsi que les référents Sécurité accompagnent les collaborateurs dans leur démarche déclarative et de suivi d'accident.

Un livret sur la prévention routière est remis à chaque permanent utilisant la voiture à des fins professionnelles, afin de limiter les risques liés à l'utilisation des véhicules professionnels et/ou personnels.

Objectifs

- Connaître les obligations de l'employeur en matière de sécurité,
- Assimiler et maîtriser le repérage des risques dans l'entreprise,
- Assimiler et maîtriser l'évaluation des risques dans l'entreprise,
- Savoir mettre en place des mesures de prévention en fonction des risques identifiés,
- Assimiler et maîtriser les missions d'enquête après accident du travail.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET



2016 ➔ 552

sur 17 476 intérimaires

EN MATIERE CURATIVE SUITE A ACCIDENT OU A IDENTIFICATION DE RISQUES

Au-delà des actions préventives visant à limiter les risques au travail pour nos salariés, le groupe Ergalis dispose d'outils lui permettant d'analyser les causes des accidents du travail survenant dans ses locaux (personnel permanent) mais aussi au sein des entreprises utilisatrices pour ses salariés intérimaires.

Le CHSCT analyse le reporting des statistiques des accidents de travail et de trajet et ses indicateurs en termes de taux de fréquence et de gravité, ainsi que leur évolution et la comparaison avec les taux des mêmes secteurs d'activité.

Suite à cette analyse trimestrielle des accidents du travail survenus chez nos clients, et face à une fréquence d'accidents considérée par le groupe Ergalis comme importante dans une même entreprise utilisatrice, une action de sensibilisation à la sécurité est menée auprès du client par le responsable d'agence.

Une grille d'évaluation, destinée à identifier les situations dangereuses, les risques de probabilité de survenance des accidents et les mesures existantes et à mettre en place, est en cours d'élaboration.

Documents en place

- La fiche « Recueil à la suite d'un accident du travail d'un salarié Ergalis » devant être complétée par l'entreprise utilisatrice
- La fiche « Evaluation des moyens », document exhaustif plus détaillé que la fiche navette sécurité, établi suite à un accident survenu dans l'entreprise utilisatrice
- Le rapport d'analyse d'accident : établi par le collaborateur permanent qui s'est rendu sur le lieu de l'accident et contresigné par sa hiérarchie

DÉVELOPPEMENT ET FORMATION DES COMPÉTENCES

La Direction des Ressources humaines a mis en place des parcours de formation en fonction de la typologie du poste occupé par ses collaborateurs d'agence. Les parcours reprennent les formations basiques et obligatoires pour la mise à jour des connaissances des collaborateurs, telle que la législation du travail temporaire sur 2 niveaux, comprendre et expliquer la paie intérimaire, et intègrent le programme « Exsistence ». Celui-ci définit des modules de formation évolutifs dans le domaine de la vente, du pilotage commercial, du management.

Cette initiative s'inscrit dans le prolongement des efforts entrepris visant à promouvoir une culture d'entreprise et à renforcer les capacités organisationnelles et managériales du Groupe. Ergalis entend ainsi renforcer l'accompagnement de ses collaborateurs et le développement de leurs compétences, mais aussi à favoriser un partage de la vision d'entreprise.

Ces formations sont renforcées par des outils en place au sein du Groupe :

- E-learning
- Vodéclic

2016 ➔ 349 permanents formés

BUDGET FORMATIONS



2016 → **536 594 € 887** intérimaires formés

ÉGALITÉ D'ACCES A L'EMPLOI

EMPLOYABILITE



Ergalis est par nature un acteur clé de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Le Groupe agit donc depuis toujours pour affermir le statut social et professionnel de l'ensemble de ses collaborateurs, en CTT, CDD ou CDI. Il a développé des prestations et avantages, qui permettent aux collaborateurs temporaires ou permanents de vivre sereinement leur période d'emploi au sein du Groupe, et d'améliorer leur employabilité via un approfondissement et un élargissement de leurs compétences.

En lien avec les instances sociales de la profession, en particulier le FASTT, Ergalis propose aux intérimaires protection sociale, mutuelle, prévoyance, ainsi que des aides pour le logement, la garde d'enfant, les déplacements, les vacances...

De nombreux programmes de formation sont mis en œuvre pour aider les collaborateurs à optimiser leurs missions : renouvellement de permis, de CACES, mise à jour bureautique, formations logicielles diverses. Chaque collaborateur du groupe se voit offrir la possibilité d'exploiter ses droits à DIF, CPF, VAE, ainsi qu'au bilan de compétence. Ergalis affirme ainsi sa volonté d'accompagner ses collaborateurs dans leur trajectoire professionnelle.

L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – SALAIRES PERMANENTS

Le rapport de la situation comparée est établi chaque année et présenté par la Direction des Ressources Humaines aux instances représentatives du personnel. Le rapport émis fin 2016 met en évidence que les collaboratrices ont un salaire fixe plus important que les hommes pour chaque emploi type étudié, hormis le poste de consultant commercial. Néanmoins cette différence est fortement liée à l'ancienneté au poste occupé.

Le plan d'action présenté et négocié avec le Comité d'entreprise en décembre 2012 est poursuivi en 2017. L'un des domaines d'actions choisis est le respect du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes : la rémunération d'un salarié doit être similaire pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience, de compétence, de performance utile et reconnue et de comportement.



5 % Femmes statut cadre

3,3 % Hommes statut cadre

DES ENGAGEMENTS OFFICIELS EN MATIERE DE DIVERSITE

Pour Ergalis, agir en faveur de la diversité répond à une véritable volonté d'être le fer de lance de l'égalité de traitement dans le monde professionnel. Les méthodes de recrutement du Groupe reposent exclusivement sur l'analyse des compétences et de l'expérience, notre réputation est celle d'un partenaire emploi fiable et expert. Recruter sans discriminer s'impose comme une évidence d'éthique, mais également de performance : la compétence n'a pas de profil-type.

Convaincus que les valeurs de diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances contribuent à l'efficacité et favorisent le progrès de l'entreprise, Ergalis s'est formellement engagée à les promouvoir et à les intégrer dans sa stratégie d'Entreprise, en adhérant à :

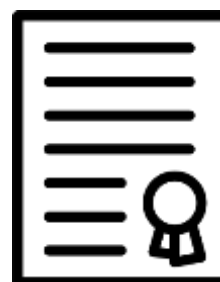


LA CHARTE DE LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE

En vertu de cette charte, le Groupe s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, à respecter et promouvoir l'application de ces principes et à le faire savoir, en interne comme en externe. Aujourd'hui, le Groupe Ergalis est l'un des 18 acteurs recrutements référencés par le Secrétariat général de la Charte de la Diversité, pour accompagner les entreprises.

LA CHARTE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE POUR LA NON-DISCRIMINATION ET POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITE, LE 18 NOVEMBRE 2005

Cette charte, signée par le Syndicat de la Profession (PRISM'EMPLOI), a amené Ergalis à prendre des engagements précis en termes d'organisation (désignation de différents responsables), et en termes de formation/information envers les salariés permanents, envers les candidats et intérimaires, ainsi qu'envers ses clients et fournisseurs.





LES ACCORDS DE BRANCHE DU 16 MARS ET 6 JUILLET 2007 POUR LA NON-DISCRIMINATION, **L'EGALITE DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITE DES SALAIRES PERMANENTS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Le travail temporaire est la première branche professionnelle à avoir négocié un accord sur la diversité qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise.

Cet accord définit la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir la non-discrimination, l'égalité de traitement, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il est ainsi prévu la désignation, parmi les salariés permanents, d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations dans les ETT de plus de 100 salariés.

Ce texte prévoit la nécessité d'assurer l'objectivité des processus de recrutement ainsi que la mobilisation des dirigeants et la sensibilisation de l'ensemble des salariés permanents.

Ces accords ont été présentés par notre Président aux différents responsables d'unité dans l'entreprise et un interlocuteur "Diversité et lutte contre les discriminations" a été désigné en interne.

L'ACCORD SIGNE AVEC LA HALDE PAR LE PRISME LE 29 NOVEMBRE 2007.

90 premiers signataires, dont le Pôle-Emploi, l'Apec, le Prisme, le Syntec, ainsi que des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, ont signé, le 29 novembre 2007, un texte commun avec la Halde. Ils ont convenu ensemble « de poursuivre le développement de pratiques professionnelles irréprochables en interne comme en externe » et de s'engager collectivement à refuser toute demande discriminatoire. Un comité d'éthique est chargé de suivre la mise en œuvre de cet engagement.



L'ADHESION AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Plus RH a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en juin 2009, cette démarche a ensuite été étendue à l'ensemble du groupe.

A travers cette démarche, ERGALIS souhaite affirmer son engagement sur les thèmes afférant aux valeurs fondamentales qui concernent les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Groupe publie ses « communications sur le progrès » sur le site du Pacte Mondial.

PROGRAMME D'INTEGRATION

Chaque nouvel entrant chez Ergalis suit un parcours de formation et d'intégration au cours duquel il participe à divers modules traitant de thèmes liés à la RSE, à la non discrimination et au développement durable notamment.

- * un module « accueil » informant les nouveaux entrants de notre positionnement et notre éthique professionnelle
- * un module « juridique » traitant de la réglementation sur l'égalité de traitement et la non-discrimination
- * un module « rédaction d'annonces » (examen des tournures et termes adéquats à utiliser dans une offre d'emploi). Certains principes de rédaction de nos annonces sont formalisés : par exemple, chaque titre de poste est suivi de la mention « H/F », afin de rappeler aux candidats qu'en aucun cas notre sélection ne saurait s'effectuer sur le genre
- * un module spécifique « Développement durable » définissant ce que recouvre cette notion générique ainsi que les valeurs et les principes d'action de Ergalis en terme de RSE. Les collaborateurs sont ainsi familiarisés avec les enjeux du développement durable, et travaillent sur les implications concrètes des engagements d'Ergalis dans leur activité quotidienne. Ce module est intégré à la formation "Exsistence", qui est dispensée à tous les nouveaux collaborateurs.

ENGAGEMENTS DIVERSITE AU QUOTIDIEN

CHACUN EST INDIVIDUELLEMENT ET SOLIDAIREMENT TENU DE RESPECTER LES VALEURS ET LES ENGAGEMENTS DEFINIS PAR ERGALIS

L'éthique exemplaire de l'entreprise depuis sa création lui a valu d'être un acteur reconnu et écouté sur le marché et Ergalis entend poursuivre dans cette voie. C'est pourquoi le Groupe engage sa ligne managériale sur le terrain de la diversité et de la non-discrimination.

ERGALIS A NOMME UN RESPONSABLE "DIVERSITE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS"

Les candidats et intérimaires du Groupe qui s'interrogent sur ces thèmes ou qui se sentent victimes de discrimination peuvent ainsi trouver des réponses auprès de lui. Il est le garant de l'engagement d'Ergalis au quotidien, en validant auprès des agences que les valeurs de diversité et non-discrimination sont promues tout au long des relations professionnelles.

DES PRATIQUES RESPECTUEUSES DE LA DIVERSITE

Les différentes marques du Groupe utilisent des outils informatiques garantissant le traitement objectif des candidatures : Les agences peuvent par exemple anonymiser les CV reçus et traiter lors des premières phases de présélection les candidatures en mode anonyme, appliquant ainsi les recommandations des instances gouvernementales (Défenseur des droits en particulier).





PARTENARIAT LA FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION (FACE PARIS)

Ergalis s'engage à participer à l'insertion professionnelle au-delà du recrutement de ses candidats. Pour affirmer son attachement à ce défi, Ergalis s'investit au sein de la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Par des interventions les maisons de l'emploi, nos consultants permettent à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un accompagnement par le biais d'entraînements à l'entretien d'embauche, et de conseils personnalisés.

L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

En plus de l'ensemble des mesures visant à promouvoir la diversité et la non-discrimination, Ergalis a mis en place une politique volontariste d'insertion des personnes handicapées.

FORMATION DES COLLABORATEURS PERMANENTS

La formation législation, que nous proposons via PROXIMA FAC, contient des informations relatives à la non-discrimination, et permet de sensibiliser les collaborateurs à ces sujets.



PUBLICATIONS D'OFFRES SUR DES JOBS BOARD

- * Site de l'Aimeth : aimeth.com
- * Site de face à l'emploi (insertion, égalité des chances et de l'emploi) : facealemploi.tv
- * missions handicap des universités
- * missions handicap grandes écoles ingénieurs

COMMUNICATION VIS-A-VIS DE NOS CANDIDATS ET INTERIMAIRES

2016 → 116 intérimaires RQTH

2015 → 82 intérimaires RQTH

Le Groupe communique sur ce thème via son site internet chacune des annonces de notre site internet porte la mention : "ERGALIS s'engage à valoriser toutes les compétences dans le respect de la diversité et notamment à favoriser l'intégration professionnelle des candidats handicapés."

Le Groupe Ergalis est également présent chaque année au salon « Paris pour les l'emploi des Jeunes » sur l'espace Handi afin de sensibiliser nos équipes mais également de rencontrer et recruter des candidats en situation de Handicap.

Accords bilatéraux avec certains des principaux clients du Groupe afin de favoriser le recrutement de candidats handicapés.

ASSESSMENT CENTERS ET RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Les entités Talentpeople ont mis en place des techniques de recrutement sans CV fondé uniquement sur les compétences : les Assessment Centers. Les assessment centers consistent à repérer l'ensemble des compétences et aptitudes nécessaires pour réaliser les missions confiées lors d'analyses de postes puis à marier mise en situation, tests et entretiens structurés (sans CV) permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices mettent donc les candidats en situation réelle (méthode dite de recrutement par simulation) et leur offrent la possibilité de prouver leur capacité à tenir le poste cible en toute objectivité.

Cette méthodologie est utilisable notamment pour les métiers où les compétences comportementales, les traits de personnalités,... sont prédominants par rapport aux compétences techniques. L'Assessment Center s'adresse à toutes les populations, cadres ou non cadres.

L'Assessment Center délivré par les Psychologues du travail Talentpeople apparaît plus pertinent dans de nombreux cas que la traditionnelle méthode de sélection sur CV et/ou par entretien classique.

Objectifs

L'Assessment Center permet :

- A des personnes que leur formation initiale et leur expérience écarteraient de certains postes d'accéder à ceux-ci
- Aux collaborateurs internes de nos clients de progresser dans leur carrière professionnelle
- Aux entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur une certaine catégorie de personnel, sur un bassin d'emploi ou encore aux entreprises des secteurs traditionnellement en pénurie de main d'œuvre de pouvoir approcher de nouveaux profils.

ENGAGEMENT ÉTHIQUE



La contribution de chacun à la réussite du Groupe est inscrite dans le projet triennal d'entreprise "Rock'n Roll". Ce projet ambitieux, élaboré en collaboration avec les collaborateurs permanents, trace des lignes de conduite pour guider l'action dans le respect des valeurs éthiques de la société. Il formalise l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs à une démarche qui concilie exigence professionnelle et éthique, en particulier l'écoute et le respect des individus dans leur différence.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

L'implication d'Ergalis vis-à-vis de la Société se traduit par la mise en œuvre de politiques et d'actions auprès d'acteurs locaux. Cette démarche s'accompagne d'un dialogue régulier avec ses principales parties prenantes dans le respect de principes et valeurs communes à l'ensemble du Groupe tels que définis dans le projet d'Entreprise.

IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ D'ERGALIS

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

Par sa présence et son activité, Ergalis dynamise l'emploi local et ce, notamment, parce que son activité principale (recrutement sur des périodes définies favorise l'embauche de résidents locaux. De la même manière un certain nombre d'entités du Groupe privilégient le recours à des fournisseurs locaux, contribuant ainsi au développement du tissu économique régional.

IMPACT SUR LES POPULATIONS RIVERAINES OU LOCALES

Dans les différents lieux où elle opère, Ergalis s'implique auprès d'acteurs locaux (association, clubs d'entreprises...).

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Ergalis met en œuvre diverses actions visant à favoriser un dialogue régulier et transparent avec ses principales parties prenantes externes : ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires-distributeurs, ses actionnaires et la communauté financière ainsi que les acteurs de l'industrie du paiement, les associations et les pouvoirs publics.

S'INSCRIRE DANS LA DUREE

Ergalis est une société dont les premières entités ont été créées en 1970 et qui a conservé, depuis son origine, un positionnement haut de gamme sur ses métiers.

Cette stratégie de spécialiste se reflète dans le mode de gestion de l'entreprise.

Le Groupe est tout particulièrement attaché à l'exemplarité de son comportement, à la qualité de ses prestations et à la rigueur, tant juridique que professionnelle, du travail fourni.

LES CLIENTS

Ergalis entend entretenir des relations privilégiées avec ses clients et maintenir un dialogue et des contacts continus, notamment par l'intermédiaire de sa force de vente.

Ergalis s'investit dans le cadre des opérations de l'association "Carrefours pour l'emploi" ainsi que dans le cadre des salons organisés par Jobrencontres. En outre, Ergalis participe à des conférences et mène des opérations promotionnelles afin de développer les rencontres entre les différents acteurs du marché.

La direction opérationnelle et l'entité Talentpeople organisent régulièrement chaque année des matinales ou des rencontres autour du dialogue social et juridique afin de présenter les actualités RH auprès de leur prospect et clients.

Ces réunions sont l'occasion pour les responsables des diverses entités du Groupe de rencontrer des prospects sur des marchés de niche.

LES FOURNISSEURS

Du fait de sa nature même, entreprise française, Ergalis s'investit dans ses territoires pour soutenir le tissu économique local, en nouant une partie de ses contrats fournisseurs avec des entreprises implantées sur ses secteurs d'intervention.

Des relations fournisseurs durables.

Cela correspond chez Ergalis à une véritable politique stratégique. Le Groupe est fidèle aux sites emploi (jobboards) avec lesquels il collabore. Il a ainsi pu mettre en place une stratégie gagnant-gagnant de développement avec eux, en les faisant bénéficier des évolutions informatiques spécifiques pour l'intégration des annonces et en fournissant des offres d'emploi renouvelées régulièrement sur les sites en croissance.

LES COLLABORATEURS

L'éthique professionnelle d'Ergalis est la base de sa politique de fidélisation des collaborateurs permanents et intérimaires. Cette fidélisation est une volonté de la Direction et peut être mise en œuvre grâce à la forte ancienneté de ses salariés permanents (plus de 7 ans pour les non-cadres, de 12 ans pour les cadres) qui, de ce fait, connaissent parfaitement leurs clients et leurs intérimaires.

2016

Ancienneté non-cadre : **7** ans

Ancienneté cadre : **12** ans

LES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Ergalis s'implique de manière active dans les réflexions d'ordres stratégique, technique et réglementaire à travers son adhésion à diverses associations et organisations.

DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

- le syndicat des entreprises de génie climatique, chauffage, couverture parisiennes (GCCP)
- la chambre syndicale des entreprises d'équipement électrique (CSEEE)
- l'union nationale des entreprises de charpente, menuiserie, parquet (FFB CMP)
- la chambre des professionnels du bois d'Ile de France



LES POUVOIRS PUBLICS

Ergalis entretient des relations avec les pouvoirs publics locaux dans la plupart des régions où le Groupe est présent.

Au niveau de la région Ile-de-France, Ergalis entretient des relations régulières (réunions sur des sujets d'expertise principalement) avec les Chambres de Commerce et d'Industrie,

Ergalis collabore avec les bureaux de Pôle Emploi situés à proximité des agences. Des sessions de recrutement ou des actions de pré-recrutement sont ainsi organisées conjointement.

LES ACTIONS DE PARTENARIAT OU DE MÉCÉNAT

Véritables prolongements de l'engagement sociétal d'Ergalis, les actions de partenariat, de sponsoring et de mécénat contribuent au développement local et constituent un moyen de consolider les relations du Groupe avec ses différents interlocuteurs.

ENSEIGNEMENT

Via la taxe d'apprentissage, Ergalis verse préférentiellement des sommes conséquentes aux filières de formations dont sont issus ses intérimaires ou les permanents.

En 2017, Ergalis a signé une convention de partenariat avec AIMETH.

LES INSTITUTIONS

- Centre de formation de la CCI de Lyon (69)
- Instituts de formation en soins infirmiers (67 et 42)
- Ecole supérieure des métiers d'agences d'emploi (69, 78...)
- Centre de formation aux techniques du bâtiment (43)
- CFA régional des compagnons du devoir (69)
- Université de Paris 1 – UFR Gestion et Economie d'entreprise (75)
- Ecole supérieure des techniques aéronautiques de construction automobile (92)
- CFA de l'équipement électrique (75)
- CFA des métiers du transport et de la logistique (78)
- IUT de Roanne (42)



2016 ➔ 16 alternants

Ergalis s'engage également dans des partenariats avec les filières de formations correspondant à ses principaux secteurs d'activité. Dans la Loire, les agences se déplacent dans les écoles d'infirmières, ainsi que dans les instituts de formations en menuiserie et en mécanique pour présenter les différents métiers et débouchés de la filière.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Ergalis rejette la corruption sous toutes ses formes.

Le projet **Rock'n Roll** fait de la Rigueur l'une des valeurs clés du Groupe.

Le projet édicte donc des règles de travail incontournables : "Je vérifie la législation du travail lorsque j'ai un doute", "Je suis exemplaire dans l'application des règles [...]", "Je représente et porte le nom de l'entreprise dans mes actions".

Nous intervenons sur notre marché selon des principes éthiques clairs et dans le respect le plus strict de la législation. Nous nous interdisons les comportements entrant en contradiction avec notre éthique et nous veillons

en particulier aux comportements anticoncurrentiels, aux conflits d'intérêt et à la confidentialité des informations.

Nous sommes en outre extrêmement vigilants quant au respect des règles comptables et financières et avons mis en place des systèmes de contrôle qui permettent de considérer que des situations permettant potentiellement une forme de corruption sont rares voire inexistantes. Le principal système de contrôle est lié à l'organisation au sein de la Holding : chez Ergalis, le comptable n'est pas autorisé à préparer le règlement, le trésorier n'est pas habilité à déclencher un règlement, et le directeur financier ne déclenche un règlement qu'au vu des pièces comptables qui lui sont présentées.

ENGAGEMENT FORMEL CONTRE LA FRAUDE ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

En signant le Pacte Mondial, Ergalis s'est engagée à lutter contre la fraude, la corruption et le blanchiment d'argent dans le cadre de toutes ses activités.

SUIVI DES AGENCES

- Liste des écarts entre les heures facturées et les heures payées
- Part des frais de déplacements sur le total des salaires
- Montant des invitations et cadeaux et leurs destinataires

Ce suivi est effectué au quotidien et passe en particulier par la **double validation** (opérationnelle et financière) des notes de frais. Il repose également sur la validation *a priori* des commandes de cadeaux clients et des listings d'invitations pour nos événements...) par le Directeur de Secteur ou le Directeur Opérationnel.

COUVERTURE DES RISQUES "DEVELOPPEMENT DURABLE" LIES A NOTRE ACTIVITE

Les risques identifiés sont uniquement liés aux conditions de travail et aux conflits sociaux. Pour les traiter, nous prêtons la plus grande attention.



CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS INTERIMAIRES

Avant de débiter une relation commerciale, nous nous assurons que notre client potentiel présente les **garanties d'un bon accueil pour nos intérimaires, en particulier en réalisant des visites des postes avant les délégations** (process intégré dans notre démarche qualité). Nous validons ensuite, par des échanges réguliers avec l'intérimaire et le client, le **bon déroulement** de la mission. Nous pouvons, dans le cas contraire, choisir de ne plus accepter de délégations chez ce client. Nous attachons une grande importance à la qualité de notre portefeuille clients aussi bien du point de vue de leur santé financière que de leur qualité sociale.

REMUNERATION DE NOS INTERIMAIRES

Au-delà du respect de la législation en vigueur que nous appliquons en matière de parité de rémunération avec les salariés remplacés dans les entreprises utilisatrices, nous veillons à obtenir de nos clients un **rapport équilibré compétences/ rémunération** en intervenant auprès d'eux lorsqu'une situation nous paraît incohérente par rapport au marché. Cette dimension de notre prestation est un élément important de la fidélisation de nos intérimaires. Nous sommes également garants du respect de l'égalité de traitement entre les salariés de l'entreprise utilisatrice et nos collaborateurs intérimaires délégués dans celle-ci.





GROUPE ERGALIS

16 – 18 rue de Vienne
75008 PARIS

www.ergalis.fr