



## Le mot du Président

Le 9 juillet 2018

Conscient de notre responsabilité d'acteur des ressources humaines, nous avons souhaité adhérer au Global Compact en avril 2017 et manifester ainsi notre soutien envers ses dix principes qui reposent sur les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous réaffirmons notre engagement à soutenir et promouvoir dans notre sphère d'influence ces dix principes.

2017 marque à la fois, la création de notre fonds de dotation qui soutient nos différentes actions de mécénat, le lancement de Partnaire « Action Handi'Cap » notre mission handicap, et la formation de toutes nos équipes opérationnelles à la prévention des risques, enjeu majeur pour notre Groupe.

De nombreuses autres actions ont été réalisées en 2017 et au premier semestre 2018, vous les découvrirez en lisant notre communication sur le progrès.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Philippe Gobinet
PDG du Groupe Partnaire



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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.











# Les 10 principes du Global Compact et les 17 ODD

#### **Droits de l'homme**

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

#### Normes internationales du travail

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

#### Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

#### Lutte contre la corruption

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

En soutenant le Global Compact nous nous engageons à soutenir les 10 principes et à agir pour les ODD:

1, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 15, 16 & 17

































# Histoire et gouvernance

Créé en 1952, le Groupe Partnaire figure parmi le 10 premières entreprises françaises du travail temporaire. Philippe Gobinet, fondateur et Président Directeur Général du Groupe conduit son entreprise avec à ses côtés ses enfants et des équipes investies et motivées donnant ainsi la sécurité d'une vision à long terme.

Un comité de pilotage où siège les principales directions de l'entreprise permet des prises de décisions rapides pour mettre en place la stratégie du Groupe.





# Le Groupe Partnaire : notre offre, nos chiffres clés



Intérim, CDI



Cabinet recrutement



Externalisation



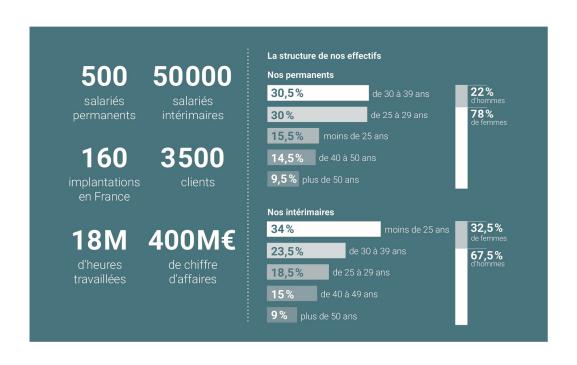
Cabinet chasse de tête



Portage salarial



Formation





## Nos certifications



Pour notre première évaluation de performance RSE, EcoVadis nous a décerné le label gold (novembre 2017).

Les différents efforts engagés depuis près d'un an sur les actions en matière de prévention des risques, en matière de politique handicap et de diversité ont participé à ce résultat. Toutes catégories confondues le Groupe Partnaire figure dans le TOP 5% des fournisseurs évalués par EcoVadis.



En 2017, le groupe Partnaire a certifié l'ensemble de ses agences selon le référentiel ISO V.2015 Cette certification permet à notre réseau d'assurer une qualité de service identique d'un territoire à l'autre avec un système performant d'audit annuel qui repose sur la gestion des risques professionnels, juridiques et financiers.



Notre groupe est certifié Mase depuis 2008. (agence de Donges)



# **Droits de l'Homme**



ODD 1, 4 & 5









## Nos engagements

### / Projet Hope

Le projet HOPE Hébergement, Orientation Parcours vers l'Emploi, dispositif qui succède au projet expérimental Pilot a pour ambition de faciliter l'intégration des réfugiés au sein de la société française et leur insertion professionnelle. L'AFPA avec le soutien de plusieurs ministères a lancé ce dispositif et confié la coordination au FAF TT. Après notre participation dans les Hauts de France à l'expérimentation Pilot, c'est tout naturellement que le Groupe Partnaire s'est mobilisé pour participer aux projets d'IDF et de PACA.

Au total nous avons accompagnés ou sommes en cours d'accompagnement de 14 réfugiés.

#### / NOT

Nous soutenons l'association Nos Quartiers ont du Talent (NQT). Depuis avril 2018, trois parrains et marraines sont impliqués dans l'association avec 4 jeunes parrainés.

Nous avons également organisé en avril 2018, avec NQT, un atelier « savoir être » avec le concours de Pôle emploi. Une dizaine de jeunes étaient présents. Les entretiens, basés sur le volontariat étaient filmés puis commentés, aidés par une grille d'évaluation remise en début de séance. L'ensemble des participants est reparti emballé par cette expérience.

### / Mission jeunes

L'Etat, Prism'emploi (syndicat professionnel des agences d'emploi) et l'Union nationale des Missions Locales ont signé en 2014 un accord national pour marquer leur engagement en faveur de l'emploi des jeunes. L'objectif de ce dispositif est de renforcer l'accès à l'emploi durable des jeunes en mobilisant une offre de services adaptée. Dans le cadre de ce dispositif « mission jeunes » nous avons signés 17 conventions de partenariats sur nos différents territoires d'implantation.



## Sécurisation des parcours

En 2017, la formation demeure au coeur de nos priorités avec une croissance de 17 % du nombre de formations réalisé. Cela représente 3570 intérimaires formés pour 112 940 heures de formation.

#### / Le CDI intérimaire

Le CDI intérimaire, une forme d'emploi innovante créé en 2014 par la branche du travail temporaire est un axe fort de la sécurisation des parcours au sein du Groupe Partnaire. Nous avons un service dédié pour en assurer la gestion et le suivi. Depuis septembre 2015, date de notre premier CDII, nous avons signé 173 contrats à durée indéterminée intérimaires. Depuis début 2018, une trentaine supplémentaire de CDII ont été conclu.

#### / L'alternance :

Le Groupe Partnaire accueille tous les ans de nombreux alternants afin d'apporter aux jeunes une expérience professionnelle. A la rentrée 2017, nous comptions 24 collaborateurs en alternance.

#### / Opérations clients spécifiques :

Afin d'apporter des solutions sur-mesure à nos clients nous avons organisé des opérations de formation spécifique.

Des POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective ), pour Anjou électronique avec 6 sessions et un taux de succès de 90% pour des monteurs câbleurs en électronique, et pour notre client vendéen, Bénéteau une opération de sourcing a été lancée en Normandie suivi d'une formation à l'Afpa. 11 candidats ont fait partie de l'aventure. Ces opérations spécifiques ont été possibles grâce au concours de Pôle emploi.

173

112 940

heures de formation

3570

intérimaires formés

24 alternants



# Conditions de travail



ODD 3, 5 & 8









## Santé et sécurité : un enjeu majeur

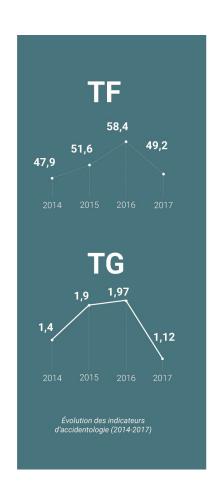
Faire de la prévention des risques un enjeu majeur implique de prendre en compte la sécurité à tous les niveaux des processus du système de management de la qualité. Ainsi, la gestion des risques professionnels est un axe majeur de nos audits. Nos agences sont auditées une fois par an en moyenne, deux fois si la gestion des risques est jugée inférieure aux attentes. Près de la moitié des points audités sont consacrés à la santé et à la prévention.

Outre le contrôle de la réalisation effective de tests sécurité, nous nous assurons que nos équipes connaissent le plus précisément possible l'environnement de travail de nos salariés intérimaires grâce notamment à des visites systématiques de leur poste de travail.

Avec pour objectif la réduction de moitié du taux de fréquence d'ici à 2019, le groupe a décidé de former ses collaborateurs au Diagnostic comportemental sécurité (DCS) du comité de pilotage aux équipes opérationnelles en passant par le management.

#### / Le DCS permet :

- . d'écouter et de communiquer avec les salariés
- . de les responsabiliser et de les impliquer
- · de valoriser les bonnes pratiques pour les inscrire durablement
- · de mesurer les écarts entre les standards et la pratique sur le terrain
- · de réagir face aux situations ou actes dangereux, pour les réduire ou les supprimer de façon durable et ainsi éviter la survenance d'un accident





# Santé et sécurité : un enjeu majeur

#### / Communication auprès des clients et des intérimaires

Afin d'impliquer nos parties prenantes en prévention des risques professionnels, des communications régulières sont effectuées auprès de nos salariés et de nos clients.

### Auprès de nos salariés :

- règle d'or en matière de sécurité
- devoir d'alerte
- · les addictions
- préserver son dos
- le risque chimique
- des campagnes régulières de sensibilisation par sms.

#### Auprès de nos clients :

- communication générique en matière de sécurité
- conduite d'engin et de véhicule professionnel
- nouvelle règlementations (Catec et Aipr)
- réforme de la médecine du travail
- communications sur nos engagements en matière de prévention.



# Santé et sécurité : un enjeu majeur

#### / Parcours d'intégration

Un parcours d'intégration est organisé pour l'ensemble de nos collaborateurs. 50 % de ce parcours est consacré à la connaissance de notre politique sécurité et à la sensibilisation aux risques professionnels.

### / Formation à l'analyse d'accident de travail

Nos équipes opérationnelles sont formées à l'analyse d'accident de travail (AT) par notre préventeur groupe. Cette capacité à déterminer la cause racine d'un accident permet à nos collaborateurs de travailler conjointement avec nos clients à l'amélioration de la santé et sécurité de nos intérimaires et à l'issue de mieux les sensibiliser aux risques professionnels.

#### / Convention de formation pour la formation des permanents d'une agence d'emploi

La Carsat des Pays de La Loire a signé une convention avec notre groupe, permettant à notre équipe du service prévention de former nos permanents et d'enseigner les bonnes pratiques de prévention promues par la branche accident du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale.



#### / Signataire de la charte diversité :

Nous sommes convaincus en notre qualité d'acteur historique des ressources humaines qu'agir en faveur de la non discrimination et de la diversité, de favoriser l'égalité des chances face à l'emploi est source de performance pour notre entreprise, nous sommes donc signataire de la charte de la diversité.



Nous étions présents à la restitution du bilan diversité le 9 novembre 2017 à Boulogne.

#### / Passeport vers la mixité professionnelle : égalité femmes hommes

Dans le cadre de son partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), le FAF.TT a mis en place en 2017, à titre expérimental, une prestation spécialisée concernant la mixité professionnelle à laquelle nous avons participé. L'objectif de cette expérimentation était d'établir un diagnostic des pratiques existantes au sein d'une agence pilote et à l'issue de préconiser des plans d'action. Les objectifs ont été déterminés avec le client partie prenante et seront évalués mi-2018.

#### / Participation à la 3 ème édition des RDV Voy'elle :

Nous étions présents aux côtés de l'association Voy'elle le 20 mars 2018 pour leur troisième édition (« atelier RDV emploi »). Pour rappel, Voy'Elles est une association orléanaise qui accompagne les femmes dans leur parcours professionnel, en développant notamment leurs compétences entrepreneuriales.

Les principaux objectifs de l'association sont de :

- rendre visible le rôle socio-économique des femmes occupant des postes à responsabilité
- oser les initiatives
- travailler à la pratique de l'égalité dans les lieux de travail et diffuser la culture entrepreneuriale et de l'égalité femmes / hommes.





«Partnaire Action Handi'Cap» créé en 2017 permet d'affirmer notre responsabilité sociale en matière de handicap.

#### / Sensibiliser nos permanents au handicap :

60 % de nos permanents opérationnels ont été formés en 2017 lors d'une journée animée par un cabinet spécialisé dans le handicap.

Nos équipes ont été sensibilisées :

- à la connaissance historique et législative
- aux différents types de handicap
- à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et les structures associées
- aux modalités de recrutement d'un futur salarié en situation de handicap et son maintien dans l'emploi.

Ce programme de formation se poursuit en 2018.

143 550

heures de délégation de travailleurs en situation de handicap

270

clients ayant accueilli des TH

1900

missions réalisées par des salarié(e)s en situation de handicap





### « Parcours TH »: Ici un référent dans votre agence

« Parcours TH », initié par le FAF.TT en partenariat avec l'Agefiph est une expérimentation visant à dynamiser et sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap et promouvoir la diversité.

Nous avons souhaité nous engager dans ce projet expérimental avec dans un premier temps l'implication de notre agence blésoise. Cette participation impose un autodiagnostic et la signature d'une charte avec la désignation d'un référent handicap identifié. Nos agences de La Roche sur Yon, Rennes et Lens ont rejoint la démarche et apposent désormais le macaron « Parcours TH, ici un référent handicap dans cette agence ».

### / Diagnostiquer l'accessibilité de nos agences

En 2017, avec le concours d'un cabinet spécialisé dans le handicap, nous avons réalisé 42 diagnostics d'accessibilité. L'objectif étant de faciliter l'accès à tous, nous permettant ainsi de recruter des personnes ayant une déficience auditive, visuelle ou avec une mobilité réduite.

#### / Partenariats ESAT

Pour des travaux de sous-traitance nous sollicitons la collaboration d'Esat, nous leur adressons des commandes telles que des travaux de dispatching, l'expédition de courrier ou la réalisation de rolls'up.





En mai 2018, nous avons édité une BD « les compétences avant tout - faites du handicap un atout pour votre entreprise ». Ce livret est principalement destiné à nos clients.

Cette bande dessinée a pour but de :

- dédramatiser
- informer
- lever les freins
- encourager le recrutement des travailleurs en situation de handicap.

Dans le cadre de notre politique handicap, nous avons également organisé ou participé à de nombreuses actions en faveur du handicap.

### / Petits déjeuners clients

Nous avons organisé deux petits déjeuners clients, l'un à Orléans, le second à Lille où étaient conviés nos clients, nos partenaires institutionnels mobilisés autour du handicap, de nombreuses associations et des collaborateurs. Ces moments d'échanges privilégiés avaient entre autres comme objectif de sensibiliser nos parties prenantes à l'importance d'accueillir des travailleurs en situation de handicap.



#### / Salons de l'emploi

En notre qualité d'acteur des ressources humaines, nous participons ou organisons des salons en faveur de l'emploi. Dans une logique inclusive, notre mission handicap est présente lors de ces manifestations pour recruter des personnes en situation de handicap, ce fut le cas pour le salon « 2000 emplois, 2000 sourires », pour notre forum emploi organisé en Vendée ou encore à Boigny/Bionne ou Ormes. D'autres forums ont été organisés avec le concours de collectivités territoriales et de Pôle emploi à Olivet ainsi qu'à St Jean de Braye avec le salon hand'idée. Nous avons également répondu présent au i-salon national organisé par Pôle emploi.

#### / Journée de l'audition

Dans le cadre de la journée nationale de l'audition, nous avons organisé au siège avec le concours d'un audioprothésiste des tests auditifs. 25 dépistages ont ainsi été réalisés.

#### / Conférence « tout est possible » Philippe Croizon

En mars dernier, Philippe Croizon, célèbre athlète handisport tenait une conférence à Orléans. L'objectif de cette conférence était de recueillir des fonds pour des associations handisport. Nous avons apporté notre soutien financier à cette manifestation et invité les collaborateurs qui souhaitaient venir écouter cet homme pour qui le dépassement de soi n'est pas un vain mot.

#### / DuoDay: « un jour pour partager son quotidien avec une personne en situation de handicap »

En avril 2018, trois services du siège ont participé à la journée nationale DuoDay en accueillant trois personnes en situation de handicap qui sont reparties ravies et remotivées.



## Qualité de vie au travail

#### / Études des pratiques professionnelles

En 2017, une seconde enquête portant sur l'étude des conditions de travail et des pratiques professionnelles a été réalisée au sein de Partnaire. Cette étude s'inscrit à la fois comme la suite de celle réalisée en juin 2016 et se veut être un véritable outil de dialogue social auprès de nos équipes opérationnelles.

Pour cette deuxième édition, nous avons choisi de rencontrer une agence par territoire, avec comme préoccupation majeure d'aller à la rencontre d'équipes variées. Ainsi, un des objectifs de cette enquête était d'évaluer la perception des équipes face aux nombreux changements vécus ces douze derniers mois.

À l'issue, la consolidation des informations recueillies permet de définir les priorités concernant les futures solutions digitales ou organisationnelles.

#### / Enquête Qualité de Vie au Travail (QVT)

Nous avons lancé auprès de l'ensemble de nos collaborateurs une enquête relative à la qualité de vie au travail qui a recueilli un taux de participation de 78,5 %. Les résultats consolidés ont donné lieu à la mise en place de groupes de travail pour tous les sujets susceptibles d'être améliorés. Les équipes opérationnelles sont associées à la réflexion et la suggestion de plans d'actions qui seront déployés à la fin du 1er semestre 2018.

On notera qu'à la question « quelles sont vos sources de motivation dans votre travail ? » le podium des réponses est l'autonomie, l'ambiance et les missions confiées.



## Qualité de vie au travail

#### / Management en circuit court

L'organisation du groupe est fondée sur des lignes managériales courtes, ce qui se traduit par une communication directe auprès de nos équipes de terrain qu'ils s'agissent des enjeux ou des moyens. L'écoute, l'échange et le partage sont les valeurs qui animent l'ensemble du management. La Direction est présente aux réunions de secteurs.

#### / Moments de convivialité

Le groupe organise de nombreuses manifestations qui permettent aux collaborateurs de se retrouver dans un esprit de convivialité. Dans notre enquête QVT, ils sont plébiscités par 94 % des collaborateurs :

- organisation de l'événement « j'aime ma boîte » avec un concours pour nos salariés intérimaires
- organisation de repas de fin d'année dans chacune de nos régions d'implantation
- arbre de Noël pour les enfants
- invitation aux événements sponsorisés par le groupe (compétitions sportives, conférences..)
- invitations à des spectacles culturels (concerts..)
- organisation de séminaires.

#### / Salle de sport

Le groupe a mis a disposition de ses équipes orléanaises une salle de sport accessible même le week-end. Un coach a également été mis à disposition pour accompagner et prodiquer les consignes aux sportifs.

#### / Don du sang:

En mai dernier, l'établissement français du sang est venu dans nos locaux pour permettre aux collaborateurs volontaires de donner leur sang.



## Offre sociale

#### / Soutien et écoute psychologique

Afin de permettre à tous les collaborateurs permanents ou intérimaires d'être accompagnés dans le cas de la survenance d'un événement difficile, le Groupe Partnaire a mis à disposition par l'intermédiaire d'un prestataire extérieur, un dispositif gratuit et confidentiel d'écoute et de soutien psychologique.

Ce dispositif peut être mobilisé à tout moment pour des difficultés d'ordre professionnel ou personnel.

#### / Partenariat avec l'institut de victimologie

Le groupe a également signé avec l'institut de victimologie, une convention de partenariat pour répondre à une situation de crise et débloquer dans des délais très courts des sessions de débriefing avec un psychologue clinicien.

### / Lutte contre le tabagisme

Dans le cadre du « moi(s) » sans tabac, nous avons lancé une sensibilisation auprès de l'ensemble de nos salariés permanents en les interrogeant sur leur désir d'arrêter de fumer.

Plus de 40 personnes ont exprimé ce souhait, ce qui a conduit le groupe à proposer un soutien financier pour un dispositif d'arrêt du tabagisme choisi par le collaborateur.

Près de 10 personnes ont franchi le cap.

#### / Adhésions dans un club de sport

Les collaborateurs permanents qui prennent un abonnement ou une licence à caractère sportif bénéficient d'une participation financière de l'entreprise.

La santé est véritablement un enjeu majeur et toutes les actions dans ce sens sont encouragées.



## Offre sociale

### / Accompagnement social

Nous avons désormais une personne ressource à la fois pour faciliter les relations avec le gestionnaire prévoyance et pour la mobilisation active des dispositifs d'action sociale du Fastt. Cela se traduit entre autres par l'accompagnement des familles en cas de survenance d'événements graves.



Près de 600 salariés intérimaires ont sollicité les différents dispositifs du FASTT soit ¼ de plus que l'année précédente.

Par ailleurs, l'offre du Fonds d'action sociale du travail temporaire est relayée en interne auprès des équipes afin de répondre aux différentes problématiques de nos intérimaires telles que la mobilité, les difficultés de logement, la garde d'enfants ou encore le maintien dans le projet professionnel à la suite d'un arrêt de longue durée.



# Environnement



ODD 7,12 & 15









### Gestion des déchets

#### / Réduction des gobelets en plastique :

Le siège a fait l'acquisition en juin 2018 d'un distributeur de boissons chaudes qui offre la possibilité d'utiliser sa propre tasse. Chaque collaborateur a reçu, à cet effet, un mug afin de faciliter la réduction effective et immédiate de l'utilisation des gobelets en plastique.

#### / Collecteur piles usagées :

Au siège, un collecteur de piles usagées est à la disposition des collaborateurs.

#### / Poubelles de tri de bureau et en salle de pause :

Une centaine de bureaux sont équipés de corbeilles à compartiment de tri. La salle de pause du siège où de nombreux collaborateurs se restaurent est également équipée de différentes poubelles suivant le type de déchets.

#### / Collecte des cartouches d'encre et du matériel informatique et de téléphonie :

Notre organisation en multi-sites impose une solution simple pour le recyclage. Nous avons donc contractualisé avec deux sociétés qui collectent à la fois nos cartouches d'encre et nos matériels informatiques et de téléphonie obsolètes.

#### / Dématérialisation des bulletins de salaire (salariés temporaires et permanents) :

En deux ans, le nombre de nos salariés temporaires recevant leur paie en format numérique a quadruplé et représente désormais 60 % de l'ensemble des bulletins émis. Pour nos permanents c'est 100%.



## Réduction des émissions de CO2

En 2016, nous avons formé près de 80 collaborateurs à l'éco-conduite. Le contenu de cette formation s'articulait autour de la réflexion de la notion d'écocitoyenneté, d'une sensibilisation aux risques routiers et bien évidemment d'une formation à l'éco-conduite avec analyse des résultats à l'appui.

En 2017, à périmètre constant, on constate une baisse de 11 points de l'émission de C02. Ce résultat peut semblet-il s'expliquer par cette formation à l'éco-conduite qui a conduit nos collaborateurs à intégrer de nouvelles habitudes de conduite, plus économiques et plus sécuritaires.

Par ailleurs, quatre vélos électriques et leurs équipements de protection sont à disposition pour les collaborateurs du siège.

Un véhicule électrique est à disposition pour les trajets urbains au sein de l'agglomération orléanaise.



# Lutte contre la corruption



ODD 10, 16 & 17









### Fonds de dotation

En décembre 2017, le Groupe Partnaire a créé un fonds de dotation dont l'objet est de soutenir à la fois des projets tels que du mécénat handisport, de l'accompagnement éducatif et humanitaire ou encore de l'accompagnement d'un public fragile vers l'emploi.

Grâce à ce fonds de dotation, nous soutenons entre autres, l'association créée en 1987, « Amitié pour l'enfant Malgache, APEM » qui permet à des enfants en difficulté ne pouvant être pris en charge par leur famille, d'accéder à la scolarisation. Le centre accueille en 2018, 19 enfants qui ont de 3 à 18 ans.



# Les dispositifs opérationnels de contrôle

#### / Contrôles internes :

Outre nos audits système, un auditeur spécialisé s'attache à vérifier le respect de la réglementation et notamment les exigences URSSAF. Ces contrôles concernent entre autres les frais professionnels et sont destinés à s'assurer qu'aucune entorse aux cotisations sociales n'est effectuée.

Les avoirs font également l'objet de contrôle. Ainsi, nous nous assurons qu'il ne s'agit pas de reverser de l'argent aux clients sans objet effectif.

#### / Lutte contre les fraudes :

Lors de l'intégration, nos collaborateurs sont sensibilisés à la détection de faux papiers, un mode opératoire a été rédigé dans ce sens. En agence, une machine est à disposition pour effectuer le contrôle des pièces d'identité. Nos audits système prévoient la vérification effective de ces contrôles ainsi que les déclarations systématiques et obligatoires avant l'embauche.

#### / Gestion des notes de frais :

Les notes de frais de tous nos collaborateurs sont saisies via une interface dédiée avec des montants maximum définis pour les déjeuners permanents et clients. Les notes de frais avec un montant supérieur à 3000 euros font l'objet d'un double contrôle.



# Adhésion Prism'emploi / charte achats responsables

#### / Adhésion et implication au sein du syndicat professionnel, Prism'emploi :

Philippe Gobinet, PDG du Groupe Partnaire est engagé au sein du syndicat professionnel, Prism'emploi, depuis les débuts de l'aventure Partnaire. Il en est le trésorier et le vice-président. Plusieurs de nos collaborateurs sont également présents au sein des différentes commissions : juridique, sociale, formation et au sein du groupe de travail sécurité.

### / Charte achats responsables :

Une charte « achats responsables » destinée à nos fournisseurs et s'appuyant entre autres sur le respect des droits de l'Homme et des principes du Global Compact a été mise en place en 2017 dans le cadre de nos appels d'offre.















Contact RSE : Laurence Gendry <a href="mailto:lgendry@partnaire.fr">lgendry@partnaire.fr</a>

1, rue Michel Royer 45100 Orléans Tel : 02.38.78.94.60 www.groupe-partnaire.fr