

Paris, le 06 février 2020

Monsieur António Guterres
Secrétaire Général des Nations-Unis
2 United Nations Plaza
New York – NY10017
U. S. A.

Monsieur le Secrétaire Général,

Ergalis poursuit sa croissance et est désormais un acteur leader sur le marché du travail temporaire. Le rachat de plusieurs sociétés en 2019 (awel intérim, alternium et upskills) a permis de renforcer la présence d'Ergalis sur des bassins d'emploi sur lesquels nous n'étions pas encore présents.

Par ailleurs, nous affirmons notre stratégie de développement sur notre domaine d'expertise au niveau du Groupe tels que la Banque, l'Informatique, le Luxe et nous continuons à développer nos spécialités sur les grandes métropoles.

La politique de responsabilité sociale d'entreprise unifiée, initiée lors de la création de la marque Ergalis, prend aujourd'hui tout son sens. Les actions menées le sont au niveau du Groupe, pour une meilleure résonance de notre attachement à ces valeurs et principes.

Depuis 2009, notre adhésion au Pacte Mondial manifeste notre volonté de contribuer, à notre échelle, à la généralisation de la responsabilité sociale au sein du monde économique.

En 2019, nous avons engagé des actions de sensibilisation et d'engagements de nos collaborateurs en faveur l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi, et nous souhaitons généraliser ces actions au niveau de notre Groupe.

Une démarche d'audit de la qualité de vie au travail a également été menée en interne avec Great Place To Work.

Nous renouvelons donc notre détermination à soutenir et de promouvoir ces dix principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, et à les communiquer auprès de nos salariés permanents et intérimaires, clients, fournisseurs et partenaires.

Vous trouverez ci-joint notre livret RSE du Groupe Ergalis qui reprend les principes du Pacte Mondial et nos engagements environnementaux, sociaux et sociétaux.

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'assurance de ma considération,

Frédéric Noyer
Président Ergalis



Group **e**rgalis

Livret de développement durable

2018
2019

Sommaire

Sommaire	2
Notre engagement d'entreprise	3
Notre histoire	5
Nos Responsabilités	6
Nos 4 valeurs	7
Une solution globale de staffing	8
Gouvernance	9
Des spécialités affirmées sur des métiers choisis	10
Nos chiffres clés	10
Forte proximité régionale	11
Notre engagement environnemental	13
Pacte mondial	14
Informations environnementales	15
Notre engagement social	24
Nous en chiffres	36
Notre Engagement sociétal	48

Notre engagement d'entreprise

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 continuer de renforcer : celle de notre responsabilité et de notre engagement sur le plan sociétal et environnemental.

En 2019, la politique SSE de l'entreprise se renforce et les actions du service SSE se multiplient (informations, causeries, newsletter, flash info). Les collaborateurs ont désormais pleine conscience de l'engagement RSE d'Ergalis et des initiatives collectives émergent (duoday, world cleanup day).

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.

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.

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

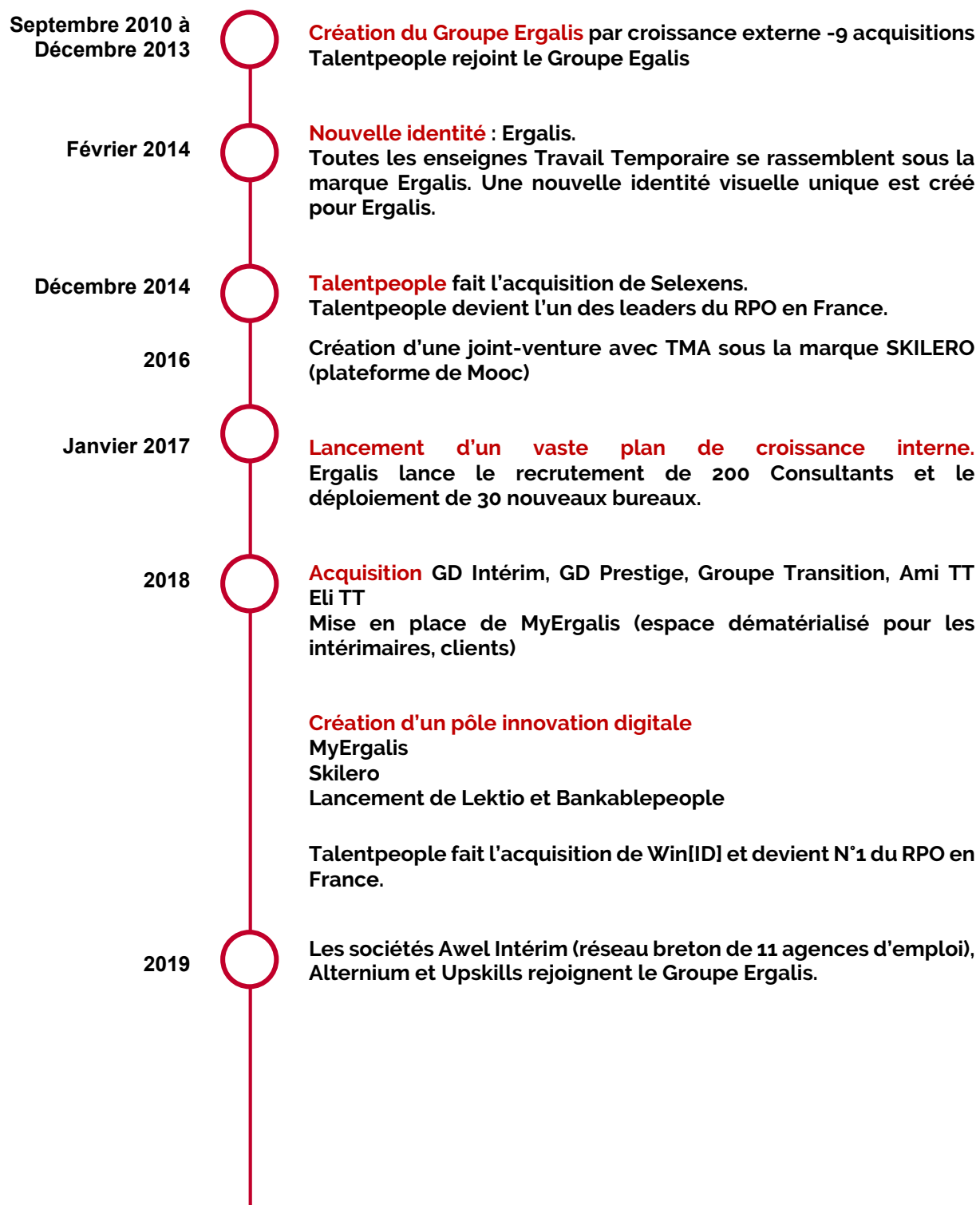
Frédéric NOYER
Président



Notre entreprise
Une aventure humaine avant tout

Notre histoire

Le GROUPE Ergalis dont les premières entités ont été créées en 1970, a su conserver depuis son origine un positionnement haut de gamme sur ses métiers.



Un Développement Responsable

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, le Groupe Ergalis s'est engagé 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.

1. Probité



2. Professionnalisme



3. Proximité



4. Projectivité



Nos 4 valeurs

1. Probité

Notre **probité** nous rassemble et nous distingue. Quelle que soit la situation, quel que soit l'enjeu, le Groupe 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.

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.

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

2. 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.

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.

#liens #échanges
#efficacité #simplicité

3. 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. 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.

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

4. 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.

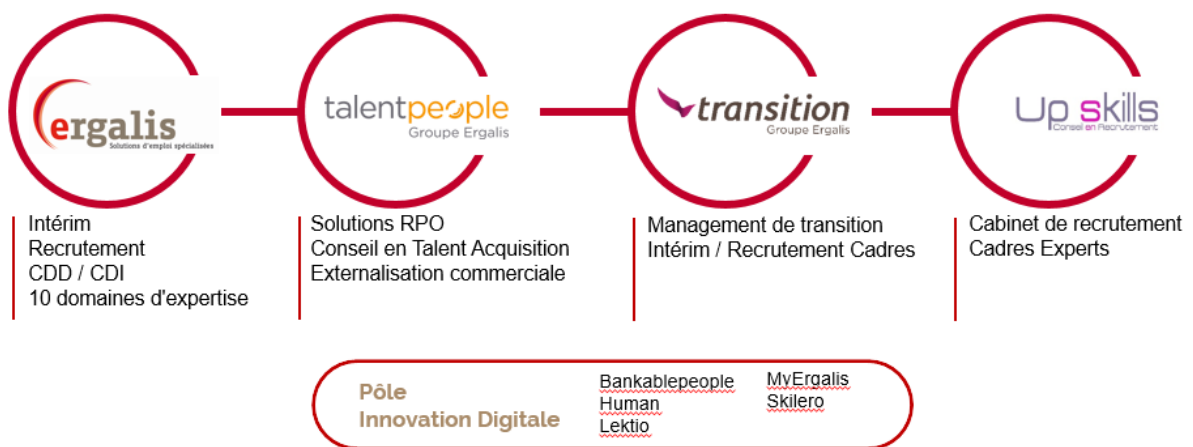
Dans un monde du travail en pleine mutation, croire en ses équipes et construire l'avenir est la marque de fabrique du Groupe. Se projeter demain, c'est avoir aujourd'hui entre ses mains.

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

#avenir #nouveauxhorizons
#développement #défis #perspectives

Une solution globale de staffing

Notre **gamme globale de prestation RH** répond aux attentes de nos clients et nous positionne parmi les **10 acteurs majeurs** de notre marché.



Recrutement CDI – CDD Intérim spécialisé

Nos équipes répondent avec réactivité et souplesse aux besoins en ressources **humaines** des entreprises pour tous types de contrats Intérim, CDD et CDI.



Conseil en recrutement

Intégrées aux bassins d'emploi et proches des préoccupations des entreprises, nos **agences** les accompagnent dans l'identification et l'intégration des profils clés pour leur développement.



Solutions RPO – Conseil en Talent Acquisition

Experts des processus de recrutement, nous proposons des solutions sur-mesure complètes et flexibles permettant aux entreprises d'**externaliser leurs campagnes de recrutements volumiques ou récurrentes**.



Management de transition – Intérim Cadres

Nos **managers de transition** apportent une réponse rapide et flexible aux entreprises dans leurs projets de transformation organisationnelle et d'amélioration de performance.



Externalisation commerciale

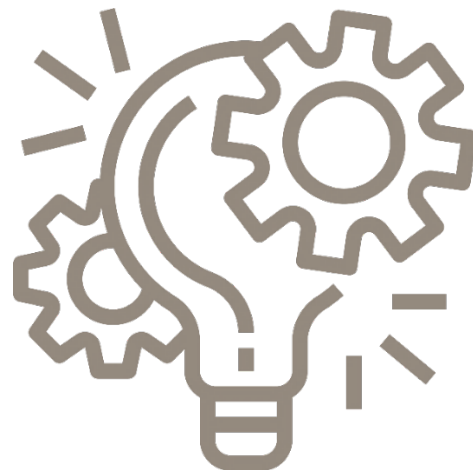
Nos solutions d'**externalisation commerciale** sont des outils de compétitivité permettant à nos clients d'accélérer leur développement et développer leur chiffre d'affaire.



Executive Search – Recrutement Cadres Experts

Nos consultants sont de véritables enquêteurs, ils décodent avec pertinence les informations fournies par leurs candidats, pour trouver les futurs managers qui accompagneront la croissance des entreprises.

Gouvernance



Une organisation reposant l'efficacité de la prise de décision

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 6 membres :

Le Président, le Directeur Financier, les directeurs des marques, la Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Informatique.

Il se réunit en principe une fois par mois.

Le Comité de direction

Il se réunit une fois par mois. Il est composé des directeurs opérationnels, des responsables : Grands Comptes et Marketing Communication. Ce comité permet de suivre mensuellement, l'activité des Grands Comptes, la stratégie de communication et définir les axes de développement de chacune des spécialités.

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.

Des spécialités affirmées sur des métiers choisis

Recrutement • CDI / CDD • Intérim spécialisé

- | | |
|--|--|
|  Banque Finance |  Médical |
|  Bâtiment qualifié |  Proximité |
|  Electricité |  Technologies Industrielles |
|  Grande distribution
Métiers de Bouche |  Tertiaire qualifié |
|  Hôtellerie Restauration |  Transport Logistique |
|  Immobilier |  Tourisme Voyages |
|  Informatique et Télécom | |
|  Luxe et Beauté | |



 Réseau Awel Intérim – 11 agences localisées en Bretagne

En 2019, le groupe poursuit sa stratégie de croissance externe et développe suite à l'acquisition d'une nouvelle société, une nouvelle spécialité sur les **Métiers de bouche et de la Grande Distribution**. De nouvelles agences ont été créés sur les bassins Bretagne et Grand Est.

Nos chiffres clés


+ 9000
entreprises
clientes


482
Collaborateurs
permanents


8,35/10
de satisfaction
clientèle (2018)


+300 000
Candidats
spécialisés

Forte proximité régionale

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



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 2019, les effectifs d'Ergalis se montent à 482 collaborateurs permanents, tous situés sur le territoire français. + de 28000 intérimaires ont été salariés par Ergalis en 2018.

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 Transition.

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

Plus de 120 bureaux en France

Ergalis dispose aujourd'hui d'un large réseau de bureaux spécialisés dans les principales régions de France : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est, Hauts de France, Pays de Loire, Bretagne et Nouvelle Aquitaine.

A man with a beard and glasses is shown in profile, looking out over a vast mountain range. The scene is captured during sunset or sunrise, with a warm, golden light illuminating the sky and the peaks of the mountains. The man is wearing a dark jacket. The overall mood is contemplative and serene.

Une entreprise éco-citoyenne
ancrée dans son environnement

Notre engagement environnemental

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

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

Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société.

Afin de mettre en œuvre sa politique de développement durable, Le Groupe 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 SSE, RH, Qualité, Grands Comptes et Communication**
- 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.
- **En 2019, le service SSE** a publié mensuellement des newsletters à destination de tous les collaborateurs permanents, intérimaires ou clients sur des thématiques environnementales, sociétales ou sociales. Il organise des causeries sur des thématiques liées à la SSE.

En 2018, **le service SSE** (Santé Sécurité Environnement) a été créée, **en 2019** il rejoint le service Qualité et Risques afin de composer un service unique QSSE. Ce service désormais composé de 5 personnes encadre la totalité des actions mis en œuvre dans l'entreprise pour mener à bien notre politique QSSE.

Pacte mondial



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.



DROIT DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Source : <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>

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 termes 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 en place

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.

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**.

Au siège, nous avons mis en place un partenariat avec **RECYGO (LA POSTE)** pour le recyclage des papiers.

100% des déchets triés par nos collaborateurs sont recyclés ou valorisés dans des installations performantes et de proximité. Nous participons ainsi au :

- au développement des emplois en France : les opérations de tri des matières collectées sont confiées en majorité à des personnes en parcours d'insertion.

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 ISS pour le nettoyage a reçu le label Certiphyto et la certification ISO14001. Il 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'écoconception dans nos process d'achats écoconception

Ergalis favorise les achats de produits éco-labellisés fournitures et matériels de bureaux (fournisseurs Fiducial et Société ENTER), et d'outillage réutilisable et rechargeable. En 2018, + de 180 références ecolabellisées sur 254 ont été compilées sur la liste "pilote" accessible à nos collaborateurs pour commandes.

Circulaire
Solidaire
Digital



Certiphyto



+80%



de nos fournitures Ecolabellisées

Sensibilisation fournisseurs

Afin de sensibiliser nos principaux fournisseurs à ces thématiques, un courrier est adressé à leur département achat et ce point est toujours abordé lors de nos appels d'offre.

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 Lyon 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).

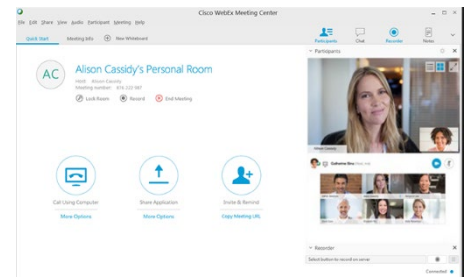


Début 2017, Ergalis a mis en place utilise un outil de web conférence (WEBEX) pour ses réunions internes, afin de limiter les déplacements de collaborateurs, et les nuisances écologiques liées à leur transport.



Chaque mois, plus de 30 heures de conférence téléphonique sont organisées dans notre société.

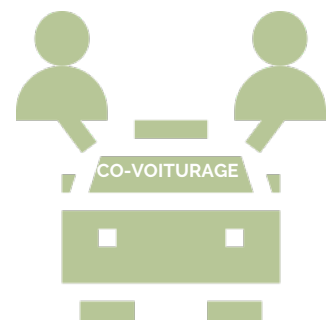
En 2018, un outil de **vidéo conférence** Cisco webex meeting est généralisé à l'ensemble du réseau. Les salles de formation sont équipées d'écrans géants permettant ainsi de réaliser des vidéos conférences multi participants. Une réunion sur 3 est désormais organisées grâce à ces outils.



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. Nous organisons et incitons nos intérimaires à utiliser ce mode de déplacement aussi bien dans les zones urbaines que rurales.



Impacts relatifs à l'activité

L'un des enjeux pour le Groupe 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.

Consommation de matières premières 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.



Dématérialisation

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 :

1. **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.
2. **Le projet OnBoarding** dématérialise le processus d'entrée des nouveaux collaborateurs permanents.
3. **Les documents échangés entre intérimaires, clients et agences sont également dématérialisés** chaque fois que cela est possible.
4. Les collaborateurs permanents gèrent leur demande de congés via un portail intranet appelé Aragon.
5. En 2017, la carte Ticket restaurant a remplacé les chéquiers pour les collaborateurs permanents et intérimaires.

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 l'entreprise 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.

En 2019, la dématérialisation des contrats à elle seule a permis de diminuer notre production externe de 27%. Passant ainsi de 305.000 contrats à 220.000.

Consommation de papier

Les consommations de papier du Groupe représentent **6600** ramettes en 2018.

Cette consommation est liée à la croissance interne de Groupe (de 2018 à 2019 nous avons acquis 3 nouvelles sociétés représentant 16 entités)

Chaque entité est ensuite intégrée dans notre process de dématérialisation.



27% de réduction de production de contrats.

65% de réduction de production de factures...



Entretiens d'évaluation 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. Nos candidats apprécient également ce mode d'entretien car cela leur permet de gérer au mieux leurs déplacements et leur recherche d'emploi.

Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

La plupart des filiales du Groupe 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. Sur chaque site, 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 du Groupe 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 de l'Arcade – 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 2018, ce sont ainsi **2160 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.

talentpeople
Groupe Ergalis



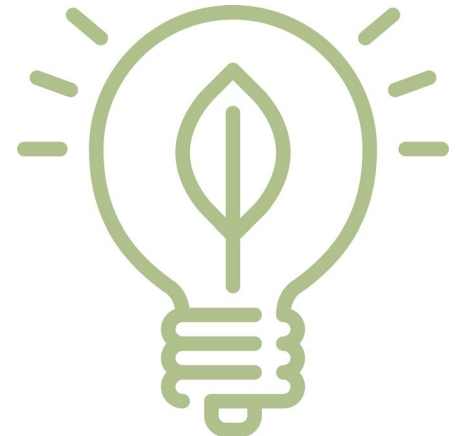
Impacts liés aux infrastructures

Energie

Dans le cadre de la nouvelle réglementation relative à l'éclairage des enseignes, qui impose leur extinction entre 1h et 6h, le Groupe 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.

Depuis 2013, nous recherchons toujours l'optimisation l'utilisation des bâtiments et privilégions les éco-constructions. **Depuis 2 ans, nous avons conçu des plateaux de travail regroupant plusieurs spécialités où toutefois chacun et chacune peut trouver sa place et garde son intimité de travail. Des panneaux acoustiques ont été installés pour garantir un niveau sonore en dessous des 60 dB (Conversation normale, GSM).**



Des bureaux écologiques

La Direction Générale est installée depuis 2 ans à Woodpark à Marcq (59). Il s'agit d'une construction moderne 100% bioclimatique équipée de matériaux respectueux de l'environnement et réduisant la consommation énergétique.

Le service en charge des recherches de locaux privilégie désormais les éco-constructions et uniquement les bâtiments répondant à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.



Nuisances

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

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

Démarche d'évaluation et de conformité réglementaire

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). Le Groupe a réalisé des contrôles auprès de ses fournisseurs (propreté).



Prévention et réduction des risques environnementaux

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 :

1. diminuer la consommation du papier (ex. : privilégier les impressions recto/verso),
2. limiter les déplacements par un recours accru à la visio-conférence,
3. limiter la consommation d'énergie,
4. 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.

The infographic is titled "10 éco-gestes qui comptent pour l'environnement !" and is from "Groupe ergalis". It lists ten eco-gestures categorized into four groups: paper, waste, energy, and transport. Each category has a corresponding icon and a list of actions. The infographic also includes statistics on paper usage, waste diversion, energy consumption, and the capacity of a bus.

10 éco-gestes qui comptent pour l'environnement !

Le Groupe Ergalis et ses collaborateurs s'engagent sur

- Le papier**
 1. Je n'imprime pas systématiquement
 2. J'imprime en Recto Verso et en noir et blanc
 3. Je réutilise les feuilles en brouillon

1 page imprimée sur 6 n'est jamais utilisée, soit 1,2 millions d'arbres abattus pour rien
- Les déchets**
 4. Je trie les déchets
 5. Je favorise le matériel réutilisable (ex: verre / gobelet)

Tous les ans, ce sont 20 milliards de tonnes de déchets qui sont déversés dans les océans
- Les énergies**
 6. J'éteins mon ordinateur dès que je quitte mon bureau
 7. Je fais attention à ne pas surconsommer (chauffage, eau, ...)
 8. J'éteins les imprimantes et photocopieuses à la fin de la journée

11% de l'électricité produite en Europe sert à faire briller les témoins de veille
- Les transports**
 9. Je privilégie le covoiturage (Covoiturage.fr)
 10. Je prends les transports en commun dès que cela est possible

1 seul bus peut transporter en passagers l'équivalent de 40 à 50 voitures



Notre ressource
Le capital humain

Notre engagement social



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'intégration des nouvelles entités, nécessite 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 du Groupe.

Près de 98 % des employés du Groupe ont participé au titre de l'évaluation annuelle en 2018. 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.



Moment d'échanges privilégiés, l'Epe a lieu 2 fois par an (annuelle + suivi à 6 mois). Les collaborateurs et son n-1 sont amenés lors de cet échange à faire un bilan de l'année, émettre leur souhait de formation, et leur désir d'évolution.

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

Pour les Responsables d'agence, une revue de personnel a été mise en place en 2017. Celle-ci permet :

- **d'un point de vue individuel de :**
Détecer les collaborateurs évolutifs Envisager des scénarios d'évolution en adéquation avec la stratégie de l'entreprise Préparer les relèvees à court, moyen ou long terme
- **d'un point de vue collectif de :**
Partager entre homologues des informations sur les souhaits d'évolution, de mobilité, échange de pratiques, etc. Se forger une vision globale de l'état des compétences Au regard des axes de développement de l'entreprise et des compétences clés à fidéliser...

L'acquisition de nouvelles structures et notre croissance interne impliquent 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.

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, le Groupe 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** (réseau social d'entreprise) 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 **Aragon**, outil SIRH 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

Afin de **favoriser l'onboarding** des collaborateurs, 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 au sein du Groupe.

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 2018, **Ergalis a sponsorisé 4 running** en invitant ses collaborateurs permanents et intérimaires à participer à ces événements sportifs pour renforcer son sentiment d'appartenance au Groupe.

Ces courses ont été organisées au profit d'association comme CAMI Sport & Cancer ou Alsace contre le Cancer.

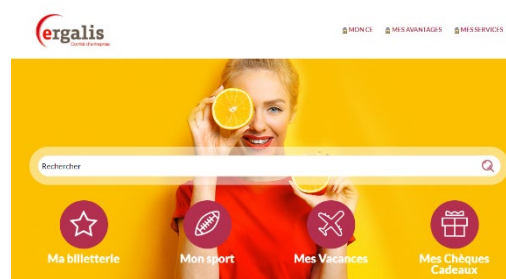


Relations sociales

Le Comité Social et Economique

Le **Comité Social et Economique** 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 au Groupe Ergalis.

Le Comité Social et Economique 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 ! **En 2018, cet objectif est atteint.**



Organisation du dialogue social

Le dialogue social est un axe important de la politique Ressources Humaines du Groupe. Le Groupe 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).



Au sein du CSE, l'ensemble des instances est représenté : **représentants du personnel, délégués syndicaux et chsct**. La Direction réunit régulièrement ces instances 1 fois par mois 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.

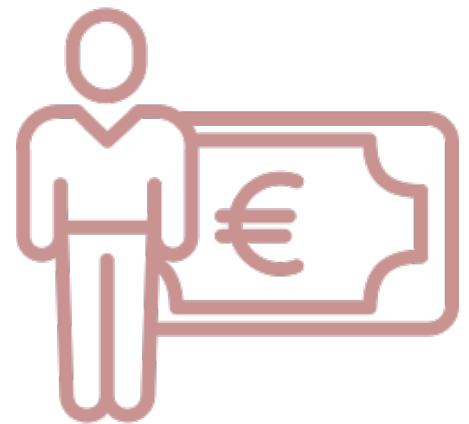
Rémunérations et avantages sociaux

Le Groupe encourage la mobilité de ses employés. Son envergure et son fort développement permettent de développer ces opportunités. L'ensemble du réseau et des fonctions du Groupe sont concernées. L'entretien professionnel permet de recueillir les souhaits de mobilité géographique, et/ou professionnelle, le service RH centralise l'ensemble de ces données. Une **Bourse à l'emploi** est disposition dans la plateforme SIRH Aragon RH.

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)**.



Respect du droit du travail

La Direction du Groupe 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** 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 permanent, 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, le Groupe 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.



Santé et sécurité

Le Groupe 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 santé et de sécurité au travail

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, **9 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 dédiées

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Un CHSCT se réunit tous les mois dans le cadre du CSE 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.



9 axes pour la Prévention

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

Responsable « prévention des risques et sécurité au travail »

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.

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 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 causeries avec les clients ou intérimaires du Groupe, sur des thématiques de prévention des risques et se déplace sur les sites en cas d'accidents 'graves'. Un process a été mis en place, en cas d'accident 'grave'.

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-à-vis des intérimaires

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 SSE, le groupe Ergalis agit à la fois de manière préventive et curative.



Carsat Retraite & Santé au travail



Prévention 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 les tâches et caractéristiques du poste et les risques inhérents à l'activité déployée par cette entreprise.

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 de protection individuels (EPI). Ces derniers peuvent être fournis soit par Ergalis, soit par l'entreprise utilisatrice. **L'entreprise utilisatrice s'assure de leurs conformités et du port des EPI** par les salariés intérimaires.

Durant le processus de sélection et avant toute délégation, les candidats concernés par cette problématique sont testés sur leurs connaissances en matière de prévention des risques. Ils sont également évalués sur leurs compétences professionnelles liées à leur qualification. **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 habilitations. Cette vérification est assurée avant l'envoi en mission ; elle peut être renouvelée au cours de la mission.

Parallèlement, Ergalis propose à ses intérimaires des formations internes, en petits groupes.

Ces formations sont données par le référent sécurité de région ou le responsable d'agence voire le responsable Prévention des risques groupe.



Elles sont organisées à la demande du manager, des clients. Les causeries sont proposées par le service QSSE, suite à un accident de travail récurrent ou un accident de travail grave et pour tout changement de poste.

Le service QSSE organise également des conférences-débats animées par un avocat spécialisé et le service QSSE à destination des clients d'Ergalis sur des thématiques spécifiques à la SSE.



Vis-à-vis des permanents

Santé et sécurité 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.

Objectifs

1. Connaître les obligations de l'employeur en matière de sécurité,
2. Évaluer les risques dans l'entreprise,
3. Savoir mettre en place des mesures de prévention en fonction des risques identifiés,
4. Accompagner les clients sur leur mission d'enquête après un accident de travail.

Formation / information / prévention

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.**

Le service SSE conçoit et anime un programme de formation au bénéfice des collaborateurs permanents.

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, le service support Qualité et le service SSE ont 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.

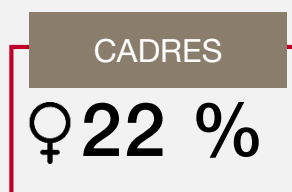


Nous en chiffres

Nos collaborateurs permanents



79 % Femmes
21 % Hommes



Le Groupe capitalise sur le savoir-faire et l'expérience des équipes, en particulier sur le niveau d'encadrement.

< 30 ANS

31 %

> 50 ANS

21 %

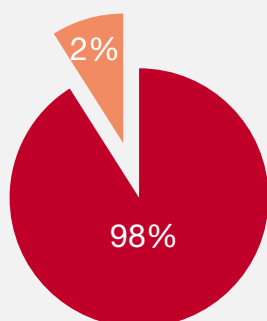
ANCIENNETÉ

5.76 ans

ANCIENNETÉ

10.27
pour l'encadrement

ans



Nos contrats

■ CDI ■ CDD



CDI

2016

2017

2018



Temps partiel

2017 → **36**

2018 → **44**

Accidentologie et maladies professionnelles

Accidents du travail et de trajet

2017- sur 19864 intérimaires

2018 – sur 28425 intérimaires

2017 → 2.98%



2018 → 2.86%

Prévenir l'accidentologie est une de nos priorités en matière de Santé Sécurité Environnement. En 2017 ont été mises en place des sessions de formation à destinations de notre personnel permanent afin de les sensibiliser aux problématiques des accidents de travail et de trajet.

Des référents sécurité ont été nommés et nos collaborateurs peuvent s'appuyer sur eux pour toutes questions relatives à la sécurité de notre personnel.

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.

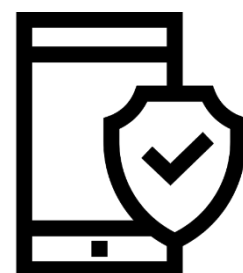
Le CHSCT analyse le reporting des statistiques des accidents de travail et de trajet et ses indicateurs en termes de taux de fréquence et de gravité, ainsi que leur évolution et la comparaison avec les taux des mêmes secteurs d'activité.

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 manager de proximité, le référent sécurité ou le responsable SSE.

Une grille de cotation des mesures de prévention est disponible afin d'évaluer les moyens de prévention identifiés par l'entreprise utilisatrice.

2018 →

+ de 30
personnes
formées à la
prévention des
risques



Documents en place

1. La fiche « Recueil à la suite d'un accident du travail d'un salarié Ergalis » devant être analysée et complétée par l'entreprise utilisatrice,
2. 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



2018 → **734 033 € +1 %** d'intérimaires formés

2018 → **604 810 € +40 %** de permanents formés

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.

Ces formations sont renforcées par des outils en place au sein du Groupe, permettant à tous les collaborateurs d'accéder à des sessions de formation online.

- E-learning (Talensoft)
- Bureautique (Vodéclic)
- MOOC (Lektio)

Égalité d'accès à l'emploi

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 logiciels diverses.

Chaque collaborateur du groupe se voit offrir la possibilité d'exploiter ses droits à CPF, CPA, VAE, ainsi qu'au bilan de compétence. Ergalis affirme ainsi sa volonté d'accompagner ses collaborateurs dans leur trajectoire professionnelle.

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.

LE FASTT APPORTE DES AIDES ET SERVICES AUX INTERIMAIRES

DES AIDES AU LOGEMENT DES CONSEILS POUR L'OBTENTION D'UN CREDIT UNE MUTUELLE

DES AIDES AU DEPLACEMENT DES GARDES D'ENFANT UN SERVICE SOCIAL

DÉCOUVREZ TOUS LES SERVICES FASTT →

59 000 PRESTATION DÉLIVRÉES	17 M€ DÉPENSES	260 000 DEMANDES D'INFORMATIONS ET CONSEILS



L'Egalite entre les hommes et les femmes salariés permanents

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.



61/100

Index de l'égalité femmes-hommes - 2018

Ergalis s'engage à mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans.

Des engagements officiels en matière de diversité

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 diversité.

La charte de la diversité 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 diversité, 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.

Egalité de traitement, diversité, non discrimination

Les accords de branche du 16 mars et 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'Egalite de traitement et la diversité des salariés 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 process 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 signé entre les Défenseurs des Droits et par le Prisme le 7 octobre 2013.

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 qui désormais a été remplacée par Les Défenseurs des Droits.

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.

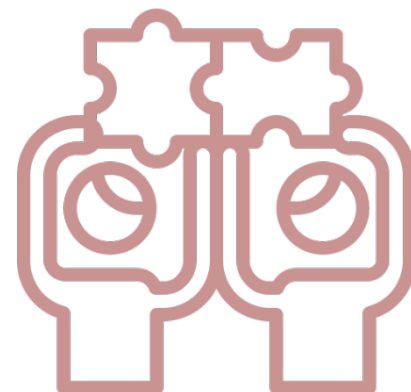
Un comité d'éthique est chargé de suivre la mise en œuvre de cet engagement.

Les intermédiaires de l'emploi s'engagent :

- ✓ **à refuser** toute demande discriminatoire quel que soit le critère concerné, et à veiller au respect de l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement qu'ils mettent en place, en particulier dans l'utilisation des nouveaux outils de communication et d'information ;
- ✓ **à garantir** l'objectivité et la transparence des recrutements :
 - en diffusant des offres d'emploi tenant compte des compétences objectivement nécessaires pour occuper l'emploi offert ;
 - en développant des procédures d'évaluation des compétences et habiletés des candidats reposant sur des critères objectifs ;
 - en étant en capacité d'explicitier les critères de la sélection opérée parmi les candidatures ;
- ✓ **à promouvoir** l'égalité des chances entre les candidats :
 - en veillant à diversifier les canaux de recrutement afin de favoriser la diversité des profils sélectionnés ;
 - en généralisant la formation à la non-discrimination de leurs collaborateurs ;
- ✓ **à mener des actions** de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, en interne comme en externe ;



- ✓ à **informer** le Défenseur des droits des mesures prises dans le cadre de cet engagement et à développer et faire connaître les bonnes pratiques en la matière;
- ✓ à **communiquer** cet engagement auprès de l'ensemble de la profession, de leurs clients, des bénéficiaires de leurs services et de leurs salariés.



L'adhésion au pacte mondial de l'ONU

Ergalis à travers 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.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Politique de formation diversité

Tous nos collaborateurs sont également formés, comme le prévoit la loi (*article L 1131-2 du code du travail*) au recrutement sans discrimination.

En 2017, afin de garantir une accessibilité à ces formations, nous avons décidé de digitaliser son contenu et de créer une formation via notre plateforme Lektio « Recruter sans discriminer ».

Programme d'intégration

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.
- ✓ Un module SSE : informant les nouveaux entrants sur nos obligations et méthodologies en matière de SSE.
- ✓ 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 "Excellence", qui est dispensée à tous les nouveaux collaborateurs.



Engagements diversité au quotidien

Chacun est individuellement et solidairement tenu de respecter les valeurs et les engagements définis par Ergalis

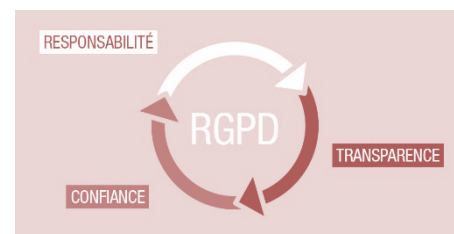
L'éthique exemplaire de l'entreprise depuis sa création lui a valu d'être un acteur reconnu et écouté sur le marché et Ergalis entend poursuivre dans cette voie. C'est pourquoi le Groupe engage sa ligne managériale sur le terrain de la diversité et de la non-discrimination.

Ergalis a nommé un responsable diversité 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 diversité

Les différentes marques du Groupe utilisent des outils informatiques garantissant le traitement objectif des anonymiser les CV reçus et traiter lors des premières phases de présélection les candidatures en mode anonyme, appliquant ainsi les recommandations Défenseur des droits en particulier. **Tous nos outils et nos process sont conformes à la RGPD.** Le groupe Ergalis a nommé un DPO (délégué à la protection des données).



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.



Insertion des personnes handicapées

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 jobboard spécialisés

- ✓ 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

2017 → 144

intérimaires RQTH

Communication vis-à-vis de nos candidats et intérimaires

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."

2018 → 241

intérimaires RQTH

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.

En 2019, Ergalis a participé au **DuoDay** lors de cette journée, un collaborateur d'Ergalis invite à une personne « loin de l'emploi » à partager son quotidien afin de lui faire découvrir son métier.

Nos sites accueillant du public répondent aux normes APAVE en matière d'accessibilité.
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 fondées uniquement sur les compétences : les Assessment Centers. 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** apparaît plus pertinent dans de nombreux cas que la traditionnelle méthode de sélection sur CV et/ou par entretien classique.

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.

Nos 4 valeurs d'entreprise sont nées de ce projet :
#probité #professionnalisme #projectivité #proximité



talentpeople
Groupe Ergalis

Objectifs

L'Assessment Center permet :

1. A des personnes que leur formation initiale et leur expérience écarteraient de certains postes d'accéder à ceux-ci
2. Aux collaborateurs internes de nos clients de progresser dans leur carrière professionnelle
3. 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.



A woman with blonde hair, wearing a light-colored shirt, is smiling and pointing her right index finger towards a wall covered in sticky notes. The sticky notes are of various colors (pink, yellow, white) and contain handwritten text. The background is slightly blurred, showing more sticky notes and what appears to be a whiteboard or a wall. The overall scene suggests a collaborative meeting or a brainstorming session.

Etre acteur de son environnement
par son implication locale

Notre 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 (le 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 : S'inscrire dans la durée

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.

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.

Les directions opérationnelle et **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.



Des relations fournisseurs durables.

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.

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 qui, de ce fait, connaissent parfaitement leurs clients et leurs intérimaires.

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.

- ✓ 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
- ✓ l'organisme de Prévention du bâtiment OPPBTP



Ancienneté

Ancienneté non-cadre : **5.76** ans

Ancienneté cadre : **10.27** ans



Les pouvoirs publics

Le groupe entretient des relations avec les pouvoirs publics locaux dans la plupart des régions où il 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 du Groupe, **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. 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)
- ✓ ...



2018 → 8 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 Probité 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.

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 "développement durable" liés à notre activité

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 intérimaires

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.**

Rémunération de nos intérimaires

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.

Contrôle 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





Groupe Ergalis
16 – 18 rue de Vienne
75008 PARIS
www.ergalis.fr