

Communication sur le progrès Groupe Partnaire 2018 - 2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Le mot du Président

Le 9 octobre 2019

Dans un contexte où la préservation de la planète et de ses ressources est devenue une préoccupation majeure pour garantir un avenir aux générations futures, nous sommes fiers mes collaborateurs et moi-même d'adhérer depuis près de trois ans aux dix principes portés par le Global Compact.

Notre communication sur le progrès, description de nos actions, engagements et partenariats menés au fil des mois avec nos parties prenantes témoigne des avancées du Groupe en matière de responsabilité sociale. La rédaction de notre code d'éthique et de conduite, fondement de nos pratiques professionnelles, en est un des reflets.

Au printemps 2018, nous avons réalisé une importante opération de croissance externe où une centaine de collaborateurs sont venus rejoindre l'entreprise. Grâce à un plan de transition très structuré, nous avons conduit les nouvelles équipes à partager les valeurs de Partnaire, notamment la prévention des risques et le handicap, marqueurs de notre responsabilité sociale.

L'ensemble des thèmes qui nous sont chers sont développés dans cette nouvelle COP que je vous invite à lire.

Philippe Gobinet
PDG du Groupe Partnaire



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



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



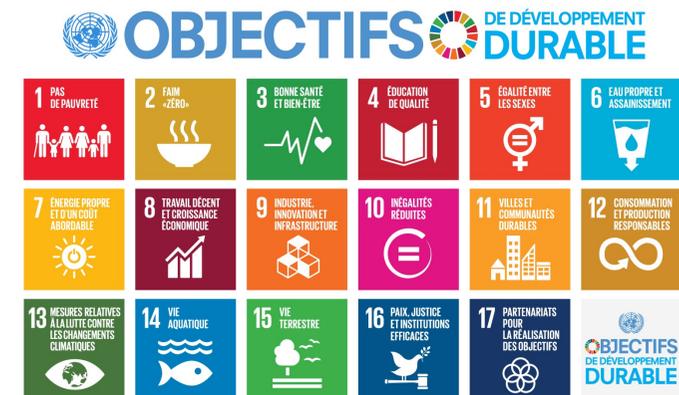
Lutte contre la corruption

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

Les 10 principes du Global Compact et les 17 ODD

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, 13, 16 & 17



Histoire et gouvernance

Entreprise patrimoniale créée en 1952, le groupe Partnaire intervient dans tous les secteurs d'activité en proposant une offre complète de solutions en ressources humaines. Un de nos principaux atouts est d'allier la solidité d'un grand groupe, dont les compétences sont reconnues depuis plus de 65 ans, à la proximité et la souplesse d'un réseau à taille humaine.

La gouvernance est assurée par le Président fondateur, Philippe Gobinet et un comité de direction composé de 6 personnes. L'ensemble des membres de la gouvernance du Groupe se rend très fréquemment sur le terrain favorisant ainsi un management en circuit court.

1952

Création de la société secrétariat mobile à Orléans

1987

L'agence secrétariat mobile devient Partnaire. Le groupe se développe par création de nouvelles agences et par des opérations de croissance externe (15)

2005

Partnaire devient un groupe d'ingénierie RH recrutement (TalentSkills et Anténor) portage salarial et formation

2016

Création de Partnaire Venture (Fonds d'investissement dans des start'up RH)

2017

Création du Fonds de dotation création de Partnaire Action Handi'Cap

2018

Le réseau compte 160 implantations
Rachat du réseau Inter Conseil

2019

Début du développement en Europe
Création d'un assessment center handicap

Le Groupe Partnaire : repères



TRAVAIL TEMPORAIRE
RECRUTEMENT CDI



CABINET DE RECRUTEMENT
MIDDLE MANAGEMENT



CABINET DE RECRUTEMENT
PAR APPROCHE DIRECTE



PORTAGE SALARIAL



TRAVAIL TEMPORAIRE
RECRUTEMENT CDI



NEUTRAL VENDOR



FORMATION

Le Groupe Partnaire : repères

Chiffres clés



La structure de nos effectifs



Nos permanents



Nos intérimaires

Nos adhésions et certifications



Nous sommes tout naturellement signataires de la charte de la diversité depuis 2009 et nous avons renouvelé notre engagement en complétant le bilan diversité 2019, preuve de nos actions en matière d'inclusion.

Par ailleurs, nous étions présents lors de la présentation en septembre 2018 du nouveau contenu de la charte.



Nouvelle charte diversité présentée en septembre 2018 avec la signature du Groupe Partnaire en bas à gauche



Le Groupe Partnaire, pour la deuxième année consécutive est évalué « Gold » par EcoVadis récompensant ainsi notre performance en matière de responsabilité sociale, qui fait partie des quatre valeurs qui structurent et définissent notre entreprise.

Ce niveau Gold récompense des actions concrètes engagées depuis plusieurs années. La prévention des risques, la lutte contre toute forme de discrimination notamment en matière de handicap sont au coeur des préoccupations quotidiennes de nos collaborateurs. Ce résultat traduit également l'implication de nos équipes en faveur de l'emploi responsable sur leurs territoires respectifs.

Nos adhésions et certifications



Depuis 2017, le Groupe est certifié selon le référentiel ISO 9001 version 2015. Notre système de management de la qualité repose sur un système d'audit performant orchestré autour de la gestion des risques professionnels, juridiques et financiers. Les audits sont de véritables outils de management et leur fréquence est déterminée suivant le niveau de risques observés (de 6 mois à 18 mois), avec un suivi rigoureux des plans d'action.



Notre groupe est certifié Mase depuis 2006. Cette certification exigeante permet de travailler avec des process renforcés dans le domaine pétrochimique (agences de Donges et Martigues)



Depuis 2018 nous avons la certification Cefri qui nous permet de travailler en installations nucléaires

Droits de l'Homme



ODD 1, 4 & 5



Nos engagements

/ Programme HOPE : le Groupe Partnaire plus que jamais mobilisé auprès des réfugiés

Lancé en mai 2017, le programme HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) permet à des réfugiés de s'insérer durablement en France. Dès le lancement de ce projet nous avons souhaité être partie prenante. Les acteurs de ce parcours sont nombreux pour en garantir le succès. Porté par le Ministère de l'intérieur, il associe Pôle emploi, l'Afpa, le FAF TT et bien évidemment une enseigne du travail temporaire. Après notre participation dans les Hauts de France à l'expérimentation Pilot, puis notre engagement dans les projets d'Ile-de-France, de PACA, Auvergne Rhône Alpes, nous avons constitué notre propre groupe (10 personnes) pour le programme Hope à La Roche-sur-Yon en Vendée, ce qui porte à 32 le nombre de réfugiés accompagnés par Partnaire.



Le partenariat est construit de telle façon qu'il permet aux réfugiés de véritablement s'insérer. Une alternance de période de formation et de stage, un hébergement indispensable pour apprendre en sérénité et un accompagnement social et citoyen grâce au FASTT et à nos équipes vendéennes très investies pour en assurer le succès. En décembre 2018, notre groupe de 10 personnes, originaires entre autres du Soudan, d'Afganistan et de Somalie a débuté sa formation à l'Afpa de La Roche-sur-Yon pour à la fois se perfectionner en langue française et découvrir les métiers de l'agencement. Quelques mois plus tard, dans le cadre d'un contrat spécifique à la branche (Contrat de développement Professionnel Intérimaire) cofinancé par notre groupe et le fonds d'action formation du travail temporaire, nos stagiaires Partnaire se sont formés au métier d'agent d'entretien du bâtiment. À l'issue de ce parcours diplômant, place à l'emploi au sein des entreprises vendéennes.

Nos partenariats

/ Fabrique opéra : les talents d'un territoire au service de l'art lyrique

Pour la troisième année consécutive, Partnaire est mécène de cette manifestation. Cet opéra met en situation professionnelle des jeunes en formation qui interviennent directement dans sa préparation. Le résultat attendu est bien un opéra à la hauteur d'un opéra professionnel ! Outre notre soutien à la formation professionnelle, ce partenariat permet à nos salariés, une ouverture vers un l'art lyrique, souvent méconnu.

Nous sommes d'autant plus fiers de ce partenariat que les jeunes qui œuvrent sur les différents postes sont extrêmement engagés et professionnels. C'est un réel atout pour eux dans leur recherche d'emploi futur. Ainsi, les étudiants du CFSA de l'AFTEC s'occupent de l'accueil et de la communication, les étudiants de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) ont en charge le maquillage et les coiffures des artistes.



/ Les RDV Voy'Elles

Pour la seconde année consécutive, les équipes du Groupe Partnaire étaient présentes aux rendez-vous Voy'Elles en ce vendredi 8 mars 2019, Journée Internationale pour la lutte des Droits des Femmes. Fort de notre responsabilité sociale, c'est donc tout naturellement que nous avons réitéré notre partenariat avec cette association Loiretaine pour une journée placée sous le sceau de l'entrepreneuriat pour toutes et la mixité en entreprise.



Nos partenariats

/ Manaomanga : les collaborateurs et le Groupe se mobilisent pour la population malgache

Parmi nos nombreuses actions solidaires, nous avons décidé de soutenir l'association Manaomanga. Cette association aide la population malgache au travers de plusieurs projets. Nous avons lancé un appel au don de livres et de lunettes auprès de nos collaborateurs. Dans un deuxième temps, le changement d'une partie de notre parc informatique et de téléphones portables va être offert à Manaomanga et ainsi permettre de donner une seconde vie aux ordinateurs et mobiles pas encore obsolètes. Le parc devenu inutilisable suivra le circuit de recyclage classique.



/ L'APEM (association partage malgache)

Nous soutenons toujours financièrement cette association qui a vu cette année l'inauguration du stade d'athétisme « Isahafa » dont la réalisation a été permise entre autres par les donateurs de l'Apem. Cette infrastructure est la seule dans un rayon de 100 km et servira à toutes les écoles pour l'examen sportif obligatoire à chaque année scolaire.

Nos partenariats

/ Atelier avec le CRIA

En novembre dernier, nous avons accueilli au sein de nos locaux, une dizaine de personnes accompagnées par des structures d'insertion et qui, avec le CRIA 45 (Centre de Ressources Illettrisme et Analphabétisme du Loiret), participent à des ateliers innovants.



En sa qualité d'acteur responsable de l'emploi, le Groupe Partenaire est soucieux d'apporter son concours et de collaborer avec des organismes tels que le CRIA, qui travaillent avec un public parfois éloigné de l'emploi. Avec Mathieu Juchet, le responsable du centre de ressources, nous avons souhaité participer à cet atelier original sur le thème du savoir-être et du langage corporel. Chacun des participants pouvait être reçu en entretien avec un professionnel, tout en étant filmé. Notre responsable RSE, Laurence Gendry a joué le rôle du recruteur pour six des stagiaires qui ont souhaité se prêter au jeu. L'entretien était suivi d'un premier débriefing avec les impressions des observateurs, le tout dans un esprit constructif et bienveillant. Les participants sont très satisfaits de ce type d'expérience et ont à coeur d'en tirer le maximum de bénéfices possibles pour les appliquer à leur future recherche d'emploi et pourquoi pas de trouver des missions qui leur correspondent au sein du Groupe Partenaire.

/ Ecole de la deuxième chance

Nous sommes partenaire de l'E2C, école de la deuxième chance, école qui permet à des jeunes motivés, sans diplôme ni qualification professionnelle, d'intégrer une école dédiée à la construction de leur projet d'insertion sociale et professionnelle. Nous les accompagnons par exemple via des coaching en vue d'entretien de recrutement. Nous apportons également un soutien financier grâce au versement d'une quote part de notre taxe d'apprentissage.



Nos partenariats

/ Mission jeunes

Le dispositif Mission jeunes a pour objectif la mise en place d'un partenariat solide entre le FAF.TT, les missions locales, et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi dont les agences de travail temporaire. Soucieux de l'emploi des jeunes et de leur insertion durable sur le marché du travail, nous avons signé pour l'ensemble de notre réseau 26 conventions de partenariat.

/ 100 chances 100 emplois

Le programme 100 chances 100 emplois est un programme qui vise à insérer des jeunes adultes dans le monde du travail grâce au concours de professionnels. C'est un partenariat que nous avons entre autres dans le Loir et Cher où plusieurs de nos collaboratrices offrent de leur temps pour des simulations d'entretien, de l'activation de réseau, du coaching ou encore de l'aide à la rédaction de CV.

/ NQT :

L'association NQT (nos quartiers ont du talent) est engagée pour l'égalité des chances, c'est donc tout naturellement que nous avons au sein de Partnaire des parrains et marraines et que nous avons organisé un atelier « savoir être » en avril 2018 avec un groupe d'une dizaine de personnes.



Sécurisation des parcours

La formation occupe au sein du Groupe Partnaire une place essentielle pour l'ensemble de nos collaborateurs, permanents et intérimaires. Une fois encore, le nombre d'heures de formation a considérablement augmenté (+40% pour nos salariés temporaires). Du côté des permanents, le nombre de nos alternants a plus que doublé, passant de 24 en 2017 à 56 en 2018.

/ Le Groupe Partnaire forme sa première promotion d'alternants avec le concours de l'ESMAE :

Affirmer notre responsabilité sociale, c'est aussi former les nouvelles générations au métier du travail temporaire. C'est donc avec enthousiasme que le groupe a recruté 19 jeunes diplômés BAC +2 pour créer sa propre promotion et les diplômer (bachelor) avec le concours de l'Esmæe Paris, école supérieure de formation des métiers de recrutement et de l'intérim. Il fallait donc trouver des candidats issus de tous nos territoires d'implantation allant de Lille à Strasbourg en passant par Orléans, Paris ou encore Péage du Roussillon

Une attention toute particulière a été apportée à leur intégration, outre un recrutement conjoint avec leur futur tuteur, un week-end d'intégration a été organisé pour leur permettre de se connaître pour créer les premiers liens et un sentiment d'appartenance. A l'issue de ces deux jours, le groupe avait d'ores et déjà dessiné les contours de son identité, avec un nom de

157 334

heures de formation
intérimaires

4676

intérimaires formés

168

CDII

4078

heures de formation
permanents

251

permanents

56

alternants dont **30** en
contrats pro et **26** apprentis

Sécurisation des parcours

Le Groupe Partnaire forme sa première promotion d'alternants avec le concours de l'ESMAE (suite) :

Promo qui en dit long « POTE » (Partnaire Origin TEam).

Pour ce qui est du contenu pédagogique, c'est du sur mesure. Au-delà des enseignements dispensés par l'Esmæe (conseiller les entreprises en ressources humaines, alimenter le portefeuille candidats, sécuriser les parcours et fidéliser...), nos experts sont intervenus sur des thèmes qui nous sont particulièrement chers comme la prévention des risques, la diversité et le handicap.

L'effectif de la promotion à l'aube du diplôme est de 15 alternants contre 19 au départ. Un beau succès de l'avis de tous qui pourrait se transformer par un contrat pour celles et ceux qui le souhaiteront !



Première promotion d'alternants du Groupe Partnaire

Conditions de travail



ODD 3, 5 & 8



Santé et sécurité : un enjeu majeur



Notre politique sécurité est caractérisée par « la roue de la prévention » et définit les engagements réciproques de Partnaire et ses clients afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.

Santé et sécurité : une priorité non négociable

La prévention des risques est un enjeu non négociable pour l'ensemble de nos salariés. C'est la raison pour laquelle les objectifs en matière de baisse d'accidentologie sont très ambitieux comme nous l'explique Christelle Desmas ci-dessous. D'importants moyens en matière de formation ont déjà été déployés et continuent de l'être afin qu'au quotidien, chacun fasse de la sécurité une priorité.



Christelle Desmas, coordinatrice de la prévention des risques au sein du groupe Partnaire

Christelle, parlez-nous de votre parcours professionnel

En 1999, je commençais mon parcours professionnel dans le travail temporaire en intégrant l'agence de Donges comme chargée de recrutement. Les délégations étaient essentiellement pour des sites classés Seveso, ce qui a entraîné dès 2004 la mise en place de processus pour garantir la sécurité des salariés temporaires et c'est tout naturellement qu'en juillet 2006 nous obtenions la 1^{ère} certification Mase. En 2008, je suis devenue animatrice qualité/sécurité suite à la création du service éponyme. Passionnée et convaincue de l'importance de la prévention des risques, j'ai repris mes études au Cesi pour obtenir un diplôme de responsable QSE. Depuis 2016, je pilote le service prévention composé de 3 animateurs sous l'autorité de la Direction générale.

Santé et sécurité : une priorité non négociable

Quelle est la politique prévention chez Partnaire ?

La prévention des risques est un enjeu stratégique pour le groupe, elle est véritablement impulsée et soutenue par la direction générale, ce qui en fait une priorité au quotidien pour l'ensemble des collaborateurs. C'est également la déclinaison de notre valeur « responsabilité » qui n'est pas un vain mot chez Partnaire ! Pour revenir à la traduction opérationnelle de la préservation de la santé et de la sécurité, nous organisons pour tous nos permanents du réseau un parcours de formation de 4 jours. Deux jours en interne, deux jours avec un prestataire externe. En interne, c'est mon équipe et moi qui animons les formations suivant les exigences du référentiel Carsat et Prism'emploi. La formation externe est assurée par Etscaf, spécialiste de la sécurité en entreprise. Il forme l'ensemble de nos équipes opérationnelles nouveaux collaborateurs inclus, au diagnostic comportemental sécurité (DCS).

Le Groupe Partnaire a opéré en 2018 une importante opération de croissance externe, comment mettez-vous en place votre politique de prévention auprès des nouvelles équipes ?

Sous la forme d'un plan de transition très structuré. Tout d'abord des formations en présentiel sont organisées pour l'ensemble des collaborateurs afin qu'ils commencent à s'approprier nos process de management des risques. A l'issue, deux accompagnements opérationnels ont lieu avec mon équipe ou moi-même. Des tableaux proches de nos supports d'audit servent d'outils d'évaluation (maîtrise et progression) et le cas échéant de suggestions d'amélioration. Dans un troisième temps un audit interne est programmé et selon les résultats obtenus (risques maîtrisés ou non) l'agence intégrera ou pas le futur périmètre de certification.

Santé et sécurité : une priorité non négociable

Quelles ambitions pour le groupe Partnaire en matière de prévention ?

La politique du groupe repose sur une démarche où chacun est acteur de la sécurité. En conséquence, la politique sécurité jalonne tous les processus opérationnels de notre système de management. Nous nous devons d'être un acteur responsable en ressources humaines ! Nous avons donc un objectif très ambitieux, avoir un taux de fréquence inférieur à la profession sous 2 ans soit un TF inférieur à 35. Entre 2016 et 2018, nous avons baissé notre indicateur de 10 points. En 2020, le groupe souhaite aussi obtenir une certification 45001, marqueur de nos engagements en matière de prévention.

Évolution de notre
taux de fréquence
sur trois ans



TF

Santé et sécurité : une priorité non négociable

Le diagnostic comportemental sécurité (DCS) : l'outil prévention au service de nos engagements d'acteur responsable en ressources humaines.

Intégrer la sécurité comme réflexe culturel au sein de notre organisation est le défi que le groupe a décidé de relever avec la prise en compte de la dimension comportementale de la sécurité, modélisé dans une pratique, le DCS, auquel toutes nos équipes sont désormais formées ou vont l'être dans les mois à venir.

Entre 2017 et 2018 la réalisation des DCS chez nos clients a été multipliée par 2,6 et à fin août 2019, plus de 850 diagnostics sont d'ores et déjà établis ce qui laisse augurer une forte croissance d'ici à la fin de l'année.

Lors du débriefing à l'issue du DCS, le N+1 de notre intérimaire a vu qu'il n'avait pas validé correctement son parcours d'intégration il a donc remis en cause le déroulement de la procédure.

Partnaire Tours (client industriel)

Le client (agroalimentaire - Vendée) était réticent au départ mais il a rapidement changé d'avis : une baisse d'accidents par rapport à l'année dernière. Il a demandé aux autres confrères de faire la même chose.

Partnaire Les Sables

Les clients sont agréablement surpris de nous voir autant intéressés par la sécurité de nos intérimaires.

Partnaire Roussillon

Des salariés entendus et pris en compte ! Notre salarié était ébloui la nuit par les éclairages de la zone, il nous en a fait part - l'entreprise a immédiatement fait modifier leur orientation et solutionné le problème.

Partnaire Salon de Provence

Chez un de nos clients, les intérimaires en atelier n'avaient jamais leurs lunettes de protection sur eux. Depuis notre échange, ils les portent systématiquement

Partnaire Lyon

Santé et sécurité : une priorité non négociable

Le Fastt et son truck « A vous la santé » : six dates avec le Groupe Partnaire

Le concept de cette tournée « à vous la santé » est de venir sur des sites où les intérimaires sont suffisamment nombreux pour être sensibilisés de manière ludique à la santé et à la sécurité. En 2018, le groupe a été présent pour 6 événements « à vous la santé ». C'est également une façon de co-construire une opération placée sous le sceau de la prévention avec nos clients et le soutien du Fastt. Le truck santé vient s'installer sur le parking de l'entreprise partenaire. Une équipe du Fastt est présente pour sensibiliser nos salariés à la santé et la sécurité avec le cas échéant, un animateur médico-sportif qui assure des séances gestes et postures. En 2019, Partnaire continue d'être présent sur cette tournée « à vous la santé » avec au moins un engagement aussi important.



Séance d'échauffement collective dans le cadre d'une session « A vous la santé »

Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale

Depuis plusieurs années, la politique handicap est au cœur de la responsabilité sociale du groupe et a permis de faire évoluer les mentalités et les pratiques des équipes dans l'accueil de personnes en situation de handicap. Outre la labellisation « parcours TH » d'une partie de nos agences, nos diagnostics d'accessibilité, nous avons franchi un nouveau cap en 2019 avec la création d'un assessment center.

Après la création de Partnaire Action Handi'Cap en 2017, nous avons créé début 2019 notre assessment center handicap, lieu de ressources et d'expertise pour notre réseau d'agences Centre Val de Loire. Cette création s'inscrit tout naturellement dans la poursuite de notre engagement en faveur de l'inclusion. Notre assesement a pour but de renforcer les liens avec les institutionnels, les associations, les centres de formation, d'insertion et toutes autres structures qui œuvrent en faveur du handicap.



132 745

heures de délégation
de personnes en situation
de handicap

472

personnes en situation de
handicap dont **185** femmes
et **287** hommes

2134

missions réalisées

Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale

Le DuoDay : 60 binômes constitués sur l'ensemble du réseau Partnaire

Le 16 mai 2019 était une date inscrite à l'agenda depuis de nombreuses semaines. En effet, notre PDG Philippe Gobinet avait mis au défi ses collaborateurs de former 100 DuoDay pour cet événement national dont l'objectif affiché est « *ensemble dépasser nos préjugés et avancer vers l'inclusion* »

Philippe Gobinet a rappelé qu'en 2018 (1^{ère} édition Duoday) seuls trois duos avaient été constitués, (pour l'ensemble du groupe) qu'en 2019 l'ambition affichée était de 100 duos mais qu'il était tout de même satisfait de la dynamique et de la mobilisation de chacun et qu'en 2020, on dépasserait les 100 binômes ! Cette journée, a-t-il précisé dans son discours de bienvenue est utile à tous qu'il s'agisse des collaborateurs du groupe comme des personnes handicapées, chacun sortant ainsi de son environnement habituel et de conclure son discours ainsi « *j'espère que cette journée brillera dans vos cœurs* ».

Légendes photos diapositive suivante :

-  1 Agnès (lettre o) avec l'équipe blésoise
-  2 Odilia au centre, avec l'équipe de Louviers
-  3 Frédéric (à dr) avec le resp. d'agence de Poitiers
-  4 Philippe Gobinet, entourés des Duodays accueillis au siège
-  5 David Herlem, Directeur Général et l'équipe formation avec Nakolé et Judenson

Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale



Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale

Philippe Gobinet, Président fondateur de Partnaire a signé en qualité de Vice-président de Prism'emploi le document d'engagements réciproques de l'Etat et de Prism'emploi pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

L'événement s'est déroulé au cours de la visite de Mme Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées à Orléans, selon un programme organisé par Prism'emploi, Partnaire et le cabinet de Madame Cluzel : séquence matinale chez Amazon avec rencontre de nos intérimaires, signature chez Partnaire suivi d'une table ronde avec nos clients, et pour conclure le parcours de la ministre, visite de l'entreprise adaptée, Document'Hom Partnaire a été particulièrement heureux d'être partie prenante de cet événement au titre la profession, car l'inclusion des personnes en situation de handicap représente pour le Groupe un de nos marqueurs en matière de responsabilité sociale et un engagement personnel du Président.



Sophie Cluzel secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées et Philippe Gobinet Vice président de Prism'emploi et fondateur du Groupe Partnaire.

Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale

Le Groupe Partnaire s'invite aux Invictus Games de Sydney

Les Invictus games sont une compétition sportive internationale pour soldats blessés et handicapés. Ils ont été créés en 2014 à l'initiative du prince Harry. Pour leur 4^{ème} édition après Londres, Orlando et Toronto, le Groupe Partnaire a décidé de soutenir financièrement cette manifestation via une convention de mécénat avec le Centre National des Sports de la Défense (CNSD) et plus spécifiquement avec l'équipe de France des blessés de la défense.

Le CNSD a pour mission entre autres, de développer l'offre d'activités sportives durant tout le parcours d'accompagnement du blessé (de l'hôpital jusqu'à la réinsertion) en créant un véritable maillage territorial. Compte tenu de nos communautés d'actions et de valeurs avec le CNSD, auxquelles s'ajoute notre convention de sponsoring avec Rémy Boullé, ancien militaire devenu athlète paralympique, c'est tout naturellement que nous sommes partie prenante avec cette institution qui promeut les valeurs de solidarité et de cohésion sociale.



Pour Rémy Boullé, une médaille d'or en Aviron et une en bronze en cyclisme. Rémy Boullé, à droite sur la photo, devant le slogan des Invictus games « I'am ».

Diversité et handicap : marqueur de notre responsabilité sociale

Les équipes Partnaire à Poznan :

Le groupe Partnaire soutient et sponsorise, l'athlète paralympique, Rémy Boullé depuis plusieurs années. Les championnats d'Europe et la Coupe du monde de paracanoé se sont déroulés en mai 2019 à Poznan.

Pour soutenir Rémy et récompenser nos équipes les plus investies en matière de handicap, le groupe a offert aux agences de Saint Philbert de Grand Lieu, Tours et Pérouges le voyage à Poznan. La coach mentale de notre athlète était également de la partie.

Les compétitions avaient lieu sur le Lac Malta (lac artificiel situé à l'est du centre-ville de Poznan).



Notre protégé a fini 5e des championnats d'Europe et 6^e des épreuves de coupe du monde.

Dialogue social et conditions de travail

La proximité constitue une de nos quatre valeurs. Cela se traduit bien évidemment dans nos relations vis-à-vis de nos clients et de nos intérimaires et plus largement vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes, mais c'est également une réalité au sein de notre organisation.

/ Management en circuit court :

La proximité en interne, se traduit tout naturellement par des lignes managériales courtes offrant ainsi des réponses rapides auprès de nos équipes support et opérationnelles. Le respect, l'écoute, une éthique partagée sont les valeurs qui animent l'entreprise et bien évidemment, le management. Les membres du comité de direction se déplacent très fréquemment en région permettant un lien direct avec le terrain, lien auquel nous sommes très attachés.

/ Etudes des pratiques professionnelles : Cette troisième étude des pratiques professionnelles a toujours comme objectif d'être à la fois outil de dialogue social auprès de nos équipes opérationnelles et une ressource pour définir les priorités afin de sélectionner les solutions adaptées aux évolutions numériques et organisationnelles et aux attentes de nos parties prenantes. Notre échantillon 2019 a pris de l'ampleur pour tenir compte de la croissance du groupe, nous avons ainsi rencontré 39 collaborateurs répartis en 9 agences auxquelles il faut ajouter la structure PCRH, centre de gestion des paies et de la facturation. Les points sensibles et pistes d'amélioration repérés ont donné lieu à des plans d'action.

/ Enquête système d'information : toujours dans notre souci de dialogue et d'amélioration continue, une enquête a été lancée auprès de tous les collaborateurs pour recueillir leur perception par rapport à leur poste de travail et plus généralement par rapport à leur satisfaction vis à vis du système d'information. 56% de personnes ont répondu à cette enquête. Parmi les pistes d'amélioration suggérées certaines sont d'ores et déjà en place (borne wifi, amélioration du parc de téléphonie mobile...).

Qualité de vie au travail

/ J'aime ma boîte :

En octobre, c'est désormais devenu un événement incontournable, Partnaire célèbre la fête des entreprises « j'aime ma boîte » avec, bien sûr, ses permanents en y associant ses intérimaires. Le thème retenu cette année « Partnaire pousse, Partnaire grandit. Chaque équipe reçoit son kit et c'est parti pour réaliser la photo qui illustrera le mieux le thème et sera la plus likée avec à la clé une récompense « atelier cuisine » ! Nos salariés intérimaires ne sont pas oubliés non plus, ils participent au concours photo avec de jolis lots en récompense.

/ Lutte contre l'obésité

En mai, à l'occasion de la journée européenne de lutte contre l'obésité, Partnaire Handi'Cap s'est joint à Naturhouse Orléans afin de proposer aux collaborateurs une journée de prévention. Dans ce cadre, deux diététiciennes sont venues toute la journée animer et rencontrer nos salariés. A la fois en faisant déguster de manière ludique des sucres et des graisses et parallèlement en prodiguant des conseils individualisés par rapport aux habitudes alimentaires de la trentaine de « participants »

Cette journée de prévention et de sensibilisation s'inscrit dans la volonté du Groupe de préserver la santé et la sécurité de tous.



À gauche : l'équipe des Herbiers, vainqueur de l'édition 2019. À droite : Enzo, un des intérimaires gagnants.

Offre sociale

/ Lutte contre le tabagisme : le Groupe Partnaire accompagne financièrement celles et ceux qui désirent arrêter le tabac.

L'action a débuté en novembre 2017 lors du moi(s) sans tabac, concrètement il s'agit d'un soutien financier qui s'élève à 100 euros par personne. Chacun peut donc choisir sa méthode hypnose, acupuncture voire l'achat d'une cigarette électronique... Aucune obligation de résultat n'est attendue car arrêter le tabac est une démarche propre à chacun. Cette aide s'applique tout au long de l'année, pas uniquement en novembre, la santé est un bien précieux donc intemporel ! La dynamique ainsi créée a permis à de nombreux collaborateurs soit l'arrêt total du tabac, soit l'utilisation d'une e-cigarette. Près d'une trentaine de personnes ont arrêté de fumer depuis le début de l'action.

/ Soutien et écoute psychologique :

Outre le dispositif porté par le Fastt, fonds d'action sociale du travail temporaire, nous avons mis en place notre propre dispositif d'écoute et de soutien psychologique à la fois pour nos salariés permanents et nos intérimaires. Ce dispositif est totalement gratuit et confidentiel, mobilisable 24h/24 et 7j/7. Quelles que soient les raisons du besoin de ce service, cadre professionnel ou sphère privé, nos collaborateurs peuvent en bénéficier. Nous avons même prévu un dispositif spécifique pour les managers rencontrant des difficultés propres à leur fonction ainsi qu'une solution d'écoute pour les proches de nos salariés temporaires victimes par exemple d'un accident de travail grave.

Offre sociale

/ Accompagnement social :

Au sein de notre organisation, nous avons une personne ressource pour notre réseau d'agences afin de fluidifier, faciliter et débloquer des situations auprès de notre gestionnaire de prévoyance et aider ou rappeler aux équipes opérationnelles la nécessité de mobiliser les dispositifs offerts par notre institution sociale de branche, le FASTT. Lors des parcours d'intégration, tous les nouveaux collaborateurs sont par conséquent, sensibilisés aux dispositions contenues dans l'accord relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire signé le 3 mars 2017. Cet accord précise dans son article 17.2 la nécessité d'assurer une meilleure prise en charge des salariés temporaires : *« Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient assurés un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ainsi qu'une information sur les dispositifs de la branche devant être mobilisés : régime de prévoyance, formation, action sociale ».*



Nos intérimaires sont sensibilisés aux différents services offerts par le Fastt. En 2018, la mobilisation de l'ensemble des dispositifs par nos salariés temporaires (location de véhicule, garde d'enfants, service social...) a été multiplié par 2, soit plus de 1200 intérimaires concernés.

Environnement



ODD 7 & 13



La dématérialisation collaborative

Contribuer à la préservation de l'environnement est pour le Groupe Partnaire un engagement important. Notre activité de prestataires en solutions RH génère une empreinte écologique plutôt faible. Néanmoins nous avons à l'automne 2018 entrepris un très vaste chantier de digitalisation comme décrit dans l'interview à suivre.

/ Servio : la dématérialisation collaborative

En 2018, le groupe a pris véritablement le tournant de la dématérialisation. Il était plus que temps d'offrir à nos intérimaires une solution souple d'inscription et de supprimer tous les supports papier. C'est ainsi que le projet Servio a vu le jour. Valentin Auclerc coordonne cette démarche, en constante amélioration grâce aux retours du terrain, en s'appuyant sur la méthode agile. Explications.

Valentin, parlez-nous de votre parcours et du projet Servio

Je suis arrivé en stage chez Partnaire dans le cadre de mon master 2, « système d'information et management de l'entreprise » puis j'ai été embauché à l'issue du stage . Mon arrivée a correspondu au début du projet Servio et comme j'aime l'innovation et le travail collaboratif, on m'en a confié la coordination. Servio s'inscrit à la fois comme un outil profitable en matière de développement durable et un outil de gestion de candidatures, développé sur-mesure pour notre réseau.



Valentin Auclerc en animation d'atelier

La dématérialisation collaborative

Pourquoi le Groupe Partnaire a-t-il lancé ce projet ?

Tout d'abord pour moderniser notre système d'information. En effet, les données d'inscription de nos intérimaires transitaient par un dossier d'inscription cartonné et nécessitaient de nombreuses copies de pièces justificatives. Dans la logique de nos engagements en matière de responsabilité sociale, il était donc indispensable de digitaliser l'inscription de nos futurs salariés. Au delà de la modernité et de l'aspect environnemental, cet outil permet de dégager nos chargés de recrutement de tâches administratives sans valeur ajoutée et de se recentrer sur leur cœur de métier grâce au temps gagné.

Concrètement, comment cela s'est-il construit

C'est un travail collaboratif, il faut le concours de tous, à la fois des services support, des équipes opérationnelles et de nos quatre développeurs. Au travers d'ateliers que j'anime, nous travaillons sur l'amélioration de l'outil, en observant, questionnant la façon de travailler des utilisateurs. Il faut détecter les comportements communs et plus spécifiquement les bonnes pratiques, l'idée est vraiment que ce soit applicable et utile pour tous.

D'autres projets en cours ?

Absolument ! Après le dossier d'inscription, dont les évolutions se poursuivent, nous travaillons désormais à un autre projet numérique, une plateforme de dématérialisation des relevés d'heures. Nous poursuivons nos efforts dans le sens d'une diminution substantielle de la consommation de papier, la planète nous en sera reconnaissante !

Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

/ Dématérialisation :

Le gros chantier de 2018 fut effectivement la mise en place de la dématérialisation de l'inscription de nos salariés temporaires. Non seulement notre nouvel outil Servio a permis la suppression du dossier cartonné d'inscription (4 pages), mais également la suppression des nombreuses copies de documents nécessaires à la complétude d'un dossier d'un futur salarié. C'est également autant d'archive papier qui ne sont plus ni à stocker ni à transporter.

L'utilisation d'une solution de coffre fort numérique, proposée à nos intérimaires est également en constante augmentation, ce qui se traduit par une diminution substantielle du nombre de salaires imprimés et du nombre de contrats de mission en format papier. Les enquêtes de satisfaction transmises à nos collaborateurs intérimaires sont également dématérialisées depuis près de deux ans.

/ Papier :

Une solution de recyclage de papier prenant en compte la norme RGPD, est en test avant une généralisation à l'ensemble du Groupe. Il s'agit d'une solution souple adaptée, à une organisation en multi sites. Les kadnabox, boîtes scellées prêtes à broyer sont en place dans une dizaine de sites. Ainsi, le tri, la sécurisation des données et la valorisation des déchets sont assurés selon un cercle vertueux par une entreprise d'insertion. Par ailleurs, plus d'une centaine de bureaux sont équipés de corbeille à compartiment de tri.

/ Collecte de piles :

Un dispositif de collecte de piles est à disposition au siège depuis plusieurs années.

Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

/ **Emission de CO2** : les pratiques professionnelles au sein du Groupe ont généralisé l'utilisation de solutions numériques sous formes audio ou de visioconférences. Ainsi de nombreuses formations ou sensibilisations, format court principalement peuvent être mises en place sans engager des déplacements pour les collaborateurs concernés. C'est le cas entre autres pour des rappels en matière de prévention des risques ou des informations relatives à la prévoyance.

D'autre part, pour les différents repas de fin d'année, moments conviviaux très appréciés, des navettes sont organisées selon le lieu de résidence des collaborateurs permettant ainsi un déplacement groupé et sécurisé.

L'ensemble de ces pratiques nous amènent à constater, à périmètre constant de notre parc automobiles une baisse de 7 points de nos émissions de CO2.

/ **Mobilité** : Depuis plusieurs années, un parc de vélos électriques est à la disposition des collaborateurs du siège. Des trajets professionnels ou personnels peuvent être ainsi effectués ; les équipements de protection adaptés sont évidemment à la disposition de nos salariés.

Outre les vélos électriques, le siège dispose également de véhicules électriques ou hybrides, le Président du Groupe lui-même, circule avec un véhicule hybride.



Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

/ **Cartouches d'encre** : nous avons mis en place une solution de collecte et recyclage adaptée là encore à une organisation en multi sites (Conibi). Nous rappelons régulièrement aux équipes l'importance de recycler ce type de déchets avec à disposition dans l'intranet du Groupe, un mode opératoire graphique et simplifié pour une mise en application facile.

/ **Distributeur de boissons** : en 2018 un nouveau distributeur de boissons a été installé au siège permettant l'utilisation d'une tasse et non plus uniquement de gobelets à usage unique. Chaque salarié a reçu une tasse avec la possibilité de la personnaliser !

/ **Téléphonie et informatique** : nous recyclons et valorisons nos matériels de téléphonie et informatique avec une entreprise spécialisée dans la récupération et la valorisation de déchets triés. Dans le cadre de notre partenariat avec Manao Manga, (cf. 25) nous allons désormais faire profiter cette association de nos matériels (mobiles, ordinateurs et imprimantes) pouvant bénéficier d'un second cycle de vie.



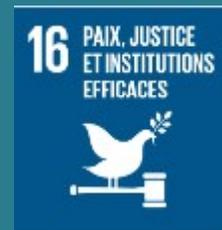
75 %	55 %	120 000	7 pts
des bulletins de salaire sont émis en format numérique*	des contrats de mission sont dématérialisés*	dossiers numériques depuis la mise en place de Servio*	baisse d'émission de CO2 (à périmètre constant)

(*Ces indicateurs ne prennent pas encore en compte certaines agences issues du rachat Inter Conseil)

Lutte contre la corruption



ODD 10, 16 & 17



Adhésion et implication au sein de Prism'emploi

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

Dès la création du groupe Partnaire, son PDG, Philippe Gobinet a toujours œuvré au sein des instances représentatives de la profession, et notamment il est depuis de nombreuses années Vice-président et trésorier de notre syndicat professionnel Prism'emploi . Plusieurs membres de notre organisation siègent au sein des différentes commissions et groupes de travail. C'est même le cas de notre DPO qui fait partie du GT « informatique et liberté ».

/ Fonds de dotation:

L'importante implication du Groupe Partnaire auprès de nombreuses associations, nous a conduits à créer notre propre fonds de dotation en décembre 2017. Il a pour vocation de participer au développement économique des bassins d'emploi et de mener des activités éducatives, sportives et culturelles.



Code d'éthique et de conduite

Pour formaliser et structurer nos engagements en matière d'éthique dans nos pratiques professionnelles, notre groupe a rédigé un code d'éthique et de conduite organisé autour de six grands principes :

- / Respecter les 10 principes du global compact
- / Contribuer aux objectifs de développement durable
- / Lutter contre la corruption, le trafic d'influence et la fraude
- / Respecter une concurrence loyale et une relation de confiance avec nos fournisseurs
- / Créer et maintenir des relations de confiance avec nos salariés, permanents et intérimaires
- / Respecter la confidentialité des données et faire bons usage des médias sociaux



Code de conduite et dispositifs opérationnels de contrôle

Notre code offre bien évidemment la possibilité pour les collaborateurs via une adresse spécifique de compliance (hors domaine Partnaire) de saisir la personne chargée de la conformité en cas d'agissement non conforme à notre code d'éthique et de conduite.

/ Dans notre organisation, un système très abouti d'audits permet de contrôler de nombreux points réglementaires. Sur 35 points de vérifications, une dizaine porte sur ce type de contrôles. C'est le cas entre autres pour tout ce qui concerne la détection de faux papiers (chaque agence est équipée d'un détecteur de faux documents), des contrôles sont également effectués pour s'assurer des déclarations effectives de tous nos intérimaires avant l'embauche, des exigences de l'Urssaf ou encore de l'exactitude des RIB saisis .

/ La procédure d'avoirs est également très encadrée (justification tracée) tout comme les notes de frais dématérialisées qui font le cas échéant (montant supérieur à 1000 euros) l'objet d'un double contrôle.

/ Par ailleurs, une formation anticorruption en e-learning est d'ores et déjà prévue d'ici la fin de l'année pour l'ensemble du management, et plus globalement pour les collaborateurs exposés.

Politique d'achats responsables



ODD 12 & 17





Contact RSE : Laurence Gendry
lgendry@partnaire.fr

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