



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS **Synergie s'engage**



JUILLET 2020

contact : synergie.rse@synergie.fr



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.

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies sont rappelés ici aux parties prenantes : candidats, salariés, fournisseurs, entreprises et organismes partenaires.



Notre communication sur le progrès implique transparence, transmission et partage d'expériences.

Les collaborateurs du Groupe Synergie sont par leur contribution personnelle, citoyenne et professionnelle, les premiers acteurs des principes du Global Compact.

DES 10 PRINCIPES AUX 17 OBJECTIFS

Les actions décrites dans le présent document ont été menées en 2019 conformément aux 10 Principes du Pacte Mondial. Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 ODD, Objectifs de Développement Durable et à ses 169 cibles.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



La gouvernance 12

- ▶ Le système de management
- ▶ L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
- ▶ La mise en œuvre dans la chaîne de valeur
- ▶ La matrice de matérialité

Les droits de l'homme 18

Les normes internationales du travail 20

- ▶ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
 - Engagements de Synergie pour la Charte de la diversité
 - Une démarche responsable
- ▶ Nos valeurs
- ▶ Nos ressources
- ▶ Les impacts économiques indirects

Les enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche 26

- ▶ Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap
- ▶ Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi
- ▶ Favoriser l'emploi des seniors
- ▶ Agir pour l'Égalité professionnelle femme/homme
 - Focus Label Afnor de l'égalité professionnelle femme/homme

Les enjeux liés à la santé et l'intégrité physique des salariés 44

- ▶ La sensibilisation du personnel permanent et intérimaire

Les enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours 49

- ▶ Les salariés permanents
- ▶ Les salariés intérimaires

Les enjeux environnementaux et sociétaux 53

- ▶ La politique environnementale
- ▶ Les achats responsables
- ▶ Le respect de la réglementation et la réduction de l'impact sur l'environnement

L'éthique des affaires 59

- ▶ La politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée
- ▶ La politique fiscale
- ▶ Des relations tripartites sécurisées

Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire 62

- ▶ Le Lab'Synergie, des engagements garantissant l'ancrage territorial

Communiquer, informer, partager 64

Conclusions & perspectives 67

- ▶ Nos engagements largement reconnus

Tableau de correspondance 69

- ▶ Éléments d'information figurant dans les lignes directrices du GRO

DÉCLARATION 2020 D'ENGAGEMENT RSE

◆ Soutien continu du Groupe Synergie au Pacte Mondial, à ses dix principes et aux objectifs de développement durables des Nations Unies

Synergie est rentrée en ce printemps 2020 comme l'ensemble des économies Mondiales dans la crise économique générée par la pandémie Covid-19. Nous y faisons face comme à notre habitude, avec réactivité et adaptation, persuadée que cette épreuve doit, comme toutes les précédentes, nous permettre de sortir plus forts.

Depuis 51 ans qu'existe le Groupe, nous en avons traversé des tempêtes et nous sommes toujours là : c'est sans doute parce que nous avons su conserver notre âme, notre état d'esprit et notre cap.

Nous savons quelle est notre mission économique et sociétale, nous savons comment la remplir en restant fidèle aux valeurs humanistes et nous savons exactement de quelle manière nous voulons continuer à croître.

Cette âme, cet état d'esprit et ce cap existent car ils sont partagés par les 4400 collaborateurs du Groupe Synergie répartis sur 17 pays dans le Monde et qui auront encore créé une richesse de 2,6Mds d'euros en 2019.

En 2020, dans cette crise, nous ferons tout pour pleinement tenir notre rôle de facilitateur d'emploi. Nous avons la conviction que le statut de l'intérim est aujourd'hui consolidé socialement et qu'il est donc plus que jamais l'outil de la flexibilité responsable pour ne perdre aucune opportunité d'emploi.

Comme chaque année, Synergie s'engage et présente ses progrès conformément aux 10 Principes du Global Compact ainsi que son attachement à agir dans sa sphère d'influence afin de contribuer pleinement à leur promotion et mettre en valeur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies.

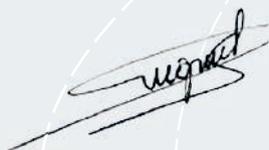
Démontrer qu'un développement économique remarquable (croissance de + 3,6 % en 2019) passe par une performance organisationnelle (certification ISO 9001 version 2015) et sociétale (ESG Evaluation Ecovadis Gold Avancée +4 points), tels sont les choix et le modèle de gouvernance du Groupe Synergie.

Nous renouvelons donc pour la 3^e année consécutive, notre communication sur le Progrès.

Elle est accessible à toutes les parties intéressées via nos sites internet.

Elle marque notre détermination à mettre sincèrement en valeur notre engagement

Paris, le 21 juin 2020
Daniel AUGEREAU
Président du Directoire



◆ S'adapter, protéger et réagir

Face à l'épidémie de coronavirus, le Groupe Synergie a su adapter son organisation avec beaucoup de réactivité.

Le véritable enjeu était de garantir à nos équipes un environnement de travail totalement sécurisé pour leur permettre de rester mobilisés et de servir nos clients, en particulier dans les secteurs d'activité prioritaires.

Des plans d'actions spécifiques par pays ont été mis en place, intégrant une mise en application de dispositifs gouvernementaux.

Cette crise a été plus que jamais pour nous l'occasion de mettre en pratique ces valeurs que nous portons au nom de la Responsabilité sociétale, un défi à plusieurs facettes :

- Préserver la santé et la sécurité des salariés permanents et intérimaires, par la mise en place de tous les protocoles sanitaires nécessaires aux différents postes de travail et naturellement la fourniture des équipements adéquats (masque, gel, désinfectant, écran de protection ...).
- Accompagner humainement et psychologiquement tous nos collaborateurs victimes directes ou indirectes de cette crise par une écoute et l'apport de réponses à toutes leurs questions.
- Profiter de cette période particulière pour se former en e-learning,
- Développer des plateformes de télétravail et ainsi réduire notre empreinte carbone.
- Et naturellement, répondre aux besoins de nos clients encore en activité pour préserver l'activité économique locale.

Nous avons relevé ces défis et je veux ici remercier à nouveau l'ensemble des salariés permanents et intérimaires, qui ont été en quelque sorte nos héros à nous ! Grâce aux gestes barrière et à leur discipline, nous avons pu apporter notre contribution à cette économie de crise.

2020 ne sera donc pas une année tout à fait comme les autres, et notre prochaine Déclaration développera les plans d'actions que nous avons dû mettre en place et intégrant des objectifs adaptés à cette nouvelle donne, sans jamais renoncer à nos valeurs et aux principes de la COP.

Paris, le 21 juin 2020
Sophie SANCHEZ
Directrice Générale



**MOBILISATION
EXCEPTIONNELLE
POUR L'EMPLOI**

SYNERGIE est partenaire de
cette initiative pour l'emploi



◆ Notre défi : allier flexibilité et responsabilité

Notre premier engagement sociétal est notre contribution à l'économie des pays où nous sommes implantés. Elle est cette année encore, en progression, puisque nous avons délégué plus de 70000 intérimaires équivalent temps plein. Si nous avons conscience que la flexibilité est un outil indispensable aux entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, il nous faut aussi relever le défi de la responsabilité de son encadrement.

Allier flexibilité et responsabilité est donc notre défi quotidien.

Cette signature d'un intérim responsable est l'ADN du Groupe Synergie depuis son origine. Impulsée par son Président et la Direction générale, la politique RSE du groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant tiers. En 2019, soucieux de confirmer la pertinence et l'actualité de ses priorités, le Groupe Synergie leur a proposé de répondre à un questionnaire en ligne pour construire sa première Matrice de matérialité RSE (à retrouver page 17 de la présente déclaration).

Les résultats font apparaître une grande convergence entre les priorités initiales de Synergie et celles de ses tiers, ce qui conforte le Groupe et l'encourage à poursuivre ses actions sur les axes retenus.

C'est concrètement :

- Une lutte de tous les instants contre toute forme de discrimination à l'embauche parce que seuls comptent la compétence, le potentiel d'évolution et les talents de nos candidats, intérimaires et personnel permanent ;
- Un accompagnement personnalisé dans l'évolution professionnelle de nos salariés intérimaires par la mise en place de formations renforçant leur employabilité et leur épanouissement ;
- Une politique de prévention Santé et Sécurité sans concession parce que l'intérim est toujours vecteur de risques plus important. Le reconnaître, c'est bien, lutter contre, c'est mieux.
- Promouvoir une relation fournisseur-client responsable sans aucun manquement déontologique ;
- Apporter notre contribution à la cause environnementale, qui n'est pas seulement liée à nos activités propres mais aussi dans nos investissements en formation aux métiers de l'environnement auprès de nos clients engagés dans ce domaine ;
- Poursuivre et développer notre engagement au cœur de la Cité au travers du Lab'Synergie (mécénat, sponsoring, projets solidaires).

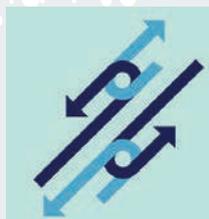
C'est tout un réseau de plus de 4 400 salariés permanents, qui adhèrent, partagent et défendent cette ambition ; c'est aussi leur fierté d'œuvrer pour porter le Groupe Synergie comme « la référence en termes de gestion des Ressources Humaines Responsables ».

Nantes, le 21 juin 2020

François PINTE

Secrétaire général

& Responsable RSE du Groupe Synergie



PRÉSENTATION DU GROUPE SYNERGIE

Synergie est un Groupe de dimension internationale qui propose aux entreprises et aux institutions une offre globale de services dans la gestion et le développement des Ressources Humaines.

UN RÉSEAU INTERNATIONAL, DES ÉQUIPES À VOTRE SERVICE



1^{ER}

Groupe français indépendant



4 400
Collaborateurs



5^{ÈME}

Groupe européen



750
Agences



17
Pays

UN SAVOIR-FAIRE MULTI-SECTEURS ET MULTI-EXPERTISES

11%
BTP

52%
Industrie

17%
Transport
et logistique

20%
Tertiaire
et divers

43%
Grands comptes

57%
PME/PMI

Travail temporaire Sécurité
Sourcing Bilan de compétences
Coaching Pôle Public
Conseil RH Égalité professionnelle F/H
Cadres et experts
Ingénierie sociale et formation
Chasse de Tête Outplacement
Évaluation des compétences Entretien professionnel
Diversité Implants MSP
Recrutement Handicap Carrières
CDD-CDI

SYNERGIE EN BREF

5^e RÉSEAU EUROPÉEN – 17 PAYS DANS LE MONDE – 750 AGENCES – 4400 COLLABORATEURS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Siège social : 11, avenue du Colonel Bonnet – 75016 Paris – Société Européenne au capital de 121 810 000 € – RCS PARIS 329 925 010

www.synergie.fr

Notre métier c'est l'emploi

[f](#) [t](#) [in](#) [v](#) [i](#) [o](#) [o](#)



Daniel AUGEREAU
Président du Directoire

Contacts
01 44 14 90 20
www.synergie.fr / www.synergie.com
contact@synergie.fr / synergie.rse@synergie.fr

IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE

ALLEMAGNE | AUSTRALIE | AUTRICHE | BELGIQUE | CANADA | CHINE | ESPAGNE | FRANCE | ITALIE | LUXEMBOURG | PAYS-BAS
POLOGNE | PORTUGAL | REPUBLIQUE TCHEQUE | ROYAUME UNI | SLOVAQUIE | SUISSE



EN CHIFFRES

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2018	2019
Chiffre d'affaires	2.551,1	2.642,3
Ebitda ⁽¹⁾	137,2	138,5
Résultat opérationnel courant ⁽²⁾	128,4	121,7
Résultat opérationnel	119,3	114,0
Résultat financier	(1,7)	(1,4)
Résultat avant impôt	117,6	112,6
Résultat net de l'ensemble consolidé	82,5	63,4
dont part du Groupe	79,3	60,1

(1) résultat avant intérêts, impôts et amortissements

(2) résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation des incorporels

PRINCIPAUX MOYENS DE DIFFUSION DE LA COP

Sites internet : www.synergie.fr et www.synergie.com

Page publique : Synergie sur le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies

Site intranet : rubrique Politique RSE



UNE POLITIQUE RSE VOLONTARISTE

- Obtention du Label AFNOR Égalité professionnelle F/H qui distingue les entreprises aux politiques et pratiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle
- Priorités données à la lutte contre la discrimination, l'accompagnement des salariés et la prévention Santé/Sécurité
- SYNERGIE s'est ainsi doté d'une politique volontariste portée au niveau de toutes ses parties prenantes : collaborateurs permanents, intérimaires, clients, fournisseurs et partenaires.

UN ENGAGEMENT FORT EN FAVEUR DU CDI INTÉRIMAIRE

- 2 119 contrats signés en 2019
- Un contrat accélérateur de parcours professionnel et tremplin vers l'emploi durable pour les intérimaires, outil de flexibilité pour les entreprises, fidélisant des intérimaires et des clients
- Chiffre d'affaires 2019 : 89M€ (+ 43 %)

L'EXTENSION DES IMPLANTS

- Présence accentuée au cœur des entreprises avec la marque synergie proxy
- Véritable dispositif de fidélisation des clients.
- Chiffre d'affaires 2019 : 307M€ (+ 18 %)

LE RENFORCEMENT DES AGENCES DÉDIÉES AU BTP

- Dynamique du secteur, portée par de grands chantiers (Grand Paris...)
- Chiffre d'affaires 2019 : 267M€ (+ 9 %)

Des investissements industriels élevés :
17,7M€

Acquisition d'une entreprise de Services Numériques en Espagne
TIGLOO

Un résultat opérationnel courant de
121,7M€

161M€

Une trésorerie excédentaire (*) en 2019
(*) CICE compris

545M€
de fonds propres

2,64MD€
de chiffre d'affaires

2019
2018

2 551M€

2 642M€

+ 3,6 %

Créé en France il y a 50 ans, le Groupe Synergie est aujourd'hui un acteur de référence dans la Gestion des Ressources Humaines et occupe la 5^e place parmi les leaders de la profession en Europe. Il exerce son activité à hauteur de 48 % en France, pays particulièrement concerné par les thèmes de développement durable abordés dans le présent rapport.

UNE PRÉSENCE DANS 17 PAYS

 **750**
AGENCES



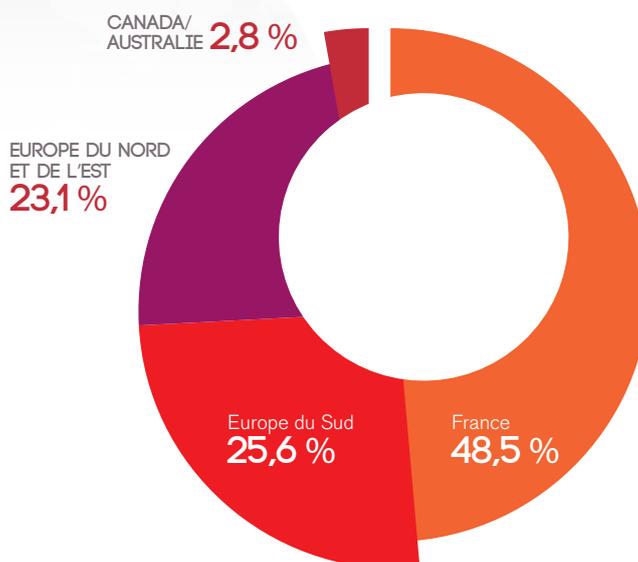
FRANCE
370 AGENCES
PAYS BAS
9 AGENCES
BELGIQUE
83 AGENCES
LUXEMBOURG
2 AGENCES
ESPAGNE
45 AGENCES
PORTUGAL
7 AGENCES
ROYAUME UNI
37 AGENCES
ALLEMAGNE
30 AGENCES
SUISSE
7 AGENCES
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
3 AGENCES
SLOVAQUIE
2 AGENCES
ITALIE
115 AGENCES
AUTRICHE
15 AGENCES

CANADA
17 AGENCES

CHINE
1 AGENCE

AUSTRALIE
7 AGENCES

UN CHIFFRE
D'AFFAIRES 2019
EN FORTE
CROISSANCE
DONT
51%
RÉALISÉ À
L'INTERNATIONAL



LE GROUPE ET SES SOCIÉTÉS

Le Groupe Synergie s'affirme comme l'un des meilleurs spécialistes en Travail Temporaire, recrutement, out-placement, ingénierie sociale, conseil et formation. Chacun de ces métiers nécessite souplesse, crédibilité et compétitivité afin de répondre aux exigences des clients entreprises privées et institutions publiques auprès desquels nous agissons en tant que fidèles partenaires.

Organigramme des sociétés consolidées par secteur d'activité (avril 2020)

Travail Temporaire Agences d'Emploi	FRANCE	Recrutement / Formation / Ingénierie sociale/Systèmes Informatiques
SYNERGIE AILE MÉDICALE SYNERGIE INSERTION		SYNERGIE AILE MÉDICALE INTERSEARCH FRANCE SYNERGIE CONSULTANTS DIALOGUE & COMPÉTENCES DCS EASYWARE
EUROPE DU SUD		
SYNERGIE ITALIA	Italie	SYNERGIE ITALIA
	Italie	SYNERGIE HR SOLUTIONS
SYNERGIE ETT	Portugal	SYNERGIE OUTSOURCING
SYNERGIE TT	Espagne	SYNERGIE HUMAN RESOURCE SOLUTIONS
	Espagne	DCS IT IBERICA
	Espagne	GROUPE TIGLOO
EUROPE DU NORD ET DE L'EST		
SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND	Allemagne	SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND
SYNERGIE BELGIUM	Belgique	SYNERGIE BELGIUM
	Belgique	DCS BELGIUM
SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT	Pays-Bas	SYNERGIE INTERNATIONAL RECRUITMENT
SYNERGIE LOGISTIEK	Pays-Bas	SYNERGIE LOGISTIEK
SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE	Luxembourg	SYNERGIE PARTNERS
ACORN RECRUITMENT	Royaume-Uni	ACORN RECRUITMENT
ACORN GLOBAL RECRUITMENT	Royaume-Uni	ACORN GLOBAL RECRUITMENT
ACORN RAIL	Royaume-Uni	ACORN RAIL
SYNERGIE (SUISSE)	Suisse	SYNERGIE (SUISSE)
SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES	Suisse	SYNERGIE INDUSTRIE & SERVICES
SYNERGIE TEMPORARY HELP	République Tchèque	SYNERGIE
SYNERGIE TEMPORARY HELP	Slovaquie	SYNERGIE SLOVAKIA
VÖLKER	Autriche	VÖLKER
AMÉRIQUE DU NORD		
SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL	Canada	SYNERGIE HUNT INTERNATIONAL
OCÉANIE ET ASIE		
SYNACO GLOBAL RECRUITMENT	Australie	SYNACO GLOBAL RECRUITMENT
SYNACO RESOURCES	Australie	SYNACO RESOURCES
ENTIRE RECRUITMENT SYNACO	Australie	ENTIRE RECRUITMENT SYNACO
SYNERGIE QINGDAO	Chine	SYNERGIE QINGDAO

L'OFFRE GLOBALE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE SE RENFORCE

Certification AFNOR Label égalité
professionnelle

Acquisition de la société Entire recruitment
en Australie et de Tigloo en Espagne.
Implantation de Synergie en Chine.

Création d'une ETTI, Synergie Insertion,
pour le département des Vosges

2019

DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

- Développement des actions commerciales et allocation des ressources dans les secteurs porteurs en déployant notre savoir-faire à l'échelle européenne et accentuation de notre positionnement de « multispécialiste ».
- Conquête de nouveaux clients dans l'ensemble des régions où le Groupe est implanté où tant la Crise Covid-19 que les tensions précédemment observées sur les marchés ont pu susciter une redistribution des partenariats contractés par les entreprises locales.
- Extension des services numériques à forte valeur ajoutée, en France et dans les pays européens où le Groupe DCS est présent.

CROISSANCE EXTERNE CIBLÉE

- Approche sélective des cibles, en fonction de leur capacité à rebondir après une période de forte baisse d'activité, avec une vigilance accrue sur les risques clients.
- Focus sur les opportunités de développement dans les pays où le Groupe est déjà implanté.
- Poursuite de l'étude de dossiers en Europe de l'Est afin de répondre aux besoins de sourcing spécifiques.

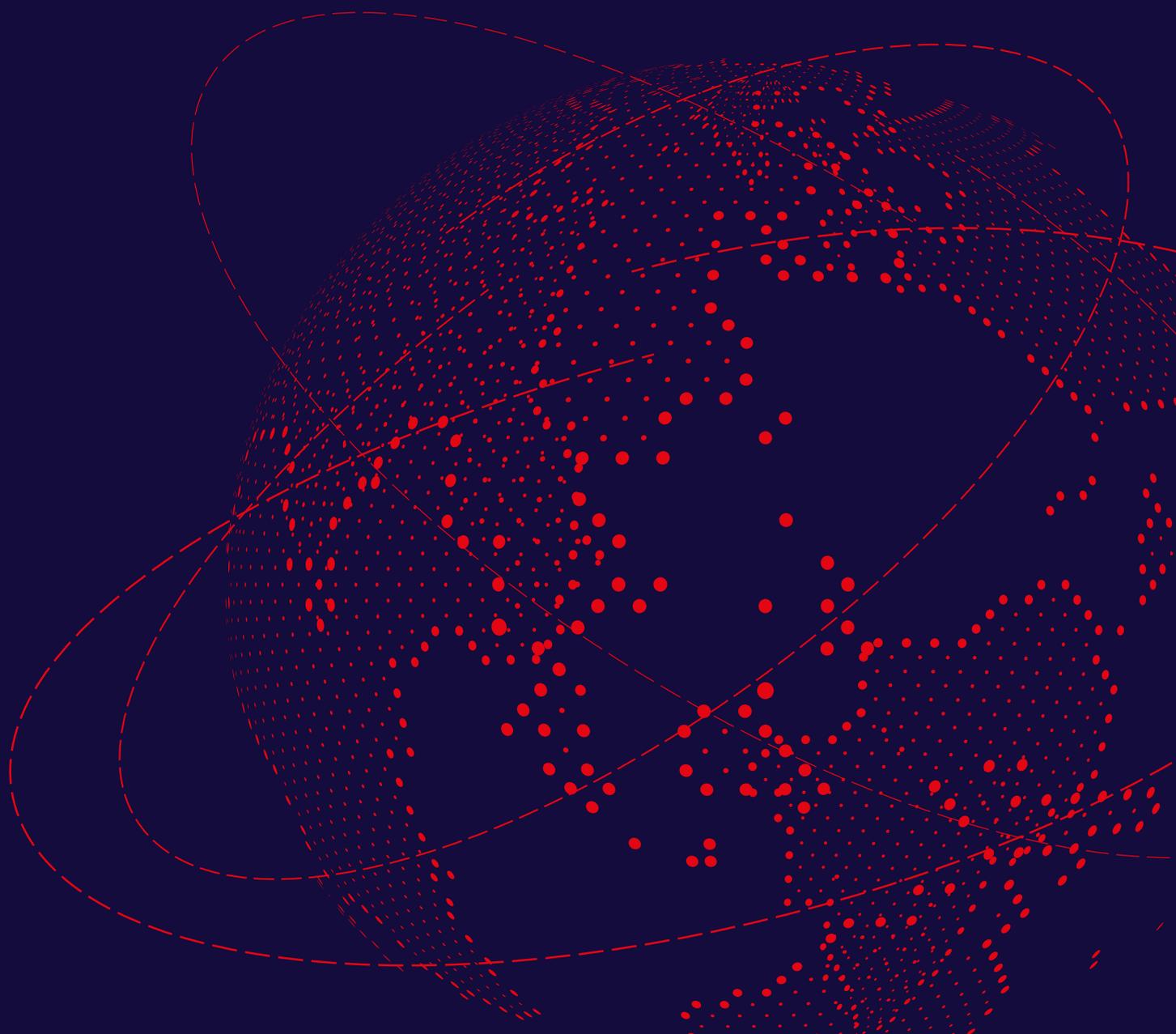
ET TOUJOURS...

- Affirmation de notre politique de responsabilité sociétale et environnementale : diversité (égalité professionnelle, handicap, insertion, seniors), formation, santé et sécurité au travail.
- Accélération de notre digitalisation, afin de répondre aux besoins de nos intérimaires et de nos clients et d'optimiser le fonctionnement de nos sites.



LA GOUVERNANCE

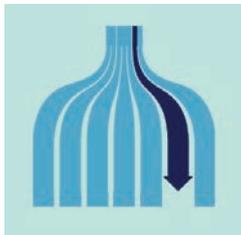
- ▶ Le système de management **14**
- ▶ L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles **15**
- ▶ La mise en oeuvre dans la chaîne de valeur **16**
- ▶ La matrice de matérialité **17**



En matière de gouvernement d'entreprise, Synergie se réfère au code MiddleNext offrant une alternative aux valeurs moyennes et lui semblant plus adapté. Ce code est disponible sur le site de MiddleNext (www.middlenext.com).

Par ailleurs, conformément à l'article L. 225-235 du Code de Commerce, les Commissaires aux Comptes présentent, dans leur rapport sur les comptes annuels, leurs observations pour ce qui concerne les informations relatives aux éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique et attestent que sont présentes les informations requises aux articles L. 225-37-3 et L. 225-37-4 du Code de Commerce.

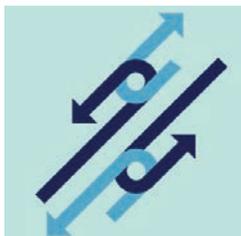
Leadership



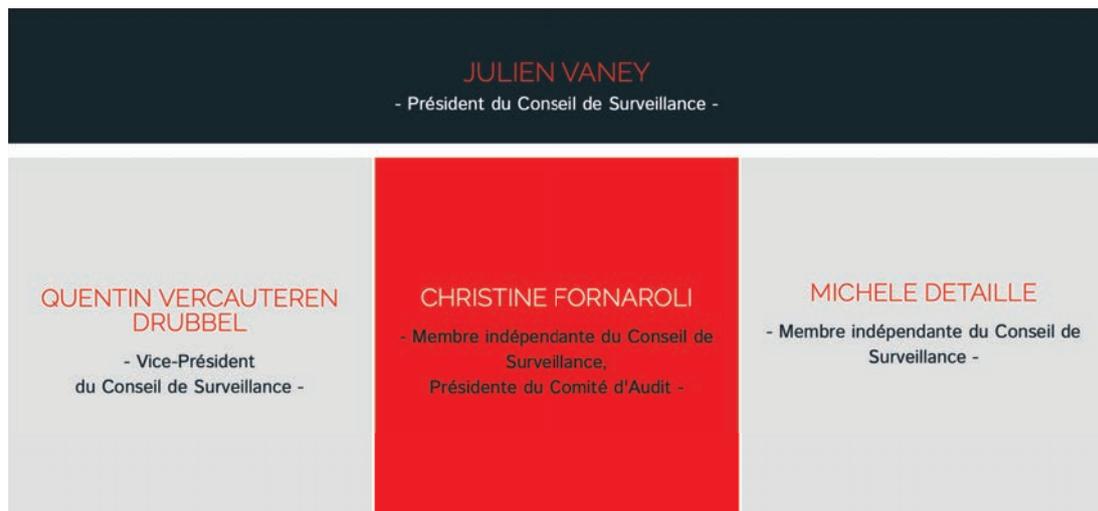
Le Directoire de Synergie est composé de 4 membres nommés pour 6 ans (dont 2 femmes)



Collaboration



Le Conseil de surveillance est composé de 4 membres nommés pour 6 ans (dont 2 femmes)



Transparence

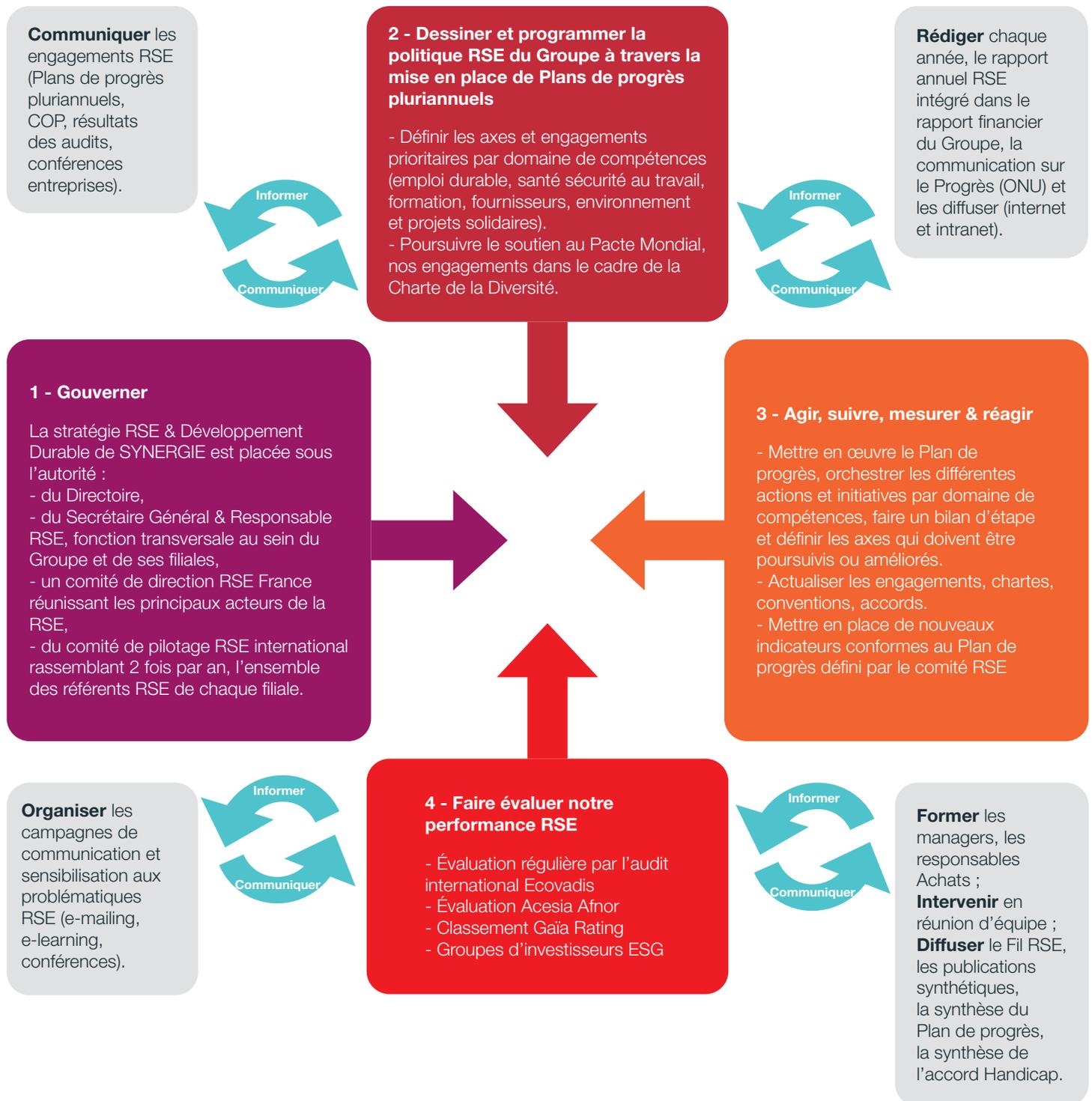


Synergie - à ce jour - respecte les dispositions de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au Conseil de Surveillance.



LE SYSTÈME DE MANAGEMENT

Le système de Management de la RSE et du développement durable est organisé selon le schéma suivant :



L'INTÉGRATION DE LA RSE DANS LES FONCTIONS STRATÉGIQUES ET LES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

La démarche RSE de Synergie s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO9001 : 2015, réputés robuste, performants et tournés vers l'excellence.



Les principes fondamentaux appliqués à la démarche sont l'ambition, l'exigence, l'exemplarité, l'engagement, l'écoute, la bienveillance et l'amélioration continue.

La politique et la stratégie sont définies par le Directoire et la Direction RSE qui en assument la responsabilité exécutive.

Un comité de pilotage composé de tous les acteurs de la RSE de façon transversale se réunit deux fois par an, en France.

Un comité RSE européen – 1 des 3 piliers du Comité Conformité, avec le Comité Ethique et le Comité RGPD - réunit également les référents des différentes filiales pour définir les orientations ou actions concrètes annuelles afin d'assurer la cohérence globale. C'est aussi l'occasion de partager de bonnes pratiques avant de décider ou non de les généraliser.

Chaque référent a pour tâche de déployer au travers de ses directions ou missions fonctionnelles les politiques arrêtées, et prioritairement les trois axes fondateurs de la politique du Groupe :

- Sécurité,
- Formation,
- Diversité avec des Missions dédiées : Handicap, Senior, Insertion, Egalité F/H.

Les choix d'avancement définis par les différents organes sont aussi intégrés dans un Plan de Progrès quadriennal qui fait l'objet d'un reporting d'avancement.

Une plaquette de vulgarisation auprès du personnel sur les choix arrêtés est ensuite diffusée auprès de l'ensemble du personnel via des outils de communication interne : le Fil RSE (la newsletter interne et externe), des supports de communication spécifiques comme celui réalisé pour le Plan de Progrès RSE 2018/2022 et le livret écocitoyen.

Les nouveaux entrants dans la société sont systématiquement sensibilisés et formés à notre démarche RSE et aux nouveaux objectifs, avec deux types de module, présentiel ou e-learning.



+ 2 modules
« diversité » en e-learning

Promouvoir la diversité au quotidien

Tout collaborateur

Connaître le cadre législatif, la politique RSE du groupe et adapter ses pratiques

Prévenir les discriminations et manager la diversité



LA MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

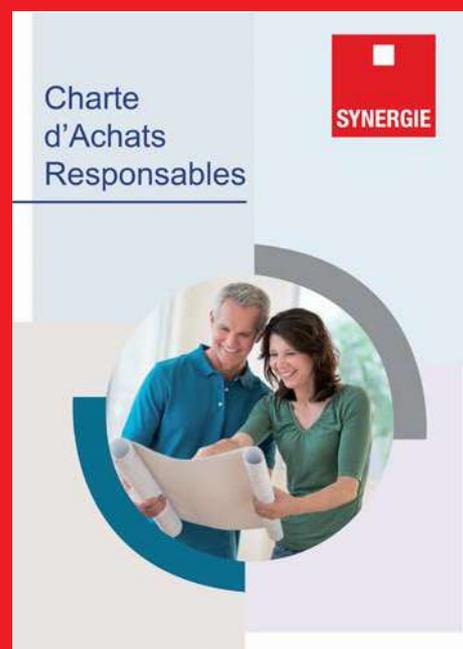
Synergie déploie sa démarche RSE dans sa relation fournisseurs.

Cela prend la forme :

- d'une charte Achats Responsables remise aux fournisseurs, qui doit être retournée signée à la Direction Achats de Synergie (téléchargeable sur le site internet : réf . SYN/L/CAR/CHARE/0120/04).
- d'un questionnaire RSE fournisseurs permettant de mettre en évidence certaines de leurs actions et de garantir leur fiabilité administrative et financière ;
- d'une formation spécifique de nos acheteurs aux achats responsables et à l'éthique des affaires.

Cela peut aller jusqu'à l'intégration d'un critère RSE dans les appels d'offres.

Ces documents sont en accès libre public pour l'ensemble des fournisseurs, clients et parties prenantes.



La communication sur la démarche RSE est synthétisée dans le Rapport Annuel du Groupe Synergie.

Elle prend depuis 2 ans, la forme d'une Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) et inclut des indicateurs de performance (KPI).



LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

L'intérêt responsable est l'ADN du Groupe Synergie depuis son origine. Impulsée par son Président et la Direction générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant avec ses tiers. En 2019, cet engagement a permis à l'auditeur international Ecovadis de classer Synergie dans le Top 2% des entreprises de son secteur avec une note de 71/100.

Le standard GRI (Global Reporting Initiative) prévoit l'identification de thématiques prioritaires en fonction des avis émis par les différentes parties prenantes. Synergie a retenu 6 enjeux déclinés en 13 items :

RH / Diversité & Egalité des Chances

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Développer l'insertion des populations issues des Quartiers prioritaires de la Ville ou de l'immigration ;
- Contribuer à l'embauche des personnes dites seniors ;
- Favoriser l'égalité professionnelle femme homme.

RH / Développement des compétences / Agir pour construire des parcours professionnels et durables

- Sécuriser les parcours (mission longue, cdi-intérimaire) ;
- Développer les compétences (formation).

RH / Santé & Sécurité au Travail

- Renforcer la sécurité et le bien-être au travail.

Ethique / Promouvoir les relations clients fournisseurs responsables

- Avoir une gouvernance responsable et transparente ;
- Être une entreprise éthique respectant les dispositions de la Loi SAPIN 2 ;
- Promouvoir des relations respectant les droits de l'homme et la réglementation liée à la protection des données (RGPD).

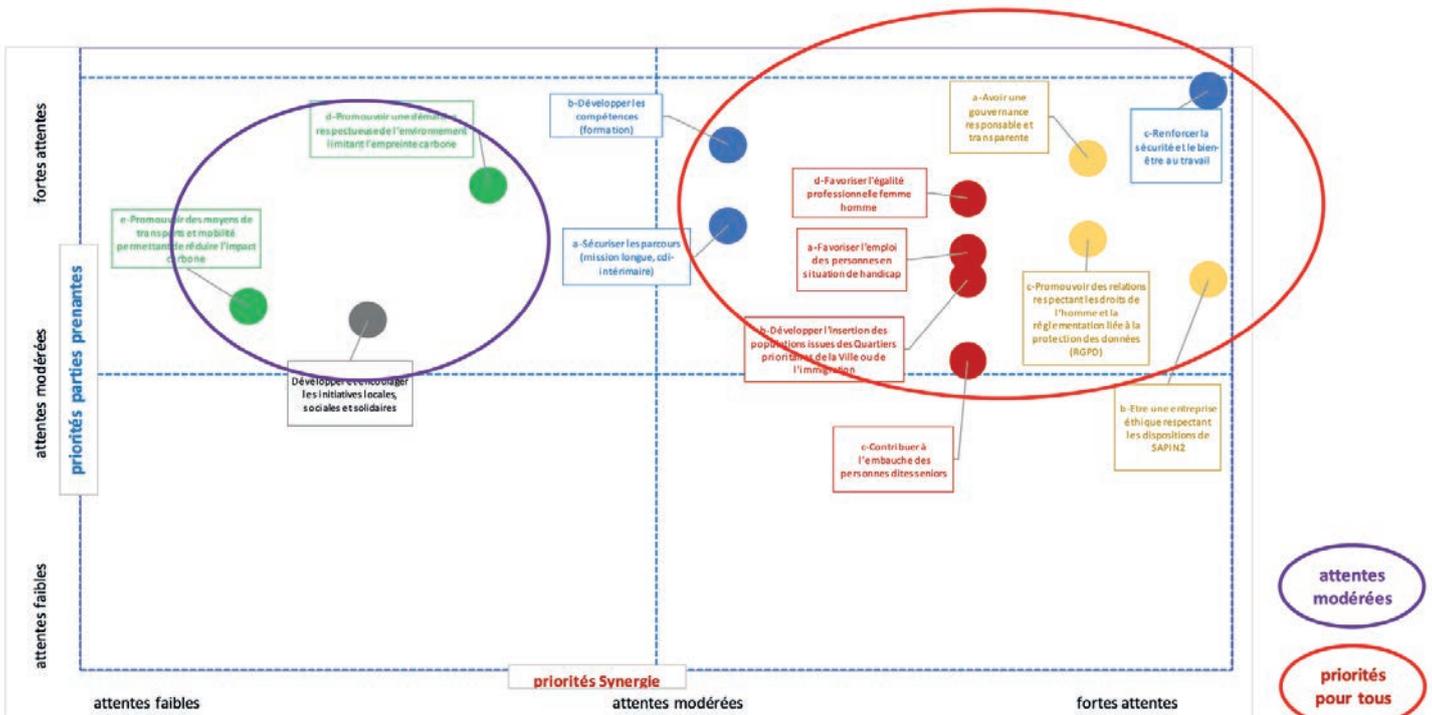
Environnement

- Promouvoir une démarche respectueuse de l'environnement limitant l'empreinte carbone ;
- Promouvoir des moyens de transports et mobilité permettant de réduire l'impact carbone.

Être un acteur de la vie de la Cité

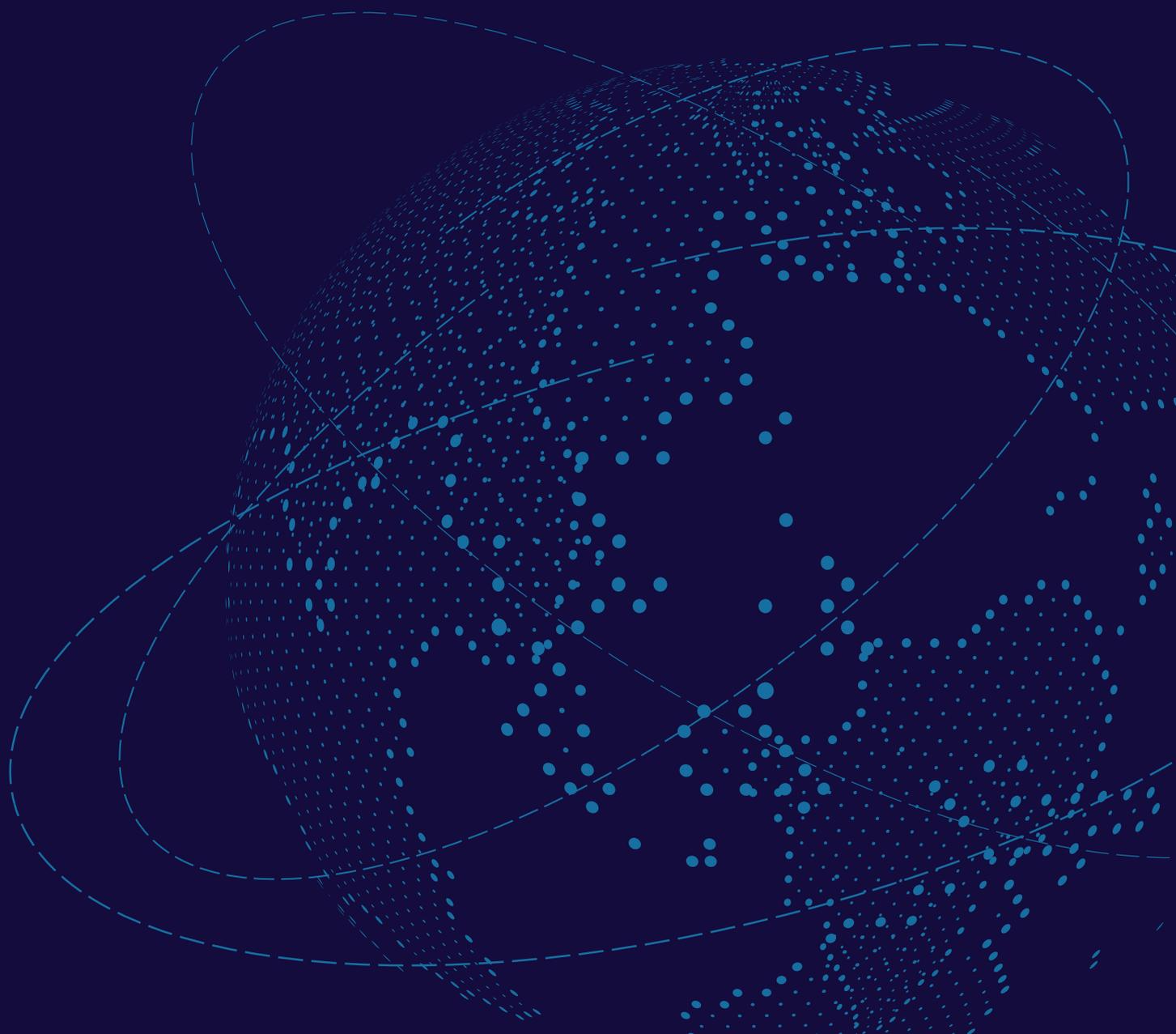
- Développer et encourager les initiatives locales, sociales et solidaires.

La grille de matérialité intègre toutes les réponses reçues aux 13 items.



Les priorités les plus importantes pour tous sont identifiées à droite ; les axes supplémentaires attendus par les parties prenantes à gauche. Les résultats font apparaître une grande convergence entre les priorités de Synergie et celles de ses tiers, ce qui conforte le Groupe et l'encourage à poursuivre ses actions sur les axes retenus.

LES DROITS DE L'HOMME





DROITS 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

Signataire du Pacte Mondial depuis 2017

Synergie s'engage à optimiser et à défendre dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, de liberté, d'égalité, de solidarité, de citoyenneté et de justice telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unis du 10 décembre 1948 et dans la charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires – revu en 2018 – est en parfaite conformité à la loi n°2016-1691 anticorruption du 9-décembre-2016, dite loi Sapin 2.

Ce Code - intégré au règlement intérieur - est commun à l'ensemble des filiales du groupe. Il a été adressé à l'ensemble des collaborateurs et est systématiquement remis à tout nouveau collaborateur qui doit le signer.

Ce document est présent sur l'intranet ainsi que le règlement intérieur, la charte informatique, la politique de protection des données, les conventions collectives et les accords d'entreprises

Synergie respecte scrupuleusement pour l'ensemble de ses activités, le droit français, européen et international le cas échéant.

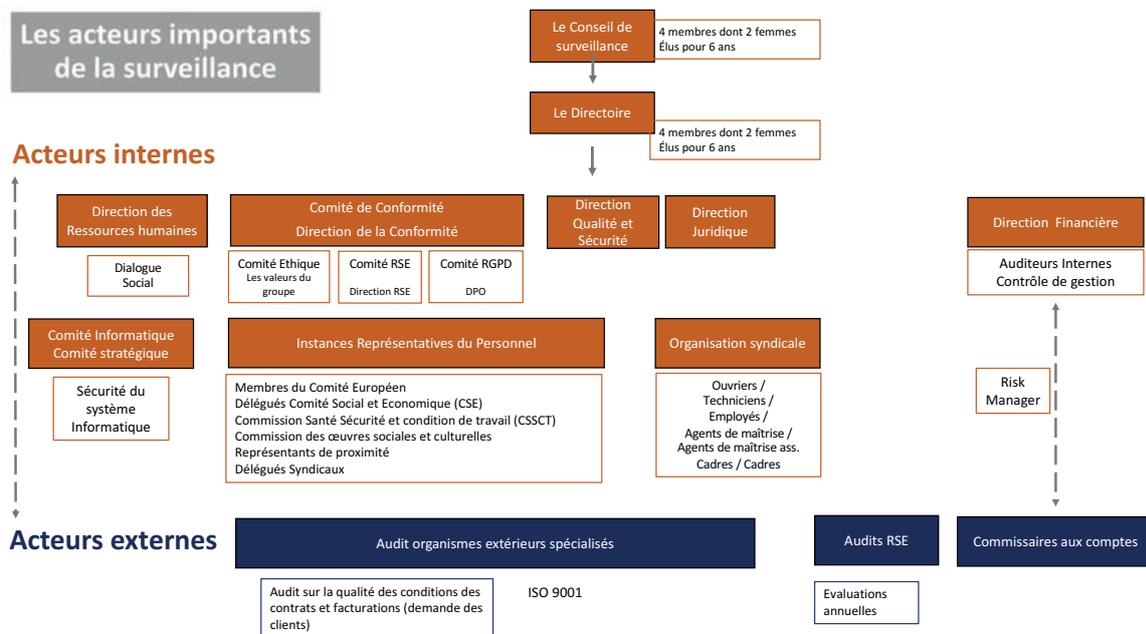
Le sponsoring au présent Pacte prend la forme d'une Communication sur le Progrès pour la troisième année consécutive et se substitue au rapport annuel RSE jusqu'ici dédié.

Les supports de référence

L'ensemble des supports de référence est soumis aux instances représentatives du personnel.

Ils formalisent les règles et sont consultables sur l'intranet.

Les Acteurs importants de la surveillance



Le Comité Ethique - sous l'autorité du Comité Conformité - se réunit deux fois par an.

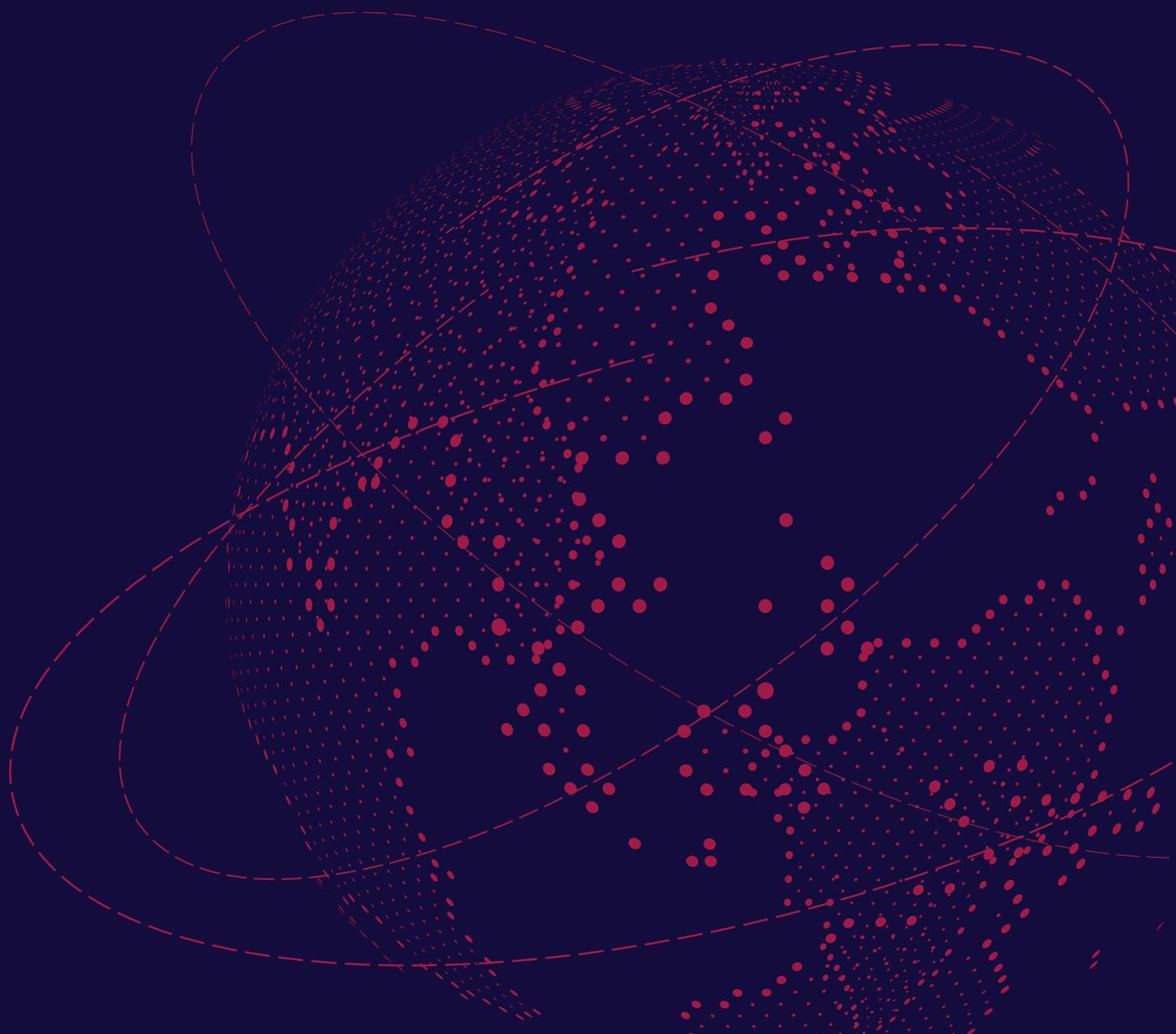
Dans le cadre de la réglementation européenne relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, le Groupe Synergie a mis en place depuis 2018 la plateforme **Synergie INTEGRITY LINE**.

Sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe, elle permet à tout collaborateur, permanent ou intérimaire, de faire part d'une situation en violation des principes énoncés dans notre Code d'Ethique et de Conduite des Affaires dont il serait le témoin.



LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- ▶ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme **21**
 - Engagements de Synergie pour la Charte de la Diversité **22**
 - Une démarche responsable **23**
- ▶ Nos valeurs **23**
- ▶ Nos ressources **24**
- ▶ Les impacts économiques indirects **25**





NORMES INTERNATIONALES 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 du 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

PROMOUVOIR ET RESPECTER LA PROTECTION DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME

Synergie adhère à la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements » et rappelle systématiquement à ses recruteurs ces principes d'égalité conformes à ceux des Nations Unies ou des Défenseurs des Droits (en France) institutions qui ont deux principales missions : « ... défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés » et « permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits, et notamment à l'emploi et à la formation ... ».

D

Guide

Pour un recrutement sans discrimination

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurs des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Extraits du guide « **Pour un recrutement sans discrimination** », consultable sur l'intranet de l'entreprise.

Les 6 étapes pour un recrutement sans discrimination

Ce guide est conçu en 6 points thématiques, définis selon les différentes étapes d'un processus de recrutement, de la définition du besoin de l'entreprise jusqu'à l'embauche effective. Chaque partie est composée d'un court rappel des enjeux liés à ce moment du recrutement et de deux études de cas qui viennent illustrer de manière très concrète, à partir d'une situation inspirée de cas réels, ce que dit le droit et comment faire.

Pour mieux vous repérer dans le guide, un titre et des mots-clés sont attachés à chaque étude de cas permettant d'identifier rapidement les thématiques et notions qui y sont traitées.

1. Définir objectivement votre besoin (p.08)

Études de cas	Mots-clés
« Quelqu'un de bien »	Stéréotypes / Compétences
« Job étudiant »	Discrimination indirecte / Âge
2. Formaliser le recrutement (p.15)

Études de cas	Mots-clés
« Mauvaise adresse »	Lieu de résidence / Outils numériques
« Talons aiguilles exigés »	Apparence physique

3. Rechercher des candidatures (p.21)

Études de cas	Mots-clés
« Où sont les femmes ? »	Action positive / à compétences égales
« Poste réservé aux personnes handicapées »	Obligation d'emploi / mention discriminatoire
4. Sélectionner les candidatures sans discriminer (p.26)

Études de cas	Mots-clés
« Profil surdimensionné »	Âge / Senior / Junior
« Un métier d'homme »	Stéréotypes de genre
5. Mener des entretiens non discriminatoires (p.33)

Études de cas	Mots-clés
« Et vous avez des enfants ? »	Vie privée et familiale / Grossesse
« C'est pas moi, c'est la clientèle »	Convictions religieuses / Obligation de neutralité
6. Embaucher sans discriminer (p.39)

Études de cas	Mots-clés
« Un salaire égal ? »	Emploi à prédominance féminine / Travail de valeur égale
« Intérim ou CDI ? »	Origine / Preuve statistique

Rappel des engagements de Synergie dans le cadre de la Charte des Intermédiaires de l'Emploi.

NOUS NOUS ENGAGEONS AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS

CHARTRE DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI
« Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »

7 ENGAGEMENTS CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

- 1 Refuser toute demande discriminatoire
- 2 Veiller au respect de l'égalité de traitement
- 3 Garantir l'objectivité et la transparence des recrutements
- 4 Promouvoir l'égalité des chances entre les candidats
- 5 Mener des actions de sensibilisation
- 6 Informer le Défenseur des droits des mesures prises
- 7 Communiquer sur cet engagement

Performance sociale et droits de l'homme

Résultat de l'évaluation Ecovadis (octobre 2019) - Synergie : 80 / 100 - Moyenne du secteur : 45.02 / 100



ENGAGEMENTS DE SYNERGIE POUR LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Consultables sur l'intranet et l'internet de l'entreprise



SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

**Par la signature de la Charte de la Diversité,
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :**

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 12/02/2010

Pour
SYNERGIE
Daniel AUGEREAU
Président Directeur Général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Anne DESCHANEL
Secrétaire Générale

PAR Les
entreprises
pour la Cité

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
23 rue de Vienne 75008 PARIS - Tel : 07.78.02.72.18
www.charte-diversite.com

10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



UNE DÉMARCHE RESPONSABLE

Le Groupe Synergie s'est construit sur la base de principes fondamentaux de transparence et d'intégrité, insufflés par ses dirigeants et mis en œuvre par l'ensemble de ses salariés pour établir des rapports de confiance durable avec ses clients publics ou privés, ses fournisseurs, ses partenaires et ses actionnaires.

Depuis son origine, Synergie s'est toujours engagé à respecter une démarche responsable et durable avec l'ensemble de ses interlocuteurs pour la mise en œuvre de son activité dans la gestion des ressources humaines.

Au travers de sa politique RSE, Synergie contribue aux enjeux de l'emploi durable, de la performance économique responsable, du respect des droits de l'homme, des règles d'éthique ou de déontologie et de l'environnement.

NOS VALEURS

Acteur responsable et engagé, Synergie s'identifie autour de quatre valeurs principales - la proximité, l'esprit d'équipe, la diversité et l'ambition - qui fédèrent ses salariés et les engagent en responsabilité vis-à-vis de chacun des parties prenantes : collaborateurs intérimaires, entreprises partenaires et institutionnels.

L'ensemble des équipes les incarnent au quotidien et l'ont formalisé au travers d'un guide qu'elles ont-elles-mêmes construit.

La diversité et la non-discrimination sont déclinées par tous, avec le support du Pôle Diversité, composé lui-même de quatre missions.

À deux reprises, leur engagement a été récompensé dans le cadre des actions menées en faveur de la diversité (Prix Coup de Cœur du Jury de la Charte de la Diversité).

LA PROXIMITÉ

C'est l'écoute et la connaissance de nos clients, mais aussi des femmes et des hommes qui partagent avec nous leur destin professionnel que nous accompagnons et valorisons.

L'ESPRIT D'ÉQUIPE

C'est l'engagement collectif de nos collaborateurs permanents et leur mobilisation pour concrétiser les projets de nos clients, candidats et intérimaires, et ensemble atteindre leurs objectifs. Nous savons que notre performance dépend de la qualité et de la complémentarité de tous.

LA DIVERSITÉ

Depuis toujours, nous recherchons les compétences avant les différences : chaque collaborateur Synergie est unique et nous accompagnons le développement de chacun pour la réussite de tous.

L'AMBITION

Notre ambition est de réaliser celle de nos clients, révéler et affirmer les compétences et la personnalité de nos salariés permanents, candidats et intérimaires pour construire et entretenir des relations fortes, sources de satisfaction et de succès.



NOS RESSOURCES

La richesse première du Groupe est celle d'un réseau constitué de femmes et d'hommes, animés par une même ambition et dotés de compétences et d'expertises reconnues. Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et financiers, optimisées autour de process rigoureux certifiés en particulier par le label ISO 9001 version 2015 et depuis novembre 2019, le Label Afnor Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Elles alimentent un modèle d'affaires, qui crée chaque année une valeur ajoutée, source de développement pour le Groupe et d'emploi pour les salariés délégués quotidiennement.

Les équipes des salariés permanents ont été et vont encore être renforcées :

Un réseau international	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018
Nombre de salariés permanents	+2%	+ 34 %	+ 27,6 %
Nombre d'agences	+ 4 %	+ 7 %	+ 6 %

Progression des effectifs – Personnel permanent (périmètre Groupe)

Effectifs permanents	2017	2018	2019
Embauches et départs (évolution nette)	802	1 244	665
Nombre de CDD, alternance, apprentis, transformés en CDI (recrutement interne)	NC	575	215

Aujourd'hui, c'est donc 4 436 collaborateurs permanents avec l'intégration des effectifs des entreprises de services numériques, soit près de 1 000 personnes supplémentaires par rapport à la précédente déclaration.

+ 1 000
personnes

Répartition des EFFECTIFS PERMANENTS, par âge, sexe, zone géographique et catégorie professionnelle (présents à la clôture de l'exercice, toutes catégories confondues).

INFORMATIONS SOCIALES : PERMANENTS	Unité	2019				
		TOTAL 2019	France	EUROPE DU NORD et de l'EST	EUROPE DU SUD	CANADA* & AUSTRALIE
Effectif total PERMANENTS au 31/12		4 436	2 182	982	1 111	161
Effectif total Hommes	%	33,00%	39,73%	27,60%	21,89%	55,81%
* dont <26 ans	%	14,57%	15,34%	17,34%	6,37%	25,00%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	%	77,38%	77,16%	71,22%	88,24%	62,50%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	%	8,05%	7,50%	11,44%	5,39%	12,50%
Effectif total Femmes	%	67,00%	60,27%	72,40%	78,11%	44,19%
* dont <26 ans	%	15,87%	19,16%	19,69%	6,04%	21,05%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)	%	75,48%	69,20%	72,86%	89,42%	73,68%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)	%	8,65%	11,63%	7,45%	4,53%	5,26%
Effectif total Cadres	%	16,89%	24,11%	10,29%	7,51%	4,65%
Effectif total Employés	%	83,11%	75,89%	89,71%	92,49%	95,35%

* NB : Répartition par sexe et tranche d'âge hors Canada

Répartition des EFFECTIFS INTERIMAIRES, par âge, sexe, zone géographique et catégorie professionnelle (ETP : équivalent temps plein).

INFORMATIONS SOCIALES : INTERIMAIRES	Unité	2019				
		TOTAL 2019	France	EUROPE DU NORD et de l'EST	EUROPE DU SUD	CANADA* & AUSTRALIE
Effectif total INTERIMAIRES moyen au 31/12 (ETP)		66 861	31 217	14 591	19 709	1 344
** dont effectif total des Hommes		69,61%	71,93%	70,64%	64,26%	87,07%
* dont <26 ans		29,58%	33,53%	27,326%	24,97%	10,94%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)		57,81%	55,46%	56,506%	62,78%	68,36%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)		12,61%	11,01%	16,168%	12,25%	20,70%
** dont effectif total des Femmes		30,39%	28,07%	29,36%	35,74%	12,93%
* dont <26 ans		27,18%	32,67%	30,94%	17,30%	50,00%
* dont de 26 à 50 ans (45 ans en 2017)		59,88%	55,00%	56,13%	68,86%	44,74%
* dont > 50 ans (45 ans en 2017)		12,94%	12,33%	12,94%	13,85%	5,26%
Effectif Cadres/Total effectif intérimaires		0,59%	1,16%	0,11%	0,03%	0,00%
Effectifs Employés/Total effectif intérimaires		22,86%	23,56%	25,07%	20,86%	0,44%
Effectifs Ouvriers/Total effectif intérimaires		76,55%	75,28%	74,82%	79,11%	99,56%

* NB : Répartition par sexe et tranche d'âge hors Canada

70 000
intérimaires en moyenne en 2019



LES IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS

Nos actions de recrutement sont menées principalement par nos chargés de recrutement et consultants à partir de la base nationale de 820 000 candidats, constituée en interne mais également en partenariat avec les écoles, les organismes de formation privés et publics, les institutionnels, les jobboards, les CV thèques, les réseaux sociaux, et lors de salons ou forums.

Les investissements stratégiques réalisés depuis plusieurs années continuent à porter leurs fruits.

Le Groupe a poursuivi le développement de son activité

- sur le marché de l'industrie navale, du transport, de la logistique,
- sur le marché de l'aéronautique, très dynamique et demandeur en personnel très qualifié et spécialisé.

Synergie renforce ainsi ses expertises en conséquence et renouvelle notamment les salons régionaux qui ont permis de capter des candidatures par centaines.



Développement

Avec l'acquisition de Entire Recruitment en janvier 2019, notre filiale australienne intervient sur l'ensemble du territoire et, désormais, dans les secteurs des mines, de la logistique et de la construction.

Diversification

Jusqu'à présent en Catalogne, notre filiale DCS Easyware, experte en management et support d'infrastructures IT, acquiert en novembre 2019 le Groupe TIGLOO en Espagne, s'implantant ainsi en Navarre, Pays Basque et dans la région de Madrid.

Poursuite de la transformation digitale de Synergie

La digitalisation et la dématérialisation de nos procédures de recrutement engagées en 2015, ont renforcé notre performance auprès des entreprises et des candidats. Nous avons gagné en rapidité de gestion, réactivité, fluidité de l'information, visibilité sur les réseaux sociaux.

Vis-à-vis des entreprises clientes

Synergie a créé une plateforme propriétaire de Web services, pour les entreprises clientes qui cherchent à améliorer leur productivité tout en réduisant leurs coûts, et ce qui leur permet de façon dématérialisée, d'exprimer leurs besoins en personnel, de gérer les contrats de délégation et les heures des intérimaires délégués, de prévisualiser leurs factures et d'accéder à un certain nombre de reportings à partir de leur portail personnel.



Vis-à-vis des candidats

Synergie poursuit sa volonté d'améliorer sa relation avec ses candidats en s'équipant d'un nouvel outil de gestion de candidatures permettant d'accélérer d'une part, le rapprochement des compétences des candidats inscrits chez Synergie avec les exigences des entreprises et d'autre part, la recherche externe de candidats. Synergie poursuit l'appropriation de cet outil en interne par la mise en place de multiples ateliers et le fait évoluer pour une meilleure performance.



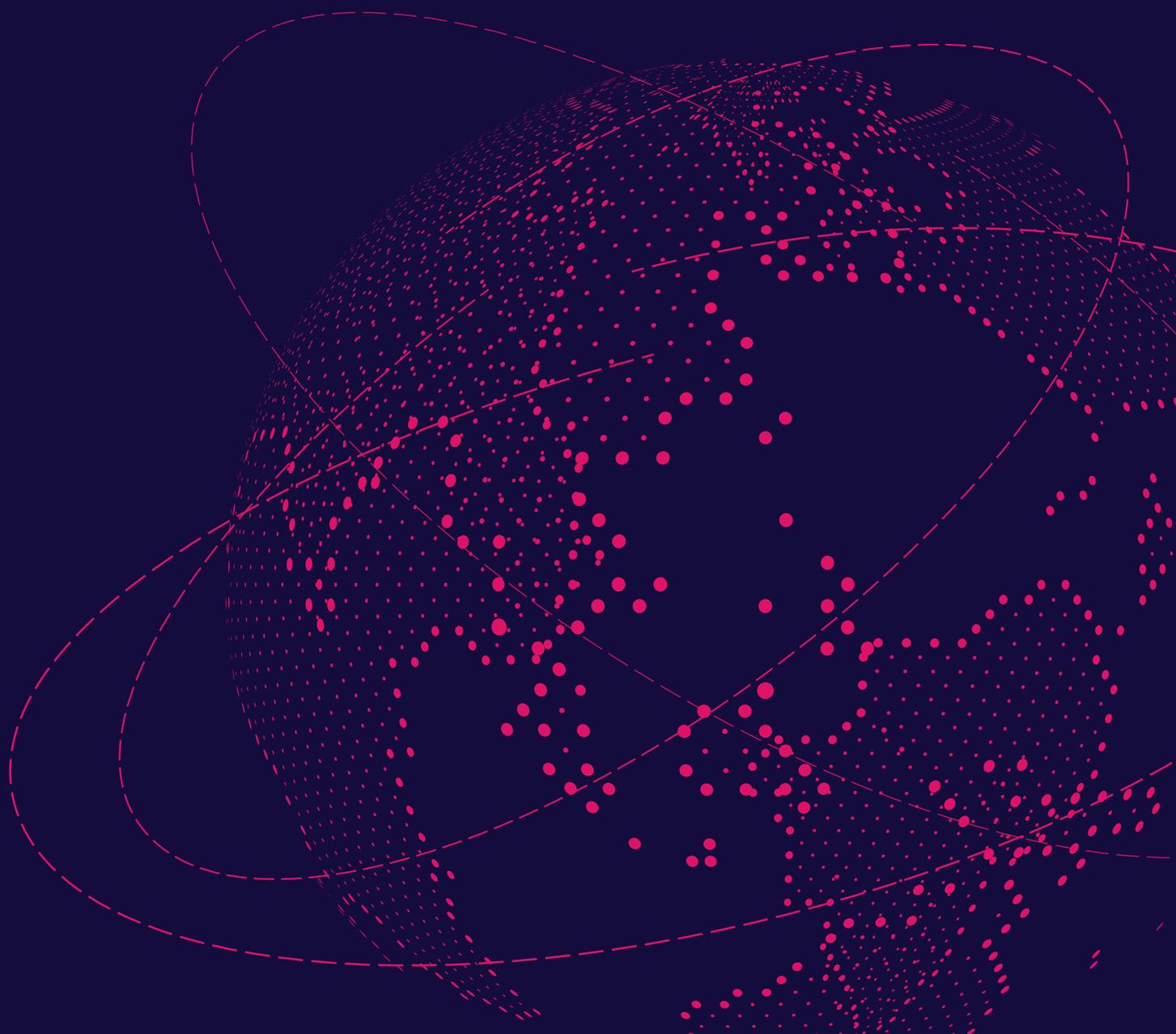
Le Global Cross Sourcing by Synergie

La cellule dédiée au détachement de personnel qualifié entre pays européens, « Global Cross Sourcing by Synergie », offre inédite pour un groupe français, assure, grâce à ses expertises multi-catégorielles, le détachement d'intérimaires transnationaux, répondant ainsi à un enjeu majeur du marché de l'emploi : les besoins de compétences et la nécessité de fluidifier les détachements de personnel qualifié des pays offreurs (Europe de l'Est et du Sud principalement) vers les pays demandeurs.



LES ENJEUX LIÉS À LA NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

- ▶ Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap **29**
- ▶ Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi **33**
- ▶ Favoriser l'emploi des seniors **36**
- ▶ Agir pour l'Égalité professionnelle femme / homme **38**
 - Focus sur le Label Afnor de l'égalité professionnelle femme / homme **39**



La direction des ressources humaines en charge de la gestion du personnel permanent et le pôle Diversité pour les salariés intérimaires ont mis en place des process garantissant le strict respect des principes de non-discrimination.

Les principaux axes sont :

- l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- l'insertion des personnes en difficulté,
- le maintien à l'emploi des personnes dites seniors,
- l'intégration des jeunes,
- l'égalité professionnelle femme / homme.

Très engagé sur ces 5 politiques, le Groupe Synergie a fait le choix de définir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail comme un axe prioritaire de la politique d'emploi, tant pour ses permanents que pour ses clients.



SYNERGIE S'ENGAGE À FAVORISER L'EMPLOI POUR TOUS



4 MISSIONS À VOTRE ÉCOUTE



Retrouvez-nous sur [synergie.fr](https://www.synergie.fr)      

intérim et recrutement



Interview

Elsa THABART

DRH Groupe Synergie

Quels ont été les faits marquants de l'année 2019 de la politique RH France ?

En 2019, nous avons eu deux principales ambitions : se donner de nouveaux moyens pour continuer à favoriser l'évolution interne et promouvoir la diversité et l'égalité.

Ainsi en 2019, 108 collaborateurs ont changé de métier, notre engagement financier en matière de formation est toujours largement supérieur à nos obligations et nous avons déployé une plateforme de digital Learning.

Et concernant la diversité plus spécialement ?

2019 aura été un grand cru pour la politique diversité auprès de nos permanents.

En effet, l'obtention du label égalité pro est une vraie récompense du travail réalisé depuis des années par la direction des ressources humaines, en collaboration avec les directions opérationnelles.

Tout comme nous sommes encouragés à poursuivre nos efforts en faveur de l'emploi des personnes handicapées, puisque nous dépassons dès cette année les objectifs fixés dans le cadre de l'accord d'entreprise signé en 2018.

Cette progression soutenue en 2019 a été rendue possible grâce à la mobilisation de tous et aux mesures innovantes mises en œuvre : classes de professionnalisation « Diversité », labellisation de nos agences, renfort de l'expertise de la Mission Handicap, actions conjointes avec nos partenaires institutionnels ...

Notre Directrice Générale, Sophie Sanchez, a également signé cette année, avec Sophie Cluzel, le Manifeste Inclusion.

Qu'en est-il du digital learning ?

L'année 2019 aura marqué une nouvelle étape pour le développement du e-learning permettant de toucher une population plus importante et d'optimiser leurs connaissances dans le cadre d'un emploi du temps choisi plutôt que subi.

La Synergie Academy comporte aujourd'hui plus d'une trentaine de modules touchant tous les métiers de notre réseau, dont des thématiques transversales qui nous tiennent à cœur, comme celles de la diversité.

et d'optimiser leurs connaissances dans le cadre d'un emploi du temps choisi plutôt que subi.

La Synergie Academy comporte aujourd'hui plus d'une trentaine de modules touchant tous les métiers de notre réseau, dont des thématiques transversales qui nous tiennent à cœur, comme celles de la diversité.

AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

83 %

des handicaps ne sont pas visibles

2 %

des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant

85 %

des postes ne nécessitent aucun aménagement

Personnel permanent

La direction générale du Groupe Synergie a sensibilisé l'ensemble de ses filiales à l'inclusion de personnes en situation de handicap dans ses effectifs. Chaque filiale doit pouvoir présenter un plan de progression qui intégrera une consolidation Groupe et permettra de mesurer les résultats obtenus.

En France, Synergie a signé un accord d'entreprise avec l'ensemble des organisations syndicales le 6 février 2018, agréé par la DIRECCTE, avec des engagements forts en matière de recrutement de CDI, de CDD, d'alternants, de stagiaires, de maintien dans l'emploi et de formation.

L'objectif du taux d'emploi a été fixé à 4,5 % à l'issue des trois ans de l'accord (2020).

Synergie & Aile Médicale France	2017	2018	2019	Objectif 2020
Nombre d'handicapés	34	53	68	
ETP moyen	1289	1 261	1 409	
Nombre d'handicapés / ETP	2,64 %	4,20 %	4,82 %	4,5 %

Les premiers résultats obtenus pour Synergie en France sont prometteurs puisque le taux d'emploi est passé de 2,64 % en 2017 à 4,82% en 2019.

+ 82 %

Cet indicateur concerne prioritairement le scope France et est étendu progressivement aux filiales étrangères assujetties à une déclaration.



Emploi & Handicap : personnel permanent - France & Europe

Taux moyen de salariés permanents handicapés sur le nombre total de salariés

Périmètre France & Europe	2018	2019
Nombre d'handicapés / ETP	3,16 %	2,81 %

La baisse globale du taux de personnels handicapés – malgré les très bons résultats de Synergie France – est principalement due à l'augmentation des effectifs globaux et à l'intégration de nouvelles entités dans le périmètre. Il est à noter l'absence d'obligation légale dans la plupart des pays européens.

112
personnes TH
en 2019



« Il faut faire plus et mieux ! »

2,7 millions
de personnes en situation de handicap et en âge de travailler

19 %
de chômage des travailleurs handicapés, contre 9 % tous publics confondus

801 jours
en moyenne d'inscription au chômage pour les demandeurs d'emploi handicapés, contre 595 jours tous publics confondus,

75 %
la part des demandeurs d'emploi handicapés avec un niveau de qualification inférieur au bac,

3,4 %
le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur privé, pour une obligation légale de 6 %

source : travail-emploi.gouv.fr
handicap & emploi 050618

Personnel permanent

Le Groupe Synergie a développé depuis 15 ans, une Mission Handicap qui travaille en appui des agences pour déléguer chez nos clients des personnes en situation de handicap.

Pour aller encore plus loin, Synergie a décidé de faire monter en compétence une partie de son réseau d'agences sur la base du volontariat. C'est ainsi que 60 agences expertes seront labellisées « Handi C'est Oui » d'ici 2020.



44
agences labellisées
fin 2019

200
personnes d'agences
formées aux spécificités de
l'inclusion des personnes
en situation de handicap

Synergie s'associe par ailleurs chaque année à de multiples opérations organisées par nos partenaires institutionnels, comme à l'occasion des DuoDay's ou de la S.E.E.P.H. (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

5 fois +
d'agences inscrites
qu'en 2018

En 2019
+ 85 %
d'agences engagées
pendant la SEEPH



L'année 2019 a été marquée par une évolution législative, permettant un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique Handicap, applicable dès le 1^{er} janvier 2020.

Le Groupe a mis en place de nouveaux outils pour déployer la politique Emploi & Handicap de ses clients :

Nouvelle loi handicap



- L'opération « 1001 Missions pour aller plus loin », campagne d'information auprès des entreprises sur le nouveau cas de recours Handicap ;



- La Handi'Matinale © pour préparer les recrutements d'une entreprise via un sourcing ciblé en lien avec les partenaires publics, privés et associatifs du Groupe ;



- La Handi'Sensib © afin d'encourager les déclarations spontanées RQTH des salariés des entreprises.



- La Handi Forma © pour professionnaliser les collectifs de travail.

Ainsi, en 2019, c'est près de 10 000 missions confiées à 1 760 personnes RQTH ; cela représente 459 ETP, pour des durées moyennes de mission de 12 jours. 70 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire, soit 1,55 fois plus qu'en 2018.

+ 3,3 %
de missions TH

+ 10 %
de personnes RQTH
déléguées en 3 ans

+ 155 %
de CDI-
intérimaires TH

Des missions
17 % +
longues

En 3 ans
+ 24 %
de recrutement
en CDD CDI

Synergie accompagne de plus en plus d'entreprises pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; elles ont été 1834 en 2019.

Emploi & Handicap

Périmètre France	2018	2019
Taux d'emploi TH du personnel intérimaire	1,50 %	1,56 %

Ces résultats permettent à la France de devancer d'un an, l'objectif de son accord d'entreprise.

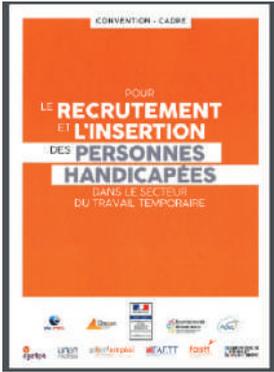
Ce chiffre est à comparer avec celui de la profession de 1.3% et témoigne de l'avance de Synergie dans son secteur d'activité.

Cet indicateur concerne prioritairement le scope France : le calcul pour les filiales étrangères n'a pu être réalisé en raison de l'absence d'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés dans les pays de la zone Nord & Est et hors Europe (Australie et Canada).



24 septembre 2019

Signature de la convention nationale pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées



De gauche à droite : Daniel Augereau, Président du Groupe Synergie, Muriel Pénicaud, ministre du travail, Sophie Cluzel, ministre en charge des personnes handicapées, Gilles Lafont, Président de Prism'Emploi

Le saviez-vous ?

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 1er janvier 2019 a fait du handicap un nouveau cas de recours à l'intérim. SYNERGIE se veut à la pointe sur ce sujet, en interne, mais aussi vis-à-vis des entreprises clientes qui, selon la loi du 11 février 2005, sont tenues à une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap.

Le 24 septembre 2019, en présence de la Ministre du Travail et de la Secrétaire d'Etat chargée des personnes âgées, SYNERGIE organisait la signature d'une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire, réunissant 12 acteurs majeurs du monde de l'emploi : Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'Emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR. Cette convention marque une nouvelle impulsion pour l'emploi des personnes handicapées en intérim.



Les 12 acteurs majeurs du monde de l'emploi, cosignataires de la Convention entourant Synergie et les 2 ministres, de gauche à droite : Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'Emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR. (Crédit Photo Prism'Emploi)



De gauche à droite : Muriel Pénicaud, ministre du travail, Sophie Cluzel, ministre en charge des personnes handicapées. (Crédit Photo Prism'Emploi)

16 mai 2019

Des duos d'un jour pour déconstruire les stéréotypes

80 agences du Groupe Synergie participent au #Duoday2019 et accueillent des travailleurs en situation de handicap : une journée de partage professionnel en faveur de l'inclusion et de l'emploi.



Témoignages d'expérience et échanges autour du Duoday

16 juillet 2019, de gauche à droite : Mme Mouhi, Mission Handicap Synergie et Mme Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées.

Accompagner les entreprises

En 2019, 30 opérations de recrutement et de sensibilisation organisées pour et dans des entreprises de plusieurs secteurs d'activité, notamment logistique.



On en parle ...

Article de Presse : Hebdomadaire « La République de Seine & Marne » du 25 novembre 2019

DARVAULT EMPLOI. Travailler dans la logistique avec un handicap : c'est possible

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, des demandeurs d'emploi ont participé à une journée de sensibilisation organisée par Darvault. Cette journée a permis de rencontrer des personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler dans la logistique. Les personnes handicapées participent activement à une économie de formation et de compétences. C'est un grand enjeu pour retrouver un emploi. On n'est pas un handicapé, on est une personne handicapée qui ne peut pas travailler dans la logistique. Il y a certes les préjugés et les stéréotypes qui sont souvent des charges mais aussi beaucoup de compétences et d'expériences qui sont au service de nos entreprises.

Quand on a un handicap, le port de charges lourdes n'est pas un problème. C'est un problème quand on est en situation de handicap. C'est pourquoi on s'appuie sur des personnes handicapées pour faire passer les colis. C'est une façon de travailler qui est organisée et qui est sécurisée. On organise une journée de tests, avec un accès sécurisé à la plateforme de travail.

Une occasion de ne pas rester à l'écart. C'est une personne qui a des compétences et qui peut travailler dans la logistique. Il y a certes les préjugés et les stéréotypes qui sont souvent des charges mais aussi beaucoup de compétences et d'expériences qui sont au service de nos entreprises.

13 novembre 2019

Signature du Manifeste Inclusion

Autour de Mme Cluzel, ministre en charge des personnes handicapées, 100 chefs d'entreprises signent un « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », véritable charte d'engagements opérationnels.



Le Groupe Synergie était représentée par Mme Sanchez, Directrice Générale RH, Communication et Organisation.

De mars à novembre 2019

Cérémonies Handi C'est Oui

Synergie et sa Mission Handicap ont lancé le label « Handi C'est Oui » en avril-2018. Fondé sur un cahier des charges exigeant, ce label nous engage autour de quatre axes : conseil aux entreprises pour l'embauche et l'emploi de personnes handicapées, accompagnement des salariés souhaitant faire reconnaître leur handicap, recrutement interne, aménagement des postes de travail.



Quelques retours en images

Belleville-sur-Saône, Le Creusot, Hérouville St Clair, Toulouse, Montauban, Bourges, Beaune, Rennes, Sorgues,...

21 novembre 2019

Trophée de l'insertion

Organisé par le Medef44, les Trophées de l'insertion visent à distinguer les initiatives en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Le Groupe Synergie a remporté en 2019 le premier prix dans la catégorie « Recrutement par l'alternance ». Ce prix vient saluer la troisième édition de la Classe Inclusive Synergie qui cette année s'est déroulée sur la Région Nord-Ouest.



Pouvez-vous nous en dire plus sur ce dispositif ?



Patrice VINET, Directeur régional Nord-Ouest

« Ce projet est parti d'un constat simple, en France 87 % des travailleurs handicapés ont un niveau d'étude inférieur au bac, ce qui constitue l'un des principaux freins d'accès à l'emploi. » explique Patrice Vinet, Direction régionale Nord-Ouest. Synergie est un acteur de l'emploi engagé, il m'a donc semblé naturel de mettre en place, au sein de ma Région, un dispositif innovant qui porte les valeurs de notre Groupe. Cette Classe de professionnalisation Diversité avait donc pour objectif de « recruter autrement » et d'ouvrir le champ des possibles au plus grand nombre, quel que soit leur niveau d'étude. Nous nous sommes attachés à valoriser les savoirs-être et les compétences. »

Quel enseignement tirez-vous de cette expérience ?

« Je pense que beaucoup d'entreprises appréhendent encore le handicap sous l'angle de l'obligation d'emploi (de la contrainte) et non comme un avantage compétitif. L'expérience de cette Classe inclusive Synergie démontre au contraire que la diversité des profils au sein d'un collectif est un atout et une richesse humaine supplémentaire. Elle favorise l'esprit d'entraide, la cohésion et elle améliore le fonctionnement global de l'entreprise. C'est l'enseignement que mes équipes et moi-même tirons de cette expérience et que nous avons désormais à l'esprit lorsque nous accompagnons nos clients sur la thématique de l'emploi et du handicap. »

Quelles ont été les différentes étapes de ce projet ?



Patricia SEGRET, responsable mission handicap ouest-bretagne

« Il s'agissait avant tout d'une aventure collective et humaine et d'un souhait commun, celui d'accueillir de nouveaux talents venus d'horizons différents. Sous l'impulsion de notre DRH et avec le concours de la Mission Diversité-Handicap, les équipes formation et les équipes opérationnelles, nous avons identifié la fonction sur laquelle nous souhaitions recruter : celle d'Assistant en recrutement. Puis, nous avons mis en œuvre cette Classe Inclusive Synergie sur le modèle des précédentes éditions. Cette promotion 2019-2020, était composée de 6 travailleurs en situation de handicap et 4 travailleurs ordinaires. Durant toute la période de formation, notre Responsable Régionale Mission Diversité- Handicap a réalisé un suivi terrain afin de sécuriser le parcours de chacun des alternants handicapés.

Cette Classe Inclusive Synergie a débuté quand et a duré combien de temps ?



Frédéric BARRÉ, responsable de l'agence Synergie tertiaire à Nantes

« Elle a commencé le 7 octobre 2019 et la fin du cycle aura lieu en mai 2020 ; quant aux résultats ils sont prometteurs ! Mais la réussite ne s'arrête pas là, en effet il était important pour moi de profiter de cette Classe Inclusive pour sensibiliser mes équipes sur la thématique de l'emploi et du handicap afin de permettre aux agences d'être plus efficaces dans le conseil et l'accompagnement de leurs clients et de favoriser ainsi la délégation d'intérimaires en situation de handicap et sur ce point nous avons, aussi, remporté un franc succès ! »

INTÉGRER LES POPULATIONS LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Préambule

Données générales sur l'insertion par l'activité économique en France (Source : Ministère du Travail)

5 %
des marchés publics
comportent une
clause d'insertion

22 000
travailleurs en ETP par an

19,6 %
des jeunes de moins de
26 ans sont au chômage

2,7
fois plus de chômage dans
les «QPV» que dans le
reste des agglomérations

Les actions menées par le groupe Synergie

Dans l'ensemble du Groupe, des actions sont déployées en faveur de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

En France, depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les entreprises devant répondre aux clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ou privés ainsi qu'à celles désireuses d'accroître leur politique de recrutement responsable.

Un engagement auprès des villes partenaires

Nos chargé.e.s de Mission Insertion permettent aux publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi d'accéder à des missions grâce à un processus de conventionnement avec les plus grandes collectivités locales.

En France, ce sont 142 villes avec lesquelles Synergie anime un partenariat INSERTION sur le territoire.

Les actions d'accompagnement menées en 2019 par les chargés de Mission Insertion ont prioritairement permis la personnalisation de l'accompagnement, l'évaluation des compétences, l'aide à la définition d'un projet professionnel, la tenue d'entretiens individuels, le suivi social, la formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.

Le nombre de personnes éligibles à l'insertion déléguées en 2019 a baissé dans le secteur de l'automobile, mais a augmenté de +27% dans les autres secteurs d'activité, notamment dans le BTP. C'est un indicateur encourageant par rapport à notre objectif de progression de + 20%, résultat de la mobilisation de la Mission Insertion en lien avec nos partenaires et l'ensemble de notre réseau d'agences.

+ 27 %
de personnes déléguées
en insertion (tous secteurs
hors automobile)

+ 13
nouveaux partenariats
mis en place 2019

Synergie Insertion

Notre bureau de recrutement Synergie basé dans un quartier prioritaire de la ville d'Épinal, très implanté sur le territoire des Vosges, devient en novembre 2019 notre première agence ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion).



Inauguration de Synergie Insertion à Épinal, avec, de gauche à droite :

Michel Heinrich, le Maire ;
Isabelle Beuclair et François Pinte pour Synergie ;
Stéphane Viry, Député des Vosges.

Pourquoi avoir choisi Épinal pour ouvrir votre 1^{re} agence Synergie Insertion ?



Sébastien COLLARD, Directeur régional et Ludovic DINKEL, Responsable district Est

« Nous avons déjà un bureau de recrutement implanté dans un quartier prioritaire d'Épinal et une équipe particulièrement sensibilisée aux problématiques rencontrées par les personnes les plus éloignées de l'emploi depuis plusieurs années dans le département des Vosges. Nous avons donc choisi d'ouvrir cette structure désormais conventionnée par la DIRECCTE Grand Est et le Pôle Emploi du département »

À quel besoin répondez-vous ?



Isabelle BEUCLAIR, Responsable de l'agence Synergie Insertion à Épinal

« À la fois à un besoin social et économique sur le territoire des Vosges, chaque parcours est adapté aux besoins des salariés, combinant à la fois un suivi des difficultés sociales, une montée en compétences par la formation ainsi qu'une activité professionnelle, le tout en tenant compte de la situation du marché du travail local et des besoins des entreprises »

Quel accompagnement assurez-vous ?



Marie-Claire VAGELLI, Conseillère en insertion professionnelle

« Tout en restant réalistes, nous prenons en compte chaque parcours individuel en assurant un accompagnement sur mesure, notre objectif est de lever les freins à l'embauche (l'administratif, la santé, le logement, la mobilité...). Nous sommes persuadés qu'une écoute positive et attentive, nous permet d'accompagner toute personne souhaitant trouver sa place dans l'emploi ».



Dominique LE GOFF-GARNIER, Responsable Mission Diversité Insertion chez Synergie

« L'inclusion des personnes les plus fragiles fait partie des valeurs du Groupe Synergie avec son Pôle Diversité et ses 4 missions, handicap, égalité professionnelle F/H, seniors et insertion qui oeuvrent au quotidien contre toutes formes de discriminations. Nous considérons que l'accès à l'emploi est une priorité pour ces personnes, c'est donc sans hésiter que le Groupe Synergie s'est engagé dans la création de cette nouvelle filiale, Synergie Insertion, dédiée exclusivement à l'accompagnement du public le plus éloigné de l'emploi avec sa première agence ETTI (Entreprise Travail Temporaire d'Insertion) à Épinal ».



Synergie Insertion, membre de la fédération des entreprises d'insertion des Vosges



Un partenariat renouvelé avec le Ministère de la Ville

Le contexte

La politique de la Ville, c'est « la politique de cohésion urbaine et de solidarité envers les quartiers les plus défavorisés ». (Source : <http://www.paqte.fr/politiquedelaville/>).

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, nous nous sommes engagés aux côtés du Ministère de la Ville en signant dès 2018 « le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » sur 7 départements à ce jour afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV).



~1880
personnes en moyenne par an, depuis la signature de la Charte puis du Paqte

Mobilisée, Synergie témoigne sur les actions mises en place en 2019.

SENSIBILISER
Favoriser le dialogue entre mon entreprise et la jeunesse des quartiers populaires

RECRUTER
Améliorer en continu mes pratiques RH afin d'éviter les biais discriminants à l'embauche et tout au long de la carrière

FORMER
Promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers populaires par l'alternance

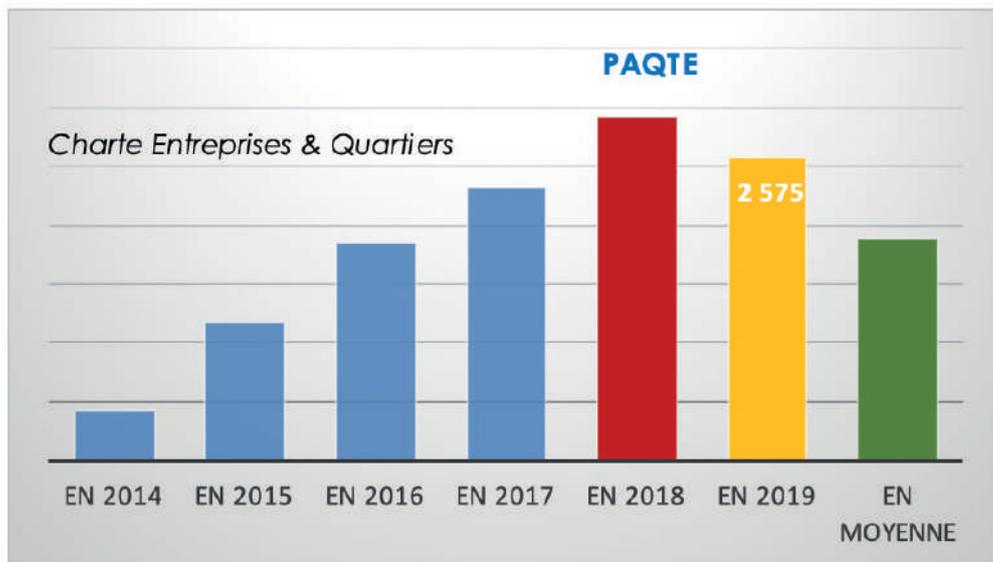
ACHERER
Booster les relations clients-fournisseurs dans les quartiers populaires par une politique d'achats responsables



7
PAQTE signés

A retrouver sur : <http://www.paqte.fr/les-entreprises-engagees/>

Personnes déléguées issues de QPV sur les 7 départements où Synergie a décliné le PAQTE depuis 2019.



Un engagement fort en faveur de l'intégration des réfugiés en France

Synergie participe dès 2018 au programme Hope en partenariat avec l'Etat, Pôle Emploi, l'afpa, le Faftt devenu AKTO et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées sur des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Preuve de l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, Synergie passe de 31 parcours en 2018 / 2019 à 64 parcours d'accompagnement sur la période 2019 / 2020.

Dans le cadre du programme « Hope », 53 réfugiés accompagnés en 2019 & formés aux métiers de :

12	Agent Fabrication Ensemble Métallique
12	Etancheur bâtiment
12	Maçon traditionnel
12	Soudeur
2	Maçon vrd
3	Coffreur Bancheur

12 réfugiés accompagnés⁽¹⁾ en 2019 & formés aux métiers de :

Opérateur production automobile

⁽¹⁾Formation en «Français sur Objectif Spécifique»

Un partenariat avec les Missions Locales pour l'inclusion des jeunes

Dans le cadre du dispositif Garantie Jeunes, nous avons signé aux côtés des Mission Locales près de 100 conventions pour préparer les jeunes aux entretiens d'embauche, présenter l'intérim, les métiers qui recrutent et les accompagner vers l'emploi durable.

MISSION JEUNES



Aux côtés des Missions Locales, Synergie prépare les jeunes aux entretiens d'embauche, présente l'intérim et des métiers qui recrutent.

100 CHANCES 100 EMPLOIS



Nous avons signé dès décembre 2018 avec l'association 100 Chances 100 Emplois une convention nationale triennale en faveur de l'inclusion des jeunes sans emploi. En 2019, 17 de nos agences les ont accompagnés tout au long de leur parcours personnalisé en trois phases :

rencontre et simulation d'entretien avec des entreprises, des recruteurs ; aide à la formalisation de leur projet professionnel par la proposition de stage, CDD, mission d'intérim, CDI ; formation.

ECOLE DE LA 2^e CHANCE



Synergie est partenaire de l'E2C depuis plusieurs années à NANTES, MARSEILLE, TOULOUSE, CHAMBERY et VALENCE. Dans le cadre de ce partenariat, SYNERGIE a mis en place des coaching, présentations de métiers, parrainages et simulations d'entretiens.

85
réfugiés accompagnés
en 2 ans



En région Provence Alpes Côte d'Azur.

Synergie MARSEILLE sélectionne un jeune de l'Ecole de la 2^e Chance pour le former en Langues & Compétences ainsi qu'au métier de maçon VRD, de juin à septembre 2019.

Témoignages à Valence et Nantes
(source : www.paqte.fr / rapport Synergie 2019)



EPIDE

En région Picardie et Lyonnaise.

Les agences de Synergie, partenaires de l'EPIDE, présentent aux 18-25 ans, les filières des métiers qui recrutent.

STAGES POUR LES COLLÉGIENS

En région Pays de la Loire.

Synergie accueille des stagiaires de 3^e scolarisés dans des établissements situés en Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV) et reçoit l'attestation « Entreprise accueillante » de Nantes Métropole.



CONTRE L'EXCLUSION

Synergie, partenaire de la Fondation Face, parraine régulièrement des demandeurs d'emploi suivi dans le cadre de la Job Academy, dans plusieurs régions.



FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

Personnel permanent

Dans le cadre de son accord d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé en juin 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales, Synergie confirme son engagement en matière de maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagnement des fins de carrières.

Ainsi à compter de son 57^e anniversaire, chaque collaborateur est invité à réaliser un entretien de carrières avec un cabinet spécialisé afin d'organiser ses dernières années au sein de l'entreprise, de l'aider à se projeter dans un projet de retraite. De plus, selon les besoins du collaborateur, un aménagement du temps de travail peut être mis en oeuvre. Ainsi en 2019, ce sont 29 invitations adressées pour 23 entretiens réalisés.

23
entretiens

CARRIERES DES SENIORS

- ➔ Rappel sur l'engagement de l'entreprise dans le maintien l'emploi des seniors
- ➔ Accompagnement au projet de retraite par l'Entretien de Carrière
- ➔ Mesures spécifiques favorisant le maintien dans l'emploi (aménagement du temps, mise en place d'une retraite progressive, octroi d'un jour d'absence pour réaliser les démarches CNAV)

Direction des
Ressources Humaines

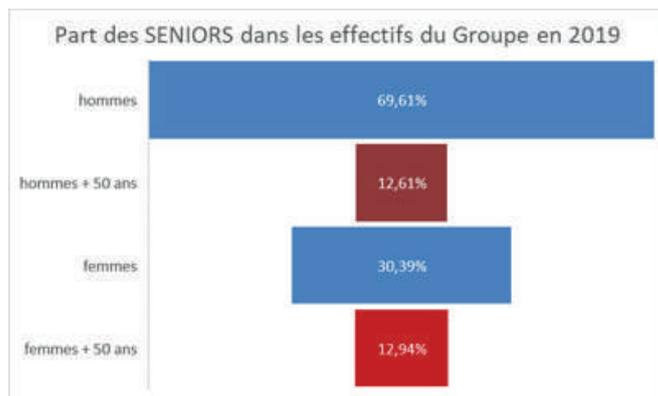
Diffusion 09/2019



Personnel intérimaire

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer en 2019 près de 8 500 seniors, ce qui représente, cette année encore, environ 13% des délégations hors Canada.

8 500
seniors délégués



La Mission Seniors en France

En 2019, les seniors ont ainsi représenté 12 % des salariés en mission en France, et le nombre d'heures travaillées par les seniors a augmenté de + 12 % par rapport à 2018.

Depuis sa création, la Mission Seniors s'appuie sur des partenariats forts tels que le réseau Les entreprises pour la Cité, APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE, MDE, CNAM ...



La mission s'est déployée sur l'ensemble du territoire par des référent.e.s régionaux. Le sérieux de nos actions a été récompensé à deux reprises par les Prix de la Charte de la Diversité.

La Mission Seniors a organisé et animé, en 2019, la 6^e édition des Matinées Synergie et Force Femmes, des Job dating Seniors, la Masterclass « Compétences 45+ » en partenariat avec FACE Paris, des Cafés Coaching Seniors et des Forums Emploi.

OPEN CENTER BORDEAUX
10, Place Flavies
33000 BORDEAUX
12 MARS 2019
9h - 12h30

LES MATINÉES FORCE FEMMES

AU PROGRAMME :

- Ateliers « Les premiers pas pour oser ! »
- Entretien conseil avec nos consultant.e.s RH
- Café Réseau

Des rencontres pour booster votre recherche d'emploi avec le Groupe Synergie.

Ces matinées sont réservées aux candidates suivies par notre partenaire **FORCEFEMMES**

UN ÉVÈNEMENT SYNERGIE



Les Matinées **Synergie & Force Femmes** en chiffres :

- 6 Éditions
- 750 Femmes accompagnées
- 6 Adresses Force Femmes engagées
- 3 Temps forts : Ateliers, Entretien Conseil, Café Réseau
- 80 Consultant.e.s RH Synergie mobilisé.e.s
- 1 Mission Synergie entièrement dédiée à l'emploi des seniors

+ 20 %
de femmes seniors
accompagnées chaque année

LA MASTERCLASS FACE « COMPÉTENCES 45+ »

- #1 28 janvier 2019 - **MASTERCLASS**
- #2 4 février 2019 - **JOB DATING**

Un partenariat **SYNERGIE** **FACE** **PARIS**



À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX TALENTS !

SYNERGIE **Mission Seniors**

avec **S&YOU** RECRUTEMENT EXPERTS AGÉS

Le **19 NOVEMBRE 2019** à **LYON**.

12 candidates reçues en entretien-conseil.

en partenariat avec **FORCEFEMMES**




AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

Personnel permanent

L'année 2018 avait permis de tirer le bilan de l'accord 2015 et de son avenant de 2017 et de lancer les bases d'un nouvel accord 2019-2021, signé le 22 février 2019, en particulier sur les thématiques suivantes :

- Le traitement égal des candidatures femmes et hommes ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- La formation ;
- Les conditions de travail ;
- La conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- Les rémunérations ;
- La mixité au sein des institutions représentatives du personnel.

Le résultat de ces actions menées jusqu'en 2018, ainsi que la signature du nouvel accord 2019/2021, ont favorisé l'inscription de Synergie en France dans une démarche d'obtention du label Égalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

Porté par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'index égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'index Égalité F/H mis en place par le Ministère du Travail en France attribue à Synergie la note de 94/100 et nous incite à poursuivre nos initiatives.



Note finale sur 100

Résultat final sur 100 points

94

Source : index-egapro.travail.gouv.fr

Synergie Espagne finaliste du prix LEADER OF THE YEAR

La Directrice de Synergie Espagne s'est distinguée lors de la 3ème édition organisée par le Barcelona International Business Club par sa place de finaliste du prix « Leader of the Year » au MOVERS AND SHAKERS BUSINESS AWARDS.



Mission Égalité Professionnelle

FOCUS SUR LE LABEL AFNOR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME



Ce label a été officiellement remis par un représentant de l'AFNOR au siège parisien de Synergie en novembre 2019.

Seules 82 structures ont décroché ce label exigeant, créé en 2004, distinguant une politique et des pratiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle. Synergie est l'une des deux seules entreprises de son secteur d'activité à disposer de la certification AFNOR.

« Le combat pour l'égalité professionnelle n'est pas pour nous une lutte de circonstance imposée par l'actualité. Nous travaillons sur le sujet depuis près de 10 ans, dans toutes ses dimensions et auprès de toutes nos parties prenantes : collaborateurs permanents, intérimaires, entreprises clientes, fournisseurs et partenaires » explique Sophie Sanchez, directrice générale du Groupe Synergie, initiatrice de la démarche de labellisation.

Synergie s'est ainsi doté d'une politique à 360°, portée par toutes ses directions et toute ses équipes, accélérée par une Mission dédiée Égalité Professionnelle F/H et démultipliée par des partenariats nationaux avec des associations en pointe sur le sujet, comme « Elles Bougent », « Le Printemps des Fameuses » ou encore « Femmes d'ici et d'ailleurs ».

Les résultats ont rapidement suivi, engageant l'ensemble du groupe dans une dynamique d'amélioration continue.

« Nous avons déployé en interne un reporting et un accompagnement portant sur tous les grands leviers de l'égalité professionnelle - recrutement, promotion, rémunération, formation... - ainsi qu'une organisation du travail qui favorise la maternité, comme du reste la paternité : acceptation systématique des demandes de temps partiel, suppression des réunions après 18h et limitation des formations pendant les vacances scolaires... En nous apportant un regard extérieur et une évaluation régulière, la certification AFNOR renforce notre capacité à développer et perfectionner ces dispositifs » souligne Elsa Thabart, DRH du Groupe Synergie.

Synergie met en oeuvre une démarche tout aussi proactive auprès des intérimaires, y compris dans les métiers dits « d'homme ». Avec ici encore des résultats probants. En 2018, les délégations d'intérimaires féminins ont augmenté de 8 % dans l'industrie et de 14 % dans les transports. Au total, entre 2016 et 2018, le nombre de femmes déléguées en intérim par Synergie a progressé de 22 %.



Au siège de Synergie

De gauche à droite : Amélie Escande (Responsable développement RH), Elsa Thabart (DRH), Sophie Sanchez (DG), Alexandra Rieu (Responsable Mission Egalité Professionnelle), Cécile Sénée (Directrice des Affaires Sociales) et Alain Garnier (Directeur Adjoint Qualité Sécurité), lors de la remise du Label par l'Afnor.

L'égalité professionnelle chez Synergie France, en quelques chiffres

Parmi les principaux progrès accomplis, à fin 2018

Augmentation des femmes de statut «cadre»

66,2 %

de femmes cadres (contre 47 % en 2010)

75 %

des recrutements externes de directeurs d'agence (contre <50 % en 2014)

+ 16,66 %

de femmes dans la catégorie cadres

+ 19,60 %

de femmes dans la catégorie agents de maîtrise

Augmentation des promotions des femmes

15,7 %

de femmes promues (contre 14,7% d'hommes)

Vers une égalité salariale à poste équivalent

+ 0,77 %

en faveur des hommes (pour une moyenne nationale de +24%)



Interview

Alexandra RIEU

Responsable Mission Égalité Professionnelle Femmes/ Hommes et Mission Senior chez Synergie

Convictions et innovations sont les moteurs de votre mission, comment faites-vous vivre votre mission ?

C'est notamment le fruit d'actions innovantes, installées sur la durée, pour stimuler le recrutement de talents féminins dans tous les métiers, promouvoir l'égalité professionnelle auprès des entreprises, des managers et des candidat.e.s. « Matinées Forces Femmes », « Job Academy au féminin », « L'Aéronautique déploie ses Elles », « Forum Mix&Métiers » ...

Autant de dispositifs - salons, job datings, sessions de coaching - qui amplifient et accélèrent l'emploi des femmes, tout en faisant la pédagogie de la mixité au sein de l'entreprise.

Vos actions se déploient positivement sur tout le territoire, une en particulier ?

Effectivement, le Forum Mix&Métiers est devenu un événement de référence sur le marché de l'emploi : il facilite le recrutement des femmes dans les métiers traditionnellement considérés comme masculins et s'attache, par la même occasion, à déconstruire les stéréotypes qui freinent leur accès à certains types d'emploi.

« Les barrières à l'entrée d'un poste peuvent aussi relever de l'autocensure : une candidate s'interdit tel ou tel métier, n'ose pas postuler à une offre en pensant qu'elle s'adresse aux hommes. Si elle ressort de Mix&Métiers en se disant « pourquoi pas moi ? », alors notre pari est en grande partie gagné ».

Mix&Métiers a reçu de nombreuses distinctions, dont le prix Monster Innovation qui récompense des initiatives pionnières en matière d'égalité professionnelle.

Pour finir, qu'est-ce qui vous fait avancer le plus dans votre entreprise ?

Sans hésiter ! Toutes les Femmes qui incarnent des rôles modèles et croyez-moi il y a en beaucoup dans notre Groupe ! Lisez, ces quelques lignes de notre DG, vous comprendrez !

« Ce label représente à la fois un honneur, une récompense pour tout le travail accompli par les équipes, et des devoirs. Des devoirs vis-à-vis de nous-mêmes et de nos permanents, des devoirs à l'égard de nos intérimaires, des devoirs enfin vis-à-vis de nos partenaires, à commencer par les PME que nous accompagnons au quotidien pour mettre en place l'égalité professionnelle. Dans ce combat engageant toutes nos parties prenantes, je crois à l'effet d'entraînement et de responsabilité accrue que peut impulser un label exigeant et reconnu », conclut Sophie Sanchez.

La politique, menée depuis maintenant 10 ans par la Direction Générale et nos équipes RH, a été récompensée par l'obtention du label Egalité Professionnelle entre les femmes et les Hommes, délivré par l'AFNOR le 22 novembre 2019.



Au siège de Synergie, Thierry Geoffroy, représentant de l'AFNOR remet le certificat à Sophie Sanchez (Directrice Générale)

Personnel intérimaire

Le Groupe Synergie s'est engagé dans la mise en place d'une mission innovante entièrement dédiée à l'Égalité professionnelle F/H, œuvrant quotidiennement pour que les femmes et les hommes puissent accéder à n'importe quel métier ou niveau de qualification, sur la seule base de leurs compétences et non du genre.

La Mission Égalité professionnelle F/H accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique d'Égalité professionnelle F/H et plus particulièrement en matière de Mixité des métiers. Cette mixité est une condition indispensable pour atteindre l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au niveau national, nos équipes ont déployé cette année des actions spécifiques et innovantes telles que :

- L'organisation de la 4e édition du Forum Mix&Métiers dédié à l'emploi des femmes à Nantes ;
- Le déploiement de la 1re édition du Forum Mix&Métiers à Lyon et à Toulouse ;
- L'animation de conférences et tables rondes sur la mixité professionnelle ;
- Le recrutement aux Salons de l'aéronautique Synergie ;
- La création et le développement du programme « L'Aéronautique déploie ses Elles » ;
- L'organisation de réunions d'information et visites d'entreprise.

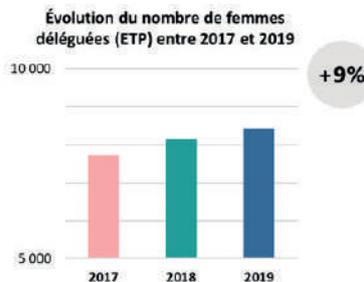
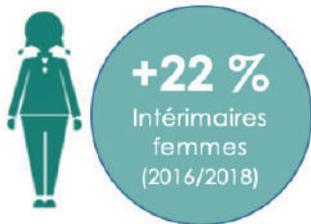
Synergie organise les Forums Mix&Métiers

Synergie accompagne les entreprises vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de Mixité des métiers. Depuis 2016, nous organisons en partenariat avec des entreprises engagées, les Forums Mix&Métiers. Notre objectif commun est de faire découvrir des métiers dits masculins à des femmes afin de leur permettre de choisir de nouvelles orientations professionnelles. Cet événement national se déploie tous les ans sur Nantes, Marseille, Lyon et Toulouse. Si vous souhaitez vous engager, contactez nous !

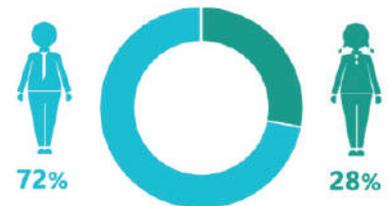
Suivez l'actualité du Forum Mix&Métiers sur twitter  @Mix_Metiers

La mission égalité professionnelle F/H en chiffres - Focus France

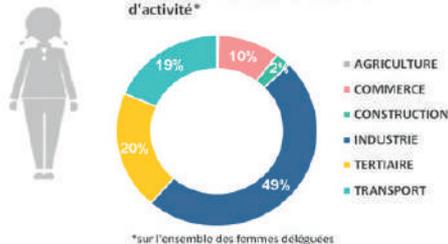
Une augmentation des intérimaires femmes



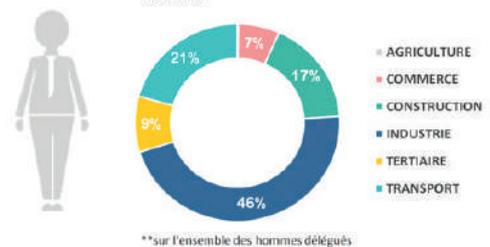
Effectif moyen 2019 (ETP) Répartition Femmes - Hommes

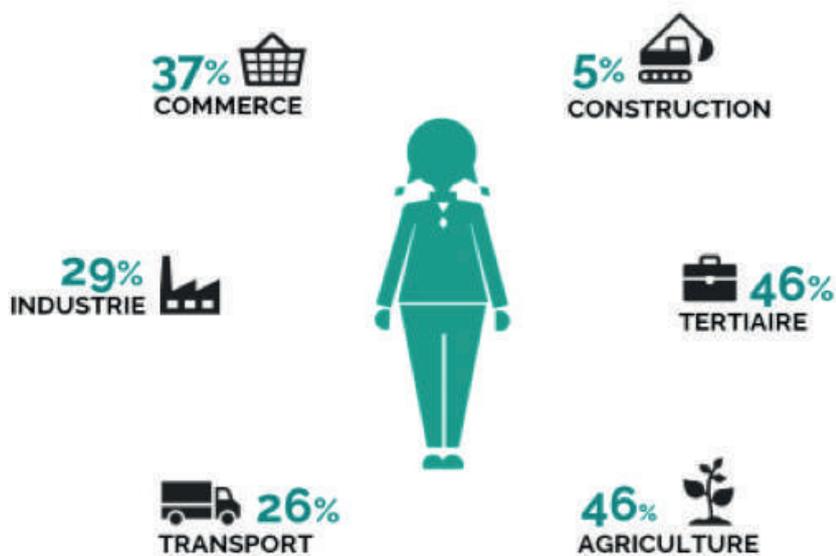


Répartition des femmes par secteur d'activité*



Répartition des hommes par secteur d'activité**





La mission égalité professionnelle F/H en actions



LE FORUM DÉDIÉ À L'EMPLOI DES FEMMES

-  **8** Éditions
-  **4 000** Participant.e.s
-  **160** Entreprises et structures mobilisées
-  **60** Partenaires engagés
-  **2** Récompenses en 2018 avec le Prix Monster Innovation et le Prix Challenge Ange Marchetti

#MixMétiers 





Forums Mix&Métiers par Synergie	Evol 2019 / 2018
Participant.e.s	+ 66 %
Entreprises et structures mobilisées	+ 60 %
Partenaires engagés	+ 20 %



Delphine Leignel, directrice régionale pour Synergie Sud-Est ouvre la 6ème édition du Forum Mix&Métiers et une 1ère pour Lyon

« BTP, aéronautique, informatique, transport automobile, autant de secteurs qui recrutent présents à Lyon aujourd'hui. Des centaines de candidates, qui pourront s'inspirer et peut être trouver leur métier de demain. »

La Mission Égalité professionnelle F/H bénéficie de nombreux partenariats nationaux : les FAMEUSES, DRDFE, ELLES BOUGENT, Pôle Emploi, Les entreprises pour la Cité, CIDFF, Force Femmes, Fondation FACE, Cité Des Métiers.

Mission Égalité Professionnelle

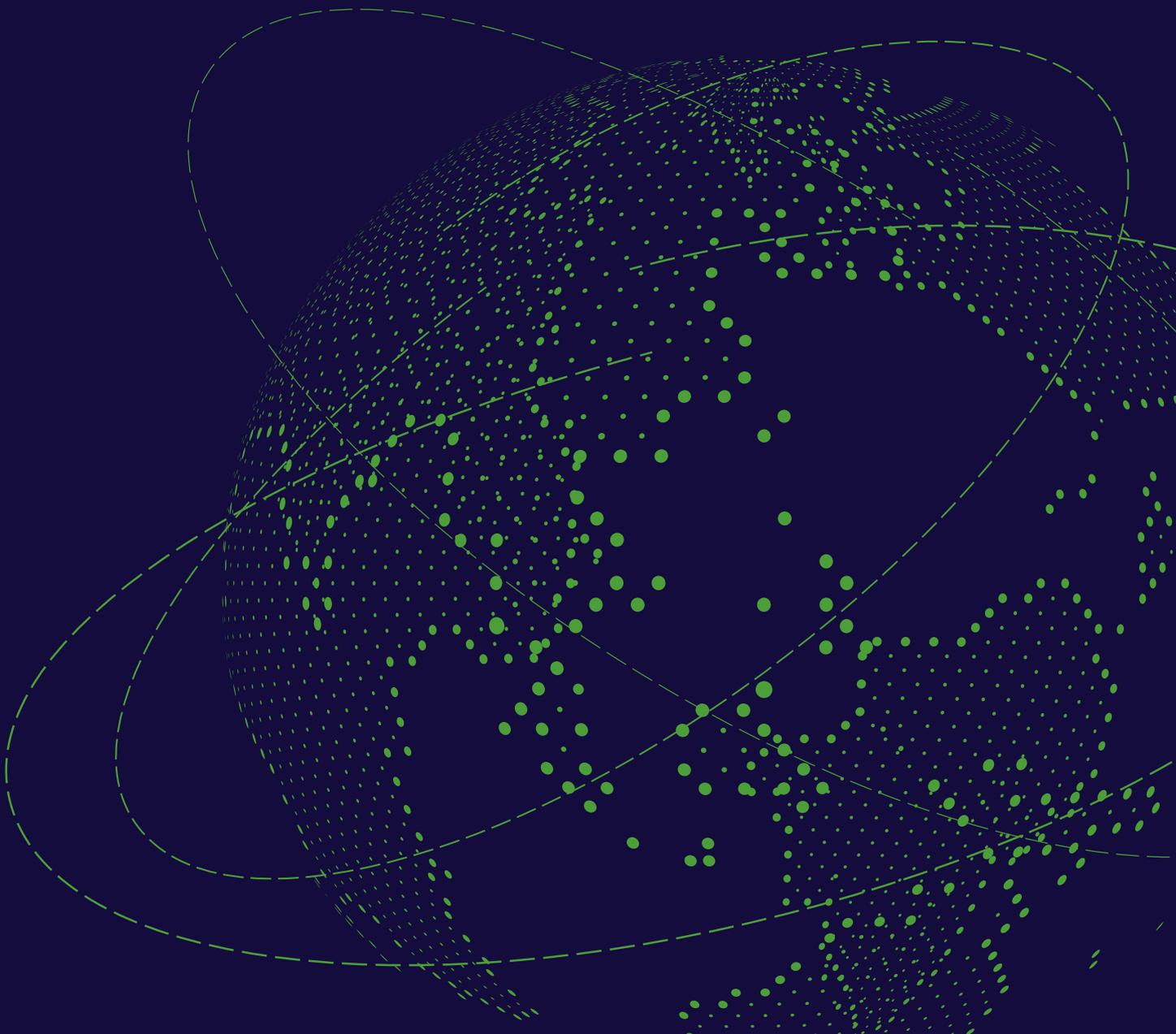
LES PARTENAIRES DE LA MISSION



LES ENJEUX LIÉS À LA SANTÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE DES SALARIÉS

► La sensibilisation du personnel permanent et intérimaire

45



La thématique santé et sécurité demeure une des trois priorités du Groupe Synergie, car elle concerne l'intégrité physique des salariés intérimaires ou permanents. L'objectif premier concerne les salariés intérimaires détachés sur des activités traditionnellement à risques : BTP, logistique, transport, industrie.

Réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et leur gravité demeure un but primordial.

Pour y parvenir, nous avons mis en place un accompagnement exigeant et des process rigoureux dans chacune de nos filiales, particulièrement en France où de nouveaux indicateurs viennent renforcer le pilotage : plus d'une centaine de causeries pour les intérimaires, plus d'un millier d'analyses d'AT pour les clients en 2019.

Telle est la mission confiée à la Direction Qualité Sécurité du Groupe Synergie.

+ 2
procédures

Son originalité est d'avoir initié et systématisé depuis plusieurs années des audits annuels en agence qui s'appuient sur 14 procédures (2 de plus qu'en 2018) et sont appliqués sur l'accidentologie avérée de l'agence.

En fonction des résultats, des agences prioritaires sont ciblées dans les actions d'accompagnement et encadrées dans l'évaluation des risques chez nos clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail). Elles bénéficient de formations pour les collaborateurs sur les analyses AT et d'une meilleure connaissance des outils sécurité mis en place par la Direction.

85 %
des agences
ont obtenu
une note > à 6

En 2019, 219 audits sécurité ont été réalisés. Une seule agence a obtenu une note inférieure à 5, soit moins de 1% de nos agences. Les audits 2019 permettent d'afficher une note supérieure à 6 pour 85% d'entre elles.

SECURITE : audit interne des agences	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Note < à 4,99	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Note > à 8	3 %	6 %	5 %	16 %	3 %	1 %

Nombre de notes / nombre d'audits sécurité

LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL PERMANENT ET INTÉRIMAIRE

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système Qualité. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence.

En 2019, via des ateliers d'analyse AT et la réalisation de fiches SST, 124 salariés permanents ont pu être spécifiquement formés aux thématiques Sécurité, soit **2,5 fois plus** qu'en 2018. Au quotidien, une équipe de 7 personnes s'assure que tous les AT de plus de 4 jours ont été analysés et apporte toute l'aide nécessaire aux équipes agences. Dans ce même but, un guide d'accompagnement comportant les questions à poser lors de l'analyse des accidents a été créé.

Le plan d'actions 2020 de la politique sécurité de Synergie France prévoit un diagnostic national de culture santé / sécurité, confié à un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels. A l'issue de cet audit, une feuille de route sera construite pour définir les orientations du programme de prévention le plus adapté.

La Direction Qualité Sécurité a mis en place une campagne Sécurité destinée spécifiquement aux sites des entreprises utilisatrices, avec un jeu de 13 affiches sur la prévention des risques. En matière de sécurité, Synergie et l'ensemble de ses filiales conduisent une politique de sensibilisation dynamique et active vis-à-vis du personnel intérimaire.

Dans chaque pays, Synergie entend également jouer un rôle d'accompagnateur des intérimaires au sein des entreprises clientes afin de les aider à mieux appréhender les postes confiés et à les inciter au respect des consignes de sécurité exigées.

Les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité mis en place par Synergie en Espagne et en Italie leur ont permis d'obtenir le renouvellement des certificats ISO 45001:2018 et celui de l'accréditation Safety Management Advisory Services Worksafe pour Acorn au Royaume-Uni.

Les partenaires



Tout au long de l'année 2019, les partenariats avec les organismes de prévention des accidents du travail se sont poursuivis tels que la CARSAT en France, la SUVA en Suisse avec le Passeport Sécurité et la Berufsgenossenschaft en Allemagne.

Les indicateurs

Si l'on constate une augmentation du nombre d'accidents du travail en 2019, ces chiffres sont toutefois à mettre en perspective avec la croissance de notre activité et donc avec l'augmentation du nombre d'intérimaires en mission.

L'analyse des AT par secteurs et entreprises à risque permet de constater que les efforts d'investissement dans les Équipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent.

Le KPI retenu en matière de sécurité est l'indice de fréquence, dont le calcul permet un contrôle de l'évolution le plus objectif possible en matière d'accident du travail.

Il est calculé comme suit : nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / ETP. Cet indice est considéré comme positif s'il est inférieur à 8. En France, il est de 7,70, jugé stable par rapport aux 3 dernières années et cohérent avec l'objectif d'un indice de fréquence inférieur à 8. En 2019, il est étendu à l'ensemble de nos filiales (hors Canada) et est de 6,51.

KPI n° 3a - Accident du travail : indice de fréquence < à 8.

Accident de travail	2018	2019	France	Europe du Nord et l'Est	Europe du Sud	Australie
Indice de fréquence : nombre d'AT avec arrêt annuel x 1000 / nb d'ETP	NA	6,5	7,7	5,2	7,2	0,7

NB : hors Canada - France, en ETP glissant mensuel

Investissements prévention & sécurité

+ 38 %
2019 versus 2018

Par ailleurs, le nouvel indicateur (KPI n° 3b) permet en 2019 de mettre en lumière les efforts de l'entreprise en termes d'investissements prévention et sécurité en faveur des salariés en mission qui sont passés, en 4 ans, de 119 à 180 € par salarié / par an (soit + 50 %).

KPI n° 3b - Sécurité : investissement moyen par salarié (France & Europe)

Périmètre France & Europe	Unité	Total 2018	Total 2019	France	Europe du Nord et l'Est	Europe du Sud
Investissement MOYEN par salarié	Euro	130	180	264	194	41

Formations réglementaires et équipements

Un pôle national Accidents du Travail mis en place dès 2007 valide toutes les déclarations en liaison avec les agences. Cette organisation permet de remonter quasiment en temps réel les accidents graves au Comité Social et économique (CSE) via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ou les représentants de proximité et aux auditeurs qui sont en lien avec les agences concernées. Ce processus rigoureux aide à identifier les clients accidentogènes et à mettre en place des mesures spécifiques.

Comme chaque année, Synergie a procédé auprès de son CSSCT et CSE national à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2019 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2020. Le Comité Social et Economique (CSE) a rendu un avis favorable sur ces sujets.

Actions menées auprès des permanents

Extrait de la politique RSE du Groupe	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques	Campagne d'audits internes sécurité. Information sécurité sur les procédures. Atelier analyses AT. Actualisation des Documents uniques. Relooking des agences.

Actions de sensibilisation et retour d'expériences auprès des salariés intérimaires

Extrait de la politique RSE du Groupe	Actions de sensibilisation et retour d'expérience auprès des intérimaires
Politique volontariste de prévention des risques	Animation de causerie pour les intérimaires. Présentation des risques au poste avec la fiche SST Intérimaire et signature. Réalisation de Tests sécurité. Questionnement des intérimaires sur les attendus sécurité de la mission (BSMI). Evaluation de la satisfaction sécurité intérimaires MASI. Présentation de Flash Sécurité en lien avec l'environnement du poste. Remise d'un Livret sécurité avant la mission. Evaluation sécurité à l'aide d'un support représentant des situations à risques -Halte aux risques.
Politique volontariste de prévention des risques	Formation réglementaire sécurité auprès des intérimaires (CACES, Habilitation Electrique, Travail en hauteur...) Fourniture de casques et chaussures de sécurité aux intérimaires. Réalisation des visites médicales réglementaires VIP et SIR auprès des intérimaires

Actions de sensibilisation et retour d'expériences auprès des entreprises clientes

Extrait de la politique RSE du Groupe	Actions mises en place auprès des entreprises clientes
Politique volontariste de prévention des risques	Inventaire des risques liés à un poste de travail en collaboration avec l'entreprise (cf Fiche SST Client). Réalisation des analyses AT de 4 jours et plus. Présentation des obligations sécurité générales à nos clients lors d'un Speed Meeting. Evaluation de la satisfaction sécurité de nos clients (MASC). Accords-cadres : <ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition de nos agences les Exigences sécurité définies par nos clients avant, pendant, et après la mission. • Réalisation de visite d'observation des postes Visite SSE. • Réalisation chez nos clients de Rapport visite sécurité. • Réalisation chez nos clients d'un Rapport audit sécurité.



ACTIONS DE SENSIBILISATION ET RETOUR D'EXPERIENCES AUPRES DES SALARIES INTERIMAIRES	2017	2018	2019
FICHES SST INTERIMAIRES	+ 2,3 %	+ 2,5 %	+ 20 %
BILANS SECURITE MISSION INTERIMAIRES (BSMI)	+ 5,8 %	- 6,3 %	+ 35 %
TESTS SECURITE	+ 4,1 %	- 4,8 %	+ 5,5 %
QUESTIONNAIRES SATISFACTION INTERIMAIRES (MASI)	+ 2,2 %	+ 8,8 %	- 0,02 %
NB DE CAUSERIES ANIMEES POUR LES INTERIMAIRES		nouveau	- 6 %
VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX FORMATIONS REGLEMENTAIRES	7 %	72 %	- 10 %
VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX VISITES MEDICALES REGLEMENTAIRES	- 5 %	- 9 %	- 0,2 %
VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX EPI	13 %	7 %	3 %

ACTIONS AUPRES DES ENTREPRISES	2017	2018	2019
MESURES SATISFACTION CLIENT (MASC)	- 15,8 %	- 7,1 %	+ 5 %
FICHES SST CLIENTS	+ 1,1 %	- 3,7 %	+ 11 %
NB DE SPEED MEETING CLIENTS ORGANISÉS		nouveau	- 50 %
SPEED MEETING : NB DE CLIENTS RÉUNIS			- 37 %
NB D'ANALYSES AT REALISEES			+ 19,7 %

ACTIONS AUPRES DES PERMANENTS	2017	2018	2019
NB D'AUDITS REALISES	+ 19 %	+ 7 %	- 11 %
NOTE MOYENNE OBTENUE	0,18 %	- 0,27 %	- 0,02 %
NB DE COLLABORATEURS FORMES		15 %	130 %
NB DE COLLABORATEURS FORMES AUX ANALYSES A.T.		nouveau	266 %
NB DE DOCUMENTS UNIQUES REACTUALISES		nouveau	- 4 %

La sécurité en action, en 2019

Fiches SST entreprises

+ 11 %

Fiches SST intérimaires

+ 20 %

Bilan Sécurité Mission Intérimaire

+ 35 %

Via la fiche Santé Sécurité au Travail Client (SST) :

- nous avons renforcé notre connaissance des postes occupés,
- nous avons présenté plus précisément l'environnement et les conditions de travail aux salariés intérimaires,
- ce qui leur a permis d'aborder au mieux leurs missions.

La digitalisation du Bilan Sécurité Mission Intérimaire (BSMI), a permis aux agences :

- d'interroger un plus grand nombre de salariés intérimaires,
- d'obtenir leurs retours d'expérience sur le respect des règles de sécurité au cours des missions effectuées.

Nombre de salariés permanents formés aux analyses AT

+ 266 %

Nombre d'analyses AT effectuées

+ 19,7 %

Les importants moyens déployés par les Délégués Qualité Sécurité, avec notamment l'animation d'ateliers sur l'analyse des accidents du travail, ont permis aux agences d'identifier les actions pertinentes à mettre en œuvre pour réduire les AT.

Perspectives

Pour aller encore plus loin dans sa politique Santé Sécurité, la Direction générale du Groupe a décidé en 2019 de confier un diagnostic sécurité de nos activités, à un cabinet externe de Prévention des Risques.

Cette contribution extérieure doit nous permettre de construire un nouveau plan de progrès pour les années à venir, adapté à la culture de notre entreprise et aux contraintes auxquelles nous sommes confrontés au quotidien et qui sont en perpétuelle évolution.

Après les renouvellements pour Synergie Espagne (OHSAS 18001) et pour ACORN au Royaume-Uni (CHAS), après la certification de Synergie ITALIE en 2017, notre filiale en Autriche obtient elle aussi la certification OHSAS 18001.



Trois ans après leur certification, Claudia Ragusa et Roberto Galla, l'équipe dédiée Qualité & Sécurité de Synergie Italia, témoignent.

Quelles certifications avez-vous ?



Claudia RAGUSA, Responsable qualité

Synergie Italia dispose de trois certifications :

1. Qualité (UNI EN ISO 9001:2015) ;
2. Sécurité (OHSAS 18001:2007 et UNI ENISO 45001:2018) ;
3. Responsabilité sociale (SA8000:2014).

Pourquoi avoir entamé des démarches de certification Santé Sécurité ?



Roberto GALLA, Responsable sécurité

Poussée par la demande du marché et sa volonté d'améliorer sa gestion globale des Ressources Humaines, Synergie Italia a adopté un changement culturel dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Depuis l'obtention de la certification 45001:2018, nous allons plus loin que le simple respect des obligations légales de la législation italienne sur la sécurité (décret législatif 81/2008). Nous procédons désormais systématiquement à une analyse approfondie du contexte de l'entreprise couplée à une analyse des risques pour mettre en place des axes d'amélioration pour le personnel intérimaire. Pour ce faire, des questionnaires sont mis en place et analysés chaque mois.

La certification sécurité a été initialement motivée par des clients engagés (surtout dans le cadre des appels d'offres) demandant souvent plus que ce qui était exigé par la loi : prise en compte de l'environnement de travail, du bien-être au travail, anticipation de tous les risques pouvant intervenir; l'objectif étant de réduire au maximum les situations accidentogènes.

Qu'est-ce que ces certifications vous apportent dans vos relations avec les entreprises ?



Claudia RAGUSA, Responsable qualité

Elles nous permettent d'être référencé auprès des organisations publiques régionales italiennes pour des prestations dites de Politique Active (outplacement) et de pouvoir participer à tout appel d'offres public ou privé. Nos clients et nos fournisseurs, eux-mêmes attendus sur ces enjeux, ont besoin d'avoir un partenaire RH engagé.

Combien de permanents ont participé à ces certifications et ont-ils apprécié de monter en expertise sur ces sujets ?



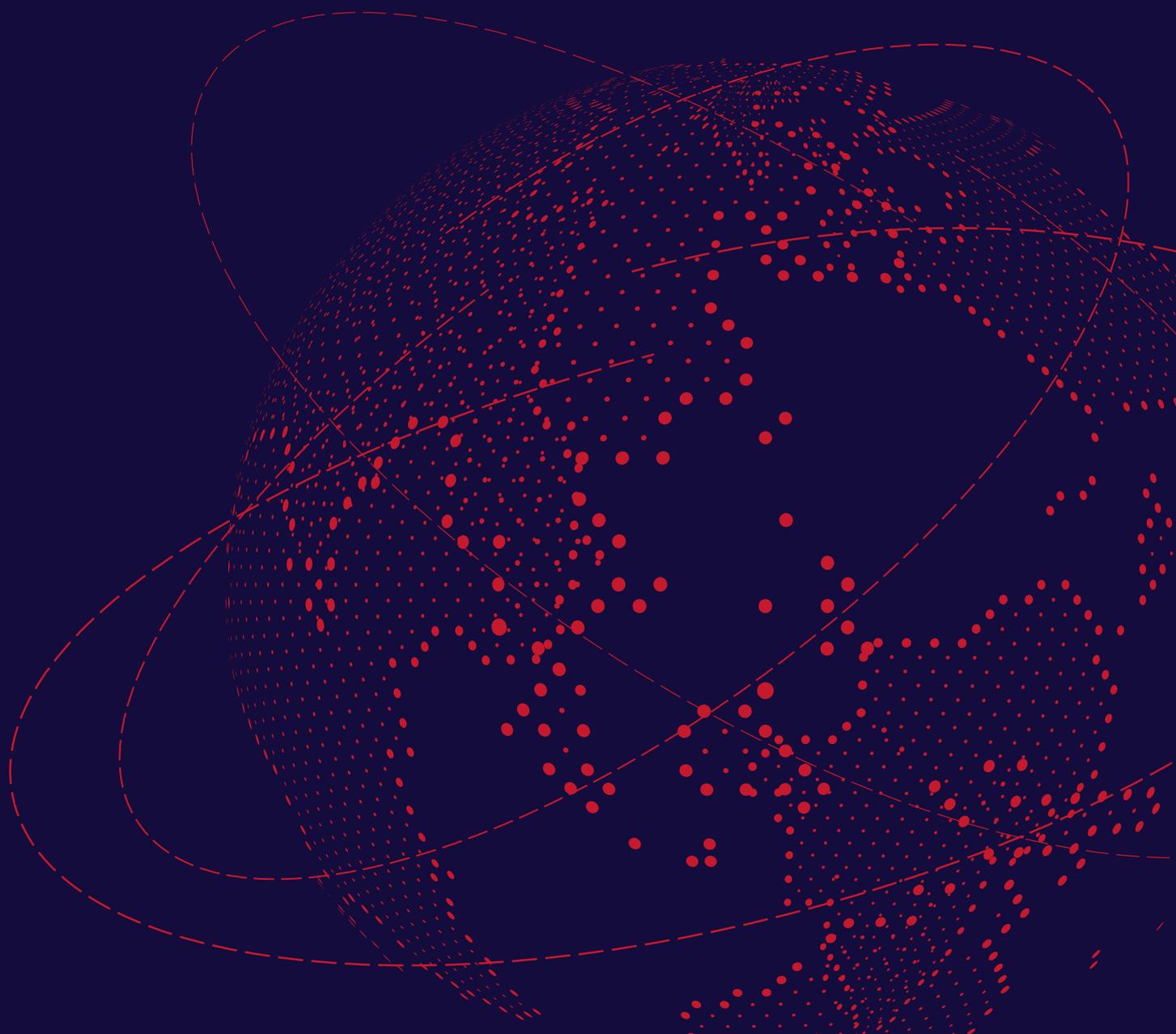
Roberto GALLA, Responsable sécurité

Afin d'obtenir un résultat durable, une collaboration globale est nécessaire ; tous les employés participent ainsi en suggérant par exemple des améliorations qui sont évaluées par la direction.

Notre équipe dédiée Qualité & Sécurité pilote le comité de santé et de sécurité qui surveille et améliore les performances sociales de Synergie Italia.

LES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DES PARCOURS

- ▶ Les salariés permanents **50**
- ▶ Les salariés intérimaires **51**



LES SALARIÉS PERMANENTS

Dans le cadre son accord triennal en faveur de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), Synergie poursuit l'accompagnement des équipes sur tous les sujets clés de sa politique RH.

Recrutement et intégration

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle du personnel permanent déjà présent dans l'entreprise, la DRH centralise la diffusion externe de toutes les offres des postes à pourvoir et évalue systématiquement tous les candidats aux postes de commerciaux et de managers.

Un parcours d'accompagnement cadencé les 3 premières semaines en agence est proposé à tous les managers intégrant un nouveau collaborateur, ce dernier bénéficie également de la désignation d'un référent qui l'accompagnera pendant 2 mois.



La DRH systématise la prise de contact avec les nouveaux embauchés après leurs premières semaines d'intégration. Les managers sont également contactés.

L'organisation des journées d'intégration, dans les Directions régionales, coanimées par la DRH, s'est poursuivie en 2019.

Campagne d'Entretiens professionnels

Réseau SYNERGIE ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

La campagne a été menée en 2019 par tous les managers ayant des collaborateurs présents depuis au moins 1 an.

L'entretien professionnel permet au collaborateur de situer sa performance au regard des attendus et au manager d'évaluer les compétences du collaborateur, en identifiant les priorités d'amélioration.

Les demandes éventuelles de formation émises au cours de cet entretien sont analysées et traitées en 2020

Formation

840 000 €

Les structures françaises ont vu leur investissement porté en 2019 à 839 678 €, soit près de 2% de la masse salariale, pour une obligation de 0,6%.

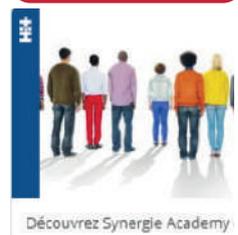
La Synergie Academy (digitalisation des parcours formation) offre dorénavant aux collaborateurs des moyens de formation facilités, plus souples et plus efficaces, associant pleinement la ligne managériale.

La gestion des carrières du personnel permanent

Synergie dispose des outils permettant de promouvoir la mobilité interne qu'elle soit hiérarchique ou fonctionnelle. L'organisation d'actions de formations, de coaching, les entretiens de promotions, les revues de personnel, etc, sont autant d'actions RH mises en place par Synergie pour permettre l'évolution professionnelle de ses salariés en lien avec sa stratégie.

2 176
apprenants en
e-learning

En 2019, la Synergie Academy a permis d'accroître l'offre formation, d'homogénéiser les niveaux de connaissance pour l'organisation des formations en présentiel. En France, le nombre d'apprenants passe ainsi de 1672 en 2018 à 3295 en 2019.



La forte diminution de la durée moyenne de formation en présentiel, par permanent est la conséquence directe du développement du e-learning, qui a cependant permis de réduire les coûts globaux de formation et de multiplier par 2 en un an, le nombre total d'apprenants.

KPI n°4 : Nombre d'heures moyen de formation par permanent (vs N-1)

Formation de salariés permanents	Unité	Total 2018	Total 2019
Effectif permanent concerné au 31/12		3 477	4 114
Nombre total d'heures de formation (hors CIF)	Heure	77 002	72 477
Nombre d'heures moyen de formation par permanent	Heure	22,15	17,58

+ 637
apprenants

NB : hors Canada, Suisse & DCS Iberica

Gestion des carrières en France	2017	2018	2019
Personnes en CDD et alternance ayant accédé à un CDI (recrutement interne)	59	98	215
N / N-1		+ 66 %	+ 119 %



LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Oser parler « emploi durable » reste un véritable pari lorsque l'une des principales activités de l'entreprise est la délégation de personnel intérimaire en mission. La flexisécurité reste le vecteur principal de nos recruteurs, attentifs aux opportunités économiques qu'offre chaque bassin d'emploi. Cette veille permanente leur permet de mener les entretiens de suivi et bilan de fin de mission des salariés intérimaires et ainsi :

- d'identifier les nouveaux besoins en formation du salarié en mission,
- de l'accompagner vers une éventuelle réorientation,
- de lui offrir une opportunité de mobilité géographique.

Cette « durabilité des emplois » est mesurable via des indicateurs statistiques :

- progression du nombre de missions de longue durée,
- nombre de formations d'adaptation aux postes,
- nombre de formations professionnalisantes.

Ainsi, chaque jour, les équipes du Groupe Synergie, à nouveau renforcées en 2018, mettent tout en œuvre pour que cet objectif d'emploi durable soit atteint.

Tout nouvel intérimaire bénéficie d'un entretien d'accueil permettant d'établir un bilan de ses compétences (formations, expériences ...) et de définir ses objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Cet entretien a vocation à sécuriser son parcours dès lors qu'il utilise l'intérim comme tremplin vers l'emploi durable ou comme vrai choix professionnel grâce à une spécialité toujours recherchée.

Les agences du Groupe Synergie sont particulièrement attentives aux périodes d'inactivité que peut connaître un salarié intérimaire entre deux missions : il lui est proposé systématiquement un rendez-vous personnalisé afin de faire un point sur sa situation, d'étudier l'opportunité d'une nouvelle formation, avec ou sans l'AKTO (ancien Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire) ou d'un autre

type de mission.

Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises

La formation, l'un des trois piliers de la politique RSE du Groupe Synergie.

Réussir l'équation : « un salarié confirmé dans son poste égal un chef d'entreprise satisfait » est notre défi quotidien. Pour y parvenir, nos chargés de recrutement auront fait passer plus de 230 000 tests métiers en 2019 (versus 63 500 en 2018) grâce aux nouveaux outils disponibles en ligne pour nos candidats.

Ce sont également plus de 23,6 M€ investis par le Groupe pour la formation en 2019, permettant ainsi à plus de 60 000 salariés intérimaires d'en bénéficier.

Cet engagement volontariste est particulièrement significatif en France où l'effort de formation consenti en 2019 s'élève au total à 21,4M€ pour l'ensemble de son personnel intérimaire, soit 2,74% de sa masse salariale alors que l'obligation de la profession est 1,90% suite au nouvel accord de branche de novembre 2019 (Synergie dépassant ainsi une nouvelle fois très largement ses obligations réglementaires de 6,6M€).

dépassement des obligations réglementaires de
+ 6,6 M€

21,4 M€

Cette politique a notamment permis en 2019 à 771 intérimaires de suivre un parcours de formation professionnalisante, cet effort représentant à lui seul un investissement supplémentaire de 4,8 M€.

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par participant est en 2019, en légère augmentation.

KPI n°5 : Durée moyenne des actions de formation par intérimaire (vs N-1).

Salariés intérimaires	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
Durée moyenne des actions de formation	+ 55 %	+ 17 %	+ 3 %

Près de
1,4 millions
d'heures de formation

Formation intérimaires	Unité	Total 2018	Total 2019	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud
Nombre total d'heures de formation	Heure	1 481 707	1 368 569	527 415	17 539	823 615
Effectif moyen pondéré intérimaires (ETP) concerné		67 236	60 527	31 217	9 601	19 709
Durée moyenne des actions de formation par participant	Heure	22,04	22,61	16,90	1,83	41,79

NB : pas d'heure déclarée pour les intérimaires en Grande Bretagne, Suisse, Slovaquie, Pays-Bas. En France, la méthode retenue depuis 2016, intègre les dépenses au titre du FSPI, du PFE, de la professionnalisation et le FPE-TT (chiffres CONSO présentés)

Garantir aux intérimaires un statut social de qualité

Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement.

100 % des salariés sont couverts par une convention collective, qu'ils soient salariés permanents (convention collective du travail temporaire) ou salariés intérimaires (convention collective de l'entreprise où ils effectuent leur mission).

Un statut protecteur

Le rôle social du groupe Synergie en tant qu'agence d'emploi privée est primordial sur le marché du travail. Il s'effectue en effet dans le respect des règles de la convention n° 181, adoptée par la World Employment Confederation (WEC, confédération internationale des agences d'emploi privées) en ce qui concerne notamment la lutte contre les discriminations. Les salariés intérimaires ont aussi des droits supérieurs aux salariés en CDD. Ils bénéficient d'un statut issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires

sociaux depuis plus de 25 ans, dont les principales caractéristiques sont la stabilité, la transférabilité et la lisibilité. Le statut de l'intérimaire en France est l'un des plus protecteurs d'Europe.

Enfin, un accord de branche permettant aux salariés intérimaires de bénéficier d'une couverture collective pour leurs frais médicaux a été signé : cette complémentaire santé est accessible dès 414 heures.

Santé / Mutuelle	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Nombre de salariés intérimaires Synergie ayant signé la complémentaire	+ 16 %	+ 2 %	+ 6,36 %

~ **72 000**
adhésions

+ 4 308
versus 2018



Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI-I

Instauré en 2013, le CDI intérimaire répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. Synergie aura déjà permis fin 2019 à 5 068 salariés (dont 2 120 pour la seule année 2019) de bénéficier de la sécurité de l'emploi entre deux missions. Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.

+ 2 120

+ 27 %
versus objectif

Nombre de contrats CDI intérimaires signés	2017	2018	2019	2020
Progression N / N-1	+ 141 %	+ 83 %	+ 72 %	
Au cours de l'année	+ 1 136	+ 1 339	+ 2 120	
Objectif		2 600	4 000	5 000
Réalisé versus objectif		+ 13 %	+ 27 %	

Ce statut d'intérimaires en CDI est déjà développé par les filiales de Synergie en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse.

La création du Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires (FSPI) constitue également une étape importante à la création d'une « flexisécurité » à la française. En 2019, 479 intérimaires auront encore pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé via notre filiale Dialogue & Compétences leur permettant d'augmenter d'au moins 5 % leur durée de mission annuelle.

dialogue & compétences

En France, l'activité recrutement poursuit son développement avec 4 702 personnes placées en CDD ou CDI, dont 12% de seniors.

CDD ou CDI	2017	2018	2019
Part des seniors placés	9 %	13,4 %	12 %

Garantir un dialogue social de qualité

Au niveau européen

En 2019, Synergie a organisé la réunion annuelle du Comité de Société Européenne qui poursuit le dialogue social entre les différents représentants des pays au sein desquels Synergie est implanté.

En France

Les parties prenantes au dialogue social se réunissent très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux :

- Rémunération temps de travail,
- Compte Epargne Temps intérimaires,
- Qualité de vie au travail,
- Droit syndical,
- Handicap,
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Egalité professionnelle,
- Santé Prévoyance,

sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés en 2019.

Les accords

Accords ou avenants signés en 2019

- Accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Accord régime de remboursement frais de santé permanents cadres - cotisants AGIRC ;
- Accord régime de remboursement frais de santé permanents non-cadres – non cotisants AGIRC ;
- Avenant 1 à l'accord relatif au régime de Prévoyance complémentaire incapacité invalidité et décès ;
- Accord relatif au droit syndical.

Soit 5 accords qui viennent compléter les 8 déjà réalisés en 2018, signe d'un dialogue constructif constant.

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre de réunions du Comité Central d'Entreprise devenu Comité Social et Economique à compter du 5 avril 2019, en application de la réforme relative à la fusion des Institutions Représentatives du Personnel, et au niveau régional par le biais des réunions des Comités d'établissement, des délégués du personnel et des CHSCT régionaux et devenus représentants de proximité à compter du 5 avril 2019 :

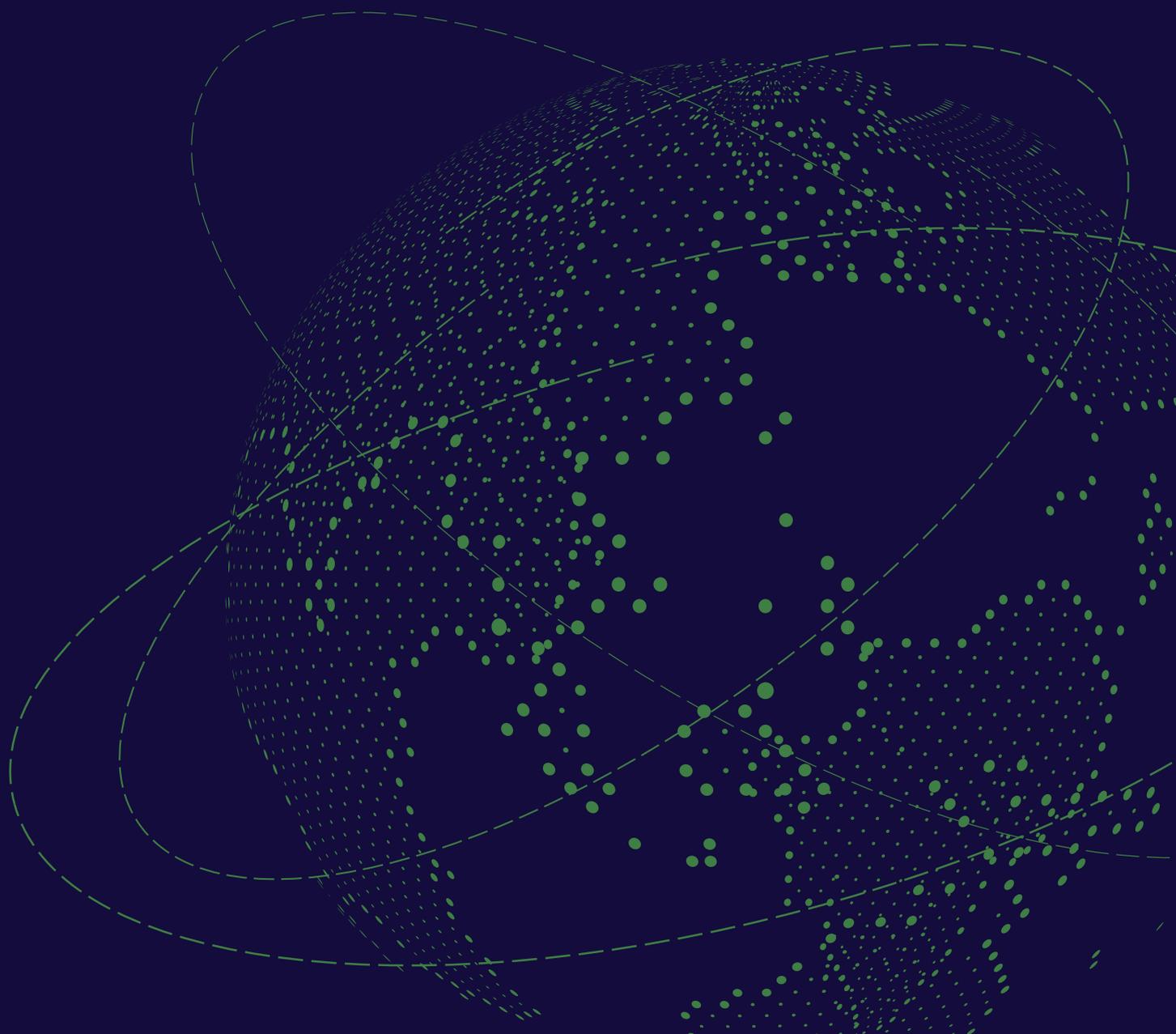
Réunions ayant eu lieu	2019
Comité social et européen	1
CCE (devenu CSE à compter du 5 avril 2019)	2
CSE (Comité Social et Economique)	7
Comités d'Etablissements	12
Délégués du Personnel	12
Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions du Travail	8
Représentants de proximité	8

Commissions spécifiques dans le cadre de la nouvelle organisation du CSE en France	Nombre de commissions	Nombre de réunions
Commission santé sécurité et conditions de travail	4	2
Commission économique	1	1
Commission formation	1	-
Commission d'information et d'aide au logement	1	-
Commission égalité professionnelle	1	-
Commission œuvres sociales et culturelles	11	5



LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX

- ▶ La politique environnementale **54**
- ▶ Les achats responsables **55**
- ▶ Le respect de la réglementation et la réduction de l'impact sur l'environnement **57**



LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE



ENVIRONNEMENT

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

Maîtriser les impacts sur l'environnement

Loin des problématiques de certains secteurs, l'activité de services exercée par le Groupe Synergie a relativement peu d'impact direct sur l'environnement. Synergie a néanmoins décidé de s'engager totalement dans une démarche respectueuse de l'environnement considérant que, dans les gestes quotidiens de la vie professionnelle, le respect de la planète est l'affaire de tous.

Les grandes orientations

« La meilleure énergie est celle que l'on ne consomme pas »

Le Groupe Synergie s'est fixé un double objectif : développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement, responsabiliser les employés et managers de l'ensemble des filiales.

Pour le réaliser, le Groupe Synergie :

- élabore une politique environnementale régulièrement révisée ;
- informe et sensibilise tous les personnels ;
- recherche un retour d'information de leur part sur les objectifs et les procédures environnementales ;
- met en place des politiques de développement durable avec ses clients et fournisseurs ;
- réduit ses impacts sur l'environnement par la maîtrise des consommations d'eau et d'énergies, la réduction et le recyclage des déchets ainsi que la limitation des émissions de CO2 et des déplacements professionnels.

Les démarches d'évaluation et de certification

La démarche environnementale de Synergie repose avant tout sur la volonté de ses dirigeants et de ses salariés. Toutefois, des organismes extérieurs, reconnus et indépendants peuvent soutenir, améliorer et valider cette démarche.

Plusieurs filiales ont déjà obtenu des certifications environnementales :

- Synergie en Espagne dispose de la certification ISO 14001 pour son siège depuis 2012, certification renouvelée en décembre 2018 pour 3 ans et appliquée progressivement à l'ensemble de ses sites ;
- Synergie en Suisse est reconnu pour son action dans ce domaine par Swisstaffing et envisage d'avancer sur une certification ISO.

Performance environnementale

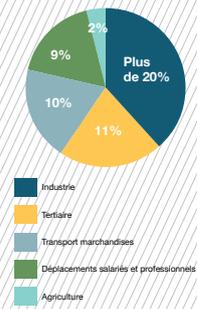
Résultat de l'évaluation Ecovadis - octobre 2019 Synergie : 60/100
Moyenne du secteur : 38,6



LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Quelques chiffres...

Parts de consommation par secteur d'activité



Références documentaires

- ▶ Nations Unies : environnement et climat
www.un.org/globalcompact.org/fr
- ▶ Ministère de la transition écologique et solidaire
www.ecologique-solaire.gouv.fr
- ▶ Agence européenne pour l'environnement
www.eea.europa.eu/soer
- ▶ Action climat, une course à gagner
www.un.org/fr/climatechange/reports
- ▶ Maîtrisez l'énergie dans mon bureau
www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/performance-energetique-energies-renouvelables/energie-bureaux
- ▶ Eco-responsable au bureau
www.ademe.fr/ecoresponsable-bureau
- ▶ La face cachée du numérique
www.ademe.fr/face-cachee-numerique
- ▶ La mobilité en 10 questions
www.ademe.fr/mobilite-10-questions

La meilleure énergie est celle que l'on ne consomme pas

Loin des problématiques de certains secteurs, l'activité de services exercée par le Groupe Synergie a relativement peu d'impact direct sur l'environnement. Synergie a néanmoins décidé de s'engager totalement dans une démarche respectueuse de l'environnement considérant que, dans les gestes quotidiens de la vie professionnelle, le respect de la planète est l'affaire de tous.

Les actions des uns encouragent ou forcent celles des autres

Le Groupe Synergie s'est fixé un double objectif : développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement, responsabiliser les employés et managers de l'ensemble des filiales.

Pour le réaliser, le Groupe :

- Élabore une politique environnementale régulièrement révisée ;
- Informe et sensibilise tous les personnels ;
- Recherche un retour d'information de sa part sur les objectifs et les procédures environnementales ;
- Met en place des politiques de développement durable avec ses clients et fournisseurs ;
- Réduit ses impacts sur l'environnement par la maîtrise des consommations d'eau et d'énergies, la réduction et le recyclage des déchets ainsi que la limitation des émissions de CO2 et des déplacements professionnels.

Chaque geste en faveur de la planète est un acte responsable pour l'avenir.

Un engagement collectif

L'engagement environnemental du Groupe Synergie est orienté sur l'adhésion collective des acteurs internes comme externes.

Les objectifs de l'entreprise sont :

- Veiller à la sécurité des salariés.
- Privilégier la mobilité durable.
- Favoriser une politique d'économie des énergies auditée dans le cadre des « Bilan Carbone » et « Bilan Énergétique ».
- Adopter les bons gestes pour la planète, regroupés dans le présent Livret Eco-Citoyen du Groupe.
- Se faire accompagner par des structures dédiées et s'appuyer sur des plateformes de l'économie collaborative comme BlablaCar.



Pour aller plus loin

Vous pouvez partager vos pratiques en matière de développement durable. Écrivez à synergie.greenbox@synergie.fr, l'adresse dédiée à la collecte de vos bonnes idées.



LES ACHATS RESPONSABLES

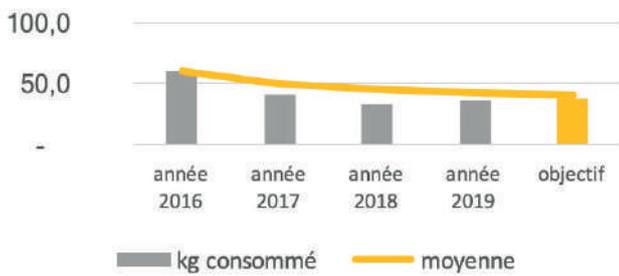
La Charte d'Achats Responsables, réalisée en France en 2012, constitue une des premières composantes permettant de sensibiliser les fournisseurs ou sous-traitants à la prise en compte des préoccupations RSE.

Dès 2013, Synergie a proposé la signature de cette Charte à chaque nouveau contrat pour l'ensemble des prestations d'achats. Les principaux fournisseurs (hors locations immobilières) se sont déjà engagés au respect de cette Charte : respect des principes du Pacte Mondial, des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes ; mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés.

Source : www.pacte.fr / rapport Synergie 2019



Utilisation durable des ressources : PAPIER (kg consommé / effectif)



« Dans son accord triennal en faveur de l'emploi et du développement des salariés en situation de handicap, Synergie a inclus un objectif d'achats responsables auprès des Entreprises Adaptées, des Entreprises d'Insertion, des Travailleurs Indépendants Handicapés. En parallèle, la charte d'achats responsables de Synergie vise à sensibiliser nos fournisseurs à ces enjeux; et nous constatons une mobilisation accrue des entreprises sur cette thématique. Ce challenge reste motivant et ambitieux pour toutes les parties prenantes. »

— Elsa THABART

kg de papier consommé par salarié du Groupe
- 7 % en 3 ans

Le saviez-vous ?

La consommation moyenne de papier, par an, par salarié travaillant dans des bureaux, est estimée entre 70 et 85 kg en France contre 41 kg en Espagne.



NOTRE MÉTIER C'EST L'EMPLOI

LIVRET ÉCO CITOYEN
Adoptez les bons réflexes dès aujourd'hui

DES CLÉS POUR AGIR

Le réfrigérateur libre service

Ajustez les portions à votre faim.

Plutôt que de jeter les produits alimentaires de la maison qui approchent de la date de péremption, proposez-les à vos collègues dans la salle dédiée au déjeuner. Si tout le monde s'y met, c'est plus de convivialité, plus de partage et moins de gaspillage.

Numérique et impact sur l'environnement

On peut évoquer que les échanges numériques sollicitent les réseaux informatiques et les infrastructures qui consomment de l'énergie. Mais c'est sans compter les conséquences liées à la consommation d'énergies fossiles avec les déplacements des salariés ou aux frais de chauffage, climatisation ou éclairage des bureaux.

Seules 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre proviennent du numérique.

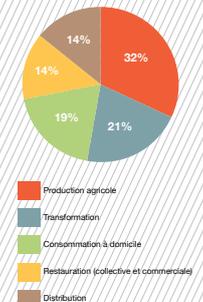
Pour alléger la consommation d'énergie et les réseaux d'échanges :

- mettre les adresses web fréquemment consultées en favoris,
- penser à fermer les pages internet une fois votre recherche aboutie,
- alléger les échanges sur messagerie, en compressant les pièces jointes,
- faire le ménage dans sa boîte mail,
- dans le cadre des réunions en ligne :
 - privilégier l'audio à la vidéo,
 - envoyer les documents à télécharger sur un serveur local ou une boîte de partage,
- faire le ménage dans le Cloud,
- et utiliser le Wifi plutôt que la 4G sur les téléphones portables.

Quelques chiffres...

19 % d'aliments gaspillés
Si le consommateur est souvent le premier à être pointé du doigt, la question concerne en réalité l'ensemble des acteurs et filières de l'alimentation. Selon une étude de l'ADEME de 2016, 18% de la production alimentaire destinée à la consommation humaine serait gaspillée chaque année. Ce gâchis se répartit comme suit :

Répartition gaspillage alimentaire



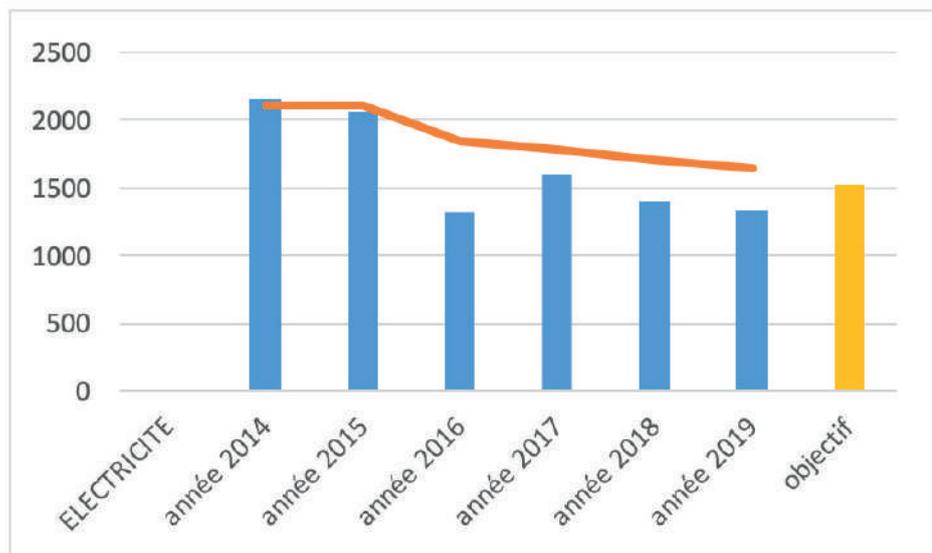
Sources :

- ▶ 50 astuces pour réduire votre gaspillage alimentaire www.fne.asso.fr/actualites/50-astuces-pour-reduire-votre-gaspillage-alimentaire
- ▶ Eco-responsable au bureau (éd. sept-2019) - Actions efficaces et bonnes résolutions www.ademe.fr/ecoresponsable-bureau
- ▶ 10 bons gestes numériques à retrouver sur : www.ademe.fr/particuliers-eco-citoyens/habitation/dossier/consils-confinement/10-bons-gestes-numeriques-teletravail
- ▶ La face cachée du numérique : réduire les impacts du numérique sur l'environnement (éd. nov-2019) www.ademe.fr/face-cachee-numerique

ELECTRICITE – périmètre GROUPE

Evolution en % (N / N-1)

2016	2017	2018	2019	Objectif
- 36 %	+ 21 %	- 13 %	- 5 %	- 5 % sur 3 ans



Utilisation durable des ressources :

ELECTRICITE

Kwh consommé / effectif

- 16 %
en 3 ans

ACHETEURS – périmètre GROUPE

% acheteurs formés au développement durable sur les 3 dernières années

Nb d'action de sensibilisation des acheteurs au développement durable

% de fournisseurs référencés évalués sur leur performance RSE

2018	2019
73 %	+ 1,7%
21	35
14 %	2,3%

Performance Achats responsables

Résultat de l'évaluation Ecovadis (octobre 2019) - Synergie : 60 / 100 – Moyenne du secteur : 33.95 / 100



LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION ET LA RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Pollution et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets font partie intégrante du Plan de Progrès du Groupe Synergie. Les indicateurs chiffrés permettent d'en mesurer l'évolution progressive.

Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe Synergie participe de façon accrue à la filière de recyclage.

Son action s'articule autour de deux axes :

- en amont, le recours à des consommables issus des filières de recyclage (papier, cartons, cartouches d'encre, ...)
- en aval, l'intégration des consommables en fin de vie dans les filières de recyclage (mobilier, matériels informatiques, papier, cartons...).

Ainsi, le Groupe Synergie s'efforce de recourir essentiellement à du papier responsable, c'est-à-dire recyclé ou issu de forêts gérées durablement. De même, les cartouches d'encre sélectionnées sont toutes recyclables.

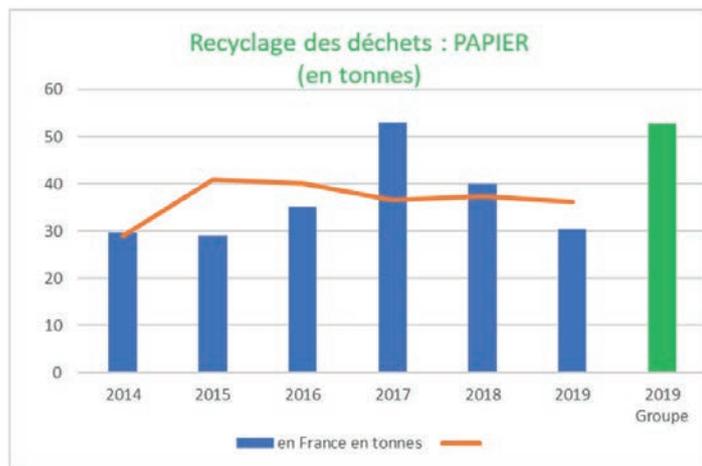
L'utilisation durable des ressources

L'ensemble des filiales du Groupe a entrepris un processus de dématérialisation des factures, contrats, bulletins de salaire et paiements permettant de réduire de 8 % le volume consommé par salarié (soit -3,13 kg par an), diminution cohérente avec notre objectif de -5 % sur 3 ans.

Le recyclage

Le volume de papiers recyclés est désormais un indicateur étendu aux filiales et atteint 53 tonnes en 2019.

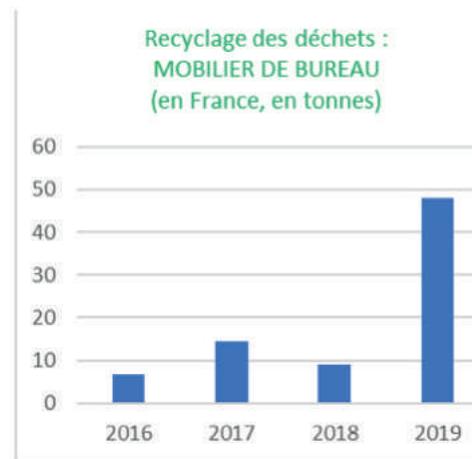
En France, la récupération de papier par notre prestataire représente une moyenne de 36 tonnes par an depuis la mise en place de l'indicateur en 2014.



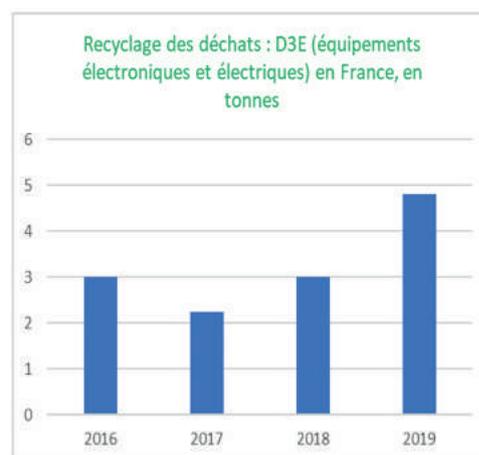
RECYCLAGE
= 1 indicateur

PAPIER = 53 T

L'opération de récupération de mobilier de bureau de 2019 a permis de valoriser le recyclage avec 48 tonnes. Le recyclage du matériel informatique et bureautique a permis de traiter dans le respect de l'environnement un total de 4,8 tonnes de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (D3E).



+ 600%
en 3 ans

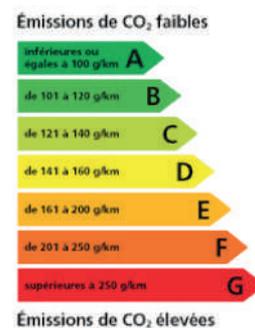


+ 60%
en 3 ans

Cet indicateur est progressivement mis en place en Europe en 2019 et permettra d'en mesurer l'effet pour les prochaines années.

Les rejets de gaz à effet de serre

La consommation de carburant augmente sur l'ensemble du Groupe en raison principalement du plus grand nombre de salariés permanents. Pour limiter cette consommation, la France a introduit en 2018 des outils de pilotage sur tous ses nouveaux véhicules, permettant d'améliorer l'écoconduite des utilisateurs. Le rejet de CO2 par véhicule est globalement en net recul du fait du renouvellement progressif du parc automobile au profit de véhicules moins polluants. Ce taux moyen par véhicule, stable les trois précédentes années, a baissé en 2019.



Rejet moyen de CO₂ en 2019
-16%



Groupe SYNERGIE (*)	2016	2017	2018	2019	Objectif 2022	Objectif 2030
Rejet moyen de CO ₂ / véhicule	97 g	99,98 g	100,6 g	84,3 g	> 120 g	> 60g

(*) hors Canada & Australie

En complément, le plan de transport du Groupe Synergie s'appuie sur deux axes majeurs :

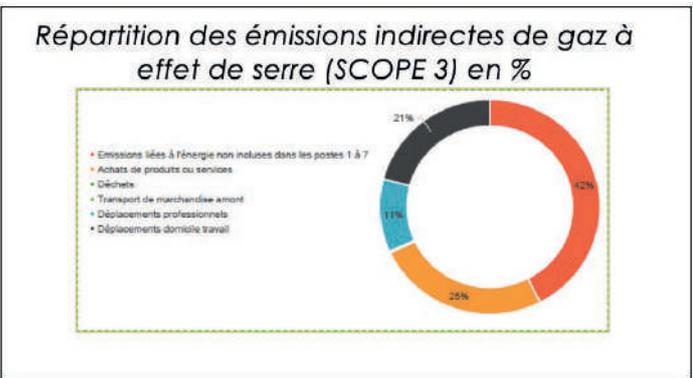
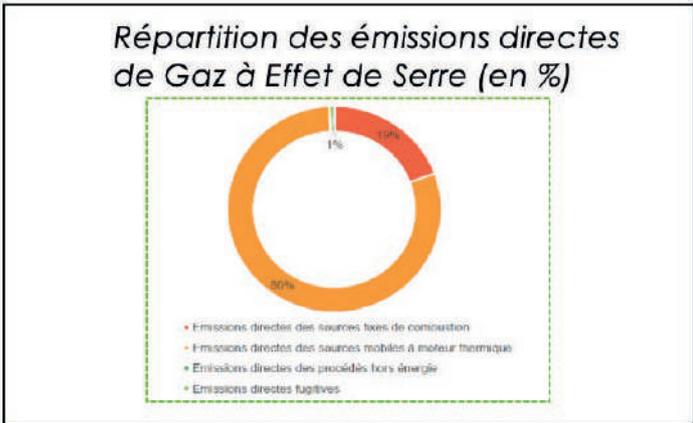
- La réduction du nombre de déplacements professionnels avec la mise en place de salles de visio-conférence. Plus de 2 000 réunions ont ainsi pu avoir lieu sous cette forme en 2019.
- La mise en place sur son centre administratif situé à Orvault, d'un Plan de Mobilité en partenariat avec Nantes Métropole et la promotion des modes de transports doux.

En moyenne depuis 3 ans
500
 réunions visioconférences



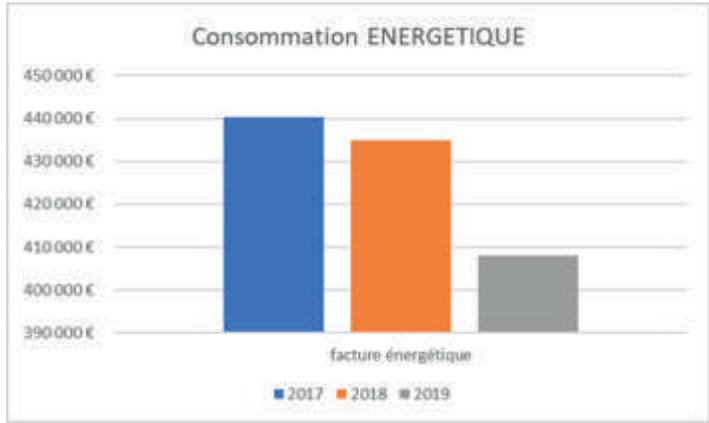
Source : Nantes Métropole / Transports et multimodalité
 « Un voyageur devient tour à tour un piéton, un cycliste, un automobiliste ou le passager de transport en commun »

Le second bilan d'émission de Gaz à Effet de Serre réalisé en 2018 a pris en compte l'obligation du Scope 3. On peut observer une large diminution des consommations d'électricité et une consommation de gaz naturel plutôt stable au vu de l'augmentation de l'effectif.



La réalisation de travaux dans nos locaux

Synergie a réalisé un audit énergétique réglementaire en 2015 qui a permis, alors même que le groupe poursuivait sa croissance, de baisser la facture énergétique. Elle est ainsi passée de 440 338€ en 2015 à 434 850€ en 2018 et 408 043 € en 2019.



Objectif
- 5 %

En 3 ans
- 7 %

Un nouvel audit a été réalisé en 2019 donnant lieu à un plan d'actions sous forme de fiches pratiques qui doit permettre de réaliser 20,5% d'économies d'énergie d'ici 3 ans.

L'audit préconise également des axes d'amélioration sur le parc automobile du Groupe, allant du verdissement du parc auto à la surveillance mensuelle de la pression des pneus et de l'étiquetage de performance à chaque renouvellement (passage de E ou C à B).

Une meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est également préconisée. Le passage progressif aux véhicules électriques ou hybrides en vue du respect de la loi d'orientation des mobilités impose en outre au futur parc automobile un taux maximum de rejet de CO2 de 60 g d'ici 2030.

Données non pertinentes

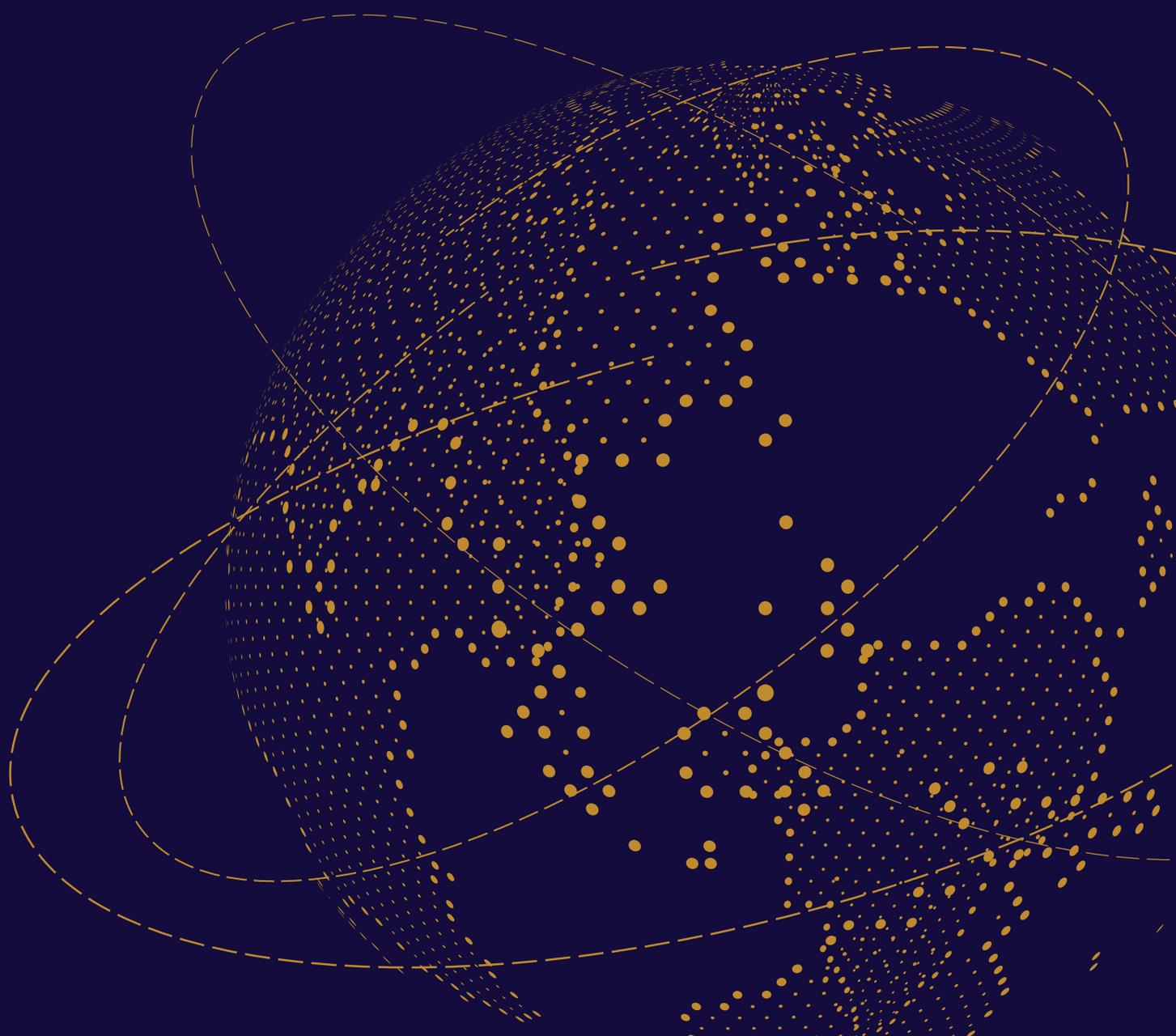
Les données suivantes n'étant pas pertinentes, le Groupe Synergie a décidé de les exclure de son bilan extra-financier :

- L'économie circulaire,
- Lutte contre le gaspillage alimentaire,
- Lutte contre la précarité alimentaire,
- Respect du bien-être animal,
- Alimentation responsable, équitable et durable.



L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- ▶ La politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée **60**
- ▶ La Politique fiscale **60**
- ▶ Des relations tripartites sécurisées **61**





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

LA POLITIQUE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES RENFORCÉE

Éthique & gouvernance

Depuis son origine, le Groupe Synergie a toujours considéré que l'éthique, dans la relation d'affaires, était un gage de croissance et de pérennité de l'entreprise.

Le Groupe a fêté ses 50 années d'existence en septembre 2019. Cette longévité n'aurait pas été permise sans un respect scrupuleux des règles d'éthique et de probité.

Depuis 2018, une nouvelle étape dans cette exigence a été franchie avec la volonté de son Président et de la Direction Générale, d'appliquer scrupuleusement les critères de conformité à la loi anticorruption du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin 2 ».

Cette loi s'applique pour Synergie France et, par corrélation, à l'ensemble des filiales du Groupe, françaises et étrangères.

C'est ainsi qu'un accompagnement par un cabinet spécialisé a permis de garantir cette totale conformité :

- Un Directeur Conformité est venu renforcer la Direction du Groupe ; le Comité d'éthique se réunit deux fois par an ;
- Le nouveau code d'éthique et de conduite des affaires adopté et diffusé dès 2018 à chaque collaborateur, qui doit y adhérer ;
- Une déclaration de potentiels conflits d'intérêts a été adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ;
- Une politique Cadeaux et une politique Sponsoring Mécénat ont été mises en place ;
- Une procédure de contrôle des tiers (clients / fournisseurs / intermédiaires) a été mise en place pour l'ensemble du Groupe, avec la formation préalable des



responsables conformité de chaque filiale (compliance officer) et l'utilisation de la plateforme de contrôle de la société Thomson Reuters Refinitiv, sous l'autorité du Directeur Conformité ;

- Une plateforme pour les lanceurs d'alerte, Synergie Integrity Line avec EQS.



Des formations ont été prodiguées en présentiel à 100% des collaborateurs potentiellement à risque et des formations en e-learning sont en phase de déploiement pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

L'ensemble de ce dispositif est régulièrement contrôlé par le Comité d'Audit, qui est le garant de sa bonne application.

Délais de paiement

Le crédit fournisseur (hors formation et factures non parvenues) s'est élevé à 36 jours en moyenne en 2019 (contre 44 en 2018), qui reste conforme à notre objectif d'un « délai de paiement inférieur au délai légal des 60 jours maxi ».

- 8 jours

Délai de paiement (1)	2016	2017	2018	2019	Objectif 2022
Crédit fournisseurs (en jours)	39	43	44	36	< 60

(hors formation et factures non parvenues)

(1) Les délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement : délais contractuels

Les factures sont réglées majoritairement :

- en avance (pour les loyers) ;
- à réception (acomptes ou chèques de suite aux artisans notamment) ;
- à 10 jours (pour les prélèvements) ;
- à 30 jours (pour les virements).

LA POLITIQUE FISCALE

Sur la base des principes éthiques du Groupe, la politique fiscale exprimée par sa Direction respecte les législations applicables dans les pays où Synergie opère.

Cette politique est décrite dans la documentation « prix de transfert » élaborée depuis 2010.

Cette documentation répond aux règles et principes établis par l'OCDE, et notamment à celui de « pleine concurrence ». L'allocation de notre profit est en outre basée sur la substance économique et les activités réelles du Groupe.

De plus, les flux transnationaux sont limités tant en nombre qu'en montant et l'exposition géographique est relativement faible au regard de l'identité Européenne du Groupe (97,2% de l'activité étant réalisée en Europe, 2,8% au Canada et en Australie).

Les transactions transfrontalières consistent principalement en des paiements de redevances destinées à rémunérer l'utilisation des marques, à des frais de gestion (« management fees ») versés en

rémunération de services fournis par le siège et aux frais financiers liés aux prêts et avances en compte courant.

Le Groupe porte à la connaissance des autorités fiscales de chaque pays toute information requise. Synergie est ainsi transparent à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations.

Plan de vigilance

La Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative aux devoirs de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre et l'Article L.225-102-4 du Code de Commerce oblige « toute société qui emploie (...) au moins cinq mille salariés en son sein (...) ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger (...) » à réaliser un Plan de vigilance.

Synergie n'atteint aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. Elle est par conséquent exonérée de cette obligation.



DES RELATIONS TRIPARTITES SÉCURISÉES

Respect des droits et de la protection des données personnelles des tiers

Considérant que son activité le place dans un secteur à risque au regard de la protection des données personnelles puisque collectant au quotidien des informations personnelles – parfois sensibles - de personnes physiques à la recherche d'un emploi mais aussi d'intérimaires et de collaborateurs permanents, le Groupe Synergie dispose des outils et procédures nécessaires permettant de garantir sa totale conformité à la réglementation applicable aux données personnelles, en particulier la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi du 20 juin 2018, ainsi que le Règlement (UE) 2016/679, dit Règlement Général sur la Protection des Données entré en vigueur en date du 25 mai 2018.

Le Groupe Synergie, dont le DPO (Data Protection Officer) est déclaré à la CNIL conformément à la réglementation, publie ainsi sa Politique de Protection des Données Personnelles, ainsi que les formulaires d'acceptation d'utilisation des données personnelles et de droits d'accès ou de suppression des données personnelles, sur l'ensemble des sites internet du Groupe, accessibles à tous.

Les registres de traitement des données personnelles, ainsi que les registres relatifs aux droits d'accès et les registres relatifs aux incidents sont mis à jour et revus suivant les procédures mises en place. Les contrats des salariés Permanents et Intérimaires, et des Clients comportent des clauses contractuelles spécifiques et adaptées.

	2018	2019
REGISTRE DE GESTION DES DROITS D'ACCES		
Nombre de demandes traitées	526	1409
Nombre ayant fait l'objet d'une déclaration à la CNIL	0	0
REGISTRE DES INCIDENTS		
Nombre d'incidents	14	15
Nombre ayant fait l'objet d'une déclaration à la CNIL	5	2

Sécurité des systèmes informatiques

Dans un monde où la cybercriminalité progresse fortement et constitue un risque avéré dans le bon fonctionnement des entreprises, le Groupe Synergie porte une attention toute particulière sur la sécurité des systèmes d'informations avec pour objectif de se rapprocher des meilleures pratiques et standards.

Pour cela, le Directeur et le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Informations, veillent sur la sécurité des systèmes d'information avec l'appui d'une société reconnue internationalement et disposant :

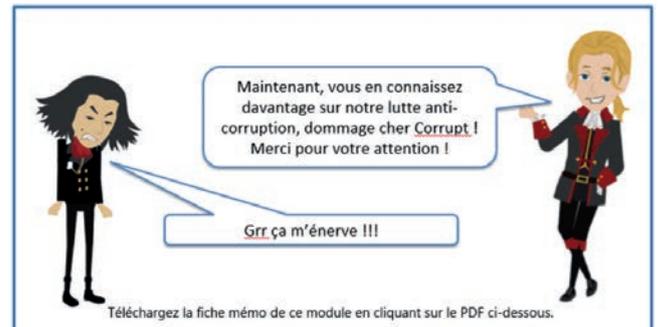
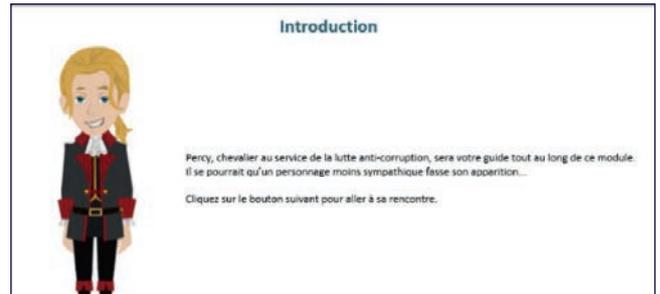
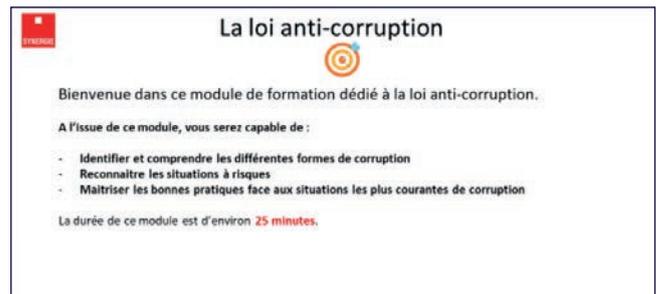
- de la labellisation PASSI, délivrée par l'ANSSI - Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information ;
- des certifications ISO27001 et ISO27002.

L'ensemble des opérations qui peuvent être engagées se déroulent dans le respect des normes de sécurité en vigueur (ISO27001 et ISO27002).

Performance éthique

Résultat de l'évaluation Ecovadis (octobre 2019) - Synergie : 60 / 100 - Moyenne du secteur : 42.34 / 100

Un nouveau module de formation en e-learning destiné à l'ensemble du personnel, vise la bonne connaissance de la législation anticorruption (Sapin 2).



Un nouveau type de campagne de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique

La Direction des Systèmes d'Information a organisé en 2019, un nouveau type de campagne.

Les salariés et les parties prenantes sont sensibilisés aux risques informatiques, sur l'intranet et sur internet, avec la mise en place d'une adresse dédiée : abuse@synergie.fr

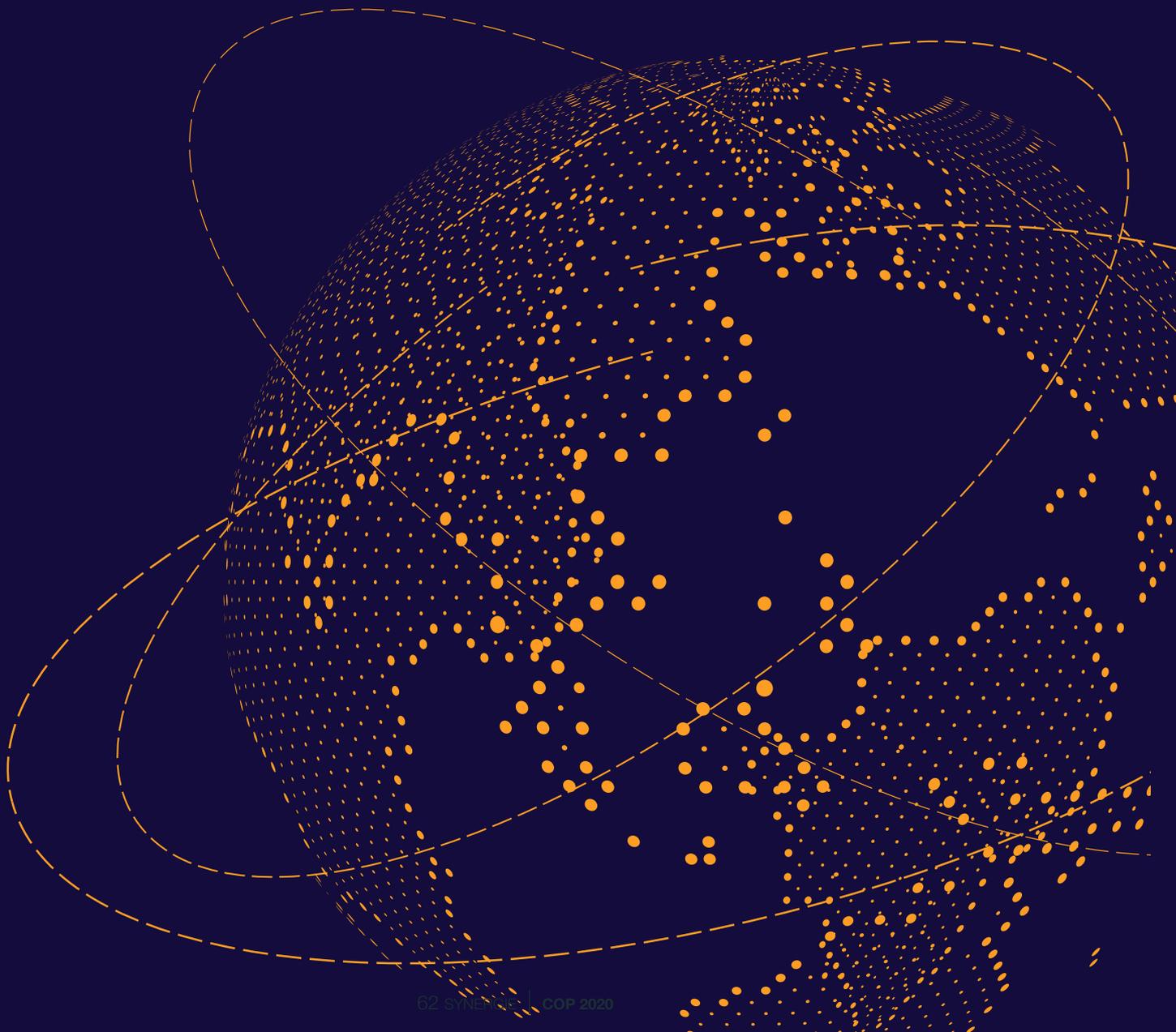
En 2020, un module spécifique d'e-learning sera intégré au programme de formation.



UNE ENTREPRISE CITOYENNE À L'ÉCOUTE DE SON TERRITOIRE

- ▶ Le Lab'Synergie, des engagements garantissant l'ancrage territorial

63



LE LAB'SYNERGIE, DES ENGAGEMENTS GARANTISSANT L'ANCRAGE TERRITORIAL

Persuadé qu'une entreprise ne peut être sourde aux sollicitations des acteurs citoyens de son territoire, le Groupe Synergie a créé en 2014, le Lab'Synergie, pour structurer l'action de partenariats et de sponsorings. Son fonctionnement est original et souple, et se veut être un champ d'expérimentation, d'engagements territoriaux et sociétaux. Il répond néanmoins toujours aux exigences des lois anticorruption au travers de la mise en place d'une procédure dédiée. Plusieurs outils permettent cet engagement citoyen au cœur des territoires et des bassins d'emploi : la taxe d'apprentissage, le mécénat, le sponsoring, ...

La taxe d'apprentissage

L'engagement de Synergie France au titre de l'année 2019 est - cette année encore - de 5,5M€ auprès de 500 établissements de proximité.

Véritable outil utilisé par Synergie pour marquer son engagement RSE dans la vie de la Cité, au-delà des sommes traditionnellement versées au titre de la taxe d'apprentissage aux écoles de formation des métiers de la branche, Synergie oriente aussi des sommes importantes vers les lycées, les Centres de Formation pour Adultes et les Compagnons du Devoir.

500
établissements

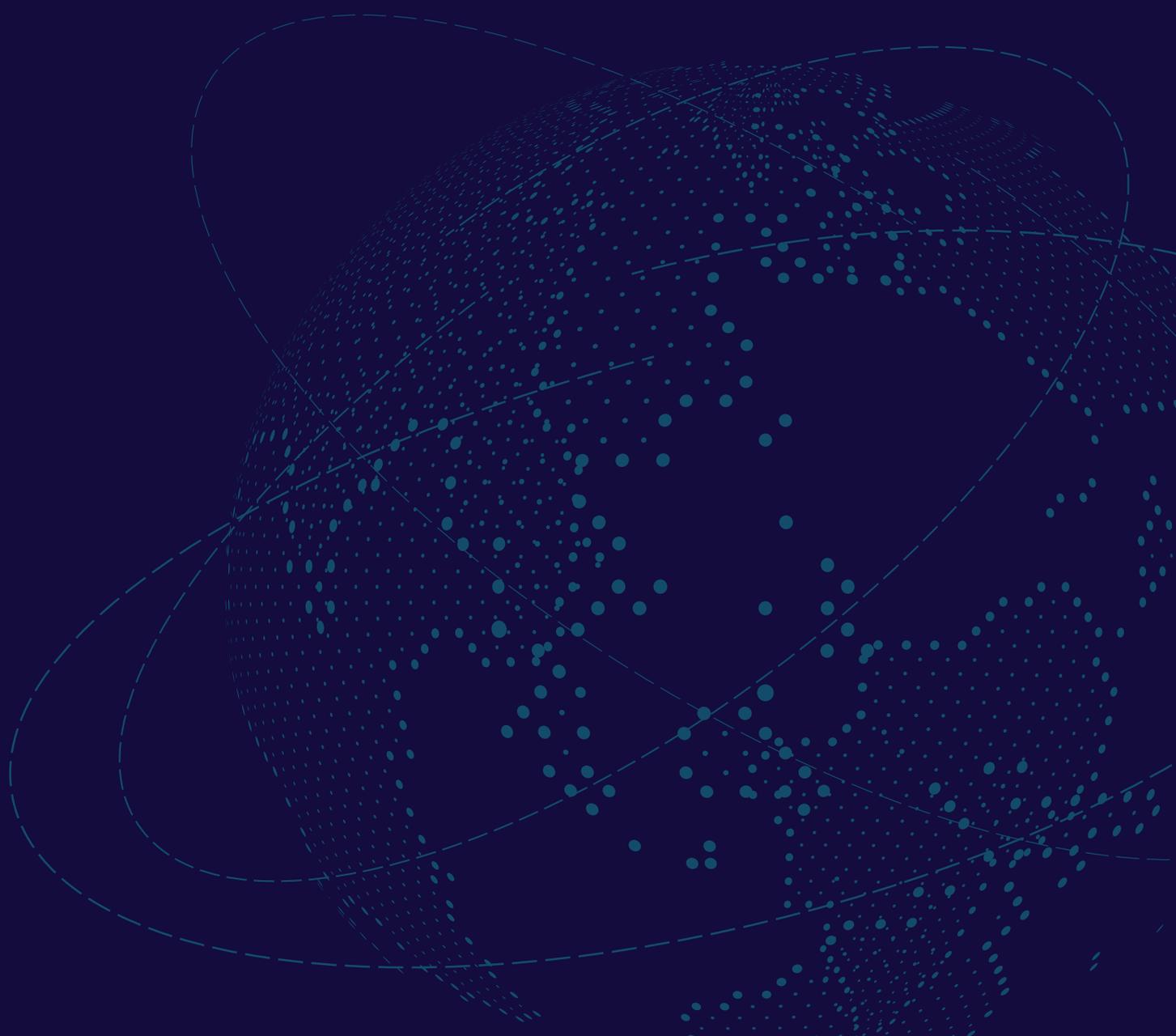
Mécénat, sponsoring et projets solidaires

L'engagement sociétal du Groupe Synergie s'exprime également dans le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires qui se sont poursuivis en 2019 avec :

- des associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot fauteuil pour la 14ème année, centre anti-cancéreux en France, CARITAS au Portugal) ou en faveur de l'enfance (lutte contre les violences « National Society Preventing the Cruelty to Children » au Royaume-Uni ; « Hänsel + Gretel » et « Strahlemännchen » en Allemagne; soutien à la scolarisation des plus défavorisés « Legiao Da Boa Vontade » au Portugal) ;
- des fournisseurs faisant travailler des personnes en situation de handicap : impression de documents, conditionnement de colis, préparation de plateaux-repas, de buffets, entretien d'espaces verts, de vitreries et de locaux ;
- les salariés de nos agences, comme en Belgique au travers du projet d'entreprise StreetWize, qui a été repris en 2019 par de nombreuses filiales du Groupe.



COMMUNIQUER, INFORMER, PARTAGER



Zoom Streetwize Challenge

Comment est né le Streetwize challenge ?



Jérôme LUCET, Directeur du Développement international

Lancé en 2017 par Synergie Belgique, le challenge Streetwize vise à augmenter les performances, la motivation, le bien-être professionnel et personnel et à promouvoir un mode de vie sain. Cette initiative Belge est désormais Groupe, puisque chaque année, nous faisons du sport ensemble, lors d'un challenge international. C'est ainsi que les collaborateurs de 11 de nos filiales ont parcouru près de 42 000 kilomètres en quelques semaines lors du dernier challenge ; une nouvelle école mobile a pu être installée au Togo et compléter celles déjà actives à Haïti, en Tanzanie, en Inde, en Zambie et en Grèce.

Depuis le lancement de ce programme les collaborateurs de Synergie ont parcouru plus de 770 000 km, soit un aller-retour Terre-Lune ; ceci pour la bonne cause !

Source : <https://www.mobileschool.org/blog/new-mobile-school-in-togo>

« Après une exploration réussie en avril 2018, la petite mais très populaire organisation AGOPODE était prête pour ses deux semaines de formation à la mise en œuvre. Comme la plupart des ONG qui travaillent avec les enfants des rues à Lomé sont liées entre elles, plusieurs autres parties prenantes ont été invitées à participer aux formations de mise en œuvre des écoles mobiles afin de pouvoir avoir plus d'impact dans un avenir proche. Selon les estimations du nombre d'enfants des rues, environ 3000 enfants y vivent dans la capitale du Togo, beaucoup passent beaucoup de temps pendant la journée dans les rues ou sur les marchés, pour y travailler et contribuer au revenu familial. Les premières sessions de rue ont sans aucun doute été un grand succès, avec beaucoup de réactions positives tant de la part des enfants que de l'équipe des travailleurs de rue. »

Les écoles soutenues jusqu'à présent grâce cette action :

- 1. Grèce
- 2. Zambie
- 3. Inde
- 4. Tanzanie
- 5. Porte au prince
- 6. Lituanie
- 7. Togo (en 2019)

En 2020, une école doit être placée au Sri Lanka, avec l'espoir de démarrer également en Pologne et en Géorgie.

Allemagne

SOZIAL ENGAGIERTES UNTERNEHMEN

Wir haben uns mit unserem Ethik-Kodex in Deutschland Leitlinien für unser unternehmerisches Handeln gegeben und wenden selbstverständlich die "Charta für soziale Verantwortung" unserer Muttergesellschaft SYNERGIE an ("Charte Ethique RSE"). Wir setzen uns ein für die Vielfalt im Unternehmen mit Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft, Nationalitäten, Geschlechts etc. und sind Mitglied der Initiative fairAntwortung.

2019 wurden wir erneut als sozial engagiertes Unternehmen mit dem LEA Mittelstandspreis für soziale Verantwortung ausgezeichnet.



« Avec notre code d'éthique en Allemagne, nous nous sommes donné des lignes directrices pour nos activités entrepreneuriales et nous appliquons bien sûr la «Charte de responsabilité sociale» de notre maison mère SYNERGIE («Charte Ethique RSE»). Nous nous engageons pour la diversité dans l'entreprise avec des employés de différentes origines, nationalités, sexes, etc. et sommes membres de l'initiative fairAntwortung.

En 2019, nous avons à nouveau reçu le prix LEA Mittelstand pour la responsabilité sociale en tant qu'entreprise engagée socialement. »

Espagne



« Aujourd'hui, nous tenons à féliciter «Sanes synergy», l'équipe féminine des enfants du club de handball Sant Esteve Sesrovires, pour sa 5^e position dans le premier catalan et pour avoir été championne de Catalogne dans la ligue scolaire. Vous êtes incroyable »



Zoom Autour du sport



Florence CORMERAIS, Responsable Communication

Le Lab'Synergie est pour nous un outil d'ancrage sur le territoire grâce à une politique de sponsoring dynamique qui vise aussi bien les clubs sportifs amateurs que professionnels.

Parce que Synergie partage les mêmes valeurs que celles du sport, le groupe a choisi d'être partenaire de plusieurs disciplines : le football et le rugby pour l'esprit d'équipe, l'ambition, la diversité... Le cyclisme pour l'engagement, la proximité.

Le sport est également une école de vie qui apprend les règles du vivre ensemble, mais aussi les règles sanitaires puisqu'il devient un enjeu primordial pour la santé publique et il reste un atout efficace pour l'insertion des jeunes.

Le FC Nantes



Partenaire historique du FC NANTES, Synergie affiche ses couleurs sur le maillot jaune et vert des joueurs.

Depuis ses débuts dans le peloton professionnel, Synergie soutient l'équipe cycliste B&B Hôtels - Vital Concept P/B KTM, s'engageant à ses côtés sur les routes de France, d'Europe et du monde.

B&B Hôtels - Vital Concept P/B KTM



Rugby : LOU Rugby et Stade Toulousain



Le groupe Synergie a rejoint depuis plusieurs saisons le monde de l'Ovalie en devenant le partenaire de deux clubs phares du Top 14 : le LOU Rugby (Lyon) et le Stade Toulousain.

Sports équestres

Premier sport féminin pratiqué en France, l'équitation a naturellement séduit le Groupe pour y associer son image.



Mini Mondial



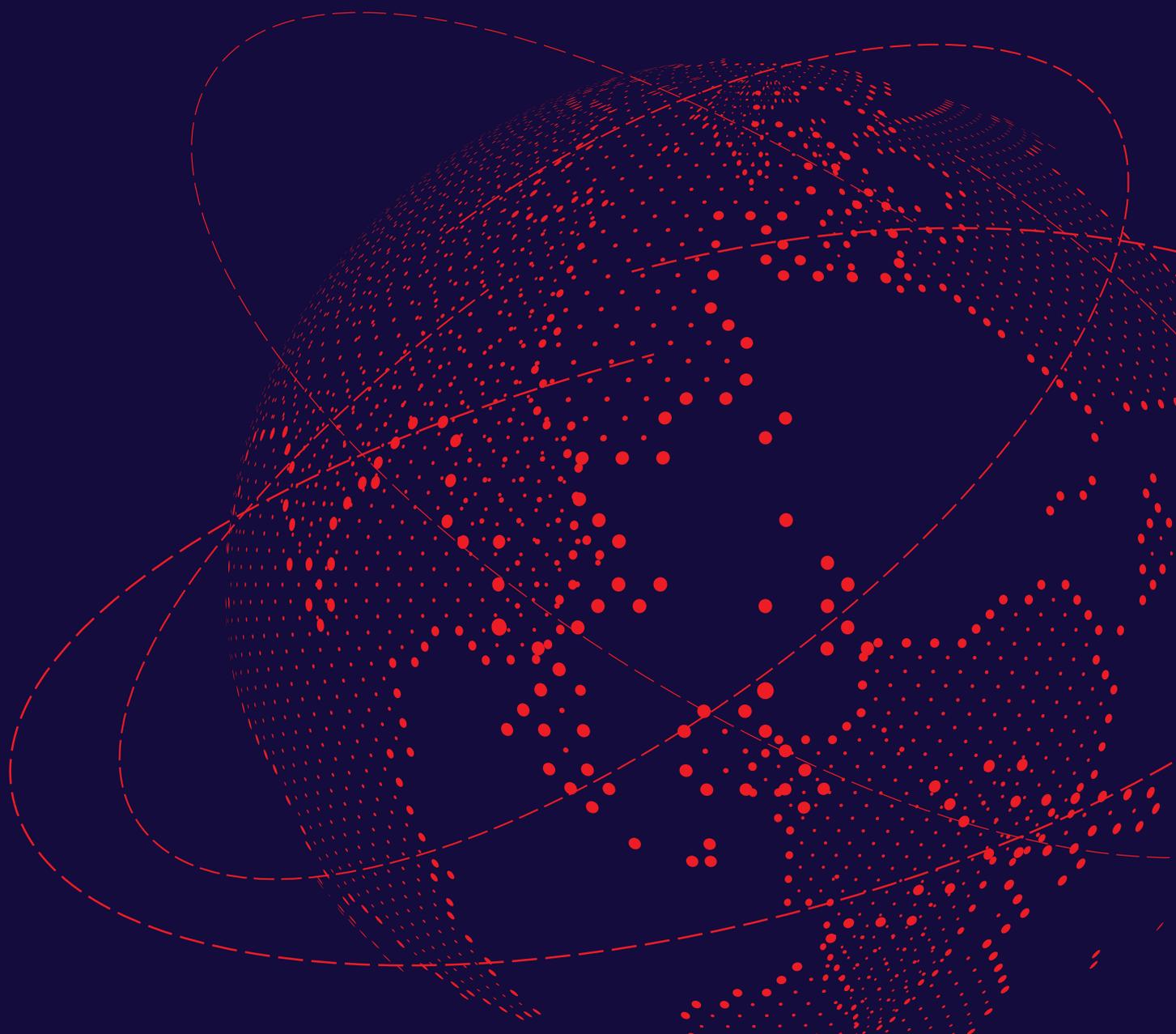
Synergie est partenaire du Mini Mondial de football - tournoi réservé aux moins de 11 ans - qui a rassemblé lors d'un week-end, les plus prestigieuses équipes de football d'Europe.



CONCLUSION & PERSPECTIVES

► Nos engagements largement reconnus

68



NOS ENGAGEMENTS LARGEMENT RECONNUS

ACESIA

Le dernier rapport de synthèse E Engagé RSE attribue la note de **93/100** en sept-2019.



AFAQ / AFNOR

Après l'ISO 9001 : version 2008, Synergie obtient la certification AFNOR Iso 9001 : version 2015 en avril 2018.



Obtention du Label Égalité Professionnelle en nov. 2019, pour 4 ans.

Ecovadis

Depuis plusieurs années, Synergie a fait le choix d'évaluer sa politique RSE, ses objectifs et ses résultats par ECOVADIS, organisme international indépendant qui fait référence dans ce domaine. Entre 2018 et 2019, le Groupe a gagné 4 points et conserve le niveau **Gold - engagement Avancé** depuis maintenant 3 ans.



FIBEN

Après examen des comptes, la Banque de France attribue au Groupe Synergie, la cotation **A3+**, rehausse qui s'appuie sur le renouvellement de performances de haut niveau et le maintien d'une solide assise financière.



Gaïa Rating

Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus analysé par des investisseurs qui font de ce critère un élément de leur choix. Soucieux d'y répondre, le Groupe Synergie participe chaque année au questionnaire Gaïa Rating. La société intègre le **Top20** de ce classement en 2018 et gagne **+5 points** en 2019.



Ces bons résultats ne sont qu'une étape et un encouragement pour l'ensemble des collaborateurs à toujours aller plus loin, parce qu'ils garantissent la pérennité et la croissance de l'entreprise.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Éléments d'information figurant dans les lignes directrices du GRI

Éléments d'information faisant référence à GRI. Information sur l'approche managériale ou Indicateurs de performances.				
Profil de l'organisation	Ed. COP 2020	normes universelle		
GRI 102-1	p6-11	Profil de l'organisation	Nom de l'organisation	
GRI 102-2	p6-11		Activités, marques, produits et services	
GRI 102-3	p6-11		Lieu géographique du siège	
GRI 102-4	p6-11		Lieu géographique des sites d'activité	
GRI 102-5	p6-11		Capital et forme juridique	
GRI 102-6	p6-11		Marchés desservis	
GRI 102-7	p6-11		Taille de l'organisation	
GRI 102-8	p24		Informations concernant les employés et autres travailleurs	
GRI 102-9	p55		Chaîne d'approvisionnement	
GRI 102-10	p55		Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	
GRI 102-11	p55		Principe de précaution ou approche préventive	
GRI 102-12	p17		Initiatives externes	
GRI 102-13	p5		Adhésion à des associations	
GRI 102-14	p5		Déclaration du décideur le plus haut placé	
GRI 102-15	p5		Principaux impacts, risques et opportunités	
GRI 102-16	p23		Ethique et intégrité	Valeurs, principes, normes et règles de conduite
GRI 102-17	p60-61			Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques
Gouvernance		normes universelles		
GRI 102-18	page		Gouvernance	
GRI 102-19	p14-17		Délégation de l'autorité	
GRI 102-20	p14-17		Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	
GRI 102-21	p14-17		Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	
GRI 102-22	p14-17		Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	
GRI 102-23	p14-17		Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	
GRI 102-24	p14-17		Nomination et sélection des membres l'organe de gouvernance le plus élevé	
GRI 102-25	p14-17 & 60-61		Conflits d'intérêts	
Economie				
GRI 201-1	p8-9	Performance économique	Valeur économique directe créée et distribuée	
GRI 201-2	p54-57		Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique	
GRI 201-3	p51		Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	
GRI 201-4	p33 p62		Aide financière publique	
GRI 202-2	p24		Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	
GRI 203-2	p25	Impacts économiques directs	Impacts économiques indirects significatifs	
GRI 203-1	p33 p62		Investissements dans les infrastructures et mécénat	
Environnement				
GRI 301-1	p53-58	Matières	Matières utilisées par poids ou par volume	
GRI 302-1	p53-58		Consommation énergétique au sein de l'organisation	
GRI 302-2	p53-58	Energie	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	
GRI 302-4	p53-58		Réduction de la consommation énergétique	
GRI 302-5	p53-58		Réductions des besoins énergétiques des produits et services	
GRI 303-1	p53-58	Eau	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	
GRI 304-1	ne	Biodiversité	Sites opérationnels détenus, loués ou gérés dans des aires protégées ou y étant adjacents, ainsi qu'en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées	
GRI 304-2	ne		Description des impacts substantiels des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées	
GRI 304-3	ne		Habitats protégés ou restaurés	
	ne		Nombre total d'espèces menacées figurant sur la liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction	
GRI 305-1	p53-58	Emissions	Emissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	
GRI 305-2	p53-58		Emissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	
GRI 305-3	p53-58		Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)	
GRI 305-4	p53-58		Intensité des émissions de gaz à effet de serre	
GRI 305-5	p53-58		Réduction des émissions de gaz à effet de serre	
GRI 306-1	ne	Effluents et déchets	Total des rejets d'eau, par type et par destination	
GRI 306-2	p53-58		Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	
GRI 306-3	p53-58		Nombre et volume total des déversements substantiels	
GRI 306-4	p53-58		Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes des annexes I, II, III et VIII de la Convention de Bâle, et pourcentage de déchets exportés	
GRI 306-5	p53-58		Identification, taille, statut de protection et valeur de biodiversité des plans d'eau et de leur écosystème très touchés par le rejet et le ruissellement des eaux de l'organisation	
	p53-58	Produits et services	Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services	
	p53-58		Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie	
	p53-58	Transport	Impacts environnementaux substantiels du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité, et des déplacements des membres de son personnel	
GRI 308-1	p53-58	Evaluation environnementale des fournisseurs	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	
Social		Pratiques en matière d'emploi et travail décent		
GRI 401-1	p24	Emploi	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	
GRI 401-2	p52		Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	
GRI 401-3	p52		Retour au travail et maintien en poste après le congé parental, par sexe	
GRI 403-1	p44-48	Santé et Sécurité au travail	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	
GRI 403-2	p44-48		Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	
GRI 403-3	p44-48		Services de santé au travail	
GRI 403-4	p44-48		Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	
GRI 403-5	p44-48		Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	
GRI 403-6	p44-48		Promotion de la santé des travailleurs	
GRI 403-7	p44-48		Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	
GRI 403-8	p44-48		Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	
GRI 403-9	p44-48		Accidents du travail	
	p44-48		Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	

GRI 403-10	p44-48		Maladies professionnelles
GRI 404-1	p44-48 & p52		Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats
GRI 404-2	p49-52	Formation et éducation	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé
GRI 404-3	p49-52		Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition
GRI 405-1	p13		Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière
GRI 405-2	p39	Diversité et égalité des chances	Diversité des organes de gouvernance et des employés
			Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes
	p13		Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité
Social	page	Droits de l'homme	
	p55	Devoir de vigilance	Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point
	p60-61	Prévention de la complicité	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux Droits de l'Homme applicables dans leur activité, y compris le pourcentage de salariés formés.
GRI 406-1	p19	Lutte contre la discrimination	Cas de discrimination et mesures correctives prises
GRI 407	zéro	Liberté syndicale et négociation collective	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril
GRI 408	p55	Travail des enfants	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants
GRI 409	p55	Travail forcé ou obligatoire	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire
GRI 410-1	nc	Pratiques en matière de sécurité	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme
GRI 411	nc	Droits de peuples autochtones	Cas de violations des droits des peuples autochtones
GRI 412-1	p19		Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts
GRI 412-2	p50	Evaluation des droits de l'homme	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme
GRI 412-3	p55		Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme
Social	page	Société	
GRI 413-1	p62-63	Communautés locales	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement
GRI 413-2	nc		Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales
Lutte contre la corruption	page		
GRI 205-1	p60-61	Lutte contre la corruption	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption
GRI 205-2	p60-61		Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption
GRI 205-3	nc		Cas avérés de corruption et mesures prises
GRI 207-1	p60-61	Fiscalité	Approche de la politique fiscale
GRI 207-2	p13		Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques
GRI 207-3	p13		Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale
GRI 206-1	aucune condamnation	Comportement anticoncurrentiel	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust
GRI 414-1	p60-61	Evaluation sociale des fournisseurs	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux impacts sur la société
GRI 414-2	p55		Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises
GRI 415-1	nc	Politiques publiques	Valeur totale des contributions politiques par pays et par bénéficiaire
GRI 419	zéro	Conformité	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques
Social	page	Responsabilité liée aux produits	
GRI 416-1	nc	Santé et sécurité des consommateurs	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité
GRI 416-2	nc		Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé
GRI 417-2	zéro	Commercialisation et étiquetage	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage
GRI 417-3	zéro		Cas de non-conformité concernant la communication marketing
GRI 418-1	zéro	Confidentialité des données des clients	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients



 **OBJECTIFS**
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE



www.synergie.fr / www.synergie.com

Société Européenne au capital de 121 810 000 euros
11, avenue du Colonel Bonnet
75016 Paris
01 44 14 90 20

synergie.rse@synergie.fr
contact@synergie.fr