



# Groupe Partnaire

## Rapport de développement durable 2019 - 2020



## Le mot du Président

Adhérent au Pacte mondial des Nations Unies depuis 2017, nous renouvelons sans réserve notre soutien aux 10 principes énoncés par le Global Compact et notre contribution aux objectifs de développement durable.

Cette communication sur le progrès décrit de nombreuses actions réalisées à la fois en 2019 mais également en 2020, année bouleversée par la crise mondiale de la Covid 19. La crise sanitaire nous a frappé de plein fouet par son caractère soudain, nous avons dû nous adapter pour demeurer auprès de nos parties prenantes un partenaire fiable et responsable. Je suis convaincu que, sans l'engagement de mes collaborateurs au travers des valeurs qui nous guident, ce défi aurait été impossible à relever.

En 2020, nous avons acquis 65 véhicules électriques, poursuivi le développement de solutions numériques pour nos intérimaires, diminué fortement notre taux de fréquence, construit un dialogue avec nos fournisseurs de premier rang et continué d'assumer notre mission d'employeur responsable en nous mobilisant pour l'inclusion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap.

Notre mode de gouvernance d'ETI familiale permet d'inscrire le Groupe Partnaire dans une vision à long terme, gage de sérénité dans un monde en mouvement permanent, où les enjeux sociaux et environnementaux doivent être au cœur de notre stratégie. La préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs y tient le premier rôle et la crise sanitaire que nous traversons nous donne plus que jamais raison !

Philippe Gobinet  
PDG du Groupe Partnaire



# SOMMAIRE

## 2. LE MOT DU PRÉSIDENT

### LE GROUPE PARTNAIRE

- 5. [Notre Gouvernance](#)
- 7. [Notre histoire](#)
- 8. [Nos engagements et nos valeurs](#)
- 11. [Repères chiffrés](#)
- 12. [Notre adhésion au Global Compact](#)
- 13. [Nos contributions aux ODD](#)
- 14. [Nos parties prenantes](#)
- 15. [Nos certifications](#)

### DROITS DE L'HOMME & CONDITIONS DE TRAVAIL

- 17. [La santé et sécurité](#)
- 24. [La diversité et l'inclusion](#)
- 29. [Le handicap](#)
- 35. [Un emploi pour tous](#)
- 37. [L'illettrisme : Partnaire s'engage](#)
- 41. [La certification Clea](#)
- 43. [Bienvenue chez Partnaire](#)
- 46. [Valoriser nos talents et booster les carrières](#)
- 49. [Nos ressources humaines en chiffres](#)
- 52. [Dialogue social et conditions de travail](#)
- 56. [L'offre sociale](#)
- 61. [Fonds de dotation, mécénat et sponsoring](#)

## PRESERVER L'ENVIRONNEMENT

- 66. [Notre flotte automobile](#)
- 67. [Limiter notre impact : recyclage](#)
- 68. [De la pause café au potager urbain](#)
- 70. [La dématérialisation collaborative](#)
- 71. [Gérer les ressources](#)

## LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

- 75. [Notre code d'éthique et de conduite](#)
- 76. [Notre politique voyages, cadeaux et invitations](#)
- 77. [Adhésion et implication au sein de Prism'emploi](#)
- 78. [Nos dispositifs de contrôles internes](#)
- 80. [RGPD et politique de confidentialité des données](#)

## ACHATS RESPONSABLES

- 83. [Structurer notre chaîne d'approvisionnement](#)
- 84. [Construire un dialogue avec nos fournisseurs stratégiques](#)

## 87. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

## 88. CORRESPONDANCE GRI, ODD et Global Compact



## LE GROUPE PARTNAIRE





## Le Groupe Partnaire : notre gouvernance

Le Groupe Partnaire est une entreprise patrimoniale créée en 1952 à Orléans. Le siège de l'entreprise est toujours installé dans cette préfecture du Loiret. La gouvernance du groupe est ainsi structurée :

**Un conseil d'administration** présidé par Philippe Gobinet, P.D-G. fondateur entouré des membres de sa famille.

**Le conseil d'administration a pour principales missions :**

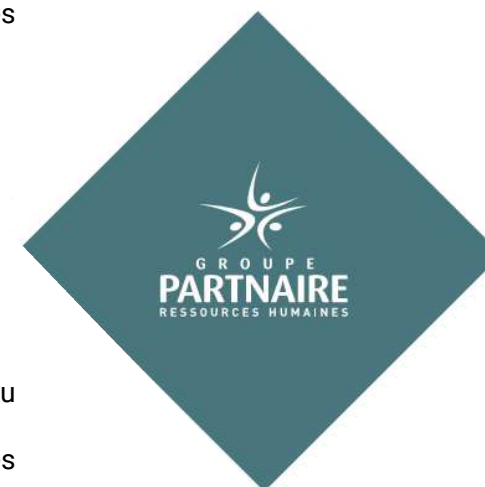
- / d'approuver la stratégie du Groupe,
- / de déterminer les organisations pour la conduire,
- / de valider les choix d'investissement et de développement de moyen et long termes,
- / d'incarner les valeurs du groupe,
- / de déléguer l'autorité au comité de direction.

Le conseil d'administration se réunit une fois par trimestre.

**Un comité de direction**

Il a pour mission principale de déterminer la stratégie et les projets de développement du Groupe Partnaire.

Il est composé de 6 membres : directeur général, directeurs financier, des ressources humaines, commercial, des activités recrutement CDI/CDD et d'une secrétaire générale. Le comité de direction se réunit au minimum une fois par mois. Ces réunions sont beaucoup plus fréquentes depuis la crise sanitaire puisque les six membres du Comité de direction siègent avec la responsable prévention du Groupe au sein de la cellule de crise.



# Le Groupe Partnaire : notre gouvernance

## Les opérations :

La Direction générale est assurée par David Herlem qui pilote les directions régionales, les directions des services support ainsi que le service prévention, dont la mission : la préservation de la santé et de la sécurité est au cœur de notre stratégie.

Nos directeurs développement quelle que soit leur activité travaillent sous l'autorité du directeur commercial.

Notre gouvernance est caractérisée par des circuits courts permettant des décisions rapides et efficaces. Au sein du Groupe, le Président et le Directeur général se rendent très fréquemment sur le terrain et sont connus de tous.

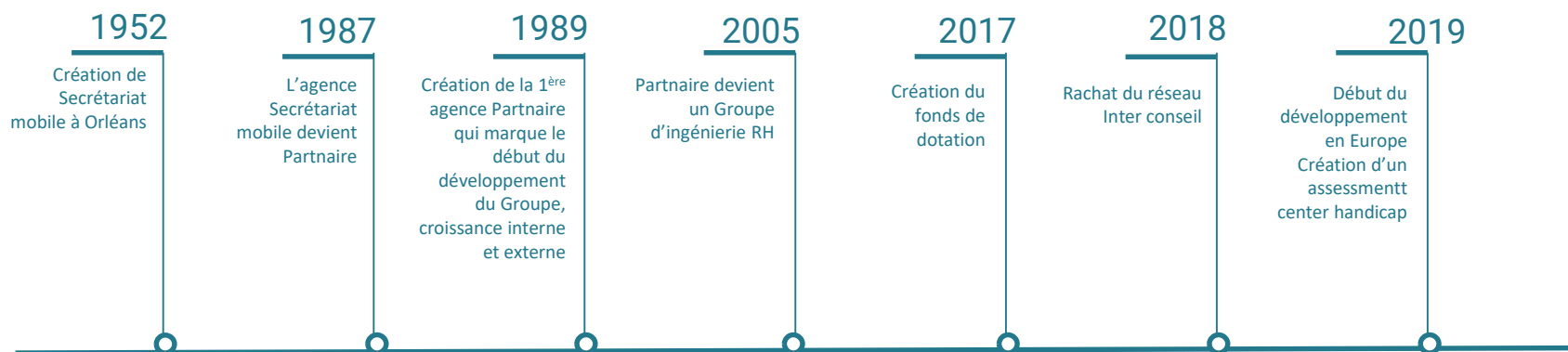
Lors des parcours d'intégration, le Directeur général intervient auprès des nouveaux arrivants pendant une heure pour la présentation de la stratégie du groupe et ce, quel que soit le format, présentiel ou distanciel.

Cette organisation illustre tout à fait nos **4 valeurs** :

- Proximité
- Réactivité
- Responsabilité
- Excellence opérationnelle.



## Notre histoire : repères chronologiques



## Nos engagements

Prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans la gestion de nos activités est une évidence. Depuis près de 5 ans nous avons lancé une démarche RSE reflet de notre engagement auprès de nos parties prenantes et de notre écosystème.

Nos 4 valeurs structurent notre stratégie et formalisent notre identité d'entreprise socialement responsable.





## Nos 4 valeurs



La dimension familiale de notre entreprise place les relations humaines au cœur de nos décisions. Ecouter, conseiller, accompagner nos collaborateurs au travers de parcours professionnels individualisés est notre ambition quotidienne.

Ainsi, au travers de la compréhension des territoires et des marchés de l'emploi nous adaptons nos solutions au service des entreprises et des candidats.



L'autonomie et notre modèle d'organisation permettent à nos équipes d'apporter des solutions concrètes et adaptées aux enjeux de nos clients et de nos intérimaires.

Cette capacité d'action et de décision s'appuie sur les compétences sans cesse renouvelées de nos équipes, l'innovation dans les outils digitaux, nos pratiques professionnelles et grâce à notre implication dans l'évolution de notre secteur d'activité.

## Nos 4 valeurs



La santé et la sécurité de nos collaborateurs intérimaires et permanents est notre priorité absolue.

Nos méthodes d'évaluation des risques et des compétences associées tout au long du parcours de nos collaborateurs permettent d'évaluer, former, garantir et responsabiliser nos intérimaires à la santé et la sécurité.

Être un acteur responsable des ressources humaines implique de mettre son expertise et son énergie au service de notre mission ; l'emploi pour tous. La nécessité de porter un autre regard sur le handicap et les populations éloignées de l'emploi anime l'action de nos équipes dans leur rôle de recruteurs soucieux des questions de diversité et d'inclusion.



Pour s'engager sur les plus hauts niveaux de valeur ajoutée pour nos clients et nos collaborateurs, nous nous appuyons sur la montée en compétences et la fidélité de nos équipes.

Leur expertise associée à la connaissance des bassins et des acteurs de l'emploi permet de répondre aux enjeux de performance des ressources humaines pour nos clients et collaborateurs.

Enfin, combiner des valeurs humaines fortes aux solutions digitales innovantes permet de mobiliser le meilleur de chacun.

## Le Groupe Partnaire : repères chiffrés

**489**

Salariés  
Permanents

**53 247**

Salariés  
Intérimaires

**468 M€**

Chiffre d'affaires

**162**

Implantations

**3 951**

Clients

**19,8 M**

D'heures travaillées

### Nos expertises



Industrie **45 %**



BTP **24 %**



Tertiaire **12 %**



Transport  
logistique **19 %**

Taux de satisfaction clients\* : **96,5 %**

\* 492 répondants (de 09/19 à 02/20)

Taux de satisfaction intérimaires\*\* **92,5 %**

\*\*23078 répondants (satisfaction globale par rapport aux missions effectuées)

## Marqueur de notre responsabilité sociale, nous soutenons le Global Compact et ses 10 principes depuis 2017

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



### Droits de l'homme

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme  
À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



### Normes internationales du travail

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective  
À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire  
À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants  
À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



### Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement  
À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement  
À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



### Lutte contre la corruption

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



# Agir pour les objectifs de développement durable

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En soutenant le Global Compact nous nous engageons à contribuer aux ODD :

1, 3, 4, 5

7, 8, 10, 12

13, 16 & 17

## Nos valeurs au service du dialogue avec nos parties prenantes



### Les salariés permanents :

- Préserver la santé et la sécurité
- Donner confiance en l'avenir de l'entreprise
- Garantir de bonnes conditions de travail

### Les intérimaires salariés et les candidats :

- Préserver la santé et la sécurité
- Assurer un traitement sans discrimination des candidatures
- Sécuriser les parcours

### Les clients :

- Garantir l'excellence opérationnelle à toutes les étapes de nos processus
- Être en conformité avec la réglementation
- Avoir un comportement éthique exemplaire

### Les fournisseurs :

- Acheter responsable
- Garantir des relations cordiales

### Les institutions de la branche :

- Être impliqués dans les instances de la profession et relais des dispositifs
- Assurer la protection et la formation des salariés intérimaires

### Les écoles, les universités et les centres de formation :

- Offrir des opportunités d'alternance, de stages, de formation et d'emploi

### Les acteurs de l'emploi et du handicap :

- Développer des partenariats territoriaux

### Les associations :

- Créer des partenariats et assurer un soutien financier

### L'Etat et les collectivités locales :

- Lutter contre les fraudes et le travail dissimulé
- Assurer une conformité réglementaire
- Offrir des emplois sur nos territoires d'implantation

## Nos certifications



Depuis 2017, le Groupe est certifié selon le référentiel ISO 9001 version 2015. Notre système de management de la qualité repose sur un système d'audit performant orchestré autour de la gestion des risques professionnels, juridiques et financiers.

Les audits sont de véritables outils de management et leur fréquence est déterminée suivant le niveau de risque observé (de 6 mois à 18 mois), avec un suivi rigoureux des plans d'action.



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



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



# DROITS DE L'HOMME & CONDITIONS DE TRAVAIL





## Santé et sécurité : plus que jamais mobilisés !

Le Groupe Partnaire a mis la prévention des risques au cœur de sa stratégie et de sa responsabilité sociale.

La crise sanitaire que nous connaissons nous donne plus que jamais raison. Préserver la santé et la sécurité de tous est un impératif quotidien !



## Santé et sécurité : un enjeu clé

### / Des résultats sans appel :

Depuis près de 4 ans, le Groupe Partnaire a mis au cœur de sa stratégie la préservation de la santé et la sécurité pour l'ensemble des collaborateurs.

Les résultats obtenus depuis plusieurs années récompensent l'implication de tous. **Entre 2016 et 2019, nous avons baissé notre taux de fréquence, indicateur clé en matière d'accidentologie de plus de 18 points !**

**Et la tendance 2020 est très bonne, avec un objectif très ambitieux fixé à 35 par la Direction générale** (lire dans l'édition précédente du rapport RSE). Ces résultats remarquables sont le fruit d'un engagement sans faille de l'ensemble des acteurs : Direction, service prévention, réseau d'agences ainsi que nos clients et collaborateurs temporaires dans la déclinaison de notre politique sécurité.

**L'ensemble de ces résultats encourageants nous conforte dans la perspective de la mise en place en 2021, d'une certification 45001 centrée sur la prévention des risques.**



Evolution du Taux de Fréquence (TF)

TG : 1,91

1734 DCS\*

\*diagnostic comportemental sécurité

# Santé et sécurité : un enjeu clé

## / Amélioration des processus de prévention et de pilotage de l'accidentologie :

Toujours soucieux d'améliorer notre système de management des risques et d'agir en entreprise responsable, le service QSE a encore amélioré nos processus et nos actions en faveur de la prévention des risques.

Nos formations internes en sécurité sont désormais spécialisées par secteur d'activité voire par client. Les sensibilisations aux risques pour nos intérimaires sont réalisées en format vidéo avec à l'issue des évaluations accessibles via Servio, notre solution digitale Groupe de gestion des candidatures. Ainsi, nous pouvons optimiser la gestion des résultats.

Outre l'évaluation de la satisfaction des salariés qui englobe bien évidemment la sécurité, le service prévention a mis en place des suivis d'intégration numériques avec entre autres comme questionnement : les tâches effectives du salarié temporaire.

Le service QSE a également créé une banque de ressources à disposition des équipes opérationnelles mobilisables selon les situations ou l'actualité. Ces ressources peuvent être, par exemple, des vidéos très courtes ou des lettres SSE.

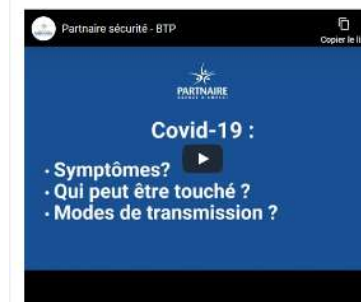
Le suivi de l'accidentologie est réalisé chaque mois et intègre tout naturellement l'ensemble des accidents du travail (AT), le suivi effectif des analyses d'AT, des diagnostics comportementaux sécurité réalisés et la vérification de la constitution du dossier prévoyance dès lors que le salarié fait l'objet d'un arrêt de travail.



DS0812b Evaluation Santé et Sécurité BTP

Vidéo de sensibilisation

Merci de visionner la vidéo pour pouvoir ensuite répondre au test.



## Santé et sécurité : un enjeu clé

### / Le DCS, un outil opérationnel performant :

Les diagnostics comportementaux sécurité (DCS) sont de véritables outils de dialogue avec les salariés intérimaires, les entreprises et les agences Partnaire. En 2019, c'est plus de 1700 DCS qui ont été réalisés.

Cet outil dont la maîtrise s'obtient grâce à une solide formation dispensée par Etscaf, spécialiste de la sécurité en entreprise, permet aux équipes opérationnelles de s'approprier l'importance des aspects comportementaux et organisationnels dans la prévention des accidents du travail.

### / Gérer nos risques grâce à un système d'audits internes très structuré :

Notre système d'audits internes est totalement organisé autour de la gestion des risques qu'ils soient juridiques, financiers ou professionnels.

Cette dernière typologie est particulièrement développée dans notre Système de management de la qualité. A l'issue de la campagne d'audits, les résultats des items consacrés à la prévention des risques sont consolidés et génèrent de nombreux indicateurs de suivi pour le pilotage de nos processus ISO. Les points audités relatifs à la santé et sécurité représentent désormais plus des 2/3 de notre grille d'audit et font l'objet dès que nécessaire d'actions correctives et suivant l'importance des dysfonctionnements constatés d'un nouvel audit dans un délai maximum de 6 mois.

### Prévenir les risques avec :

- . Un service prévention de 4 personnes réparties sur l'ensemble du territoire
- . Un parcours d'intégration avec un module « management des risques »
- . 73 audits réalisés
- . Notre responsable QSE est membre du groupe de travail (GT) sécurité de Prism'emploi, syndicat professionnel de la branche
- . La participation de notre responsable QSE au GT spécifique à la logistique organisé par la Carsat Centre Val de Loire
- . 6 événements avec le Fastt et son truck pour les tournées « A vous la santé »



## Santé et sécurité : un enjeu clé

### / Zoom sur la gestion des risques au travers de notre processus d'audit :

Nos audits sont calqués sur notre politique sécurité en prenant en compte à la fois les impératifs de prévention liés aux clients et ceux liés aux salariés temporaires.

Ainsi, nous attachons une importance toute particulière à la connaissance des postes de travail et aux pratiques sécurité de nos clients. Nous travaillons conjointement avec eux à l'amélioration des conditions de travail avec les DCS décrits plus haut mais aussi avec des échanges réguliers qu'ils soient sur site, en vidéos immersives ou encore via des communications ciblées SSE. L'application de ces pratiques est vérifiée en audit.



Avec nos intérimaires, nous procédons à une inscription rigoureuse en matière de documents justificatifs que ce soit au niveau de l'identité ou des compétences et qualifications. Les documents sont vérifiés avec soin par nos chargés de recrutement et les contrôles auprès des préfectures (pour l'identité) sont réalisés dès que nécessaire. Pour tout salarié occupant un métier avec des habilitations particulières, des Caces etc. La gestion des fins de validité de ces dernières fait l'objet de contrôles stricts. Les sensibilisations aux risques métier, les tests métier ou sécurité, les évaluations de compétences sont également vérifiés lors des audits.

Les vérifications d'aptitude médicale, les déclarations préalables à l'embauche sont également auditées avec soin tout comme les justificatifs d'indemnités de repas et transport.

Les mises à jour des documents uniques d'évaluation des risques sont également inscrites en point de contrôle de nos grilles d'audit.

## Santé et sécurité en période de crise sanitaire : s'adapter en temps réel

### / Cellule de crise et plan de continuité d'activité :

La crise sanitaire que nous connaissons depuis plusieurs mois maintenant nous a imposé de nouvelles façons de travailler et d'interagir les uns avec les autres. Depuis l'épisode de la grippe H1N1 en 2009, le Groupe Partnaire disposait d'un Plan de continuité d'activité applicable en cas d'événements majeurs. Malgré une baisse d'activité conséquente pendant le confinement, nos équipes sont restées mobilisées à la fois au niveau du réseau et des services support.

L'application des protocoles gouvernementaux que le service prévention traduisait pour nos pratiques opérationnelles quasiment en temps réel, dans un souci de protéger chacun des risques de contamination, nous a permis de continuer d'assurer un service de qualité et de proximité à nos salariés temporaires et nos clients.

Notre cellule de crise s'est constituée aux premières heures du confinement, pilotée par la Direction générale avec pour objectifs majeurs la coordination et la communication quotidienne vis-à-vis des équipes.

Les collaborateurs ont été équipés des outils nécessaires à la continuité de leur activité. Nous étions déjà habitués à travailler en visioconférences, cette période particulière en a fait exploser les usages.

### La prévention pendant la crise sanitaire c'est :

- . Une cellule de crise comprenant les plus hautes instances de l'entreprise
- . La mise en place du Plan de continuité d'activité
- . La traduction des exigences gouvernementales en temps réel dans des protocoles opérationnels pour les salariés permanents et intérimaires
- . La prise de nouvelles pour tous nos salariés, permanents et intérimaires touchés par le virus
- . Les services prévention, juridique, RH et RSE extrêmement mobilisés

## La santé et la sécurité en période de crise sanitaire : s'adapter en temps réel

### / Protocole Covid 19 et suivi de l'état de santé de nos salariés :

Guider les équipes dans la mise en place des mesures imposées par le Gouvernement pendant cette crise sanitaire sans précédent est une de nos priorités. Nous devons être certains que toutes les dispositions en matière de prévention sont mises en place tout en continuant à assurer notre mission auprès de nos clients et intérimaires, trouver les talents et les déléguer en toute sécurité.

Nos protocoles permanents et intérimaires décrivent avec précision l'ensemble des mesures à mettre en œuvre selon les cas de suspicion, les cas « contact » ou les cas avérés. La prise de nouvelles de l'état de santé du collaborateur touché par le virus est réalisée a minima une fois par semaine. Si nécessaire, les services du Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) sont mobilisés pour accompagner les intérimaires qui en exprimeraient le souhait.

### / Adaptation de nos processus de recrutement :

L'ensemble de nos processus d'accueil et de recrutement ont été revus pour s'adapter à cette crise sanitaire. A la sensibilisation aux risques métiers a été ajoutée une sensibilisation aux risques liés à la Covid 19 et aux mesures de précaution associées. Les permanents du Groupe ont tous été sensibilisés, quiz et attestations à l'appui.

### La prévention pendant la crise sanitaire c'est :

- . Des visioconférences quotidiennes pendant le confinement entre les membres de la cellule de crise
- . Pendant le confinement des RDV téléphoniques quotidiens conduit par la Direction générale
- . Un accompagnement social mobilisable pour l'ensemble de nos salariés
- . Relais sur nos RS\* pour nos salariés intérimaires des webinaires du Fastt présentant les outils de soutien et d'accompagnement social disponibles pendant la crise

\* Réseaux sociaux

## La diversité et l'inclusion

Le Groupe est engagé depuis plusieurs années en faveur de la diversité et du handicap, c'est un marqueur majeur de notre responsabilité sociétale. Nous sommes également attentifs aux publics vulnérables, publics souvent éloignés de l'emploi, d'où notre engagement dans le programme Hope et dans la lutte contre l'illettrisme.



**PARTNAIRE**  
Action Handi'Cap

NOUS FAISONS  
DE VOTRE *différence*  
UN *atout*

INTÉRIM  
RECRUTEMENT

[www.partnaire.fr](http://www.partnaire.fr)  
[actionhandicap@partnaire.fr](mailto:actionhandicap@partnaire.fr)

f t in g y

## La diversité et l'inclusion

### / Un pôle inclusion diversité au sein du Groupe



Une **équipe d'experts** pour construire des solutions d'emploi sur mesure pour nos clients et intérimaires



Un **cabinet conseil** spécialisé sur les thématiques du développement RH, de la Diversité et du Handicap



Un **Assessment Center** qui accompagne nos agences et nos clients Orléanais sur le sourcing de travailleurs handicapés



# La diversité et l'inclusion

## / Signataire de la charte de la diversité

Acteur responsable de l'emploi, le Groupe Partnaire est signataire depuis 2009 de la charte de la diversité, et en applique les engagements pour tous ses collaborateurs, intérimaires et permanents.



« Notre mission est de refléter l'entreprise du 21ème siècle :  
plurielle et inclusive »

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

**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.

**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.

**Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

**Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

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**.

**Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements ».

# La diversité et l'inclusion

## / Nos actions en réponse à notre engagement à la charte de la diversité

■ Nous formons nos permanents à la maîtrise des principes de non discrimination et de mixité dans le recrutement. Lors du parcours d'intégration, un module spécifique est dispensé aux nouveaux arrivants. Des vidéos de formation telles que « En finir avec les stéréotypes et attitudes discriminatoires dans le recrutement » sont à la disposition des équipes dans notre espace de ressources numériques.

■ Notre politique RH et nos processus ISO RH permanents et RH intérimaires guident les équipes lors des étapes de recrutement. Le processus RH intérimaires contient une sous partie « promotion de l'égalité des chances » avec les indicateurs de pilotage associés.

■ Le groupe a construit de nombreux partenariats et nous sommes engagés dans des projets tels que Hope, missions jeunes, ou encore la lutte contre l'illettrisme.





# La diversité et l'inclusion

## / Nos actions en réponse à notre engagement à la charte de la diversité :

■ Dans le cadre du dialogue avec nos fournisseurs, notre engagement en faveur de la diversité est clairement spécifié, notre questionnaire RSE interroge leurs pratiques en ce sens, notre charte achats responsables leur demande de refuser toutes formes de discrimination et de promouvoir la diversité.

Une vidéo de formation « **Les 5 bonnes raisons de parler du handicap à nos clients** » promeut la mise à disposition de salariés temporaires en situation de handicap.



■ La constitution de notre CSE (février 2020) mettra encore davantage le sujet de la diversité au cœur du dialogue social.

■ A plusieurs reprises, nous avons réalisé des bilans de notre politique diversité, et notre engagement auprès du Global Compact nous amène à publier annuellement une Communication sur le progrès (COP) notamment au travers de nos actions en faveur des ODD (1, 4, 5 et 8). Chaque mois les indicateurs de délégation du personnel en situation de handicap sont transmis à la direction et aux managers.

## Un engagement fort et historique en faveur de l'inclusion et du handicap

### / Zoom sur le module diversité du parcours d'intégration

#### Être en capacité de maîtriser le principe de non discrimination dans le recrutement

- . Rappeler les obligations légales et juridiques en matière de non discrimination
- . Compléter ses connaissances sur les différentes formes de diversité
- . Savoir différencier les discriminations des inégalités de traitement
- . Mener un processus de recrutement sans discrimination
- . Mesurer les enjeux de la diversité

### / Affichage clair de notre engagement en faveur de la non discrimination dans nos offres d'emploi

« Partnaire, chercheur de talents, vous propose de nombreuses opportunités d'emploi quels que soient votre métier, votre secteur d'activité et votre niveau de qualification. Dans le cadre de sa politique Inclusion et diversité, Partnaire étudie, à compétences égales, toutes les candidatures dont celles de personnes en situation de handicap ».

### Nos actions en faveur du handicap :

- . Participation annuelle au Duoday : 60 duos constitués lors de l'édition 2019
- . 25 agences labellisées Parcours TH
- . Sponsor depuis 2016 de l'athlète paralympique Rémy Boullé
- . Partenaire de l'Open paratennis du Loiret
- . Signature d'une convention de partenariat national avec les CRP et CPO de l'EPNAK\*

\* Etablissement public national Antoine Koenigswarter - Centre de réadaptation professionnelle - Centre de pré-orientation

## Un engagement fort et historique en faveur de l'inclusion et du handicap

### / Action sur mesure auprès de nos clients : exemple avec Leroy Merlin

#### Le contexte :

Un site logistique Leroy Merlin de 70 000 m<sup>2</sup> récemment ouvert avec des besoins de recrutement sur des postes de préparateurs de commandes avec Caces 1 et la nécessité de répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

#### Notre accompagnement :

- Mobilisation du dispositif de formation CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) dispositif spécifique au travail temporaire
- Montage d'une session de formation préparateurs de commandes Caces 1 dédiée travailleurs handicapés (TH)
- Accompagnement sur les phases de sourcing et de pré-sélection des candidats TH

#### Le résultat :

- . 16 candidats présentés
- . 8 candidats sélectionnés
- . 5 candidats retenus

**Et un client totalement satisfait de l'opération et souhaitant la réitérer !**

#### Le handicap en chiffre

**743** intérimaires en situation de handicap en mission (+ **58 %** par rapport à n-1 )

- . 302 femmes
- . 441 hommes

**229 500** heures de délégation (+ **73 %** par rapport à n-1)

**245** clients ont accueilli des intérimaires en situation de handicap

## Un engagement fort et historique en faveur de l'inclusion et du handicap

### / Retour sur l'invitation de Sophie Cluzel

Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat, chargée des Personnes handicapées a convié les parties prenantes particulièrement mobilisées pour l'édition 2019 du DuoDay.

80 invités, entreprises dont le Groupe Partnaire, associations et institutionnels confondus étaient présents dans l'enceinte du Ministère de la Santé.

Sophie Cluzel a dressé le bilan de la journée du DuoDay qui s'est traduit par :

- . 12 900 duos concrétisés
- . 6 800 employeurs mobilisés
- . 2 400 structures accompagnantes

« L'édition 2019 est une vraie réussite », a souligné Sophie Cluzel ravie, entre autres, par la mobilisation des entreprises, qui a formulé le vœu de multiplier par 10 ces chiffres pour l'édition 2020. Gageons que la crise sanitaire n'entache pas cet enthousiasme !



Sophie Cluzel entourée à gauche sur la photo par Corinne le Strat, chargée de mission handicap, à droite par Hélène Burette, référente métier recrutement et David Herlem, Directeur Général du Groupe

## Un engagement fort et historique en faveur de l'inclusion et du handicap



Madame Sophie Cluzel entourée d'une centaine de chefs d'entreprise parmi lesquels notre PDG, Philippe Gobinet .

### / Signature du manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique

Notre Président Philippe Gobinet a signé le Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde économique en présence de Madame la Ministre Sophie Cluzel et d'une centaine de chefs d'entreprise réunis au siège du Groupe Les Echos Le Parisien.

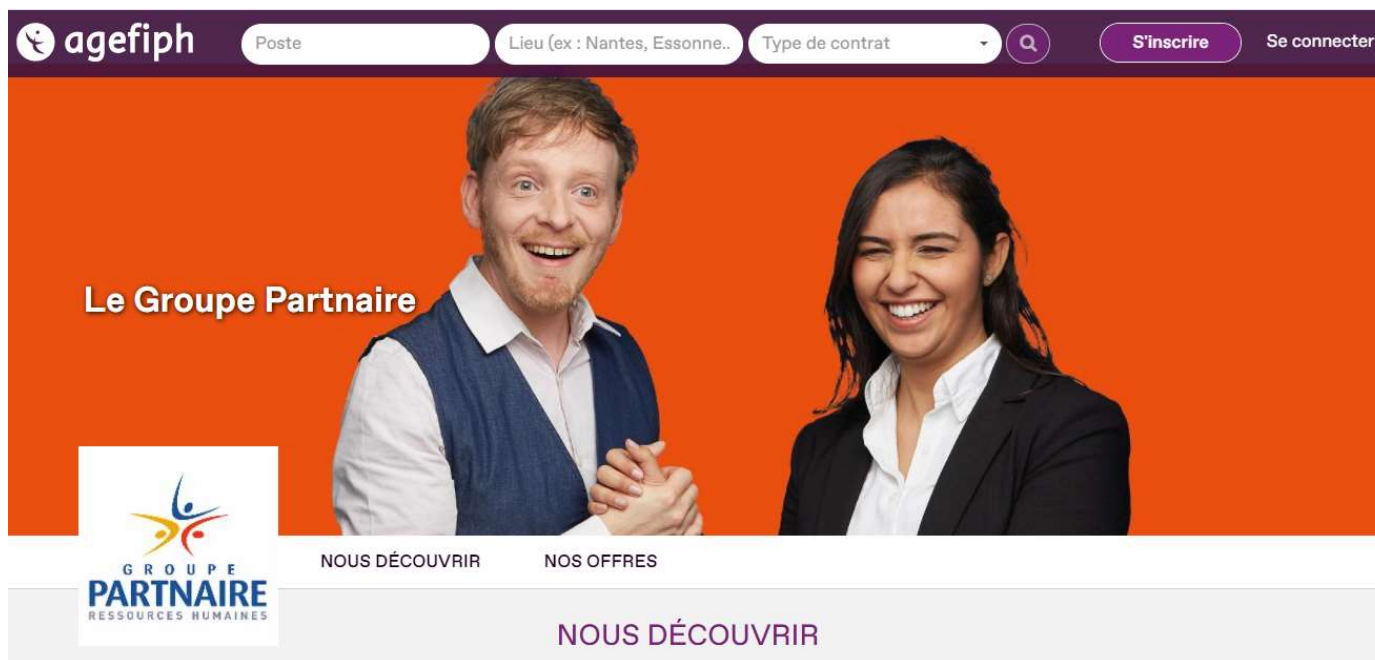
Cette signature est une fois encore un marqueur fort de l'engagement du Groupe Partnaire au plus haut niveau de l'organisation en faveur du handicap.

Pour en savoir plus, [article des Echos 13/11/2019](#)

## Un engagement fort et historique en faveur du handicap

/ Notre page « Groupe Partnaire » sur le site de l'Agefiph :

Un accès à toutes nos offres d'emploi disponibles à partir du site de l'Agefiph



## Un engagement fort et historique en faveur du handicap

### / # SEEPPH 2019

la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPPH) a eu lieu du 18 au 24 Novembre 2019.

Le temps d'une semaine, l'objectif est de faire se rencontrer entreprises, politiques, acteurs de l'emploi, associations, société civile et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap.

A cette occasion, l'ensemble des collaborateurs a été invité à se mobiliser dans leurs régions respectives et à poursuivre les engagements du groupe Partnaire en faveur de la reconnaissance et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Outre les manifestations pour lesquelles nos équipes se sont montrées très investies, notre pôle diversité a créé pour l'occasion, des handi' quizz où les gagnants étaient récompensés pour les premiers par un coffret de 3 boules de Noël confectionnées par l'ESAT Caramantis dans le Tarn, pour les seconds par un coffret de chocolats fabriqués de façon artisanale par l'ESAT Colombelles à Caen.

**170 collaborateurs** ont participé à ces handi'quizz

Plus de **120** événements auxquels a participé notre réseau d'agences :

- . Handi job interim
- . Job dating TH
- . 1 job, 1 métier
- . Ateliers coaching
- . After work handicap
- . Petits déjeuners handicap
- . Entretiens simulation d'embauche
- . Événements dédiés pour nos clients : Amazon, groupe Liebot, Dyad, Cadiou



## Un emploi pour tous

### / Programme Hope : que sont-ils devenus ?

Pour mémoire, le programme HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) a été lancé en mai 2017, il permet à des réfugiés de s'insérer durablement en France. Dans nos précédents rapports RSE, nous évoquions notre engagement dans ce dispositif, retour sur l'expérience de Mohammad, réfugié afghan.

Mohammad est un réfugié afghan arrivé en France après un périple de plusieurs mois à traverser une dizaine de pays le plus souvent sans utiliser de moyens de transport. Le 8 avril 2016 il posait le pied sur le sol français.

C'est grâce à des échanges avec d'autres réfugiés qu'il a entendu parler du programme HOPE, programme qui permet d'offrir à l'issue du parcours, un travail, facteur clé de succès pour une intégration réussie.

Mohammad a travaillé pour plusieurs clients du Groupe dans le domaine de la logistique, il a bien évidemment passé et obtenu son Caces 1. En janvier il traversait Paris du nord au sud pendant les grèves n'étant jamais en retard et ne manquant aucun jour de travail ! La période de confinement, sans mission a été beaucoup plus difficile car « *ne pas être occupé, c'est difficile* », confie Mohammad.

Aujourd'hui son souhait c'est de « *rester en France, de faire venir ma famille, j'ai ma femme et mes deux enfants qui sont restés en Afghanistan...* »



### HOPE en chiffres

- . 9 participations au programme Hope
- . 50 personnes dans le dispositif sur 3 ans
  - 30 en logistique
  - 20 en bâtiment
- . 37102 heures de formation
- . 5250 heures de stage
- . 32 296 heures de délégation
- . 16 intérimaires en mission de plus de 6 mois

## Un emploi pour tous : Partnaire s'engage pour les jeunes

### / Alternance

Historiquement, le Groupe Partnaire forme et accompagne les nouvelles générations. Cela se traduit par l'accueil d'un grand nombre de stagiaires et d'alternants. Nous avons même créé notre propre promotion de jeunes alternants (cf. édition précédente). Malgré la crise sanitaire, nous comptons **80 alternants, 70 pour le réseau et 10 pour les services support**.

### / Mission jeunes

Le dispositif Mission jeunes a pour objectif la mise en place d'un partenariat solide entre le FAF.TT, devenu AKTO, les missions locales, et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi dont les agences de travail temporaire. Soucieux de l'emploi des jeunes et de leur insertion durable sur le marché du travail, nous sommes impliqués au travers **13 conventions de partenariats actifs** sur nos différents territoires d'implantation.

### / École de la deuxième chance

Nous contribuons grâce au versement d'une quote-part de notre taxe d'apprentissage à la réalisation de la mission de l'E2C, école de la deuxième chance, école qui permet à des jeunes motivés, sans diplôme ni qualification professionnelle, d'intégrer une école dédiée à la construction de leur projet d'insertion sociale et professionnelle.



## L'illettrisme : Partenaire s'engage

### / Illétrisme, de quoi parle-t-on ?

Selon la définition de l'agence française de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)  
« *l'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples* ». Les personnes dans cette situation sont donc bloquées pour évoluer en autonomie dans leur vie quotidienne, tant sur le plan professionnel que social, familial ou culturel.

En résumé, une personne est en situation d'illettrisme à partir du moment où elle ne maîtrise pas plusieurs de ces savoirs : **lire, écrire, calculer, s'exprimer, raisonner, se repérer dans le temps ou dans l'espace.**

Il ne faut donc pas confondre avec :

**/ Analphabétisme** : Il s'agit de personnes non scolarisées, n'ayant jamais été en contact avec l'écrit quelle que soit la langue d'origine.

Et :

**/ FLE (Français Langue Etrangère)** : il s'agit de personnes scolarisées dans leur pays d'origine, nouveaux arrivants dans un pays dont il ne parle pas la langue.

SI VOUS POUVEZ LIRE  
CE NUMÉRO,  
**0 800 11 10 35**  
VOUS POUVEZ  
AIDER CEUX QUI  
NE PEUVENT PAS.

Appelez ce **numéro gratuit** pour aider  
les personnes en situation d'illettrisme.

**0 800 11 10 35** Illétrisme info service  
Service & appel  
gratuits

ANLCI  
www.anlci.gouv.fr

## L'illettrisme : Partenaire s'engage

### / L'illettrisme enjeu professionnel, social et sociétal majeur

En France, selon les chiffres de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme \* on dénombre :

- 7% de la population (entre 18 et 65 ans) en situation d'illettrisme soit
- 2,5 millions de personnes
- La moitié a plus de 45 ans
- Et plus de la moitié exerce une activité professionnelle.

#### Parmi les intérimaires, 9% sont en situation d'illettrisme

Convaincus que cet enjeu majeur de société doit mobiliser l'ensemble des professionnels du recrutement, nous sommes engagés à différents niveaux comme en témoignent les exemples à suivre.

Par ailleurs, avec AKTO Île de France, opérateur de compétences de la branche, nous avons intégré un groupe de travail qui œuvre à l'amélioration de la prise en charge de l'illettrisme au sein des agences d'emploi.

\* Chiffres 2018, source site ANLCI

### La lutte contre l'illettrisme au sein du Groupe c'est :

Une collaboration étroite avec les CRIA

Un atelier par an avec le CRIA 45

2 collaboratrices membres du groupe de travail Illettrisme d'AKTO IDF (Opco de branche)

Partie prenante du plan de lutte contre l'illettrisme du Loir et Cher

## L'illettrisme : Partnaire s'engage

### / Atelier langage corporel et savoir-être

Dans le cadre de notre partenariat avec le Centre ressource illettrisme du Loiret (CRIA 45) nous avons organisé à l'automne 2019 la seconde édition d'un atelier « langage non verbal » pour un groupe de personnes accompagnées par cette association.

En parallèle, deux collaboratrices du groupe Partnaire, Marine Elan et Ophélie Bizeray préparent leur participation au Rallye Aicha des Gazelles du Maroc édition 2020 construit autour du thème de la diversité : handicap et illettrisme. L'idée est de mobiliser l'ensemble de notre réseau autour de ces deux sujets et de mener des actions sur l'ensemble de nos territoires notamment en matière d'illettrisme.



Marine Elan, (3<sup>e</sup> à gauche), Vanessa Ouali, (5<sup>e</sup> à gauche), entourées du groupe accompagné par le CRIA 45

Cette édition s'est déroulée sur l'ensemble de la journée avec un repas pris en commun offert par Partnaire. Le matin, entretiens de recrutement et après midi, séance de débriefing. Les rôles de recruteurs ont été tenus par Vanessa Oual, responsable de notre agence Partnaire BTP à Orléans et Marine Elan, responsable formation intérimaires du Groupe. Ces simulations d'entretien ont été filmées afin d'observer l'après midi en séance plénière, l'application des enseignements du Cria en matière de langage non verbal.

La satisfaction fut générale, chacun ayant donné le meilleur de lui-même. Bien évidemment, le Groupe Partnaire propose des missions à celles et ceux qui le souhaitent !

## L'illettrisme : Partenaire s'engage

### / Illettrisme : 1<sup>ère</sup> étape à Romorantin

Dans le cadre de nos actions en matière d'inclusion et particulièrement de lutte contre l'illettrisme, nous avons accueilli en février dernier à l'agence de Romorantin, la conseillère départementale Geneviève Baraban chargée du plan de lutte contre l'illettrisme et illettronisme pour le Loir et Cher. L'élue était accompagnée d'Agnès Richard, chef de projet au département.

L'idée de cette première étape était de permettre à Geneviève Baraban de mieux appréhender l'organisation d'une de nos agences, plus spécifiquement notre mode de recrutement, afin de se rendre compte sur le terrain de la réalité de nos pratiques professionnelles.

Geneviève Baraban convaincue que la souffrance sociale engendrée par les difficultés liées à une situation d'illettrisme doit être prise en compte par le plus grand nombre d'acteurs possibles a manifesté son enthousiasme dans ce projet de collaboration avec le Groupe.

Dans un second temps, si la crise sanitaire le permet, nous allons participer à différentes JNAI (journées nationales d'action contre l'illettrisme).

A l'issue, une charte d'engagements réciproques devrait voir le jour ainsi qu'une « labellisation - arbre à lettres » repère visuel pour l'accueil de personnes en situation d'illettrisme.



Aurélie Comte, responsable de l'agence de Romorantin entourée de Nathalie Bellier et Sophie Denizon expliquant à nos hôtes les étapes d'une inscription sur Servio.

# CLEA : valoriser les savoirs de base par une certification

## / Expérience pilote CLEA en région Centre Ouest

Fidéliser et valoriser les compétences de nos intérimaires fait partie de notre politique ressources humaines intérimaires. Nous avons donc souhaité lancer sur la région Centre Ouest (Bretagne / Normandie et Sarthe) une expérience pilote avec le concours de la solution « tremplin Clea Nathan ».

L'idée de départ était de repérer avec l'appui du réseau Centre Ouest un groupe de salariés temporaires non diplômés, qui travaillent depuis plusieurs mois pour Partnaire et motivés par une reconnaissance de leurs compétences.

L'objectif qui nous tenait à cœur était de tout mettre en place pour garantir le succès lors de la certification Clea, c'est ce qui nous a conduits à travailler en partenariat avec Nathan. En effet, « Tremplin Clea Nathan » permet de s'entraîner efficacement pour maximiser ses chances lors du passage de la certification.

L'interface est ludique et intuitive, et s'appuie bien évidemment, sur les 7 domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles :

- Communiquer en français
- Mathématiques
- Informatique,
- Apprendre à apprendre,
- Travailler en autonomie,
- Travailler en équipe,
- Hygiène et sécurité





## CLEA : valoriser les savoirs de base par une certification

Outre cet entraînement, nous avons mis en place un coaching avec deux collaboratrices du Groupe dont la référente métier recrutement de la région Centre Ouest, Héléna Burette. Héléna avait pris soin une fois les intérimaires sélectionnés de présenter à chacun de façon détaillée l'objectif CléA pour garantir leur adhésion et confirmer leur motivation au projet qui allait s'inscrire dans la durée...

C'était sans compter l'arrivée de la crise sanitaire qui a bloqué les passages des certifications dans les centres de formation. Le défi est désormais de certifier celles et ceux toujours présents dans l'aventure après les dégâts causés par la crise de la Covid et le confinement.



Héléna Burette, aux côtés des intérimaires lors du lancement du projet « objectif CléA »



### L'expérience CléA c'est :

Une dizaine de salariés temporaires sélectionnés

Une présentation détaillée à chacun de « l'objectif CléA »

La mise en place en place d'un coaching hebdomadaire

Un entraînement aux 7 socles de compétences grâce à la solution « Tremplin CléA Nathan »

Le passage de la certification en centre de formation à l'issue de l'entraînement (retardé avec la crise sanitaire)

## Bienvenue chez Partnaire

**Les ressources humaines tiennent une place essentielle à la fois pour nos salariés permanents et nos salariés temporaires.**

**Valoriser les talents, booster les carrières ou encore sécuriser les parcours de nos intérimaires sont des préoccupations centrales. Nous attachons également beaucoup d'importance au parcours d'intégration, gage de sérénité pour commencer de nouvelles missions.**



# Bienvenue chez Partnaire

## / Parcours d'intégration

Réussir son intégration est un facteur clé de succès pour un collaborateur, une équipe et plus globalement l'entreprise. C'est pourquoi au sein du Groupe Partnaire le parcours d'intégration fait l'objet d'un soin tout particulier. Tous les nouveaux collaborateurs sont accueillis par groupe d'une dizaine de personnes au plus, afin de suivre pendant deux jours au siège orléanais, un programme de formation sur mesure.

Chacun doit à l'issue de ce parcours avoir non seulement appréhendé les valeurs et les axes stratégiques du groupe, les contours du métier, mais aussi avoir été présenté à l'ensemble des services support avec lesquels il sera amené à travailler. Trouver les repères nécessaires à la réalisation de sa mission est un gage de sérénité lorsque l'on intègre une nouvelle organisation.

Chaque parcours d'intégration débute par la présentation de la stratégie et des valeurs du groupe. Cette intervention d'une heure est réalisée par le Directeur général, David Herlem. Ensuite, plusieurs modules de formation ou de sensibilisation sont dispensés par les experts des services support : management des risques, non discrimination, juridique, formation intérimaires, sans oublier la présentation de nos engagements en matière de responsabilité sociétale. Ces journées permettent également de nouer des liens avec de futurs collègues pour échanger à terme sur ses pratiques professionnelles.

Depuis les exigences du protocole sanitaire, nos parcours d'intégration ont été revus pour être désormais dispensés selon des formats webinaires organisés en plusieurs demi-journées afin de prendre en compte les rythmes d'apprentissage en distanciel.

# Bienvenue chez Partnaire

## / Kits et outils à l'attention des nouveaux arrivants

Outre ce parcours en présentiel, les nouveaux « Partnairiens » reçoivent un mail d'accueil avec des informations précieuses pour leur garantir un niveau d'information suffisant pour faciliter leurs premiers pas dans le Groupe.

Ainsi de nombreuses ressources utiles telles que le livret d'accueil, le rapport RSE ou encore l'annuaire du « Qui fait quoi » des fonctions support leur sont communiquées ainsi que l'accès à de nombreux tutos pour compléter les modules de formation du parcours d'intégration et se familiariser aux outils collaboratifs utilisés dans le Groupe.

Les nouveaux arrivants sont invités à l'issue de 3 mois de présence à compléter un rapport d'étonnement, informations essentielles à l'amélioration continue de notre processus RH.

Les managers disposent également d'outils pour les aider dans l'accueil, le suivi et l'accompagnement de leurs nouveaux collaborateurs.

## OnBoarding - Bien débuter chez Partnaire

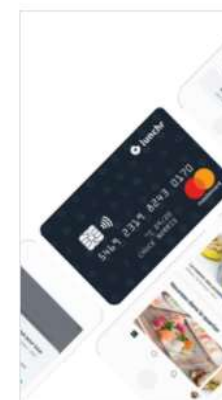
Livret d'accueil



Rapport RSE

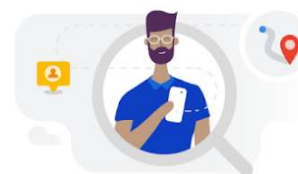


Carte Lunchr



## Me former

Au métier de chargé de recrutement



Servio



Anaël



Handicap et  
stéréotypes  
discriminant



JobExplorer

## Valoriser nos talents & booster les carrières

### / Optimiser la gestion de notre capital humain avec la mise en place d'un SIRH

La croissance de l'entreprise qui a fait un bond considérable en 2018 lors du rachat du réseau Inter Conseil constitué de 50 agences et d'une centaine collaborateurs permanents a conduit le Groupe à mettre en place un Système d'information des ressources humaines (SIRH).

Le défi était simple, gérer en masse de nombreuses données et pouvoir traiter l'information avec efficience.

Pour apporter la réponse la plus adaptée, il fallait passer à une solution digitale avec une base de données centralisée, où les collaborateurs sont aussi acteurs de la gestion administrative et où le pilotage des processus RH est facilité grâce aux nombreux indicateurs mobilisables en quelques requêtes.



Avec ce système d'information, les tâches à faibles valeur ajoutée disparaissent au profit d'une véritable gestion des femmes et des hommes que ce soit en termes de formation, de gestion des talents ou des carrières.

La mise en place des différents modules a représenté un travail considérable pour nos équipes RH des pôles administratif et formation réalisé dans le respect du Règlement général de la protection des données, qui ont œuvré pendant de longues semaines pour que le nouveau système contienne toutes les données utiles à la performance attendue.

# Valoriser nos talents & booster les carrières

## / Optimiser la gestion de notre capital humain avec la mise en place d'un SIRH

Grâce à la mobilisation fiable et rapide des données, la gestion des talents, des carrières, ou des compétences a pris un nouveau tournant. Les informations collectées à l'issue des entretiens ou des évaluations de formation peuvent désormais être exploitées avec efficience.



Par exemple, les souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs constituent une base solide lors des revues des talents. Concernant l'accompagnement des parcours, facteur clé de la stratégie RH, le nouveau système d'information permet d'optimiser la gestion du plan de compétences et d'opérer les arbitrages nécessaires.

Ce nouveau logiciel permet également avec quelques requêtes simples de connaître tous les collaborateurs qui n'auraient pas encore suivi une formation comme par exemple, la formation diagnostic comportemental sécurité, formation essentielle à un des enjeux majeurs du groupe, la prévention des risques.

En parallèle de ce nouvel outil collaboratif, le service RH a travaillé avec les managers afin de construire les référentiels compétences de nos différents métiers, permettant ainsi d'affiner la qualité et la pertinence de notre campagne d'entretiens annuels.

# Valoriser nos talents & booster les carrières

## / Campagne d'entretien professionnel :

Afin de permettre à nos collaborateurs d'être acteurs de leur parcours professionnel, le Groupe Partnaire a fait le choix de mettre en place un entretien professionnel tous les ans alors que l'obligation légale ne l'impose que tous les 2 ans depuis le 5 mars 2014.

Réaliser un entretien avec ses équipes implique le respect de certaines règles et obligations. Le pôle RH formation a donc mis en place des outils pour accompagner le management dans ce moment d'échange privilégié.

Ainsi plusieurs visioconférences ont été organisées rencontrant un vif succès auprès **des managers, 182 ont répondu présents**. Des ressources digitales sont également à leur disposition.

Lors de l'entretien le manager fait également un point avec son collaborateur sur l'activation du Compte personnel de formation (CPF) et rappelle l'existence du Conseil en évolution professionnelle.



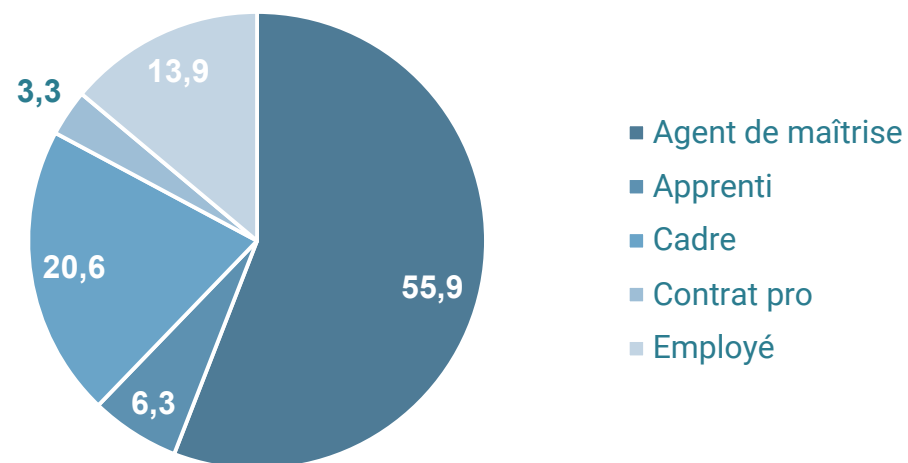


# Nos ressources humaines en chiffres

## / Salariés permanents

Effectif permanents	
Moins de 25	17%
25-29 ans	25%
30-39 ans	33%
40-49 ans	16%
50 et plus	9%

♀ 79 %    ♂ 21 %

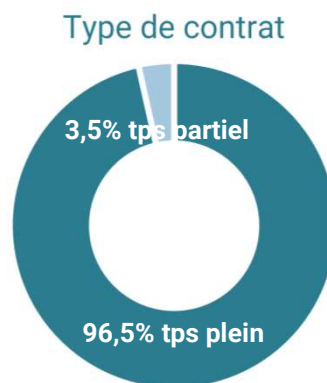
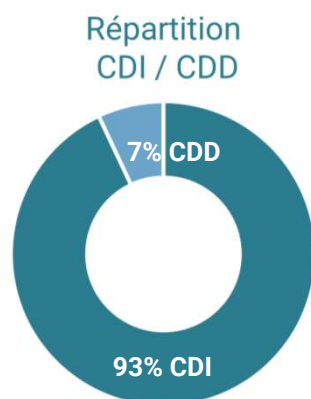


Répartition des effectifs par catégorie

33 % de femmes à des postes de direction

## Nos ressources humaines en chiffres

### / Salariés permanents



#### Formation permanents

**390** personnes formées  
**12 806** heures de formation  
**32,8 h** de formation / bénéficiaire

Ancienneté des cadres  
**8,73**

Entretiens annuels réalisés en %  
**79,1**

# Nos ressources humaines en chiffres

## / Salariés temporaires

Effectif intérimaires	
Moins de 25	39%
25-29 ans	16%
30-39 ans	21%
40-49 ans	14%
50 et plus	10%

 34,5%
  65,5 %

### Formation intérimaires

**3 503** actions de formation  
**129 393** heures de formation  
**36,9 h** de formation / bénéficiaire  
**70 %** des formations liées à la sécurité

197 CDII

## Dialogue social et conditions de travail

Une histoire familiale, un management en circuit court, une proximité vérifiée cela se traduit naturellement par une culture du travail collaboratif, de la convivialité, du dialogue et une offre sociale propre à l'organisation.

Lors de notre dernière enquête QVT, 96% des collaborateurs trouvaient les relations de travail agréables.



# Dialogue social : mise en place du CSE

## / Un tournant dans notre dialogue social : la constitution du CSE

Le dialogue social est un point clef dans les relations entre les collaborateurs. Il permet le partage d'informations et de décisions prises au sein de l'organisation. Il contribue également à renforcer la culture de l'entreprise. Partnaire, groupe familial et réseau à taille humaine, a toujours été proche de ses collaborateurs.

Le protocole pré-électoral a été signé avec les organisations syndicales en décembre dernier, permettant ainsi la mise en place des élections par vote électronique.

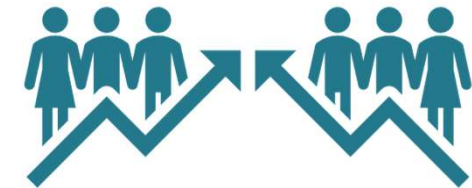
Le 1<sup>er</sup> tour s'est déroulé en janvier et le second tour en février. **Le routage des professions de foi syndicales à destination de nos intérimaires a été confié à l'entreprise adaptée Document'hom.**

La première réunion instaurant le bureau du Comité social et économique a lieu le 4 mars quelques jours avant le confinement imposé par la crise sanitaire mondiale.

Cette nouvelle instance permet de poursuivre le dialogue social en place dans l'entreprise.

Partnaire souhaite favoriser un dialogue social constructif en proposant des solutions innovantes, notamment dans le cadre des négociations.

Dans un contexte de changements et de compétitivité toujours plus forte, le dialogue social est un levier de transformation et un facteur clé de performance.



## Dialogue social : mise en place du CSE

Nous allons entre autres :

- Engager une négociation sur l'accord handicap. Au-delà d'une réponse à nos obligations, cela nous permettra d'être proactif sur le sujet, l'inclusion étant un sujet majeur au sein du Groupe.
- Mettre en place une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui viendra en appui de notre politique sécurité, axe stratégique de l'entreprise
- Animer des groupes de travail sur différents sujets, afin de recueillir un maximum d'informations de la part du terrain : aménagement des locaux, télétravail, par exemple.

### **/ Etudes des pratiques professionnelles**

Le dialogue social c'est aussi chez Partnaire, aller sur le terrain rencontrer les équipes opérationnelles pour mieux appréhender leurs pratiques professionnelles. Ce format de dialogue est une ressource précieuse pour définir les priorités à venir en sélectionnant les solutions adaptées aux évolutions numériques et organisationnelles, et aux attentes de nos parties prenantes. Cette troisième étude a pris de l'ampleur pour tenir compte de la croissance du groupe, nous avons ainsi rencontré 39 collaborateurs répartis au sein de 9 agences et du centre de gestion des paies et de la facturation.

L'échantillon doit être représentatif de la composition du Groupe avec une diversité des équipes interviewées à la fois au niveau de l'activité, de l'organisation - création ex nihilo ou rachat- et de la taille de la structure.

### **Être contributeur pour ce type d'étude est vraiment perçu comme source de reconnaissance !**

Les points sensibles et pistes d'amélioration repérés ont donné lieu à des plans d'action et s'inscrivent ainsi dans notre logique d'amélioration continue.

## Travailler en mode collaboratif

### / Servio : la dématérialisation collaborative

L'un de nos grands chantiers a débuté à l'automne 2018 (cf. précédente édition), avec la mise en place d'une solution digitale d'inscription spécifique au groupe, Servio. En deux ans cet outil tient toutes ses promesses, il a permis aux équipes de travailler plus efficacement et Servio s'est révélé fort précieux lors du confinement et plus globalement en cette période de crise sanitaire où les interactions s'effectuent pour partie en distanciel.

Les nouvelles fonctionnalités sont conçues par notre équipe de développeurs selon les priorités et les besoins qui émanent du terrain, reflets des attentes de nos intérimaires et de nos clients.

La co-construction de Servio se poursuit pendant la crise sanitaire avec notamment tout une partie liée à la prévention des risques.

### / L'enquête de terrain

Au sein du Groupe, il n'est pas rare d'interroger les collaborateurs pour recueillir leur avis sur différents sujets. Par exemple, suite à une enquête lancée par le service informatique relative à l'environnement de travail des équipes du réseau, un plan d'amélioration a été mis en place, avec entre autres le déploiement d'un équipement massif en ordinateurs portables et l'installation de bornes wifi performantes.



## Soutien et accompagnement social

### / Soutien et écoute psychologique

Outre le dispositif porté par le Fastt, fonds d'action sociale du travail temporaire, nous avons mis en place notre propre dispositif d'écoute et de soutien psychologique à la fois pour nos salariés permanents et nos intérimaires. Ce dispositif est totalement gratuit et confidentiel, mobilisable 24h/24 et 7j/7.

Quelles que soient les raisons du besoin de ce service, cadre professionnel ou sphère privée, nos collaborateurs peuvent en bénéficier. Nous avons également prévu un dispositif spécifique pour les managers rencontrant des difficultés propres à leur fonction ainsi qu'une solution d'écoute pour les proches de nos salariés temporaires victimes par exemple d'un AT grave.

Cette collaboration prévoit également la possibilité de mettre en place dans des délais très courts une cellule de crise si un événement grave le nécessitait. Notre partenaire est Réhalto devenu Workplace Options.



### / Accompagnement social

Lors des parcours d'intégration, tous les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux dispositions contenues dans l'accord relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire signé le 3 mars 2017. Cet accord précise dans son article 17.2 la nécessité d'assurer une meilleure prise en charge des salariés temporaires : « Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient assurés un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ainsi qu'une information sur les dispositifs de la branche devant être mobilisés : régime de prévoyance, formation, action sociale ».



## Accompagnement social

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt), « plateforme d'animation de la politique sociale au bénéfice des intérimaires » permet aux salariés temporaires de bénéficier de nombreux services relatifs au logement, à la mobilité, à la santé ou encore à la garde d'enfants. En 2019, 1171 prestations ont été délivrées à nos salariés.

Le Fastt est aussi très présent pour accompagner les intérimaires en difficulté, difficultés engendrées par des aléas personnels ou professionnels.

Avec la crise sanitaire que nous connaissons son rôle est d'autant plus indispensable, la population intérimaire n'étant pas épargnée !

Nos équipes sont plus que mobilisées pour être le relais des dispositifs du Fonds d'action sociale et se forment à la maîtrise de l'offre de services lors de webinaires proposés par le Fastt. Nous relayons également via nos réseaux sociaux ou par e-mails ces informations utiles à nos salariés.

D'autre part, nous avons une équipe de deux personnes qui se charge de fluidifier, faciliter et débloquer les situations de nos salariés temporaires auprès de notre gestionnaire de prévoyance.



### Les services du Fastt pour nos intérimaires

- . **1744** demandes enregistrées
- . **1171** prestations délivrées
- . **2584** journées d'emploi préservées grâce aux dispositifs « garde d'enfants » et location de véhicules »

## Offre sociale

### / #MoisSansTabac

Depuis 2017, le groupe Partnaire s'implique dans la lutte contre le tabagisme. Cette action est portée et impulsée au plus haut niveau de la gouvernance, par le Président fondateur du Groupe, Philippe Gobinet, qui n'hésite pas à rappeler aux collaborateurs fumeurs rencontrés lors de ses déplacements en région qu'une aide financière existe au sein de l'entreprise pour les accompagner dans l'arrêt du tabac.

Cette démarche innovante surprend les nouveaux salariés qui sont informés de cette action lors de leur parcours d'intégration.

De façon plus globale, nous calons notre communication avec l'événement annuel « Le mois sans tabac ». Cela permet de créer au sein du Groupe une dynamique d'arrêt pour celles et ceux qui hésitent encore à franchir le pas. Mais comme arrêter la consommation du tabac, ne peut répondre à une injonction de calendrier, à chacun sa raison, sa motivation et sa temporalité, l'entreprise est là quel que soit le moment, pour répondre favorablement à cette démarche de préservation de la santé.

Il est important de rappeler que lutter contre le tabagisme est une des priorités en matière de santé publique, le tabac est la première cause de mortalité évitable en France et on estime à 60 000 les décès par an liés au tabagisme ! A notre niveau, nous sommes fiers de contribuer à cette politique de santé publique.



## Offre sociale

### / Lutte contre le tabagisme : publication de notre bonne pratique

Nous avons été sollicités pour participer au trophée des 1001 vies 2019 organisé par Harmonie Mutuelle. Nous avons choisi de présenter notre action de lutte contre le tabagisme dont nous sommes fiers.

Accompagner nos collaborateurs dans cette épreuve souvent difficile qu'est l'arrêt du tabac, c'est un marqueur de notre engagement d'entreprise responsable et surtout cela témoigne de l'importance que nous accordons à la santé.

Même si nous n'avons pas été les lauréats de cette édition, catégorie bien-être/santé, cela nous a permis de publier auprès d'un large public cette bonne pratique qui a permis, **en 2019 à plus de 20 salariés** d'être accompagnées par Partnaire dans cette démarche, **et près de 50 collaborateurs depuis le début de l'action.**



Idées et bonnes pratiques, trophée des 1001 vies édition 2019, catégorie santé – bien être

## Convivialité et offre sociale

### / J'aime ma boîte

En octobre, c'est désormais devenu un événement incontournable, Partnaire célèbre la fête des entreprises « J'aime ma boîte » avec ses permanents et ses intérimaires. Chaque année un thème différent est à l'honneur et doit être illustré avec une photo.

En 2020, le thème est « J'aime ma boîte et je me bats pour elle », en 2019 le thème était « Partnaire pousse, Partnaire grandit ». L'émulation entre les équipes de notre réseau est à son comble, il n'est pas rare que le résultat se joue dans les dernières minutes des « likes ». En effet, ce sont les « likes » sur un célèbre réseau social qui qualifient les vainqueurs.

Outre le moment de convivialité et de sympathique compétition sans oublier les fous rires, les gagnants sont récompensés par des lots tels qu'un atelier cuisine ou une smartbox.

### / Activité sportive

Soucieux de la santé de ses collaborateurs, Partnaire offre une participation financière aux collaborateurs qui s'inscrivent dans un club ou une salle de sport, en somme qui pratiquent une activité sportive. **En 2019 c'est près de 150 salariés** qui ont bénéficié de ce coup de pouce.

### Les moments de convivialité chez Partnaire

- . Participation annuelle à l'événement « J'aime ma boîte »
- . Repas de fin d'année dans chacune de nos régions d'implantation avec la présence de la Direction et d'un ou plusieurs membres du comité de direction.
- . Arbre de Noël pour les enfants
- . Invitations aux événements sponsorisés par le Groupe (compétitions sportives, conférences..)
- . Invitations à des spectacles culturels
- . Organisations de séminaires commerciaux, chargés de recrutement,..

## Fonds de dotation, mécénat et sponsoring

L'importante implication du Groupe Partnaire auprès de nombreuses associations réparties sur nos territoires d'implantation, nous a conduits à créer notre propre fonds de dotation en décembre 2017.

Il a pour vocation de participer au développement économique des bassins d'emploi au travers d'activités éducatives, sportives ou culturelles.



## Participer à l'éducation des plus fragiles

### / Association Espérance banlieues

Le Groupe Partnaire a décidé de soutenir le Cours Henri Guillaumet, école appartenant au réseau national « Espérance Banlieues » réseau constitué de 17 écoles et 800 élèves avec un effectif de 15 élèves maximum par classe. Cette école est aconfessionnelle, indépendante, et ouverte depuis 2018 à Olivet.

Ce réseau propose une offre éducative originale pour favoriser l'accès de tous les enfants de banlieue à une instruction de qualité, pour transmettre la connaissance et pour lutter contre le décrochage scolaire et l'illettrisme.



Philippe Gobinet, PDG du Groupe Partnaire lors de la signature de la convention avec le vice- Président Charles-Henry Renault

### Nos actions de mécénat et sponsoring auprès des associations :

- . Sponsor de l'athlète paralympique Rémy Boullé
- . L'Open paratennis du Loiret
- . La Fabrique opéra
- . Association les invisibles
- . Accessibilité Intégration Autonomie
- . Canoë Kayak club d'Orléans section handi sport
- . Eco Volley (handi sport)
- . APIRJSO
- . Une musique, un sourire
- . Les cœurs enfantins
- . Espoir en tête
- . Respire
- . Soutien à de nombreux clubs sportifs, rugby, handball, course, judo, foot, ping pong...

## Zoom sur :

### / Manao Manga

Parmi nos nombreuses actions solidaires, nous avons décidé de soutenir l'association Manaomanga. Cette association aide la population malgache au travers de plusieurs projets.

Nous avons lancé un appel au don de livres et de lunettes auprès de nos collaborateurs. Les photos ci-contre montrent ce que deviennent nos dons et surtout à quel point ils ravissent les enfants de Madagascar !

Nous donnons également selon les besoins des téléphones et ordinateurs dont le Groupe se sépare mais qui peuvent encore poursuivre leur cycle de vie.

### / L'APEM (association partage malgache)

Nous soutenons également une autre association qui vient en aide financièrement aux enfants malgaches, l'APEM. Cette association concourt à l'éducation des enfants, dont les résultats sont suivis avec soin. Le cas de Laingo est à ce titre exemplaire, il est ingénieur en génie civil, sa scolarité a été possible grâce à l'APEM et désormais il apporte son expertise aux travaux réalisés grâce au concours de l'association !







## PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT



**Être une entreprise citoyenne et responsable  
c'est tout naturellement s'impliquer dans la  
préservation de son écosystème en y  
associant ses parties prenantes.**

**Depuis plusieurs années, des  
investissements majeurs et de nouveaux  
comportements ont permis de limiter notre  
impact environnemental.**



## Un tournant majeur pour notre flotte automobile

La composition de notre parc automobile vient de franchir un cap avec l'acquisition de 65 véhicules électriques ! C'est une réponse concrète à la lutte contre les changements climatiques.

L'objectif est bien de diminuer au maximum notre impact carbone dans nos différents déplacements, à la fois par une "éco-conduite" (formations éco conduite menées en 2016) et en diminuant nos émissions de CO2 par le choix de véhicules électriques. Ce type de mobilité n'a pas été imposée à nos collaborateurs, elle résulte d'une consultation réalisée fin 2019. C'est avec enthousiasme que 65 collaborateurs ont troqué leur véhicule de service diesel contre un véhicule de fonction électrique.

**Ces 65 véhicules d'un bleu « électrique » constituent aujourd'hui 25% de notre flotte automobile. Un record pour la profession.**



Les 65 collaborateurs ont pu prendre petit à petit possession de leur nouvelle voiture. Les 208 bleues jalonnent aujourd'hui les routes autour de nos implantations. Cet investissement important est une réponse à des émissions de CO2 jugées trop importantes, il était donc nécessaire de frapper un grand coup.

**Avec ces 25% de véhicules électriques on peut envisager une baisse annuelle de 190 tonnes d'émission de CO2 !**

## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / Recycler avec Norip : proximité et responsabilité

Depuis près d'un an, nous avons choisi de travailler avec un prestataire de proximité qui partage nos valeurs pour le traitement et le recyclage des déchets d'équipement électrique et électronique (DEEE).

Nous confions désormais à la société Norip, le soin de traiter et recycler l'ensemble de nos anciens ordinateurs portables ou fixes, nos anciennes imprimantes et notre ancienne téléphonie mobile ou fixe. **Parmi ces équipements, certains peuvent faire l'objet d'une seconde vie**, et c'est tout l'intérêt de collaborer avec ce prestataire. En effet, les ordinateurs libérés de leurs anciennes données sont vendus à des personnes en situation d'illectronisme et souvent dépourvues de moyens financiers suffisants pour s'offrir un ordinateur neuf. Quelques ordinateurs et téléphones portables ont également été donnés à l'association Manao Manga (cf.63).



## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / De la pause café responsable au potager urbain

Partager un café entre collègues participe à la convivialité à laquelle nous sommes très attachés. Transformer la pause café en une action responsable est une démarche qui s'est tout naturellement imposée au siège du groupe où travaillent près d'une centaine de collaborateurs.

En 2018, après avoir interrogé les collaborateurs quant au remplacement des traditionnels distributeurs de boissons chaudes, sodas et barres chocolatées, une première étape avait alors été franchie en installant un unique distributeur de boissons chaudes permettant l'utilisation d'une tasse et non plus uniquement de gobelets plastiques à usage unique.

**Chaque salarié avait pour l'occasion reçu une tasse avec la possibilité de la personnaliser.**

Ce nouveau distributeur a permis d'éviter l'utilisation de 4022 gobelets. Le résultat n'a toutefois pas été jugé satisfaisant. Fin 2019, le distributeur de boissons chaudes a disparu au profit d'une machine à café à grain alimentée par du « Café Joyeux » et d'une corbeille de fruits de saison apportée chaque mardi.





## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / De la pause café responsable au potager urbain

Désormais les cafés sont tous offerts par l'entreprise, lorsque le distributeur était encore présent une seule boisson chaude était gratuite. Il existe également la possibilité de consommer du thé ou chocolat chaud pour celles et ceux qui n'apprécient pas le café.

Au total ce n'est pas moins de **15 000 gobelets et autres touillettes en plastiques que nous avons supprimés de nos usages.**

A cela s'ajoute donc la **collaboration avec les « Café Joyeux », entreprise sociale** qui « consacre l'intégralité de sa création de valeur à l'inclusion du handicap sous toutes ses formes », entreprise dont nous partageons les valeurs !

Le marc généré par la consommation de café est recyclé et sert d'engrais à notre potager. Des composteurs ont été installés à cet effet. Les déchets organiques issus des déjeuners au bureau alimentent également le compost de notre jardin urbain.



Haja, notre collègue du service informatique prenant soin de notre potager

## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / Dématérialisation collaborative : retour sur l'aventure « Servio »

« Servio », brique centrale de notre système d'information est notre solution numérique de gestion des dossiers de nos intérimaires.

Depuis deux ans maintenant, Servio évolue à grande vitesse grâce aux retours d'expérience des utilisateurs, c'est-à-dire des équipes du réseau Partnaire. En effet, nous avons choisi de développer nous-mêmes notre solution numérique, gage de souplesse et de réactivité. **Ces 12 derniers mois, plus d'une vingtaine de mises à jour majeures ont été réalisées**, certaines accélérées par la crise sanitaire, comme par exemple les sensibilisations et évaluations en matière de sécurité.

Servio, permet de supprimer l'utilisation des dossiers cartonnés et des copies nécessaires à la complétude des dossiers de nos salariés. **En 2019, près de 11 000 inscriptions ont été générées évitant ainsi autant de consommation de support en papier cartonné ou ordinaire.**

Une enquête auprès des utilisateurs réalisée en 2020 confirme l'appropriation, le gain de temps, la fiabilité de l'outil et la prise en compte des attentes et des remarques utilisateurs.

### Taux de digitalisation

- . 78,5 % bulletins de salaire
- . 76,8 % contrats de mission
- . 28,9 % factures

### Autres données environnementales

- . 10 937 inscriptions numériques (Servio)
- . 1,7 millions de feuilles de papier imprimées\*

Et...

- . Suppression des gobelets et touillettes plastiques
- . Don de mobilier à l'association CRIA 45 (caissons, bureaux, sièges)
- . Régulation du chauffage / climatisation selon la présence des collaborateurs

\*période de 11/19 à 09/20

## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / Cartouches d'encre

Nous avons mis en place une solution de collecte et de recyclage adaptée à une organisation en multisites (Conibi). Nous rappelons régulièrement aux équipes l'importance de recycler ce type de déchets avec à disposition dans l'intranet du Groupe, un mode opératoire graphique et simplifié pour une mise en application facile.

### / Papier

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

### / Collecte de piles

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

### Nos indicateurs

- . 65 véhicules électriques soit 25% de la flotte automobile
- . DEEE\* : 552 kg
- . Emission CO2 : 760,6 T
- . Cons. électrique : 1,146 M kwh

\* Période de janvier à septembre 2020



## Limiter notre impact sur l'environnement et gérer les ressources

### / Emission de CO2

L'organisation de formations, de sensibilisations voire de réunions en distanciel (en format court principalement) ont remplacé les traditionnels rendez-vous en présentiel. La crise sanitaire a encore accéléré ces pratiques qui étaient déjà en place depuis quelques années au sein de Partnaire.

Limiter les déplacements permet bien évidemment une diminution des émissions de CO2 mais c'est également une façon de limiter les risques routiers et la fatigue.

Ces formats distanciels sont parfaitement adaptés pour des rappels en matière de prévention des risques, des principes de non discrimination, des formations relatives à la prévoyance, à la démarche RSE du groupe, notamment « comment être un fournisseur responsable », ou encore des formations liées aux logiciels métier.

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

### / Mobilité

Les pratiques de mobilité douce ont bien évidemment un impact sur les émissions de CO2, mais également sur la santé. Depuis plusieurs années, un parc de vélos électriques est à la disposition des collaborateurs du siège. Des trajets professionnels ou personnels peuvent ainsi être effectués ; les équipements de protection adaptés sont évidemment à la disposition de nos salariés.





## LUTTER CONTRE LA CORRUPTION



**Soucieux d'un développement économique harmonieux et responsable, le Groupe Partnaire défend des pratiques éthiques à tous les niveaux de l'organisation.**

**Notre code d'éthique et de conduite fixe le cadre de référence des pratiques professionnelles pour l'ensemble des collaborateurs.**

**Nous condamnons sans réserve toute forme de corruption.**



## Code d'éthique et de conduite & procédure d'alerte

**Pour formaliser et structurer nos engagements en matière d'éthique dans nos pratiques professionnelles, notre Groupe a rédigé un code d'éthique et de conduite organisé autour de sept grands principes auxquels s'ajoute une procédure d'alerte :**

- / Respecter les 10 principes du Global Compact
- / Contribuer aux objectifs de développement durable
- / Lutter contre la corruption, le trafic d'influence et la fraude
- / Respecter une concurrence loyale et une relation de confiance avec nos fournisseurs
- / Créer et maintenir des relations de confiance avec nos salariés, permanents et intérimaires
- / Lutter fermement contre le harcèlement moral, sexuel et les violences sexistes au travail
- / Respecter la confidentialité des données et faire bon usage des médias sociaux



Ce code d'éthique a été transmis lors de sa création, en 2019, par le Directeur général à l'ensemble des collaborateurs. Pour les nouveaux arrivants, il est présenté et expliqué lors des parcours d'intégration.

Notre code d'éthique comprend également une procédure d'alerte permettant de signaler un manquement à notre code d'éthique ou un fait jugé grave. Nous avons à dessein créé une adresse hors domaine Partnaire gérée par le DRH.

**A ce jour aucun signalement n'a été effectué.**

## Politique voyages, cadeaux, invitations & notes de frais

Au sein du Groupe, nous avons une politique cadeaux et invitations qui détermine strictement les montants autorisés. Nous considérons que seuls les cadeaux et les invitations de valeur raisonnable peuvent être offerts par nos collaborateurs et ne doivent en aucun cas influencer ou compromettre une décision.

Les notes de frais sont traitées via la solution dématérialisée Cleemy, les factures fournisseurs sont traitées via la solution Yooz. L'une comme l'autre font l'objet d'un contrôle strict à la fois par le manager et nos services comptabilité avec justificatifs obligatoires.



Notre solution dématérialisée de gestion des notes de frais encadre les dépenses de tous les collaborateurs et surtout impose des seuils maximums de dépenses. Les plafonds imposés concernent aussi bien les déjeuners et les frais d'hôtel que les invitations et/ou cadeaux pour nos parties prenantes.

Les seuils sont précisés dans notre politique voyages, cadeaux, invitations et notes de frais. Le dépassement des montants autorisés déclenche des alertes. Pour toute note supérieure à 1000 euros une double validation est demandée auprès de la direction financière.

## Adhésion et implication au sein de Prism'emploi

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

Depuis la création du Groupe Partnaire, nous adhérons au syndicat professionnel de la branche du travail temporaire, Prism'emploi, notre PDG, Philippe Gobinet a toujours œuvré au sein des instances représentatives de la profession. Il est depuis de nombreuses années vice-président et trésorier de Prism'emploi.

Adhérer au syndicat de la branche implique d'en signer le code de déontologie garant de pratiques professionnelles conformes à la réglementation en vigueur.

Plusieurs membres de notre organisation siègent au sein des différentes commissions et groupes de travail. Notre adhésion et notre implication au sein de Prism'emploi nous permettent d'être toujours au fait des nouvelles réglementations applicables à notre activité, élément rassurant pour nos intérimaires, nos clients et nos permanents. Notre service juridique en est le relais auprès des équipes opérationnelles.

**prism'emploi**  
PROFESSIONNELS  
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



Philippe Gobinet, PDG du Groupe Partnaire présentant les comptes de Prism'emploi lors de l'AG 2020

crédit photo Olivier Selgnette

## Dispositifs opérationnels de contrôle

### / Audits

Dans notre groupe, un système très abouti d'audits organisé autour de la gestion des risques (professionnels, juridiques et financiers) permet de contrôler de nombreux points réglementaires. A la fois des points réglementaires relatifs à la prévention (habilitations, Caces..) mais également des exigences propres à la réglementation fiscale française ou relatives au droit du travail.

Ce système (décrit page 21) nous permet de vérifier une fois par an, voire davantage lorsque les risques sont insuffisamment maîtrisés, le respect de la réglementation dans son ensemble. Lorsqu'un audit présente des risques majeurs, quel que soit le type de risques, le Directeur général en est immédiatement informé. Des actions correctives sont alors exigées et un nouvel audit est déclenché au plus tard dans les six mois suivants.

Sur une trentaine de points de vérification, une dizaine porte sur ce type de contrôles. C'est le cas entre autres, pour la détection de faux papiers (chaque agence est équipée d'un détecteur de faux documents), du contrôle de l'effectivité des déclarations préalables à l'embauche de tous nos intérimaires auprès de l'Urssaf, des exigences de l'Urssaf (barème et pièces justificatives) ou encore de l'exactitude des RIB saisis.

### L'éthique au sein du Groupe Partnaire c'est :

- . Un code d'éthique et de conduite applicable à tous
- . Une procédure d'alerte à disposition des collaborateurs
- . Une politique voyages, cadeaux et invitations
- . Des notes de frais et de gestion des factures avec plusieurs niveaux de contrôle
- . Un système d'audits annuels de gestion des risques
- . Une adhésion historique au syndicat professionnel de la branche, Prism'emploi

# Dispositifs opérationnels de contrôle

## / Autres dispositifs

Au sein du groupe, nous avons un service spécifique qui assure la réalisation des paies et des factures. Seules une vingtaines d'agences assurent, pour des raisons historiques, elles-mêmes ce traitement.

L'organisation mise en place pour les vérifications des saisies est basée sur un contrôle croisé, c'est-à-dire que le gestionnaire de paie - facturation ne peut s'autocontrôler lors des vérifications mensuelles. Elles sont entre autres effectuées par des collaborateurs du contrôle de gestion ou du service trésorerie. D'autres experts de la paie apportent leur concours eu égard aux nombres considérables de contrôles à effectuer (un contrôle par agence). Les vérifications des saisies réalisées en agence sont également traitées par d'autres équipes.

À cela s'ajoute des vérifications et analyses plus approfondies une fois élaborés les différents états de contrôles, comme par exemple « l'état des marges ».

Le service contrôle de gestion analyse et justifie le cas échéant, avec comptes-rendus à l'appui, les éventuelles anomalies repérées.





## RGPD et politique de confidentialité des données

Jusqu'en octobre 2019 nous étions accompagnés par une DPO (Data Protection Officer) externalisée dans le cadre du Règlement Général sur la Protection des Données.

Les principales missions de mise en conformité ayant été réalisées, nous avons décidé d'internaliser ce poste dans l'entreprise. Désormais, notre directeur de l'innovation en assume la responsabilité.



A ses côtés, un de nos juristes honore les demandes issues de nos parties prenantes concernées par le traitement de données personnelles.

Nos garants du bon fonctionnement de la réglementation sur la protection des données sont consultés dès lors qu'un nouveau projet a une incidence sur les données à caractère personnel, que ces données concernent nos intérimaires, candidats, clients ou partenaires, ou encore les données des permanents du groupe.

Ils sont bien évidemment consultés pour toute demande d'accès provenant de nos intérimaires, clients ou partenaires. En un an on dénombre **350 demandes liées au droit à l'oubli et au droit d'accès.**



## NOS ACHATS RESPONSABLES



# Associer pleinement nos fournisseurs à notre écosystème

**Le dialogue avec nos fournisseurs est central. Notre activité ne peut se concevoir sans les associer pleinement à notre chaîne de valeur.**

**Outre des relations durables, nous souhaitons créer un cercle vertueux au travers d'une amélioration continue de nos engagements réciproques en matière de responsabilité sociétale.**



# Structurer notre chaîne d'approvisionnement

## / Contribution aux ODD

Notre processus achats responsables est loin d'être un simple document normatif imposé par l'ISO 9001, pas plus qu'il n'est un document administratif.

Ce processus est construit pour associer nos fournisseurs à notre chaîne de valeur, il doit être le reflet dans son fonctionnement, contenu et actions de notre engagement au Global Compact et de notre contribution aux objectifs de développement durable notamment :

**ODD 8** : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

**ODD 12** : établir des modes de consommation et de production durables.

**ODD 16** : promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

**ODD 17** : des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile



# Construire un dialogue avec nos fournisseurs stratégiques

## / Des acheteurs engagés

En interne, nos acheteurs sont bien évidemment associés et sensibilisés à nos enjeux RSE en matière d'achats.

Notre processus achats responsables intégré à notre système de management de la qualité est un repère régulièrement mis à jour.

Outre la politique achat et les objectifs, il contient également les différentes ressources pour mener à bien leur mission d'acheteur responsable.

Il doivent, entre autres, lors du lancement d'un appel d'offres, si la famille de produits ou services le permet intégrer dans leur consultation des structures d'insertion telles que les ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) ou les EA (entreprises adaptées).

Il leur revient également en lien avec le service RSE, de mener une analyse de risques fournisseur selon 4 critères :

- risques financiers,
- risques légaux,
- risques opérationnels,
- risques sociaux.

Enfin, ils mènent annuellement, l'évaluation de la performance de leurs fournisseurs avec 25% de critères RSE.

## Nos achats responsables

100 % d'analyses des risques réalisées

Evaluation de la performance fournisseurs avec 25 % de critères RSE

Consultation des EA ou ESAT dès lors que la famille de services ou produits le permet

# Construire un dialogue avec nos fournisseurs stratégiques

## / Des engagements partagés

Dans le souci d'un développement économique harmonieux et responsable c'est-à-dire en instaurant un véritable dialogue avec nos fournisseurs, nous avons organisé trois séances de présentation de notre politique RSE et de nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs.

Ces visioconférences ou rendez-vous en présentiel ont permis d'explorer les attendus de notre collaboration en insistant particulièrement sur des sujets qui nous tiennent à cœur et qui sont traduits entre autres dans notre charte achats responsables et notre questionnaire RSE.

Le code d'éthique et de conduite et la procédure d'alerte étaient également à l'ordre du jour car notre code décrit nos engagements vis-à-vis de nos fournisseurs.

A l'issue de ce dialogue, les chartes et questionnaires ont été transmis aux différents interlocuteurs pour être signées et complétées.

## Nos achats responsables

100 % des fournisseurs stratégiques ayant assisté à la présentation (distanciel ou présentiel) de notre politique RSE et de nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs

85 % de chartes achats responsables signées

95 % de questionnaires RSE complétés

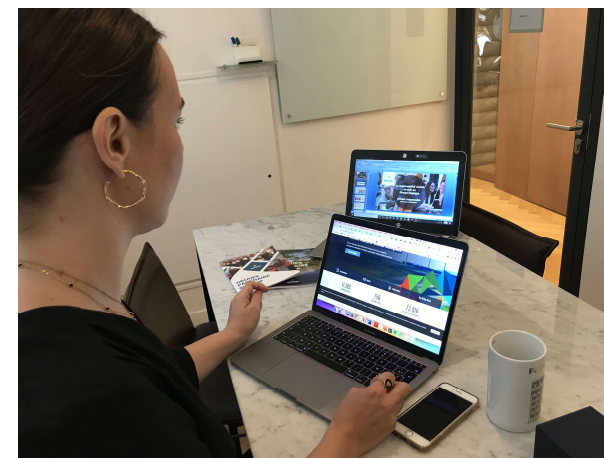
# Construire un dialogue avec nos fournisseurs stratégiques

## / Dialogue client - fournisseur : rendez-vous chez Swile

Dans un souci de dématérialisation avancée, le Groupe Partnaire a choisi en mars 2019 de remplacer pour ses permanents, les tickets restaurant papier par la carte Lunchr devenue Swile.

Swile fait donc partie de nos fournisseurs de premier rang, à ce titre il a donc été convié à nos visioconférences. Finalement, après quelques échanges téléphoniques, nous avons convenu de nous rencontrer dans leurs locaux parisiens pour un dialogue enthousiaste autour de la responsabilité sociétale en entreprise. Après la présentation de notre politique RSE, de ses marqueurs (notamment prévention des risques, diversité) nous avons échangé sur la façon d'associer nos parties prenantes à notre chaîne de valeur.

Swile est une jeune entreprise en pleine croissance qui a déjà posé les premières pierres en matière de RSE et qui est très attentive au partage de bonnes pratiques et aux retours d'expérience. Ainsi nous avons dialoguer autour du Global Compact, des ODD et de l'agenda 2030, des différents labels et plateformes d'évaluation de la performance RSE. Il est d'ores et déjà prévu de nous revoir à l'automne prochain pour poursuivre nos échanges avec l'ensemble des équipes impliquées dans la construction de leur démarche RSE.



Solène, content manager chez Swile, consultant le site du Global Compact

## Informations méthodologiques

Ce rapport de développement durable concerne notre holding S2F qui comprend notre réseau d'agences françaises présent sous la marque Partnaire et nos services support situés en France. Le siège de notre organisation est situé à Orléans.

Les indicateurs sont des données 2019, sauf précisions contraires, les informations contenues dans le présent rapport couvrent la période 2019 et une partie de 2020. Nos publications sont annuelles.

Il est à noter qu'au regard de notre activité de prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI ne sont pas pertinentes, le tableau ci-après comportent donc celles permettant de rendre compte de nos activités.

Ce rapport est également un outil de dialogue avec nos parties prenantes internes et externes. Pour toutes précisions ou échange par rapport aux actions, indicateurs, engagements décrits au sein de ce document, vous pouvez contacter notre responsable RSE :

Laurence Gendry : [lgendry@partnaire.fr](mailto:lgendry@partnaire.fr)



## Correspondance GRI, ODD & GC (Global Compact)

Lignes directrice G4	Indicateurs	ODD	GC*	Pages
<b>Stratégie et analyse</b> Déclaration du Président	G4-1			2
<b>Profil de l'organisation</b> (et périmètre du rapport) Nom de l'organisation Principales marques et services Lieu du siège de l'organisation Pays d'implantation Forme juridique Taille de l'organisation Répartition des salariés Chartes, initiatives auxquelles l'organisation a souscrit Affiliations à des associations	G4-3 G4-4 G4-5 G4-6 G4-7 G4-9 G4-10 G4-15 G4-16	      5 10 8, 10	      1, 2 1, 2, 4 1, 2, 4	4 7, 11, 87 5 87 5 11 49 à 51 12, 13, 26 à 28, 77 36, 61 à 63
<b>Implication des Parties Prenantes (PP)</b> PP avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue Fréquence du dialogue avec les parties prenantes	G4-24 G4-26	17 17	1 à 4 et 7 à 10	14 Au fil du rapport
<b>Profil du rapport</b> Période de reporting Cycle de reporting Personne à contacter pour toutes questions sur le rapport ou son contenu	G4-28 G4-30 G4-31			87 87 87

## Correspondance GRI, ODD & GC (Global Compact)

Lignes directrice G4	Indicateurs	ODD	GC*	Pages
<b>Gouvernance</b> Structure de la gouvernance Processus de délégation de pouvoirs	G4-34 G4-35			5, 6 5, 6
<b>Ethique et intégrité</b> Valeurs, principes, code d'éthique et de conduite Mécanismes de réclamation pour les comportements non respectueux de l'éthique	G4-56 G4-58	16 16	1, 2, 4, 10 1, 2, 4, 10	9, 10, 75, 80 80
<b>Economie</b> Performance économique	G4-EC1	8		11
<b>Environnement</b> Consommation de matière en poids Consommation énergétique au sein de l'organisation Emission directe de gaz à effet de serre Réduction des émission de gaz à effet de serre Déplacement des membres du personnel	G4-EN1 G4-EN3  G4-EN15 G4-EN19 G4-EN30	12, 13 12, 13  12, 13 12, 13 13	7 à 9 7 à 9  7 à 9 7 à 9 7 à 9	71 71  71 66 66, 72

## Correspondance GRI, ODD & GC (Global Compact)

Lignes directrice G4	Indicateurs	ODD	GC*	Pages
<b>Informations sociales</b>				
Emploi	G4-LA1	5, 10	1, 2, 6	11, 49, 50, 51
Santé et sécurité	G4-LA6 et 8	3, 10	1, 2, 4, 6	17 à 23
Formation	G4-LA9 et 10	4, 10	1, 6	35, 36, 50, 51
Gestion de carrières	G4-LA11	5, 10	1, 2, 6	46, 47
Diversité et égalité des chances	G4-LA12	1, 4, 5, 10	1, 2, 6	25 à 35
Dialogue social	G4-HR	5, 10	1, 2, 3, 6	53, 54
<b>Informations sociétales</b>				
Public éloigné de l'emploi (insertion)	G4-SO1	1, 4, 10	1, 2, 6	35 à 40
Lutte contre la corruption	G4-SO4	16, 17	1, 2, 3, 4, 10	75 à 79
Evaluation de la satisfaction client	G4-PR5			11
Respect des données personnelles	G4-PR8	16	1, 2, 4	80
Dialogue avec les fournisseurs	G4-LA14 /G4-SO9	12, 16, 17	1, 2, 3, 4, 5, 6	82 à 86

### \*Légende :

GC : Global Compact, correspondance avec les 10 principes du Global Compact définit page 12

ODD : Objectifs de développement durable présentés page 13



**ENGAGÉ**  
pour un monde meilleur





**Contact RSE : Laurence Gendry**

[lgendry@partnaire.fr](mailto:lgendry@partnaire.fr)

1, rue Michel Royer 45100 Orléans

Tel : 02.38.78.94.60

[www.groupe-partnaire.fr](http://www.groupe-partnaire.fr)