

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Synergie s'engage COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021



contact : synergie.rse@synergie.fr



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

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



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

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

DES 10 PRINCIPES AUX 17 OBJECTIFS

Les actions décrites dans le présent document ont été menées en 2020 conformément aux 10 Principes du Pacte Mondial. Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 ODD, Objectifs de Développement Durable et à ses 169 cibles.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



PRINCIPAUX MOYENS DE DIFFUSION DE LA COP

Sites internet : www.synergie.fr et www.synergie.com
 Page publique : Synergie sur le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies
 Site intranet : rubrique Politique RSE

La gouvernance

10

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

Les droits de l'homme

16

Les normes internationales du travail

18

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

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

23

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

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

39

- La sensibilisation du personnel permanent et intérimaire

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

43

- Les salariés permanents
- Les salariés intérimaires

Les enjeux environnementaux et sociétaux

46

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

L'éthique des affaires

52

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

Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire

55

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

Conclusions & perspectives

61

- Nos engagements largement reconnus

Tableau de correspondance

63

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

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

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

Synergie a traversé la tempête.

Une tempête de plus dans son histoire de plus d'un demi-siècle.

L'entreprise en sort renforcée, nos équipes encore plus soudées et fières du devoir accompli.

Elles ont pu, grâce à un protocole sanitaire exigeant, tenir leurs postes durant tout le confinement et répondre en première ligne aux besoins en personnel qualifié de nos clients ; c'est-à-dire aux besoins de l'économie. Qu'elles en soient avant toutes choses remerciées.

Elles surent relever ce défi en restant fidèles aux valeurs humanistes qui constituent l'ADN du groupe Synergie. **Face au tout-digital, souvent synonyme de déshumanisation de la société, face à la course frénétique aux bas coûts, synonyme de service à risque pour nos clients ; nous revendiquons et assumons le choix d'un intérim responsable.** C'est tout simplement un service qui n'a pas besoin de renoncer à un accompagnement humain et au respect scrupuleux des lois pour rester à la pointe de l'innovation. C'est un service au juste prix : celui de la qualité et de la tranquillité d'esprit, mais aussi d'un certain engagement RSE de nos clients dans le choix de leurs fournisseurs. **Parce que dans l'humain, plus qu'ailleurs, le choix d'un partenaire responsable a du sens.**

En 2020 c'est plus de 55 137 intérimaires que nous avons délégués chez nos clients malgré la crise. Nous sommes dans ce cadre tout particulièrement fiers d'avoir augmenté notre délégation d'intérimaires en situation de handicap comme d'avoir franchi le seuil des 6 % dans nos effectifs permanents, ce qui crédibilise aussi notre action auprès de nos partenaires.

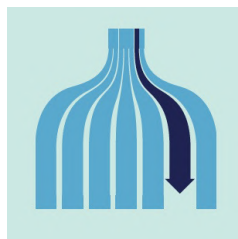
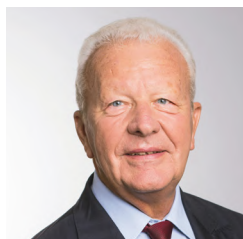
Démontrer qu'un développement économique remarquable passe par une performance organisationnelle (certification ISO 9001 : 2015) et sociétale (Ecovadis Platinum), tels sont les choix et le modèle de gouvernance du groupe Synergie.

Nous sommes fiers de renouveler pour la 4^e année consécutive, notre communication sur le Progrès. Elle est accessible à toutes les parties intéressées via nos sites internet.

Elle marque notre détermination à mettre sincèrement en valeur notre engagement.

Daniel AUGEREAU

Président du Directoire*



**M. Daniel AUGEREAU a transmis la présidence du Directoire à M. Victorien VANEY le 29 juin 2021. Il assume désormais pendant 3 ans les fonctions de Conseiller stratégique auprès du Directoire et de son Président.*

◆ Donner l'exemple

Premier groupe français indépendant en ressources humaines et côté à la Bourse de Paris, Synergie est aujourd'hui investi d'une mission que se devraient d'honorer tous les grands groupes : **celle de donner l'exemple.**

Notre métier, plus que tout autre, a cette spécificité d'être délibérément tourné vers l'humain. Chaque jour, ce sont plus de 4 000 femmes et hommes exceptionnels qui travaillent au sein de nos agences pour donner de l'emploi à des talents, tous niveaux de qualification et secteurs d'activité confondus. **Cette responsabilité quotidienne portée par nos équipes pour servir les entreprises et les candidats doit s'ancrer dans des convictions pérennes pour un monde professionnel équitable, éthique et inclusif.**

Gandhi disait : « soyez le changement que vous voulez voir dans le monde ». Nous voulons honorer le marché de l'emploi par des pratiques qui, fortes de notre transformation digitale, évoluent mais demeurent résolument tournées vers l'humain. Parce que nous gardons à l'esprit que derrière chaque candidat se dessine un projet de vie.

Ces convictions, nous les incarnons depuis plus de dix ans, ce qui nous classe aujourd'hui dans le **top 10 des meilleures performances en RSE**, selon l'indice de référence Gaïa.

Nous sommes engagés dans une démarche sociale et environnementale ambitieuse qui motive toutes les équipes du groupe et donnent sens à leur travail.

Notre attention est particulièrement portée sur les critères sociaux, avec notamment le développement des compétences, l'égalité des chances, les conditions de travail et la santé-sécurité au travail.

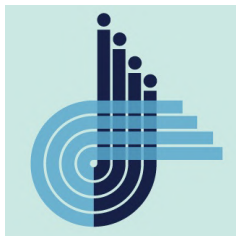
Ces exigences au niveau RSE garantissent aux candidats et aux intérimaires un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours, bâtis dans la proximité et la confiance.

Concernant la Diversité, ce qui s'applique à l'extérieur doit d'abord s'appliquer à l'intérieur, et ce que nous mettons en pratique pour nos permanents se doit de refléter notre engagement auprès de nos clients. L'égalité professionnelle est un sujet qui me tient particulièrement à cœur. **Les femmes représentent aujourd'hui 67% de notre population cadre contre 46% en 2010 !** Aujourd'hui, notre comité exécutif affiche une parité parfaite. Nous travaillons également le sujet de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. À compétences égales et pour les mêmes métiers, l'écart s'est amenuisé pour se fixer, en 2020, à 0,22% en faveur des hommes. La féminisation des métiers dits « masculins » est également notre challenge pour l'emploi inclusif et à ce titre, notre offre auprès de nos clients s'enrichit cette année d'un nouvel outil avec « Le parcours Switch ».

Sur le volet handicap, nous avons récemment signé un nouvel accord d'entreprise avec les partenaires sociaux et homologué par la Direccte. **Nous sommes ainsi devenus la seule entreprise du secteur à dépasser les 6% réglementaires.** Et c'est donc dans cette forte aspiration que, grâce à notre réseau de 58 agences expertes « Handi C'est oui », notre taux de délégation de personnes en situation de handicap est aujourd'hui le plus important de la profession.

Chez Synergie, la RSE fait partie intégrante du management et de l'état d'esprit de nos équipes. Elle a vocation à donner l'exemple par des pratiques inspirantes, améliorées en continu, à nos clients qui bénéficient de notre haute garantie de services. Ce modèle de gouvernance devient alors susceptible de s'intégrer dans leur propre démarche RSE.

Sophie SANCHEZ
Directrice Générale



◆ Repousser chaque année la frontière pour plus d'exigences et d'engagements...

C'est dans les périodes de crise que l'on mesure la force et la solidité d'une entreprise.

En 2020 nos fondamentaux ont tenu et ont permis à l'entreprise de maintenir son cap, de ne pas fléchir, et d'honorer notre premier engagement sociétal qu'est notre contribution à l'économie.

Plus que jamais dans ces périodes incertaines, la flexibilité est indispensable pour faire vivre tout souffle d'activité. Mais plus que jamais, elle doit être encadrée. La mise en place par les gouvernements de l'activité partielle répondait d'une certaine manière à ces valeurs de flexibilité responsable que nous défendons.

Nous avons donc mis un point d'honneur à accompagner encore davantage tous nos collaborateurs durant cette période autour des trois axes de notre politique RSE :

- LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS
- SECURITE DES MISSIONS
- FORMATION

Nous avons aussi tout fait pour qu'ils soient eux-mêmes acteurs de notre engagement responsable en partageant ces valeurs ; convaincus que cela donnerait encore plus de sens à leur vie professionnelle et donc à la fidélité de notre marque employeur.

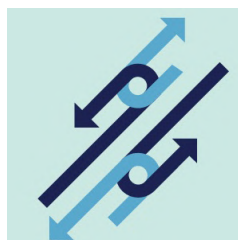
En témoigne leur implication dans notre engagement auprès de l'État dans l'opération #1Jeune1Solution avec notre offre « 1000 CDI pour bien démarrer » destinée aux jeunes de moins de 26 ans .

Notre contribution à la préservation de notre planète a toujours été présente dans notre démarche malgré qu'elle ne soit pas directement liée à notre activité. Conscient qu'il nous fallait franchir un nouveau cap nous avons décidé de la rattacher à nos trois priorités. Elle fait donc actuellement l'objet de la préparation d'un plan de progrès spécifique.

Notre engagement a reçu de belles récompenses, qu'elles viennent du monde des investisseurs avec notre entrée dans le **Top Ten du classement Gaïa Rating** récompensant les 230 PME-ETI les plus performantes en RSE et cotées à la Bourse de Paris avec une note de **86/100**. Ou du résultat de l'auditeur international Ecovadis qui nous attribut pour la première fois de notre histoire la **note Platinum** réservée au **1% de notre secteur les mieux notés en matière de RSE**.

Le Groupe Synergie fait donc la démonstration année après année que l'engagement sociétal favorise croissance et longévité.

François PINTE
Secrétaire Général &
Responsable RSE



PRÉSENTATION DU GROUPE SYNERGIE

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

UN RÉSEAU INTERNATIONAL, DES ÉQUIPES À VOTRE SERVICE



1^{ER}

Groupe
français
indépendant



4 200

Collaborateurs



5^{ÈME}

Groupe
européen



750

Agences



17

Pays

UN SAVOIR-FAIRE MULTI-SECTEURS ET MULTI-EXPERTISES

10 %
BTP

47 %
Industrie

17 %
Transport
et logistique

26 %
Tertiaire
et divers

44 %
Grands comptes

56 %
PME/PMI

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



Les
entreprises
pour la Cité

FACE
Les associations de la Fédération

prism^lemploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

Créé en France il y a plus de 50 ans, le Groupe Synergie est aujourd'hui un acteur de référence dans la Gestion des Ressources Humaines et occupe la 5^e place parmi les leaders de la profession en Europe. Il exerce son activité à hauteur de 45 % en France, pays particulièrement concerné par les thèmes de développement durable abordés dans le présent rapport.

UNE PRÉSENCE DANS 17 PAYS

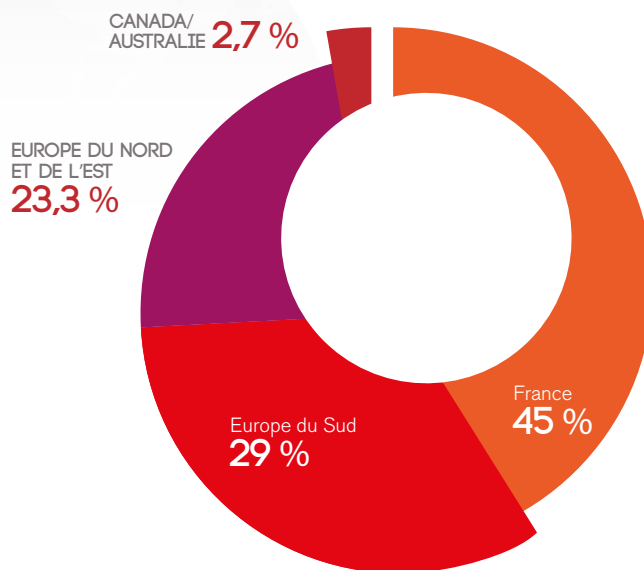


750
AGENCES



FRANCE
376 AGENCES
PAYS BAS
8 AGENCES
BELGIQUE
81 AGENCES
LUXEMBOURG
2 AGENCES
ESPAGNE
48 AGENCES
PORTUGAL
7 AGENCES
ROYAUME-UNI
30 AGENCES
ALLEMAGNE
30 AGENCES
SUISSE
6 AGENCES
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
3 AGENCES
SLOVAQUIE
2 AGENCES
ITALIE
121 AGENCES
AUTRICHE
14 AGENCES

EN 2020
55 %
DU CHIFFRE
D'AFFAIRES
RÉALISÉ À
L'INTERNATIONAL



SYNERGIE FACE À LA CRISE SANITAIRE

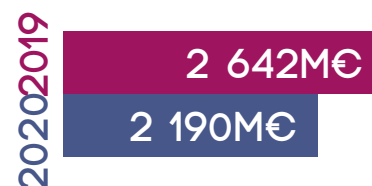
- Protection de nos salariés permanents et intérimaires avec :
 - mise en place de protocoles sanitaires et sensibilisation du personnel
 - distribution d'équipements de protection
 - développement du télétravail
- Maintien de l'ensemble des sites en activité pour répondre aux besoins de main d'œuvre des secteurs dits « essentiels »
- Mobilisation des équipes, engagées dans des actions ciblées auprès des secteurs prioritaires

MAINTIEN D'UNE POLITIQUE RSE VOLONTARISTE BASÉE SUR TROIS AXES :

- **DIVERSITÉ**, illustré par les missions Égalité Professionnelle Femme/Homme, Handicap et Insertion
- **FORMATION**, dédié tant aux permanents qu'aux intérimaires, optimisant leur employabilité
- **SÉCURITÉ**, par un accompagnement renforcé des intérimaires et une sensibilisation aux risques spécifiques liés à la période

Et une mobilisation en faveur des jeunes de moins de 26 ans avec l'opération « un job pour bien démarrer »

2,19MD€
de chiffre d'affaires



Un résultat opérationnel courant de
89,5M€

583M€
de fonds propres

Chiffres clés (données consolidées)

En millions d'euros	2020	2019
Chiffre d'affaires	2 190,3	2 642,3
Ebitda ⁽¹⁾	112,7	138,5
Résultat opérationnel courant ⁽²⁾	89,5	121,7
Résultat opérationnel	77,6	114,0
Coût de l'endettement financier net	(2,3)	(1,9)
Résultat avant impôt	74,4	112,6
Résultat net de l'ensemble consolidé	41,3	63,4
dont part du Groupe	38,3	60,1

(1) résultat avant intérêts, impôts et amortissements

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

DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

- Développement des actions commerciales et allocation des ressources dans les secteurs porteurs en déployant notre savoir-faire à l'échelle européenne et accentuation de notre positionnement de « multispécialiste »
- Conquête de nouveaux clients dans l'ensemble des régions où le Groupe est implanté et où le retour à la croissance et le besoin de flexibilité offriront de nouvelles opportunités de partenariats avec les entreprises locales
- Extension des services numériques à forte valeur ajoutée, en France et dans les pays européens où le Groupe DCS est présent
- Accompagnement de la mutation liée au verdissement de l'économie

CROISSANCE EXTERNE CIBLÉE

- Approche sélective de cibles, avec un focus particulier sur les opportunités de développement dans des pays où le Groupe est déjà implanté
- Étude de dossiers, notamment en Europe de l'Est afin de répondre aux besoins de sourcing spécifiques

ACCÉLÉRATION DE LA TRANSFORMATION DIGITALE DE SYNERGIE (2021-2023) PAR :

- La digitalisation des processus internes à faible valeur ajoutée afin d'orienter nos équipes commerciales vers plus de développement business
- La mise en place d'un Data Lab pour concevoir une intelligence artificielle et consolider notre expertise sur le marché de l'emploi en Europe
- L'intensification de nos expériences d'innovation avec des entreprises au service de l'expérience utilisateur client, candidat et intérimaire



LA GOUVERNANCE

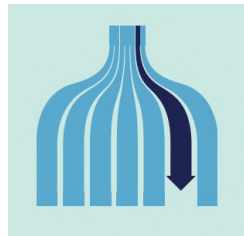
- ▶ Le système de management 12
- ▶ L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles 13
- ▶ La mise en oeuvre dans la chaîne de valeur 14
- ▶ La matrice de matérialité 15



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

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

Leadership



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

DANIEL AUGEREAU
- Président du Directoire jusqu'au 29 juin 2021* -

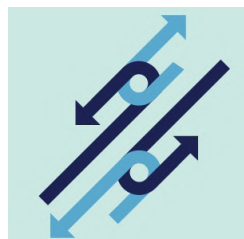
VICTORIEN VANEY
- Président du Directoire depuis le 29 juin 2021* -

YVON DROUET
- Directeur Général -
Membre du Directoire

SOPHIE SANCHEZ
- Directrice Générale -
Membre du Directoire

OLGA MEDINA
- Directrice Comptabilité et Consolidation -
Membre du Directoire

Collaboration



DANIEL AUGEREAU
- Conseiller stratégique auprès du Directoire et de son Président -

**M. Daniel AUGEREAU a transmis la présidence du Directoire à M. Victorien VANEY le 29 juin 2021.
Il assume désormais pendant 3 ans les fonctions de Conseiller stratégique auprès du Directoire et de son Président.*

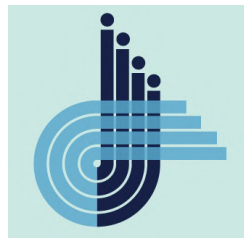
Le Conseil de surveillance est composé de 3 membres nommés pour 6 ans (dont 1 femme)

JULIEN VANEY
- Président du Conseil de Surveillance -

VERA CVIJETIC BOISSIER
- Membre indépendante du Conseil de Surveillance -

HB COLLECTOR
- Représenté par Christoph LANZ
Membre du Conseil de Surveillance -

Transparence

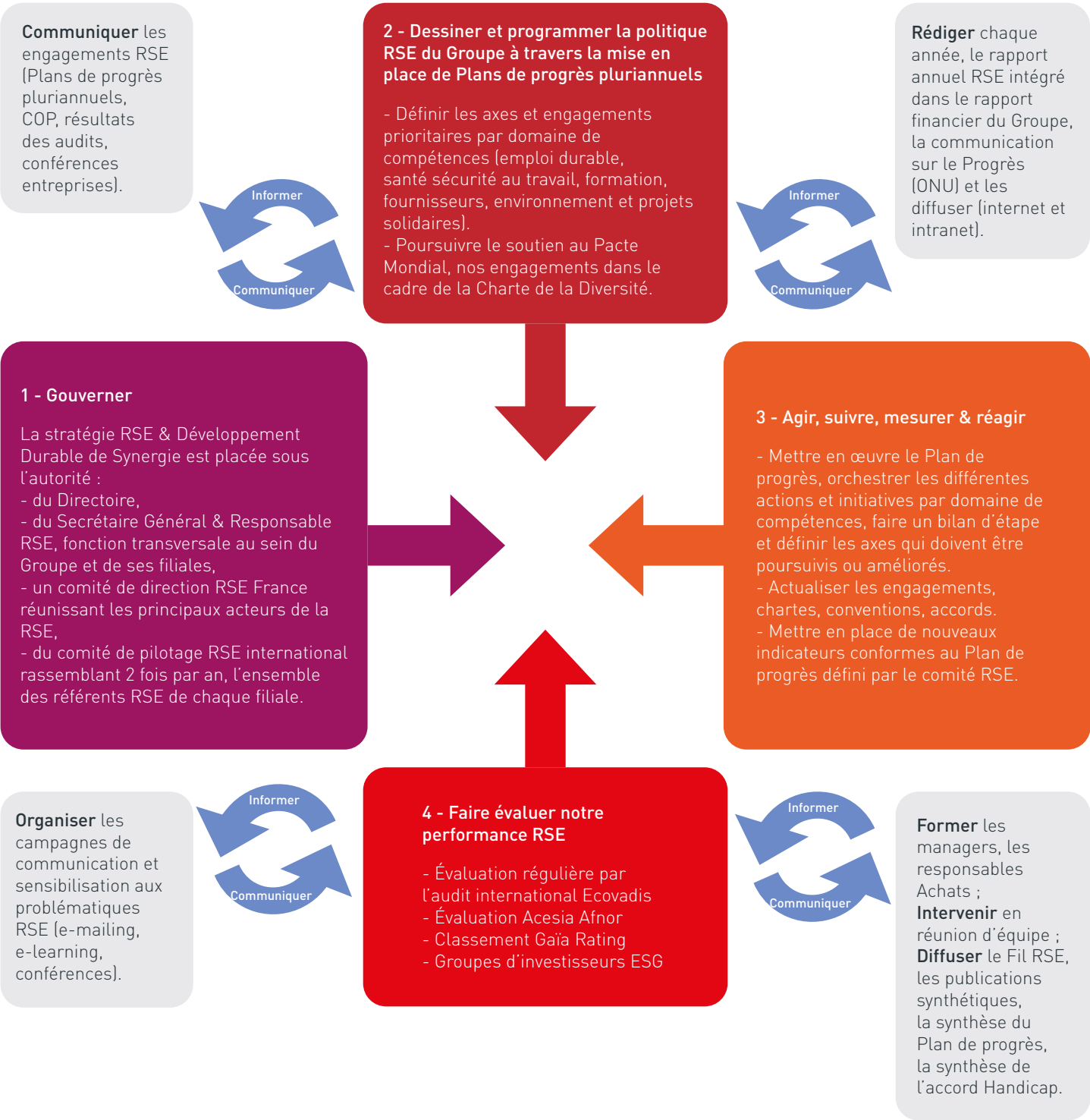


Synergie - à ce jour - respecte les dispositions de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au Conseil de Surveillance.



LE SYSTÈME DE MANAGEMENT

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'environnement et la protection de la planète est venu rejoindre les priorités de l'entreprise partagés par tous les collaborateurs. Il a vocation à devenir un des piliers de notre politique RSE.

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

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



Plaquette Synergie Diversité



Plan de progrès RSE 2018-2022



Livret éco-citoyen



Fil RSE janvier 2021

Promouvoir la diversité au quotidien	Tout collaborateur	Connaître le cadre législatif, la politique RSE du groupe et adapter ses pratiques	Prévenir les discriminations et manager la diversité
--------------------------------------	--------------------	--	--



LA MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Synergie déploie sa démarche RSE dans sa relation fournisseurs.

Cela prend la forme :

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

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



La communication sur la démarche RSE est synthétisée dans le Rapport Annuel du Groupe Synergie. Elle prend depuis 3 ans, la forme d'une Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF) et inclut des indicateurs de performance (KPI).



LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

L'intérêt responsable est l'ADN du Groupe Synergie depuis son origine. Impulsée par son Président et la Direction générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant avec ses tiers. En 2020, cet engagement a permis à l'auditeur international Ecovadis de classer Synergie dans le Top 1% des entreprises de son secteur avec une note de 73/100.

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

RH / Diversité & Egalité des Chances

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

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

- Sécuriser les parcours (mission longue, CDI-intérimaire) ;

- Développer les compétences (formation).

RH / Santé & Sécurité au Travail

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

Ethique / Promouvoir les relations clients fournisseurs responsables

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

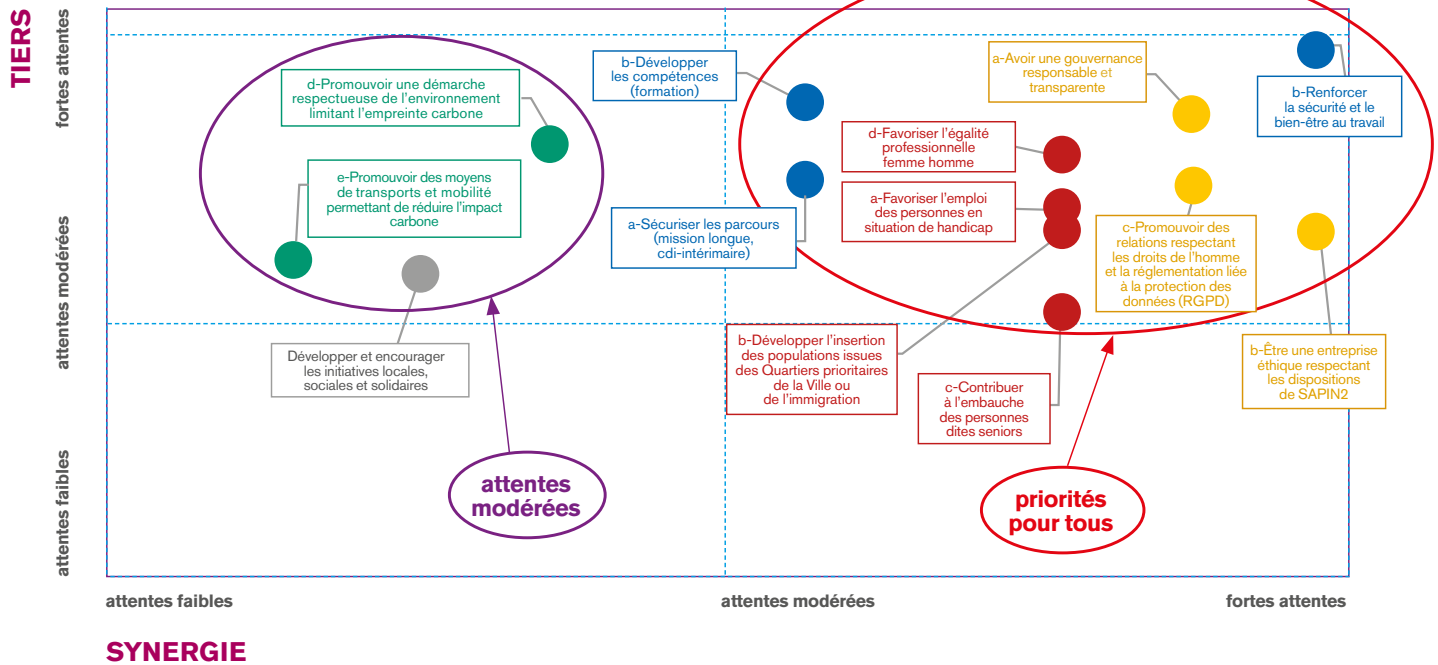
Environnement

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

Être un acteur de la vie de la Cité

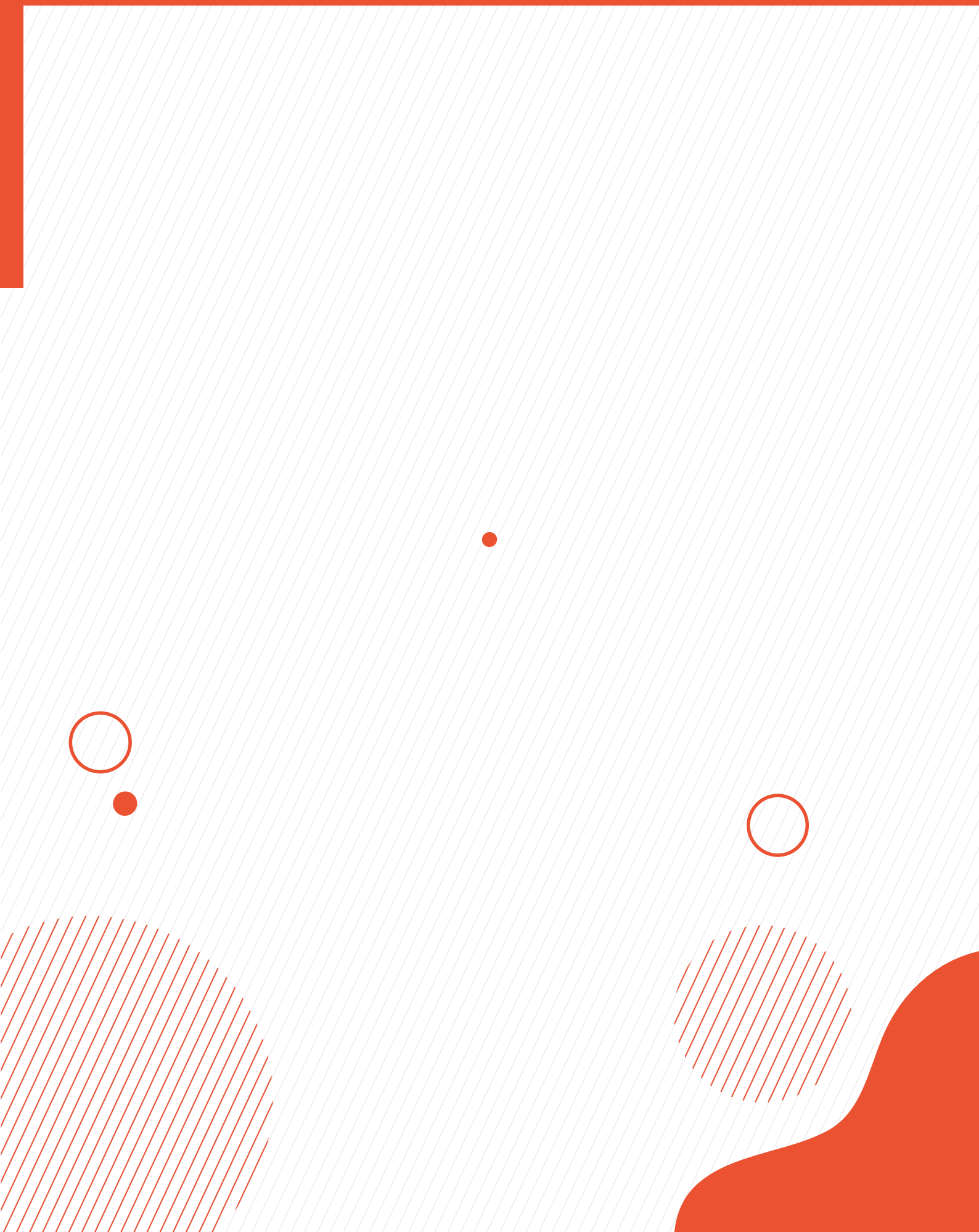
- Développer et encourager les initiatives locales, sociales et solidaires.

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



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

LES DROITS DE L'HOMME





DROITS DE L'HOMME

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

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Signataire du Pacte Mondial depuis 2017

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

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

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

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

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

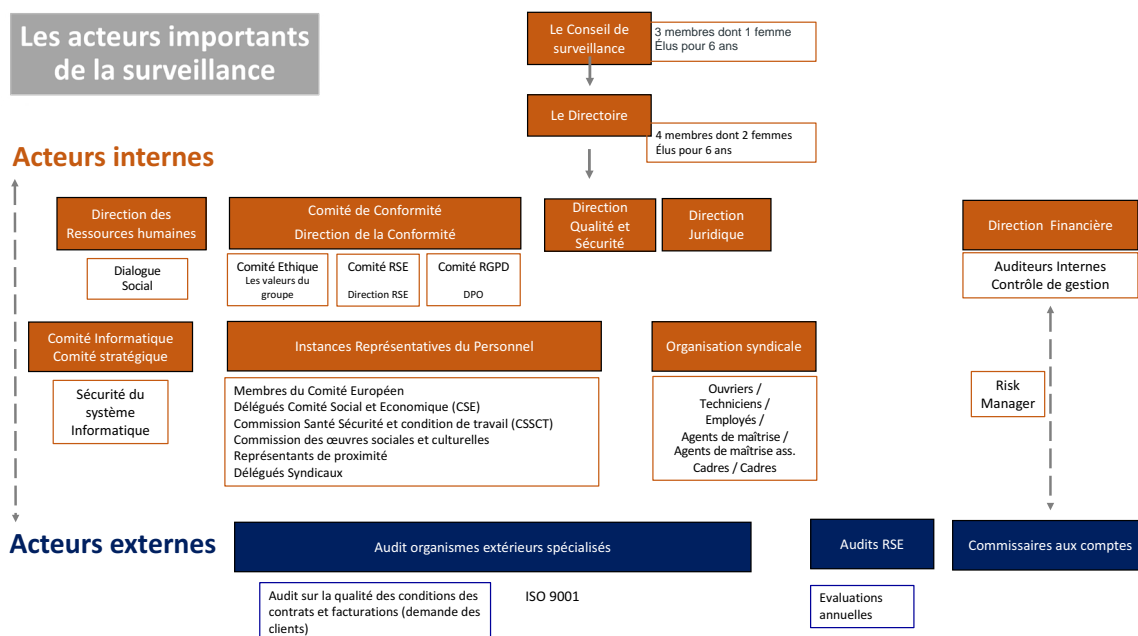
Le sponsoring au présent Pacte prend la forme d'une Communication sur le Progrès pour la troisième année consécutive et se substitue au rapport annuel RSE jusqu'ici dédié.

Les supports de référence

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

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

Les Acteurs importants de la surveillance



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

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

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



LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

▶ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme	19
Engagements de Synergie pour la Charte de la Diversité	20
Une démarche responsable	21
▶ Nos valeurs	21
▶ Nos ressources	22



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

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

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

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

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



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

Les 6 étapes pour un recrutement sans discrimination

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

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

- Définir objectivement votre besoin (p.08)**

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

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

- Rechercher des candidatures (p.21)**

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

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

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

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

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

NOUS NOUS ENGAGEONS AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS

CHARTRE DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI

« Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »

7 ENGAGEMENTS CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

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

Logos : compétence égale, Apec, Le Défenseur des Droits, Cnml, prisme emploi, pôle emploi, SYNTec Conseil en Recrutement.

Performance sociale et droits de l'homme

Résultat de l'évaluation Ecovadis (octobre 2020) - Synergie : 80/100
Moyenne du secteur : 46/100





SIGNER ET AGIR

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

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

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

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

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

Fait à PARIS, le 12/02/2010

Pour
SYNERGIE
Daniel AUGEREAU
Président Directeur Général

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

PAR Les
**entreprises
pour la Cité**

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



UNE DÉMARCHE RESPONSABLE

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

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

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

NOS VALEURS

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

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

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

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

LA PROXIMITÉ

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

L'ESPRIT D'ÉQUIPE

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

LA DIVERSITÉ

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

L'AMBITION

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



NOS RESSOURCES

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

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

Dans tous les pays où il est présent, le Groupe Synergie propose à tous ses clients, entreprises ou acteurs publics, en lien étroit

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

INFORMATIONS SOCIALES : PERMANENTS	TOTAL 2019	TOTAL 2020	FRANCE	EUROPE DU NORD et de L'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
Effectif total PERMANENTS (ETP)	4 436	4 231	2 071	898	1 143	119
Effectif total PERMANENTS au 31/12 : Hommes	33,00%	34,46%	40,22%	26,95%	31,33%	21,01%
Eff. Permanent Hommes : * Dont < 26 ans	14,57%	12,76%	15,85%	14,88%	4,19%	12,00%
Eff. Permanent Hommes : * Dont de 26 à 50 ans	77,38%	74,83%	71,55%	70,66%	86,87%	52,00%
Eff. Permanent Hommes : * Dont > 50 ans	8,05%	12,00%	12,61%	13,64%	8,38%	28,00%
Effectif total PERMANENTS au 31/12 : Femmes	67,00%	65,47%	59,78%	73,05%	68,45%	78,99%
Eff. Permanent Femmes : * Dont < 26 ans	15,87%	14,48%	18,66%	19,21%	3,84%	14,89%
Eff. Permanent Femmes : * Dont de 26 à 50 ans	75,48%	75,56%	69,87%	72,10%	89,64%	57,45%
Eff. Permanent Femmes : * Dont > 50 ans	8,55%	9,64%	11,47%	8,69%	6,52%	18,09%
Effectif total Cadres	16,89%	17,56%	25,40%	9,69%	9,72%	15,97%
Effectif total Employés	83,11%	82,37%	74,60%	90,31%	90,07%	84,03%
Âge moyen de l'effectif Permanent		36,4				
Départs		1106				
Embauches CDI		686				
Embauches CDD, Apprentis		530	TOTAL embauches : 1216			
Taux de rotation de l'emploi effectif Permanent		26,14%				

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

INFORMATIONS SOCIALES : INTERIMAIRES	TOTAL 2019	TOTAL 2020	FRANCE	EUROPE DU NORD et de L'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
Eff. moyen pondéré total INTERIMAIRES (ETP)	66 861	55 137	24 393	12 099	17 693	953
Effectif total INTERIMAIRES au 31/12 : Hommes	69,61%	68,34%	71,44%	70,73%	63,18%	65,87%
Eff. Permanent Hommes : * Dont < 26 ans	29,58%	28,97%	32,78%	28,56%	24,25%	23,84%
Eff. Permanent Hommes : * Dont de 26 à 50 ans	57,81%	58,00%	55,30%	54,50%	64,01%	61,21%
Eff. Permanent Hommes : * Dont > 50 ans	12,61%	13,03%	11,92%	16,94%	11,74%	14,95%
Effectif total INTERIMAIRES au 31/12 : Femmes	30,39%	31,66%	28,56%	29,27%	36,82%	34,13%
Eff. Permanent Femmes : * Dont < 26 ans	27,18%	26,18%	33,44%	32,06%	16,69%	19,40%
Eff. Permanent Femmes : * Dont de 26 à 50 ans	59,88%	60,32%	53,98%	52,02%	70,43%	61,69%
Eff. Permanent Femmes : * Dont > 50 ans	12,94%	13,50%	12,58%	15,91%	12,88%	18,91%
Effectif Cadres au 31-12	0,59%	0,39%	0,86%	0,03%	0,04%	0,34%
Effectif Employés au 31-12	22,86%	21,79%	22,95%	26,74%	17,77%	14,18%
Effectif Ouvriers au 31-12	76,55%	77,82%	76,19%	73,21%	82,19%	85,48%
Âge moyen de l'effectif Intérimaire		34,7				

55 137

intérimaires en moyenne en 2020



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

- ▶ Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap 25
- ▶ Intégrer les populations les plus éloignées de l'emploi 29
- ▶ Favoriser l'emploi des seniors 34
- ▶ Agir pour l'Égalité professionnelle femme/homme 36
 - Focus sur le Label Afnor de l'égalité professionnelle femme / homme 38

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

Les principaux axes sont :

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

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

The poster features the Synergie logo (a red square with a white square inside) and the text "SYNERGIE S'ENGAGE À FAVORISER L'EMPLOI POUR TOUS". Below this, four red teardrop shapes are arranged in a circle, each containing a mission name: "MISSION INSERTION", "MISSION HANDICAP", "MISSION ÉGALITÉ PRO F/H", and "MISSION SENIORS". To the right of these shapes are three portrait photographs of diverse individuals: a woman with glasses, a man with a beard, and a woman with dark hair. Below the portraits, the text "4 MISSIONS À VOTRE ÉCOUTE" is displayed. At the bottom, there is a row of logos for various partners and initiatives, including "CHARTRE DIVERSITÉ", "L'ÉGALITÉ", "Synergie INSERTION", "HANDICAP", "Handi matinale", "Handi forma", and "Handi sensib". The bottom of the poster has a green bar with the text "Retrouvez-nous sur synergie.fr" followed by social media icons (Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, Instagram, and a general web icon), and the text "intérim et recrutement" on the right.

SYNERGIE

**SYNERGIE S'ENGAGE
À FAVORISER L'EMPLOI
POUR TOUS**

**MISSION
INSERTION**

**MISSION
HANDICAP**

**MISSION
ÉGALITÉ
PRO F/H**

**MISSION
SENIORS**

**4 MISSIONS
À VOTRE ÉCOUTE**

CHARTRE DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ, Synergie INSERTION, HANDICAP, Handi matinale, Handi forma, Handi sensib

Retrouvez-nous sur [synergie.fr](https://www.synergie.fr) [f](#) [t](#) [in](#) [y](#) [o](#) [g](#)

intérim et recrutement



Interview

Elsa THABART

DRH Groupe Synergie

Quels ont été les impacts de la crise sanitaire de 2020 sur politique RH France ?

Dès le mois de mars, notre stratégie s'est focalisée pour la mise en place de mesures pour préserver la santé de nos collaborateurs alors que nous faisons partie des secteurs qui devaient maintenir leur activité et l'accueil du public. Nous avons ainsi établi et déployé des protocoles sanitaires adaptés à nos différentes activités en concertation avec notre Direction Qualité et Sécurité.

Cette année a été également l'occasion de développer le télétravail et de donner une accélération à notre offre de digital learning et de classes virtuelles pour la formation de nos équipes.

Vous êtes passé au 100% distanciel ?

Cela a été un parti imposé par la crise pour nos formations mais nous avons su transformer cette contrainte en opportunité, et produire tout au long de l'année des parcours de formation appréciés par les équipes.

Les échanges à distance, aidés par les outils informatiques proposés par nos DSI, se sont également généralisés pour les réunions d'équipe, de brainstorming, de communication corporate.

Les échanges avec les représentants du personnel et les organisations syndicales se sont aussi déroulés à distance et tout le monde a su s'adapter et mettre en place les bonnes pratiques.

Enfin, nous avons gardé le lien avec nos collaborateurs en menant deux grandes enquêtes : le bilan du télétravail pendant le 1er confinement et un diagnostic sur la qualité de Vie au travail. Les taux de participation et les résultats ont confirmé l'attachement et la fierté d'appartenance de nos équipes.

Qu'en est-il de la Diversité ?

Malgré la crise nous avons maintenu nos engagements.

L'année 2020 nous a permis de dépasser notre obligation en matière d'embauche de travailleurs en situation de handicap, en atteignant un taux de 6.22%.

L'égalité Femmes/Hommes demeure un leitmotiv dans toutes actions RH et managériales.

Enfin, l'engagement de l'entreprise pour favoriser l'accès au monde du travail pour les jeunes s'illustre notamment dans la réussite de notre campagne de recrutement d'alternants.

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

83 %

des handicaps ne sont pas visibles

2 %

des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant

85 %

des postes ne nécessitent aucun aménagement

Personnel permanent

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

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

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

Ce premier accord s'est traduit par la progression du taux d'emploi qui de 2,64 % à fin 2017 est passé à 6,22 % à fin 2020. Un taux supérieur à l'obligation d'emploi légale qui est de 6% et bien au-delà du taux moyen observé dans la profession qui est de 2,40% (Source OIR).

Pour 2021, Synergie marque sa volonté forte, avec l'appui des Organisations Syndicales, de poursuivre cette dynamique positive par la signature d'un nouvel accord.

L'ambition du groupe Synergie est de consolider cet engagement et de franchir un palier supplémentaire dans la prise en compte durable du Handicap.

Périmètre France	2019	2020
Effectif moyen pondéré des travailleurs handicapés permanents	68	73
ETP moyen	1 409	1 166
Nombre/ETP	4,82%	6,22%

Emploi & Handicap : personnel permanent - France & Europe

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

Périmètre France & Europe	2019	2020
Nombre d'handicapés/ETP	2,81%	3,80%

En Europe aussi notre engagement porte ses fruits, en particulier en Italie où notre taux atteint 3% et surtout au Royaume-Uni où il atteint 11%.

1 166

personnes
TH en 2020

+ 115%
en 4 ans

« Il faut faire plus et mieux ! »

2,7 millions

de personnes en situation de handicap et en âge de travailler

19 %

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

801 jours

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

75 %

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

3,4 %

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



Personnel permanent

Le Groupe Synergie a développé depuis 15 ans, une Mission Handicap dont les champs d'interventions sont le réseau d'agences, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi TH et les entreprises de droit privé et publics.

La Mission Handicap poursuit le programme de labélisation « Handi C'est Oui ». Ce Label vise à faire monter en compétence une partie de son réseau d'agences sur la base du volontariat. C'est ainsi qu'à fin 2020, Synergie compte 60 agences expertes et labellisées « Handi C'est Oui ». Au total, ce sont près de 200 collaborateurs qui ont été formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'objectif à fin 2022 est de labéliser 120 agences.

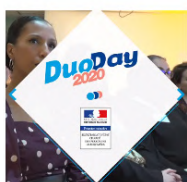


60
agences labellisées
fin 2020

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

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

À l'occasion du lancement des Duoday's 2020, la Mission Handicap Synergie était invitée par Mme Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées afin de réaliser un partage d'expérience et encourager ainsi d'autres entreprises à s'engager.



Ainsi, en 2020, c'est près de 8500 missions confiées à 1417 personnes RQTH ; cela représente 365 ETP, pour des durées moyennes de mission de 11,2 jours. 92 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire, contre 70 en 2019, soit une moyenne de 30%.

8 500
missions TH

1 417
personnes RQTH
délégées

92
CDI-intérimaire à des
intérimaires BOETH

Des missions de
11,2 jours
en moyenne

Synergie accompagne de plus en plus d'entreprises pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Emploi & Handicap

Périmètre France	2019	2020
Taux d'emploi TH du personnel intérimaire	1,56%	1,60%

Ces résultats permettent à la France d'atteindre un taux d'emploi de 1,60%, contre 1,3% pour la profession (source OIR) en amélioration de + 2% malgré la crise et dépassant ainsi l'objectif de notre accord d'entreprise qui est de 4,5%.

Une Mission Handicap
**ENTIÈREMENT
DÉDIÉE À
L'EMPLOI
DES PERSONNES
HANDICAPÉES !**



La lutte contre la désinsertion professionnelle

En 2020, la Mission Handicap a mis en place un suivi renforcé pour les intérimaires victimes d'accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) ayant entraîné un taux d'Incapacité Permanente Partielle de travail (IPP) > à 10 %.

Ainsi, dès lors qu'un intérimaire est victime d'un AT ou d'une MP avec IPP > à 10 %, il est accompagné par la cellule Mission Handicap de sa Région, afin de :

- Définir un nouveau projet professionnel,
- Mettre en œuvre un parcours de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences compatibles avec les nouvelles aptitudes,
- écuriser le retour à l'emploi.

En 2020, le Groupe Synergie a été la première entreprise de travail temporaire à mettre en place un C.A.R (Contrat Alternance Reconversion), un tout nouveau dispositif de la Branche qui a permis à un intérimaire victime d'un AT avec un taux d'IPP de 16 % de se reconvertir dans un nouveau métier du BTP et d'accéder à un emploi compatible avec ses restrictions et ses nouvelles aptitudes.

Favoriser l'inclusion professionnelle des personnes handicapées

En 2020, les opérations de recrutement et de sensibilisation ont été organisées pour et dans des entreprises de plusieurs secteurs d'activité..



Handi' Matinale à Derval

Déconstruire les stéréotypes et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés



Lutter contre la désinsertion professionnelle

En France, 1 handicap sur 2 survient dans le courant de la vie, souvent suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Cette situation entraîne pour ces personnes devenues inaptes et RQTH, un risque de désinsertion professionnelle durable.

Face à ce constat, la Mission Handicap Synergie a mis en place, en 2020, un suivi renforcé pour les intérimaires victimes d'accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) ayant entraîné un taux d'Incapacité Permanente Partielle de travail (IPP) > à 10 %.

Ainsi, dès lors qu'un intérimaire est victime d'un AT ou d'une MP avec IPP > à 10 %, il est accompagné par la Mission Handicap de sa Région, afin de :

- Définir un nouveau projet professionnel,
- Mettre en œuvre un parcours de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences compatibles avec les nouvelles aptitudes,
- Sécuriser le retour à l'emploi.

En 2020, le Groupe Synergie a été la première entreprise de travail temporaire à mettre en place le C.A.R (Contrat Alternance Reconversion), un nouvel outil de la Branche qui permet aux intérimaires fragilisés par un accident d'entamer un parcours de reconversion.

Balou, intérimaire dans le secteur du BTP, victime d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité de 16 %, qui a bénéficié du premier C.A.R et qui est aujourd'hui conducteur d'engins BTP



De gauche à droite : Elisabeth LEROUGE, Responsable de l'Agence Synergie Gennevilliers BTP - Sonia MOUHI, Responsable Nationale Projets de la Mission Handicap Synergie - Balou BOLLLOU, Bénéficiaire du C.A.R.

Handi' Matinale à Lyon



Interview

Dominique LE GOFF-GARNIER

Responsable Mission Diversité
Insertion chez Synergie

Quels ont été les faits marquants de l'année 2020 de votre Mission ?

Malgré la crise sanitaire et économique que nous avons subie, notre activité insertion a été soutenue et très riche en 2020 et notamment au deuxième semestre.

En effet, notre engagement en faveur du public éloigné de l'emploi ne s'est pas arrêté pendant cette crise, bien au contraire, nous avons continué à accompagner vers l'emploi les plus fragiles en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion sur les territoires à travers différents dispositifs tels que :

Les clauses d'insertion, un véritable levier pour l'accès à l'emploi et à la formation de personnes éligibles à l'insertion.

Le programme HOPE, un dispositif d'intégration sociale et professionnelle des réfugiés en France

LIVE, Synergie et notre filiale Dialogue et Compétences partenaires de ce dispositif porté par LVMH et présidé par Brigitte MACRON. Il s'agit d'accompagner 2 promotions par an de 50 personnes en difficultés d'insertion professionnelle dans leur recherche d'emploi ou de formation.

Notre engagement auprès de l'ETAT dans le cadre du plan de relance #1 Jeune 1 Solution, en faveur des jeunes de moins de 26 ans avec notre opération « 1000 JOBS EN CDII POUR BIEN DEMARRER ».

Aussi, notre filiale Synergie Insertion (ETTI) à Epinal implantée dans un quartier prioritaire de la ville a réussi à se développer durant sa première année d'activité et ce, malgré le contexte difficile lié au Covid-19.

Si vous deviez mettre en avant plus particulièrement une de ces actions, laquelle serait-elle ?

Toutes ont bien entendu leur utilité, elles sont déployées depuis plus de 10 ans sur l'ensemble de notre réseau national, si je dois en retenir une en particulier je retiens « #1 Jeune 1 Solution » !

Une action qui a marqué cette année si singulière pour laquelle nous avons répondu présents sans hésiter une seconde. Aux côtés de l'Etat, Synergie s'est engagée à soutenir l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en offrant à 1000 jeunes un Cdi-Intérimaire d'ici fin 2021.

Au mois de décembre 2020, Synergie avait déjà réalisé près d'un quart de son objectif avec la signature de 223 cdi-intérimaire !

Quelles sont les perspectives 2021 de votre Mission ?

Bien évidemment, continuer sur cette belle dynamique sur tous les sujets de l'inclusion. Des sujets au cœur de notre politique Diversité-RSE soutenus et encouragés par notre Direction et pilotés par notre Secrétaire Général et Responsable RSE du Groupe, François Pinte.

L'ouverture d'une nouvelle agence Synergie Insertion, dédiée au public le plus éloigné de l'emploi, prévue en septembre 2021 à Rezé en Loire Atlantique.

Et aussi, le programme LIVE à Valence, reconduit en 2021/2022 grâce à l'investissement de notre Chargée de Mission Insertion Sud-Est, Pascale NAIGEON-AUZANNEAU et de notre agence de Valence Tertiaire, Justine BUISSON.

Les actions menées par le groupe Synergie

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

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

Un engagement auprès des villes partenaires

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

En France, ce sont 147 villes avec lesquelles Synergie anime un partenariat INSERTION sur le territoire.

Les actions d'accompagnement menées en 2020 par les chargés de Mission Insertion ont prioritairement permis la personnalisation de l'accompagnement, l'évaluation des compétences, l'aide à la définition d'un projet professionnel, la tenue d'entretiens individuels, le suivi social, la formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.

Le nombre de personnes éligibles à l'insertion déléguées en 2020 a baissé dans le secteur de l'automobile, fortement impacté par la crise sanitaire, et a augmenté de 50 % dans les autres secteurs d'activité à partir du 4^e trimestre 2020, notamment en Ile de France dans le BTP avec le Grand Paris. C'est un indicateur encourageant, malgré une baisse globale logique de 9,18% sur l'ensemble de l'année.

Notre filiale Synergie Insertion

Notre ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), Synergie Insertion, basée à Epinal dans un quartier prioritaire de la ville, a réussi son implantation et à se développer durant sa première année d'activité, malgré le contexte difficile lié au COVID-19.

Un bilan positif :

En effet, nous avons intégré 66 personnes en parcours en 2020 dont 54 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante, 17 d'entre elles sont sorties de la structure dont 76,46 % en emploi durable.

+ 5
nouveaux partenariats
mis en place en 2020

+ 50 %
de personnes déléguées
en insertion à partir du
4^e trimestre 2020 (tous
secteurs hors automobile)

+ 76 %
de sorties positives
en 2020



L'équipe de Synergie Insertion à Epinal.



Données générales sur l'insertion par l'activité économique en France

5 %
des marchés publics
comportent une
clause d'insertion

22 000
travailleurs en ETP par an

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

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

Parcours Dynamique Emploi par Synergie

PDE est un dispositif d'insertion inédit permettant à un public éloigné de l'emploi de bénéficier d'un parcours de formation inclusif. Ce parcours comprend :

- Une formation professionnelle solide, rémunérée, attractive sur le marché du travail,
- un parcours d'accompagnement personnalisé par le biais d'un double tutorat,
- la stabilité d'emploi : signature d'un CDI intérimaire dès l'entrée en formation.

Le public visé : tous profils éligibles aux clauses d'insertion

Les avantages de ce programme : un levier pour façonner des compétences sur-mesures sur des métiers en tension.



PARCOURS DYNAMIQUE EMPLOI *par Synergie*

“ Ce programme a pour ambition de réussir l'inclusion de personnes exclues du marché du travail et pouvant répondre aux modalités d'exécution de la clause sociale d'insertion des marchés publics ou privés. Et pour réussir là où il y a trop d'échec ou là où certains renoncent. Nous avons, nous, décidé d'innover.

François Pinte
Secrétaire Général,
Directeur Conformité & RSE
du Groupe Synergie



Signature du projet PDE avec Bouygues Bâtiments IDF le 15 janvier 2020



[Photo : Nadia HAI Ministre déléguée chargée de la ville]

L'agence de Valence témoigne :

« Durant cette crise sanitaire inédite, nous avons dû faire face à un arrêt brutal de l'activité mais aussi à des besoins essentiels pour protéger la population, « les masques » !



Pour répondre à ces besoins, notre agence de Valence s'est mobilisée au plus fort de cette crise auprès de son client «Dada Art» spécialiste en fabrication de tissus pour lui fournir les ressources humaines nécessaires à la fabrication de masques, qui n'était pas son activité de base, en quantité et dans un délai record !

Nous avons délégué plus de 150 personnes dont presque un tiers, 41 personnes, résident dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville, ces personnes sont pour la plupart encore en poste aujourd'hui et affectées sur d'autres missions. Une aventure humaine au service de la solidarité Nationale».

Dominique BOTELLA Responsable d'agence Valence



Les indicateurs « QPV » 2020

Nombre de personnes en mission résidant dans un Quartier Prioritaire de la Ville dans les 7 départements signataires du PAQTE
En 2021, le département de la Drôme rejoint les signataires

Départements signataires	Nombre de personnes « QPV »
Alpes Maritimes (06)	75
Bouches du Rhône (13)	523
Loire Atlantique (44)	431
La Mienne (51)	277
Le Rhône (69)	339
Le Var (83)	29
Le Vaucluse (84)	320
Total 2020	1994



Aide à l'embauche en cdi- intérimaires des Habitants des Quartiers prioritaires



96
Cdi-intérimaires
Emplois Francs

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

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

Preuve de l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, Synergie passe de 31 parcours en 2018/2019 à 94 parcours sur la période 2019/2020.

National	Nombre Parcours	Secteur d'activité
2018/2019	31	BTP, logistique, industrie auto
2019/2020	94	BTP, logistique, industrie, restauration
Total depuis 3 ans	125	(Dont 12 en FOS « Formation en Français sur Objectif Spécifique »)



HOPE formation Étanchéur 2020



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

MISSION JEUNES

Depuis 2016, Synergie a signé 102 Conventions « Mission Jeunes » sur l'ensemble du territoire national.



100 CHANCES 100 EMPLOIS

Signature d'une Convention nationale triennale avec l'association 100 chances 100 emplois.



De gauche à droite : Sébastien COLLARD Directeur des Opérations IDF Grand Est Synergie - Sophie SANCHEZ, DG de Synergie - Jérôme LAVERNY, DG du Réseau National des Missions emploi - Christian DARLAY, Directeur district de Synergie

15
partenariats établis
sur tout le territoire

Partenariat en faveur de l'inclusion des jeunes sans emploi : rencontre et simulation d'entretien avec des entreprises, des recruteurs ; aide à la formalisation de leur projet professionnel par la proposition de stages, missions d'intérim, CDD, CDI, formation.

ECOLE DE LA 2^e CHANCE

Synergie est partenaire de l'E2C depuis plusieurs années à Nantes, Marseille, Toulouse, Chambéry et Valence. Dans le cadre de ce partenariat, Synergie a mis en place des coaching, présentations de métiers, parrainages et simulations d'entretiens.



En région Provence Alpes Côte d'Azur, Synergie Marseille sélectionne un jeune de l'Ecole de la 2^e Chance pour le former en Langues & Compétences ainsi qu'au métier de maçon VRD, de juin à septembre 2019.

EPIDE

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

ENTREPRISE ACCUEILLANTE

Entreprise Accueillante est un dispositif qui fait partie intégrante de la plateforme RSE de la métropole Nantaise. Ce dispositif a été lancé par Nantes Métropole. Il a été imaginé et conçu en concertation avec les acteurs du territoire porteurs d'initiatives pour favoriser le lien entre les entreprises et le grand public dans le domaine de l'emploi.



CONTRE L'EXCLUSION

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



Un engagement auprès de l'État pour l'embauche des jeunes

PLAN DE RELANCE AVEC L'OPÉRATION #1 JEUNE 1 SOLUTION



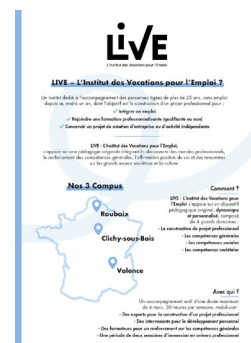
De gauche à droite : Sarah EL HAÏRY, secrétaire d'État chargée de la Jeunesse et de l'Engagement - François PINTÉ, Secrétaire Général & Responsable RSE de Synergie

Face à la crise sanitaire, l'État Français a lancé une opération de soutien à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans. Synergie a immédiatement répondu présent et s'est engagé à offrir à 1000 jeunes des CDI d'ici fin 2021. Au mois de décembre 2020, Synergie avait déjà réalisé près d'un quart de son objectif avec la signature de 223 CDI.

Un partenariat avec LVMH et notre filiale Dialogue et Compétences

SYNERGIE PARTENAIRE DU PROGRAMME, EXPERT DANS LA CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL.

Il s'agit d'accompagner 2 promotions par an de 50 personnes en difficultés d'insertion professionnelle dans leur recherche d'emploi ou de formation.





Interview

Alexandra RIEU

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

Si vous deviez nous rappeler ce qu'est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Lorsque nous parlons d'égalité professionnelle, il est effectivement important d'en poser clairement les contours. Aussi nous parlons d'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

A-t-on vraiment encore besoin d'œuvre pour cette cause ?

Si des progrès considérables ont été accomplis ces dernières années, on observe néanmoins à regret que les inégalités sont encore trop nombreuses et trop criantes, et ce notamment sur le terrain économique. C'est pourquoi il reste un combat fondamental pour notre société.

En cette année particulière, comment Synergie a-t-elle poursuivi ses engagements ?

Nous avons accentué notre démarche pour lutter contre le sexisme en travaillant en amont avec notre DRH. Nous pensons qu'aborder le sexisme et les inégalités entre les sexes est encore aujourd'hui un sujet difficile. Un outil de sensibilisation a été réfléchi et créé. Il va permettre à nos collaborateurs.ices de s'interroger sur les stéréotypes, les différentes formes de sexisme et surtout les moyens d'agir. Le déploiement de cette sensibilisation aura lieu sur l'année 2021.

Ce temps particulier nous a également permis de créer de nouvelles actions liées à Mixité. Le Parcours Switch va permettre aux candidates de découvrir de nouveaux métiers. Il se réalise en deux étapes : l'Animation des réunions d'informations sur des métiers suivie d'une visite de l'entreprise qui recrute. Cela va nous permettre de sensibiliser les femmes à de nouveaux métiers et environnements de travail.

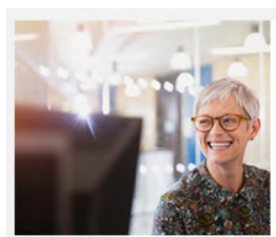
Des temps d'échanges efficaces et conviviaux vont également faire leur entrée. Nos expert.e.s de l'égalité animeront des tables rondes avec nos client.e.s, ces conférences bienveillantes et énergiques seront ouvertes à toutes les candidates souhaitant faire de nouveaux choix professionnels aux côtés de Synergie.

FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

Personnel permanent

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

Ainsi à compter de son 57^e anniversaire, chaque collaborateur est invité à réaliser un entretien de carrières avec un cabinet spécialisé afin d'organiser ses dernières années au sein de l'entreprise, de l'aider à se projeter dans un projet de retraite. De plus, selon les besoins du collaborateur, un aménagement du temps de travail peut être mis en oeuvre. Ainsi en 2020, ce sont 12 invitations adressées pour 8 entretiens réalisés.



12
invitations

CARRIERES DES SENIORS

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

Direction des
Ressources Humaines

Diffusion 09/2019

Personnel intérimaire

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer en 2020 12 473 seniors, ce qui représente 10,53% des délégations.

12 473
seniors délégués

	Nombre d'heures	ETP	Nb TT	Nb clients	Nb missions
TOTAL GROUPE	41 477 768	22 789	118 420	16 481	648 361
TOTAL SENIORS	5 258 672	2 889	12 473	6 984	84 986
PROPORTION	12,68%	12,68%	10,53%	42,38%	13,11%

La Mission Seniors en France

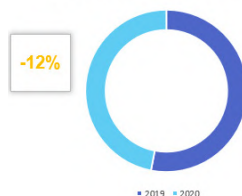
En 2020, les seniors ont pourvu 84 986 missions en France, ce qui représente - 16% par rapport à 2019.

2 889

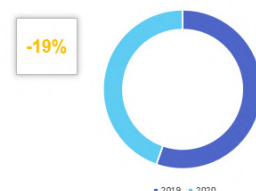
ETP seniors

(correspond à 12,68% sur l'ensemble des ETP)

Nb d'intérimaires seniors délégués



Nb d'ETP



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



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

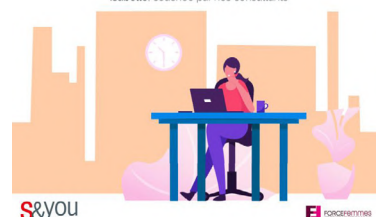
La Mission Seniors soutien l'emploi des seniors à travers son partenariat historique avec l'association Force Femmes. Ainsi pour accompagner et renforcer le recrutement des femmes de 45 ans et plus, une nouvelle action a vu le jour sur le territoire.

Les candidates ont été invitées à passer des tests de personnalité puis à débriefer avec les consultant.e.s de notre marque de recrutement S&YOU. Ce nouvel accompagnement a pour but d'apporter un conseil global dans le cadre de leurs recherches.



#RETOURDEXPERIENCE

“ L'ANALYSE DES TESTS M'A PERMIS DE DETERMINER QUELS ATOUTS METTRE EN AVANT ET COMMENT EN VALORISER D'AUTRES. ”
Isabelle, coachée par nos consultants



Mission Seniors

AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

Personnel permanent

Un nouvel accord 2019-2021 a été signé le 22 février 2019, en particulier sur les thématiques suivantes :

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

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

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

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



Note finale sur 100

Résultat final sur 100 points

94

Source : index-egapro.travail.gouv.fr

Synergie Espagne finaliste du prix LEADER OF THE YEAR

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



Extrait de l'interview de Silvia Bascells

« Les efforts de chacun des membres de Synergie me permettent de recevoir une telle reconnaissance. ... Merci à tous ... Nous avons su gérer ensemble, les craintes, les inquiétudes et proposer (aux entreprises) un service basé sur la qualité et la confiance. Multinationale experte en gestion des ressources humaines dans 17 pays, nous n'oublions pas qu'il est important d'être à l'écoute pour comprendre le marché, les secteurs d'activité et tous les acteurs, qui interagissent entre eux. Nous avons pu mener à bien les transformations dans de nombreux domaines : celle de la culture d'entreprise (qui a fêté ses 50 ans), celle du numérique, avec la digitalisation d'outils de gestion à la disposition des salariés intérimaires, outils indispensables pour gérer tous ces changements et offrir des solutions innovantes de gestion des personnes adaptées aux besoins actuels et futurs. »



 **Mission Egalité Professionnelle**

Personnel intérimaire

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

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

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

- L'organisation de la 1^{re} édition du Forum Mix&Métiers dédié à l'emploi des femmes à Toulouse.
- L'animation de conférences et tables rondes sur la mixité professionnelle ;
- La création et le développement du nouveau programme « Parcours Switch » ;
- L'organisation de réunions d'information et visites d'entreprise.

LES PARTENAIRES 2020

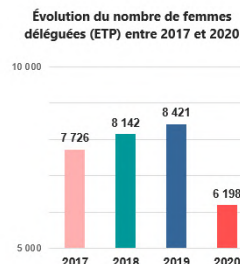
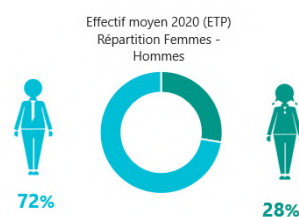
28 JANVIER 2020 | 8h30 > 12h30
Centre de Congrès Pierre Baudis | TOULOUSE
#MixMétiers f t i n a d d

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

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

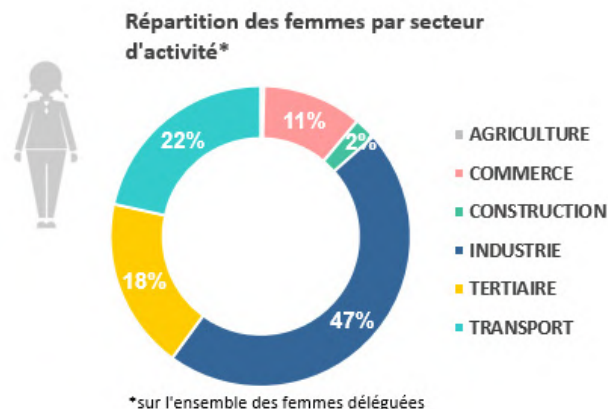
Répartition des femmes sur les intérimaires délégués en 2020

EFFECTIF MOYEN 2020 - ETP		%	ÉCART
Femmes	6 198	28%	45%
Hommes	16 267	72%	
TOTAL	22 465		

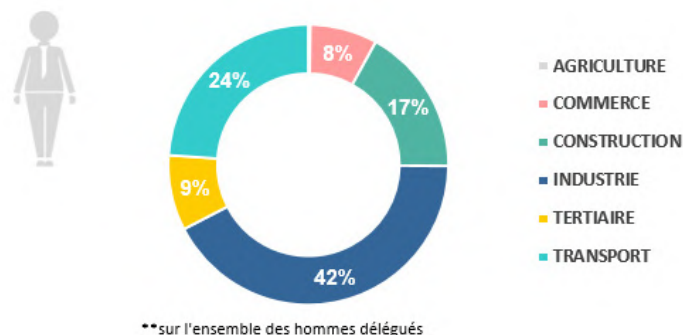


Répartition des femmes sur les intérimaires délégués en 2020 par secteur d'activité

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AGRICULTURE	22	39	61
COMMERCE	666	1 264	1 930
CONSTRUCTION	148	2 790	2 938
INDUSTRIE	2 884	6 871	9 755
TERTIAIRE	1 142	1 413	2 555
TRANSPORT	1 336	3 890	5 226
TOTAL	6 198	16 267	22 465



Répartition des hommes par secteur d'activité**



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



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

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

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

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

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

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

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

L'égalité professionnelle chez Synergie France, en quelques chiffres

Parmi les principaux progrès accomplis, à fin 2020

Augmentation des femmes de statut « cadre »

67 %

des cadres sont des femmes (contre 47 % en 2010)

70 %

des cadres recrutés à l'externes sont des femmes

Équité

de taux de promotion entre les femmes et les hommes

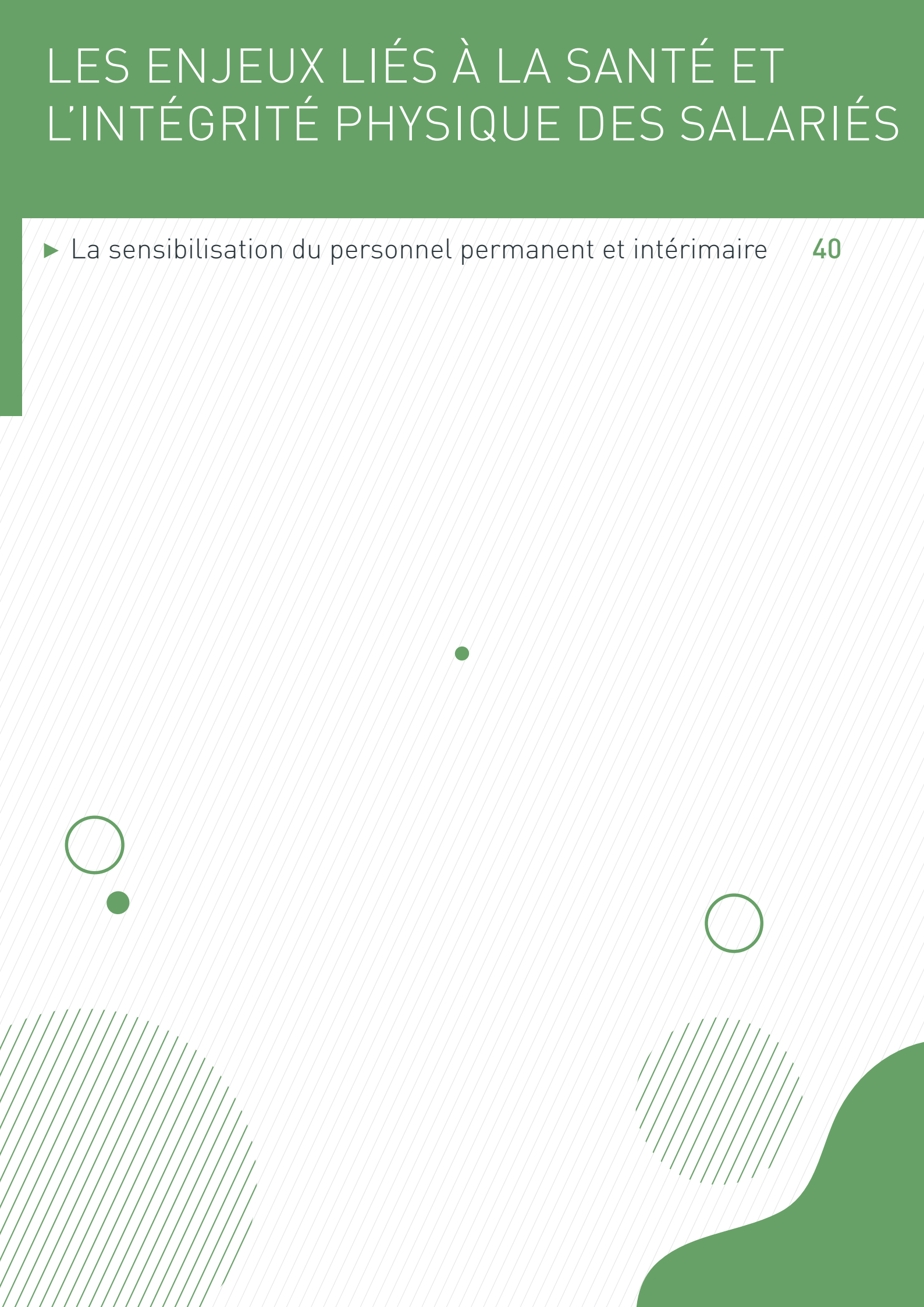
Égalité salariale

à poste équivalent (écart de 0,26 points selon l'Index Pénicaud)

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

► La sensibilisation du personnel permanent et intérimaire

40



La sécurité reste une des trois priorités du Groupe Synergie, parce cela concerne l'intégrité physique des salariés, qu'ils soient intérimaires ou permanents. L'objectif premier concerne les salariés intérimaires détachés sur des activités traditionnellement à risques : bâtiment, transport, industrie.

Les objectifs

Réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et leur gravité demeure un but primordial. Pour y parvenir, nous avons mis en place un accompagnement exigeant et des process rigoureux dans chacune de nos filiales, particulièrement en France où de nouveaux indicateurs viennent renforcer le pilotage : causeries pour les intérimaires, analyses d'AT pour les clients en 2020.

Telle est la mission confiée à la Direction Qualité Sécurité du Groupe Synergie. Son originalité est d'avoir initié et systématisé depuis

plusieurs années des audits annuels en agence qui s'appuient sur 12 procédures et sont appliqués sur l'accidentologie avérée de l'agence.

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

En 2020, 219 audits sécurité ont été réalisés. 95 % de nos agences ont ainsi obtenu une note supérieure à 6 et aucune d'entre elles ont eu une note inférieure à 5. En 2020, 1 % des agences ont eu une note supérieure à 8. Ce chiffre s'explique par le faible nombre d'agences auditées en raison de la crise sanitaire.

SECURITE : audit interne des agences	2018	2019	2020
Note < à 4,99	0 %	0 %	0 %
Note > à 8	3 %	1 %	1 %

Nombre de notes / nombre d'audits sécurité

LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL PERMANENT ET INTÉRIMAIRE

Comme toutes les entreprises, Synergie sensibilise ses salariés permanents à la sécurité au travail. Par souci de transparence, l'entreprise communique ses chiffres qui sont à mettre à l'aune de la crise sanitaire.

TAUX DE FREQUENCE et DE GRAVITE PERMANENTS		TOTAL 2020
Taux d'absentéisme pour maladie et accidents du travail	%	4,04%
Taux de fréquence des accidents du travail (Nombre d'accidents avec arrêt X 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées)	VA	7,76
Taux de gravité des accidents du travail (Nombre de jours perdus pour accident ou maladies professionnelles x 1 000 / Nombre d'heures travaillées)	VA	0,27

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système Qualité. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence. En 2020, 28 salariés permanents ont pu être spécifiquement formés aux thématiques sécurité (ateliers analyses AT et fiches SST). Au quotidien, une équipe de 7 personnes assure que tous les AT de plus de 4 jours ont été analysés et apporte toute l'aide nécessaire aux équipes agences. Dans ce même but, un guide d'accompagnement comportant les questions à poser lors de l'analyse des accidents a été créé.

En matière de sécurité, Synergie et l'ensemble de ses filiales conduisent une politique de sensibilisation dynamique et active vis-à-vis du personnel intérimaire. Dans chaque pays, Synergie entend également jouer un rôle d'accompagnateur des intérimaires au sein des entreprises clientes afin de les aider à mieux appréhender les postes confiés et à les inciter au respect des consignes de sécurité exigées.

Les partenaires

Tout au long de l'année 2020, les partenariats avec les organismes de prévention des accidents du travail se sont poursuivis tels que la CARSAT en France, la SUVA en Suisse avec le Passeport Sécurité et la Berufsgenossenschaft en Allemagne.

Les indicateurs

Si l'on constate une baisse du nombre d'accidents du travail en 2020, ces chiffres sont toutefois à mettre en perspective avec la diminution de notre activité pendant la crise sanitaire et donc avec la baisse du nombre d'intérimaires en mission. Pour aller plus loin dans son analyse et mieux identifier les secteurs et entreprises à risque, l'ensemble du Groupe catégorise aujourd'hui l'origine des accidents du travail par secteur d'activité : BTP, industrie,

transport-logistique, tertiaire. Ils permettent de constater que les efforts d'investissement dans les Equipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent.

Le KPI retenu en matière de sécurité est l'indice de fréquence, dont le calcul permet un contrôle de l'évolution le plus objectif possible en matière d'accident du travail. Il est calculé comme suit : (1) le nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 ETP / nombre d'heures travaillées. Il concerne la France pour cette première année et sera proposé à l'ensemble de nos filiales pour 2020, avec une définition précise de la base de calcul des heures. Cet indice est considéré comme positif s'il est inférieur à 8.

Résultat de l'indice de fréquence en 2020 : 6.76.

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

KPI n°3a France : Indice de fréquence intérimaires	2020	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Australie
Indice de fréquence : nombre d'Accidents de Travail avec arrêt x 1000 / nb d'ETP / 12	6,20	6,76	4,51	6,68	4,37

NB : hors Canada - France, en ETP glissant mensuel

Il est constaté une baisse de l'indice de fréquence mais nous devons rester prudent sur le niveau de ce résultat, compte tenu du caractère exceptionnel de cette année 2020.

Formations réglementaires et équipements

Afin de professionnaliser le process de déclaration, un pôle Accidents du Travail national mis en place dès 2007, valide toutes les déclarations en liaison avec les agences. Cette organisation permet de remonter quasi en temps réel, les accidents graves aux CSSCT et aux auditeurs qui sont en lien avec les agences concernées. Ce processus rigoureux aide à identifier les clients accidentogènes et à mettre en place des mesures spécifiques.

Comme chaque année, Synergie a procédé auprès de son CSSCT et CSE national, à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2020 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2021. Le CSE a rendu un avis positif sur ce sujet.



Actions menées auprès des permanents

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés permanents	<ul style="list-style-type: none"> - Actions auprès des permanents - Campagne d'audits internes sécurité - Information sécurité sur les procédures - Atelier analyses AT - Actualisation des Documents uniques - Relooking des agences

Indicateurs Santé Sécurité – périmètre France

ACTIONS AUPRES DES PERMANENTS	2019 vs 2018	2020 vs 2019
NB D'AUDITS REALISES	- 11 %	- 42 %
NOTE MOYENNE OBTENUE	- 0,02 %	+ 0,07 point
NB DE COLLABORATEURS FORMES AUX ANALYSES A.T.	266 %	20
NB DE DOCUMENTS UNIQUES REACTUALISES	- 4 %	218
NB DE DOCUMENTS UNIQUES COVID CRÉÉS	aucun	100

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

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> - Animation de causerie pour les intérimaires - Présentation des risques au poste avec la fiche SST Intérimaire et signature - Réalisation de tests sécurité - Questionner les intérimaires sur les attendus sécurité de la mission (BSMI) - Évaluation de la satisfaction sécurité intérimaires MASI - Présentation de Flash Sécurité en lien avec l'environnement du poste - Remise d'un livret sécurité avant la mission - Évaluation sécurité à l'aide d'un support représentant des situations à risques : Halte aux risques
Politique volontariste de prévention des risques	Formation réglementaire sécurité auprès des intérimaires (CACES, Habilitation Electrique, Travail en hauteur...). Fourniture de casques et chaussures de sécurité aux intérimaires. Réalisation des visites médicales réglementaires VIP et SIR auprès des intérimaires

Indicateurs Santé Sécurité – périmètre France

ACTIONS DE SENSIBILISATION ET RETOUR D'EXPERIENCES AUPRES DES SALARIES INTERIMAIRES	2019 vs 2018	2020 vs 2019
FICHES SST INTERIMAIRES	+ 20 %	- 19 %
BILANS SECURITE MISSION INTERIMAIRES (BSMI)	+ 35 %	- 1 %
TESTS SECURITE	+ 5,5 %	- 22 %
QUESTIONNAIRES SATISFACTION INTERIMAIRES (MASI)	- 0.02 %	- 29,6 %
NB DE CAUSERIES ANIMEES POUR LES INTERIMAIRES	- 6 %	96



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

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les clients	<ul style="list-style-type: none"> - Inventaire des risques liés à un poste de travail en collaboration avec le client Fiche SST Client - Réalisation des analyses AT de 4 jours et plus - Présentation des obligations sécurité générales à nos clients lors d'un Speed Meeting - Évaluation de la satisfaction sécurité de nos clients MASC - Accords-cadres : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à disposition de nos agences les Exigences sécurité définies par nos clients avant, pendant, et après la mission - Réalisation de visite d'observation des postes Visite SSE - Réalisation chez nos clients de Rapport visite sécurité - Réalisation chez nos clients d'un Rapport audit sécurité

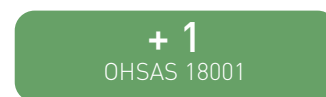
Indicateurs Santé Sécurité – périmètre France

ACTIONS AUPRES DES ENTREPRISES	2019 vs 2018	2020 vs 2019
MESURES SATISFACTION CLIENT (MASC)	+ 5 %	- 4 %
FICHES SST CLIENTS	+ 11 %	- 15 %
NB DE SPEED MEETING CLIENTS ORGANISÉS	- 50 %	aucun
SPEED MEETING : NB DE CLIENTS RÉUNIS	- 37 %	aucun
NB D'ANALYSES AT REALISEES	+ 19,7 %	1 001

Dans le plan d'actions 2021 de la politique sécurité de Synergie France, un diagnostic national de culture sécurité à été confié à un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels.

Politique menée	Actions mises en place
Politique volontariste de prévention des risques pour les salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de sensibilisation et retour d'expérience auprès des intérimaires - Formation réglementaire sécurité auprès des intérimaires (CACES, habilitation électrique, travail en hauteur...) - Fourniture de casques et chaussures de sécurité aux intérimaires - Réalisation des visites médicales réglementaires VIP et SIR auprès des intérimaires

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





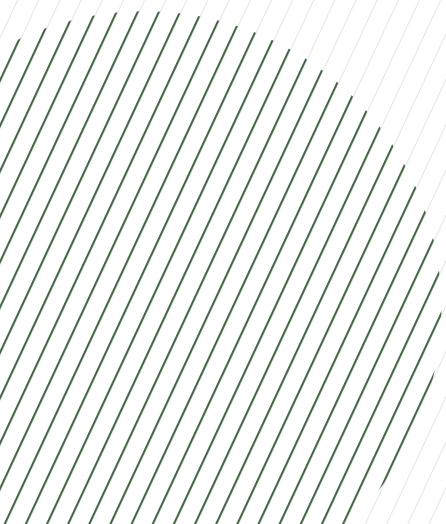
Synergie,

20 ans d'expertise dans le secteur nucléaire




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

- ▶ Les salariés permanents 44
- ▶ Les salariés intérimaires 45



LES SALARIÉS PERMANENTS

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

Recrutement et intégration

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

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



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

Durant le 1^{er} trimestre 2020, préalablement au confinement, des journées d'intégration en Direction Régionale, coanimées par la DRH, ont été organisées. C'est un moment privilégié pour faire connaissance et transmettre les valeurs et la culture d'entreprise.

Campagne d'Entretiens professionnels

Tous les managers se sont assurés de la validité de l'entretien professionnel d'évaluation. Le taux de conformité reste à 92,72% en 2020 (valable 2 ans).

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

Les demandes éventuelles de formation émises au cours de cet entretien sont analysées et traitées en 2021.

Formation

Compte tenu de la crise sanitaire, les formations présentielle ont été progressivement remplacées par des modules e-learning et des classes virtuelles.

Synergie Academy (plateforme de diffusion de contenus de formation digitale) offre dorénavant aux collaborateurs des moyens de formation facilités, plus souples et plus efficaces, associant pleinement la ligne managériale.

La gestion des carrières du personnel permanent

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

De nouveaux parcours de formation ont été mis en place, mixant l'e-learning et les classes virtuelles. Les Formateurs Internes Occasionnels ont également été formés pour animer ces nouvelles modalités pédagogiques.

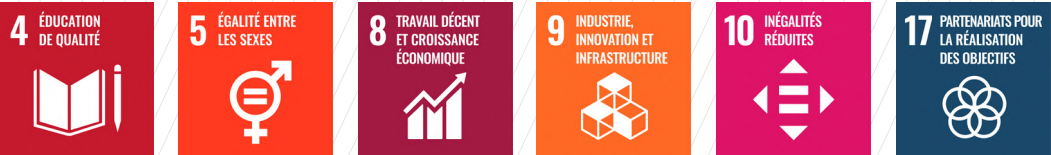
En 2020 pour Synergie France (hors DCS), les actions dispensées en distanciel ont représenté 88,5 % des formations. Les formations ont été plus nombreuses, moins longues, et ont permis de former le double de salariés (1 374 en 2020 contre 668 en 2019). Synergie Academy a permis d'accroître l'offre formation, et de compenser l'arrêt des formations en présentiel.

Par ailleurs, la bourse interne des emplois permet aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, de participer activement à leur carrière en postulant directement aux postes à pourvoir.



Formation de salariés permanents	Unité	Total 2019	Total 2020
Nombre d'heures moyen de formation par permanent	Heure	17,58	10,18

En 2019 : hors Canada, Suisse & DCS Iberica / En 2020 : hors Luxembourg, DCS Iberica, Australie



LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises

La formation, l'un des trois piliers de la politique RSE du Groupe Synergie. Réussir l'équation : « un salarié confirmé dans son poste égal un chef d'entreprise satisfait » est notre défi quotidien. Pour y parvenir, ce sont plus de 15,5 M€ investis par le Groupe pour la formation en 2020, permettant ainsi à plus de 48 000 salariés intérimaires d'en bénéficier malgré l'annulation des formations en présentiel compte tenu du contexte sanitaire.

Cet engagement volontariste a permis en France de former pendant la crise sanitaire 691 collaborateurs (principalement en CDI) optimisant ainsi leur période d'Activité Partielle (pour un montant de 646 000€).

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par participant a été de 21,5 heures en 2020. Le nombre d'heures total, supérieur au million, reste très conséquent.

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

KPI n°5 - Formation par salarié intérimaire	Unité	Total 2019	Total 2020	France	Europe du Nord et Est	Europe du Sud	Canada / Australie
Nombre d'heures moyen de formation par participant = Total des heures de formation / effectif total des intérimaires en ETP	Heure	22,61	21,50	14,08	0,46	46,91	6,83

Nb : Pas d'heure déclarée pour les intérimaires en Slovaquie, République Tchèque, Suisse, Royaume-Uni et Australie

Garantir aux intérimaires un statut social de qualité

Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement. Le rôle social du Groupe Synergie en tant qu'agence d'emploi privée est primordial sur le marché du travail. Il s'effectue dans le respect des règles de la convention n°181, adoptée par la World Employment Confederation (WEC, confédération internationale des agences d'emploi privées) en ce qui concerne notamment la lutte contre les discriminations. Les salariés intérimaires ont aussi des droits supérieurs aux salariés en CDD. Ils bénéficient d'un statut issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires sociaux depuis plus de 25 ans, dont les principales caractéristiques sont la stabilité, la transférabilité et la lisibilité. Le statut de l'intérimaire est aujourd'hui reconnu comme bien plus protecteur que d'autres formes de contrats comme ceux proposés par exemple par des plateformes qui obligent souvent le travailleur à l'auto-entrepreneuriat. Trop peu de personnes savent qu'il est également plus protecteur que le CDD.

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI. Instauré en 2013, le CDI-Intérimaire répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. Synergie France compte à fin 2020, 2 749 CDI dans ses effectifs soit plus de 10 % de ses effectifs intérimaires qui bénéficient donc de la sécurité de l'emploi entre deux missions. Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.



Ce statut d'intérimaire en CDI est déjà développé par les filiales de Synergie en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse et se développe dernièrement considérablement en Italie où il représente désormais 28,7 % des effectifs délégués de notre filiale.

Garantir un dialogue social de qualité

En 2020, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux : rémunération temps de travail, Compte Épargne Temps intérimaires, Qualité de vie au travail, Droit syndical, Handicap et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, Égalité Professionnelle, Santé Prévoyance, Participation sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés en 2020. Ainsi les accords ou avenants suivants ont été signés :

- un accord CET TT et CDI ;
- un accord sur attribution d'une prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19.

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre du Comité Social et économique et au niveau régional par le biais des réunions de représentants de proximités, qui ont notamment permis de suivre de façon collégiale la mise en place de l'activité partielle :

- 14 réunions de CSE ;
- 24 réunions de représentants de proximités.

Les réunions Europe n'ont pu se tenir cette année en raison des restrictions de déplacements.



LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX

- ▶ La politique environnementale 47
- ▶ Les achats responsables 48
- ▶ Le respect de la réglementation et la réduction de l'impact sur l'environnement 51





ENVIRONNEMENT

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

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

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

Maîtriser les impacts sur l'environnement

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

Les grandes orientations

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

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

Pour le réaliser, le Groupe Synergie :

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

Les démarches d'évaluation et de certification

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

Plusieurs filiales ont déjà obtenu des certifications environnementales :

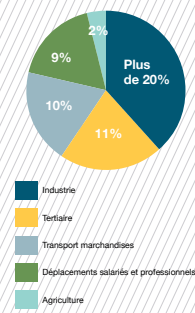
- Synergie en Espagne dispose de la certification ISO 14001 pour son siège depuis 2012, certification renouvelée en décembre 2018 pour 3 ans et appliquée progressivement à l'ensemble de ses sites ;
- Synergie en Suisse est reconnu pour son action dans ce domaine par Swissstaffing et envisage d'avancer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



LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Quelques chiffres...

Parts de consommation par secteur d'activité



Références documentaires

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

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

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

Les actions des uns encouragent ou forcent celles des autres

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

Pour le réaliser, le Groupe :

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

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

Un engagement collectif

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

Les objectifs de l'entreprise sont :

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



Pour aller plus loin

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



Quelle fierté ! 🙌 Nous sommes heureux d'avoir reçu la distinction "entreprise socialement responsable" au #Palmarès 2021 du @LePoint avec Statista.

Une belle reconnaissance de nos engagements en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises.

👉 bit.ly/2lo0nou
#RSE



LES ACHATS RESPONSABLES

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

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

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

— Elsa THABART

Consommation papier du Groupe Synergie en Europe	Unité	2019	2020
Effectif total permanent (ETP)		4 436	4 231
Nb d'action de sensibilisation des acheteurs au développement durable	kg	141 000	87 326
Consommation moyenne par salarié		31,7	20,6
Hors Canada et Autriche			

Volume papier par salarié du Groupe

- 8 %

Le saviez-vous ?

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





NOTRE MÉTIER
C'EST L'EMPLOI

LIVRET

ÉCO CITOYEN

Adoptez les bons réflexes dès aujourd'hui

DES CLÉS POUR AGIR

Le réfrigérateur libre service

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

Numérique et impact sur l'environnement

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

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

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

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

Quelques chiffres...

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

Répartition gaspillage alimentaire

- Production agricole
- Transformation
- Consommation à domicile
- Restauration (collective et commerciale)
- Distribution

Sources :

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

Synergie intègre des critères sociaux, environnementaux et de proximité dans ses pratiques d'achats (ces critères comptent pour 20% dans la validation de ses appels d'offres). Le Groupe offre d'accompagner et de partager avec ses sous-traitants et partenaires sur des bonnes pratiques d'achats responsables.

SYNERGIE

NOTRE MÉTIER
C'EST L'EMPLOI

CHARTE

ACHATS RESPONSABLES
FOURNISSEURS
ET PARTENAIRES

Conformité à l'éthique, à la croissance durable et à la protection des données

CHARTE D'ACHATS RESPONSABLES
FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Le Groupe SYNERGIE fait le choix de fournisseurs et partenaires engagés dans une démarche RSE complète intégrant Éthique, Développement Durable et Respect de la Protection des Données Personnelles de l'ensemble de ses tiers (RGPD).

Exiger ce choix, c'est être cohérent avec ses propres engagements et c'est contribuer aux cercles vertueux d'une démarche nécessairement collective pour être efficace. Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'esprit de la Charte des Nations Unies dont le Groupe SYNERGIE est acteur en établissant chaque année sa propre déclaration.

Devenir fournisseur ou partenaire du Groupe SYNERGIE, c'est partager les valeurs et objectifs de la présente charte et s'y conformer en tout point.

Y déroger peut constituer un manquement à son obligation contractuelle, susceptible d'entraîner en cas de gravité une cessation de la relation commerciale.

SOMMAIRE

Responsabilité sociale3

▶ Droits de l'Homme et exigences légales

Responsabilité éthique4

▶ Anticorruption
▶ Respect d'une concurrence saine et loyale

Responsabilité environnementale5

▶ Utilisation durable des ressources
▶ Pollution et gestion des déchets
▶ Formation des personnels

Responsabilité pour la protection des données à caractère personnel et la sécurité des systèmes d'information6

2

Charte d'Achats Responsables Fournisseurs et Partenaires - 16/2023

Extrait de la Charte d'achats responsables

QUESTIONNAIRE RSE
FOURNISSEURS
ET PARTENAIRES

Préambule

L'intérêt responsable est l'ADN du Groupe Synergie depuis son origine.

Impulsée par son Président et la Direction Générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant avec ses tiers. Cet engagement permet au Groupe Synergie de se classer dans le Top 2 % des entreprises de son secteur à l'issue du dernier audit annuel réalisé par l'organisme de notation international Ecovadis, Catégorie GOLD. L'évaluation porte sur 21 points regroupés en 4 thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables).

Soucieux d'intégrer ces valeurs avec l'ensemble de ses parties prenantes, le Groupe Synergie a décidé d'intégrer ces critères RSE dans le choix de ses fournisseurs et dans la pérennisation de leurs relations d'affaires.

C'est dans ce cadre que nous vous demandons de bien vouloir compléter, signer et renvoyer ce questionnaire à : synergie.rse@synergie.fr, après avoir pris connaissance et signé la Charte Achats Responsables Fournisseurs et Partenaires liée.

SYNERGIE

NOTRE MÉTIER
C'EST L'EMPLOI

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

☐ Oui ☐ Non

Votre entreprise a-t-elle mis en place une politique environnementale ?
Si oui, merci de préciser les sujets couverts par celle-ci parmi les suivants, et de joindre les justificatifs :
☐ Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre (production/ bâtiments/ parc automobile)
☐ Qualité et consommation de l'eau
☐ Gestion/ réduction des déchets, des nuisances environnementales et de la pollution (recyclage, traitement des produits chimiques, etc.)

☐ Oui ☐ Non

Au cours de 3 dernières années, votre entreprise a-t-elle entrepris des actions de réduction de son impact environnemental dans les domaines ci-dessus mentionnés ?
Si oui, merci de lister les actions entreprises :

☐ Oui ☐ Non

Au cours des 3 dernières années, votre entreprise a-t-elle réalisé un bilan carbone ou un audit énergétique ?

☐ Oui ☐ Non

Au cours des 3 dernières années, votre entreprise a-t-elle mis en place des actions de protection de la biodiversité ? Si oui, merci de préciser lesquelles :

☐ Oui ☐ Non

Les collaborateurs sont-ils sensibilisés ou formés à ces sujets ?
Si oui, merci de préciser les actions de sensibilisation ou formations mises en place :

☐ Oui ☐ Non

Votre entreprise a-t-elle désigné une personne en charge de ces questions ?
Si oui, merci de préciser :
Son nom :
Sa fonction :
Son courriel :

5

Résumé du RSE Fournisseurs et Partenaires du Groupe SYNERGIE - 16/2023

Extrait du questionnaire RSE

Performance Achats responsables

Résultat de l'évaluation Ecovadis - Synergie : 60/100
Moyenne du secteur : 33/100

12

CONSUMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES

13

MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES

15

VIE
TERRESTRE

49 SYNERGIE | COP 2021

SCORE GLOBAL

73 / 100

98ème percentile

ENVIRONNEMENT

60 / 100

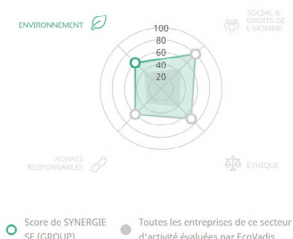
Poids

2021 ecoVadis Sustainability Rating

PLATINUM Top 1%

Comparaison des scores de thème

Reporting RSE avancé sur les problématiques environnementales ⓘ



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

Pollution et gestion des déchets

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

Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe Synergie participe de façon accrue à la filière de recyclage. Son action s'articule autour de deux axes :

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

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

L'utilisation durable des ressources

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

Le recyclage

Le volume de papiers recyclés est désormais un indicateur étendu aux filiales et atteint 35 tonnes en 2020 contre 53 tonnes en 2019. Le recyclage du matériel informatique a permis de traiter en France, dans le respect de l'environnement, un total de 1,5 tonne de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (D3E), auquel il faut ajouter 1,5 tonne de nos filiales européennes qui s'engagent progressivement dans la démarche depuis 2019.

Les rejets de gaz à effet de serre

Élément positif et corolaire de l'augmentation très conséquente des visio-conférences, la consommation de carburant a baissé pour l'ensemble du Groupe de 25 % en 2020.

L'audit préconise également des axes d'amélioration sur le parc automobile du Groupe, allant du verdissement du parc auto à la surveillance mensuelle de la pression des pneus et de l'étiquetage de performance à chaque renouvellement (passage de E ou C à B). Une politique de meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est actuellement engagée. Le passage progressif aux véhicules électriques ou hybrides en vue du respect de la loi d'orientation des mobilités impose en outre au futur parc automobile un taux maximum de rejet de CO2 de 60g d'ici 2030. En 2020 ce taux moyen a encore diminué puisqu'il est passé de 84,3g à 78g.

Groupe Synergie (*)	2018	2019	2020	Objectif 2022	Objectif 2030
Rejet moyen de CO2 / véhicule	100,6 g	84,3 g	78g	> 120 g	> 60g

(*) hors Canada & Australie

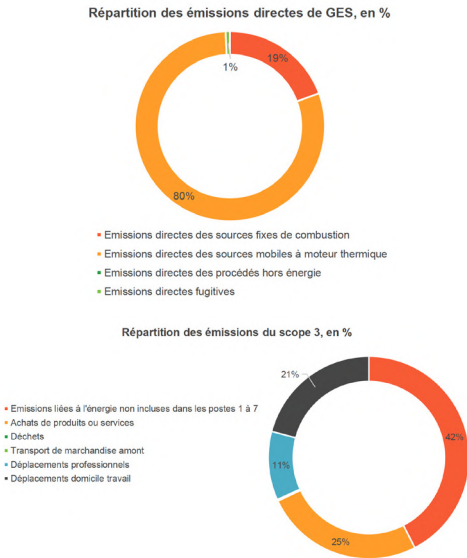
En complément, le plan de transport du Groupe Synergie s'appuie sur deux axes majeurs :

- le développement évoqué des visio-conférences qui a permis d'enregistrer rien que pour la France 1954 réunions sur un an à partir de nos salles Teams contre 570 en 2019. De plus 20 202 réunions Teams ont été créées par nos utilisateurs sur les 6 derniers mois ;

- la mise en place sur le centre administratif d'Orvault d'un Plan de Mobilité en partenariat avec Nantes Métropole. C'est dans ce cadre qu'un parking vélo a été mis en place pouvant accueillir jusqu'à 40 deux-roues.

Description	Unités	2019	2020
Carburant, consommation de l'année	litres	1 439 866,23	1 130 301,00
Indicateur consommation carburant (litres consommés/Nbre de véhicule)	l/ véhicule	1 105,89	890,70
Consommation totale de pétrole	MWh	13 822	10 850,33
Économies (ou non) réalisées dans les déplacements			-215,19
Nbre total de km parcourus pour l'année	km	17 773 494,82	14 040 090,00
Nbre d'équipement de vidéoconférence, téléconf.		960	571
Nbre de réunions en visioconférence		1 467	73 519

Le second bilan d'émission de Gaz à Effet de Serre réalisé en 2018 (valable jusqu'en 2021) a pris en compte l'obligation du Scope 3. On peut observer une large diminution des consommations d'électricité et une consommation de gaz naturel plutôt stable au vu de l'augmentation de l'effectif. L'émission de gaz à effet de Serre demeure à 959 tonnes de CO2 eq. pour le Scope 1 et à 967 tonnes de CO2 eq. pour le Scope 3.



La réalisation de travaux dans nos locaux

Synergie a réalisé en France (Synergie & Aile Médicale) un audit énergétique réglementaire en 2015 qui a permis, alors même que le groupe poursuivait sa croissance, de baisser la facture énergétique. Elle est ainsi passée de 440 338€ en 2015 à 432 952€ en 2020. La consommation totale d'électricité enregistrée a été de 5842,55 MWh. Un nouvel audit a été réalisé en 2019 donnant lieu à un plan d'actions sous forme de fiches pratiques qui doit permettre de réaliser 20,5 % d'économies d'énergie d'ici 3 ans. Dans le cadre de la conformité au Décret Tertiaire (DT), Synergie se prépare au premier dépôt de ses consommations énergétiques sur OPÉRAT.

Données non pertinentes

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

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

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- ▶ La politique d'éthique et de conduite des affaires 53
- ▶ La politique fiscale 54
- ▶ Des relations tripartites sécurisées 54





LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

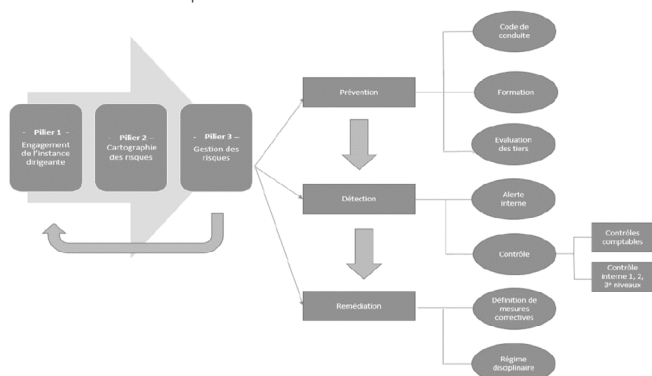
LA POLITIQUE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES RENFORCÉE

Éthique & gouvernance

Depuis son origine, le Groupe Synergie a toujours considéré que l'éthique, dans la relation d'affaires, était un gage de croissance et de pérennité de l'entreprise. Le Groupe a fêté ses 50 années d'existence en septembre 2019. Cette longévité n'aurait pas été permise sans un respect scrupuleux des règles d'éthique et de probité.

Depuis 2018, une nouvelle étape dans cette exigence a été franchie avec la volonté de son Président et de la Direction Générale, d'appliquer scrupuleusement les critères de conformité à la loi anticorruption du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin 2 ». Cette loi s'applique pour Synergie France et, par corrélation, à l'ensemble des filiales du Groupe, françaises et étrangères. C'est ainsi qu'un accompagnement par un cabinet spécialisé a permis de garantir cette totale conformité :

- un Directeur Conformité qui anime et contrôle la compliance du Groupe ; un Comité d'éthique se réunit deux fois par an. En janvier 2021, le Comité Conformité du Groupe Synergie a suivi les nouvelles recommandations de l'Agence Française Anti-corruption, et a réorganisé sa conformité autour des 3 piliers indissociables autour de l'anti-corruption :



Bilan des alertes étendu à l'ensemble du Groupe (Plateforme Synergie Integrity Line)



19 alertes ont été enregistrées en 2020 sur cette plateforme. Aucune alerte ne concernait directement ou indirectement la corruption (passive ou active). L'essentiel concernait des réclamations administratives.

- un nouveau code d'éthique et de conduite des affaires adopté et diffusé à chaque collaborateur qui doit y adhérer ;

- une campagne de déclaration annuelle de potentiels conflits d'intérêts renouvelée chaque année auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe ;

- une politique Cadeaux et une politique Sponsoring Mécénat ;

- une procédure de contrôle des tiers (clients/fournisseurs/intermédiaires) opérationnelle pour l'ensemble du Groupe, avec la formation préalable des responsables conformité de chaque filiale (compliance officer) et l'utilisation de la plateforme de contrôle de la société Refinitiv, sous l'autorité du Directeur Conformité. Ce dernier réalise un bilan annuel d'utilisation à l'occasion d'un comité conformité chaque début d'année. En 2020, 4 361 tiers supplémentaires auront été contrôlés, portant le nombre de contrôles global à 12 406.

Des formations ont été réalisées à l'occasion de la mise en place de la conformité en présentiel à 100 % des collaborateurs potentiellement à risque. En 2020, une campagne de e-learning spécifique et conçue par Synergie a permis d'étendre la formation à un public encore plus large. En France 96,49 % des collaborateurs dits « à risque » ont suivi et achevé cette formation. L'ensemble de ce dispositif est régulièrement contrôlé par le Comité d'Audit, qui est le garant de sa bonne application.

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

La loi anti-corruption

Bienvenue dans ce module de formation dédié à la loi anti-corruption.

A l'issue de ce module, vous serez capable de :

- Identifier et comprendre les différentes formes de corruption
- Reconnaître les situations à risques
- Maîtriser les bonnes pratiques face aux situations les plus courantes de corruption

La durée de ce module est d'environ **25 minutes**.

Délais de paiement

Le crédit fournisseur (hors formation et factures non parvenues) s'est élevé à 45 jours en moyenne en 2020, qui reste conforme à notre objectif d'un « délai de paiement inférieur au délai légal des 60 jours maxi ». Les factures sont réglées majoritairement :

- en avance (pour les loyers) ;

- à réception (acomptes ou chèques de suite aux artisans notamment) ;

- à 10 jours (pour les prélèvements) ;

- à 30 jours (pour les virements).



Performance éthique

Résultat de l'évaluation Ecovadis - Synergie : 70/100
Moyenne du secteur : 43/100

Sur la base des principes éthiques du Groupe, la politique fiscale exprimée par sa Direction respecte les législations applicables dans les pays où Synergie opère. Cette politique est décrite dans la documentation « prix de transfert » élaborée depuis 2010.

Cette documentation répond aux règles et principes établis par l'OCDE, et notamment à celui de « pleine concurrence ». L'allocation de notre profit est en outre basée sur la substance économique et les activités réelles du Groupe. De plus, les flux transnationaux sont limités tant en nombre qu'en montant et l'exposition géographique est relativement faible au regard de l'identité Européenne du Groupe.

Les transactions transfrontalières consistent principalement en des paiements de redevances destinées à rémunérer l'utilisation des marques, à des frais de gestion (« management fees ») versés en rémunération de services fournis par le siège et aux frais

financiers liés aux prêts et avances en compte courant. Le Groupe porte à la connaissance des autorités fiscales de chaque pays toute information requise. Synergie est ainsi transparente à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations.

Plan de vigilance

La Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative aux devoirs de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre et l'Article L.225-102-4 du Code de commerce oblige à toute société qui emploie (...) au moins cinq mille salariés en son sein (...) ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger (...) réaliser un Plan de vigilance. Synergie n'atteint aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. Elle est par conséquent exonérée de cette obligation.

DES RELATIONS TRIPARTITES SÉCURISÉES

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

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

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

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

Délai moyen de réponse	Nbre	Délai moyen de réponse	Jours
Accès aux données	86	Accès aux données	15,49
Effacement des données	110	Effacement des données	12,42
Portabilité des données	2	Portabilité des données	12,00
Limitation des données	2	Limitation des données	8,00
Rectification des données	2	Rectification des données	17,50
Délai moyen de réponse	202	Délai moyen de réponse	13,40
Registres de gestion des droits d'accès	Nbre	Nombre de réponses avec délai sup à 1 mois	8
Demandes reçues	202	Nombre de demandes ne concernant pas le DPO	8
Demandes traitées/enregistrées (y compris celles sans pièce d'identité fournies)	191		
Demandes non recevables	11		
Dont SAISINE CNIL	2		

Sécurité des systèmes informatiques

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

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

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

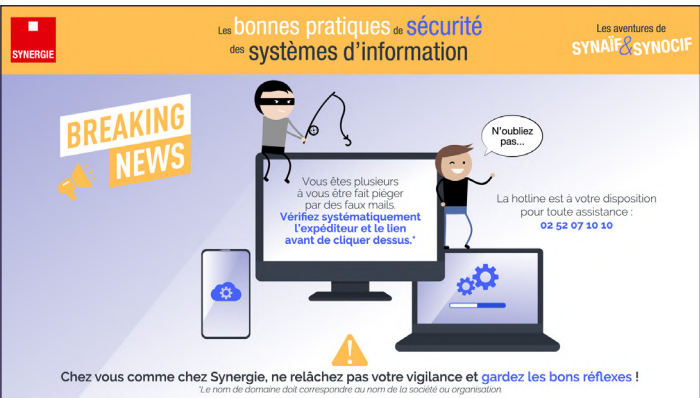
L'ensemble des opérations qui peuvent être engagées se déroulent dans le respect des normes de sécurité en vigueur (ISO27001 et ISO27002).

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

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

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

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



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

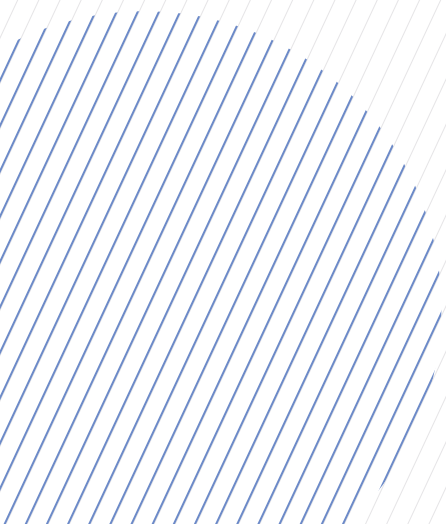
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

UNE ENTREPRISE CITOYENNE À L'ÉCOUTE DE SON TERRITOIRE

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

56



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

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

Persuadé qu'une entreprise ne peut être sourde aux sollicitations des acteurs citoyens de son territoire, le Groupe Synergie a créé en 2014, le Lab'Synergie, pour structurer l'action de partenariats et de sponsorings.

Son fonctionnement est original et souple et se veut être un champ d'expérimentation, d'engagements territoriaux et sociétaux. Il répond néanmoins toujours aux exigences des lois anticorruption au travers de la mise en place d'une procédure dédiée intégrant en particulier le contrôle des tiers. Plusieurs outils permettent cet engagement citoyen au coeur des territoires et des bassins d'emploi : la taxe d'apprentissage, le mécénat, le sponsoring,...

La taxe d'apprentissage

L'engagement de Synergie France au titre de 2020 est de 685KE auprès de plus de 150 établissements de proximité.

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

Mécénat, sponsoring et projets solidaires

L'engagement sociétal du Groupe Synergie s'exprime également dans chacune de nos filiales dans le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires qui se sont poursuivis en 2020 malgré la crise.

Cet engagement prend aussi la forme :

- d'un accompagnement dans la reconversion professionnelle de sportifs de haut niveau comme l'ancien médaillé mondial de ski nautique Patrice Martin. La même démarche est engagée en Espagne avec le programme CAR SPEAKERS : Formation pour préparer la reconversion des athlètes de haut niveau et leur réinsertion dans le monde du travail ;

- d'une initiative imaginée en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pôle Emploi, l'opération « Sport Ensemble pour recruter autrement » à laquelle Synergie a décidé de s'associer dès 2019. Opération déployée dans 12 villes de France avec les Fédérations d'Athlétisme, permettant à plus de 1 200 candidats d'y participer et de rencontrer les entreprises clientes de Synergie. Au total se sont plus de 600 personnes qui ont trouvé un travail à l'occasion de ces rencontres. L'opération a reçu le soutien de « Paris 2024 » à l'occasion de l'édition d'Amiens par la présence de Tony Estanguet, son Président, et Jean Bassères, Directeur Général de Pôle Emploi ;

- d'opérations caritatives :

- comme celle lancée en 2017 par Synergie Belgique, le Streetwise Challenge dite Mobile School poursuivie en 2020 avec le financement de 2 écoles supplémentaires permettant d'atteindre un total de 8 écoles mobiles depuis le début de l'opération. (Grèce, Zambie, Inde, Tanzanie, Port-au-Prince, Lituanie, Togo, Sri Lanka). Cette opération a été relayée en 2020 par notre filiale allemande qui vient de recevoir à ce titre le

2^e prix des IGZ Award (de l'association d'employeurs du travail temporaire iGZ) pour sa contribution au projet international happy@Synergie ;

- ou celle de notre filiale portugaise qui a initié une collecte de denrées alimentaires pour aider des familles à avoir un repas de Noël digne de ce nom.

- du soutien aux fournisseurs faisant travailler des personnes en situation de handicap : impression de documents, conditionnement de colis, préparation de plateaux-repas, de buffets, entretien d'espaces verts, de vitreries et de locaux ;

- d'un soutien aux associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot Fauteuil pour la 14^e année consécutive, l'opération Dalmatian Bike Ride dont notre filiale britannique Acorn est le principal sponsor pour la cinquième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care) ;

- du soutien au centre anti-cancéreux de Nantes ;

- d'un soutien aux associations qui oeuvrent pour la réhabilitation des anciens délinquants et à soutenir les personnes menacées de devenir sans-abri, à accroître la représentation des femmes et à aider les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi (Acorn) ;

- d'un soutien aux échanges culturels :

- notre filiale espagnole a soutenu la plateforme DOTHEGAP : Plateforme d'échange culturel. Communauté qui favorise l'échange de toutes sortes d'activités culturelles et sportives, tant au niveau national qu'international. Il s'agit d'un point de rencontre pour les centres de formation, les clubs sportifs et les familles qui souhaitent échanger sur leur activité.

- de l'engagement bénévole de nos salariés ou dirigeants, comme celui de notre directrice de filiale allemande choisie comme ambassadrice RSE dans le syndicat patronal iGZ.

Focus sur l'engagement RSE 2020 de notre filiale DCS

La démarche RSE de DCS est portée par la volonté de contribuer à l'intérêt général et d'influencer positivement les mentalités et comportements de ses salariés, qui sont aussi des citoyens et citoyennes. Une entreprise consciente se donne les moyens d'encaisser les chocs en période de crise (DCS l'a prouvé en 2020 dans le contexte pandémique) et, en marche courante, d'obtenir un réel gain de performance.

Comme la contribution passe par la pédagogie, l'éducation et l'action concrète, 2020 a de nouveau été marquée par un investissement fort et sincère en la matière : formations/ certifications internes et campagnes de sensibilisation, efforts de mobilisation toujours plus soutenus des salariés (challenges mobilité en régions, dépollution numérique, soutien de la Cravate Solidaire pour l'insertion, de la Fondation de France pour aider le personnel soignant et la recherche face au Coronavirus, etc.

Notons enfin qu'un travail pour renforcer la participation à l'économie circulaire a été engagé. Celui-ci répond à des préoccupations liées à la (re)valorisation du matériel usagé, à la destruction sécurisée des données, à l'insertion. Il sera poursuivi en 2021, dans l'espoir d'un partenariat futur et durable avec une entreprise adaptée.

TIGLOO, filiale espagnole de DCS, s'est engagée dans une campagne de sensibilisation aux dons en faveur de la Croix Rouge Espagnole et s'est aussi directement engagée financièrement auprès de la « Bancos de Alimentos », en avril 2020, durant la crise Covid-19. Les employés ont participé aussi, de leur côté, à cette opération.





Florence CORMERAIS, Directrice Communication Opérationnelle

Le Lab'Synergie est pour nous un outil d'ancrage du Groupe sur le territoire avec un sponsoring sportif puissant, tant auprès d'équipes de premier plan comme le FC Nantes, qu'auprès d'une soixantaine de clubs amateurs ou semi-professionnels sur tous les territoires où Synergie déploie son activité.

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

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

Le FC Nantes



Le Foot Fauteuil



Partenaire historique du FC NANTES, Synergie affiche ses couleurs sur le maillot jaune et vert des joueurs. En parallèle, le Groupe a mis un point d'honneur à sponsorisé le Foot Fauteuil de Nantes depuis 17 années consécutives.

B&B Hotels P/B KTM

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



Rugby : Stade Toulousain



Le groupe Synergie a rejoint depuis plusieurs saisons le monde de l'Ovalie en devenant le partenaire d'un club phare du Top 14 : le Stade Toulousain.

Sports équestres

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



Mini Mondial



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



Zoom Du sport vers l'emploi

Le Lab'Synergie c'est aussi cette initiative imaginée en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pole Emploi, l'opération « Sport ensemble pour recruter autrement » à laquelle Synergie a décidé de s'associer.

Initiée par Philippe Lamblin, Délégué aux Emplois à pourvoir auprès du Préfet et du Président de Région des Hauts-de-France, cette opération de recrutement originale utilise une nouvelle approche interpersonnelle recruteur/recruté, mettant davantage l'accent sur la personnalité des candidats que sur leur CV (esprit d'équipe, capacité d'écoute et de mobilisation, rigueur, sens de l'anticipation...).

Fort de ce succès, Synergie a déployé l'opération dans 12 Villes de France avec les Fédérations d'Athlétisme permettant à plus de 1200 candidats d'y participer et de rencontrer les entreprises clientes de Synergie.

Au total se sont plus de 600 personnes qui ont trouvé un travail à l'occasion de ces rencontres. L'opération a reçu "le soutien de Paris 2024" à l'occasion de l'édition d'Amiens par la Présence de Tony ESTANGUET, son Président, et Jean BASSÈRES, Directeur Général de Pôle Emploi.

En 2020, une opération a pu se tenir à Liévin le 19 février.



Ouverture de la session Du Sport ensemble pour recruter autrement à Liévin par La Ministre du Travail, Muriel PÉNICAUD.



Allemagne

Happy@Synergie



Notre filiale Allemande décroche la 2^e place des prix iGZ Award 2021 pour son engagement social exceptionnel avec le projet Happy@Synergie.

« Il s'agit d'un projet international dans le cadre duquel nous collectons des pas grâce au sport et faisons don de tous les 150 000 km à une école mobile par l'intermédiaire de l'organisation belge Streetwize. De cette façon, nous sommes à la fois acteurs et bénéficiaires de cette action : grâce au sport, nous nous mettons en forme, nous sommes motivés

en tant qu'équipe, cela augmente notre bien-être et notre unité, et en même temps nous faisons du bien en soutenant les enfants défavorisés dans le monde. Ce projet s'est déroulé dans tous les pays de Synergie, ce qui nous a incités à donner le meilleur de nous-mêmes, tant au niveau international qu'au niveau national. » Nicole MUNK, Directrice Générale Filiale Synergie Allemagne.

Projet Caristas : vêtements pour réfugiés

La «Chambre à vêtements pour réfugiés» est un projet de la Caritasverband Karlsruhe e.V. Elle ouvre ses portes tous les mercredis aux résidents du centre d'accueil initial (LEA) de l'État pour réfugiés à Karlsruhe. En plus du colis d'accueil du conseil régional, les habitants y reçoivent des vêtements supplémentaires, très demandés, surtout en hiver. 20 sacs de vêtements ont ainsi pu être récoltés.

Belgique

Mobile school

Synergie Belgium collabore avec la société « StreetwiZe » pour aider à financer des écoles mobiles pour scolariser les enfants des quartiers défavorisés en Grèce, Zambie, Inde, Tanzanie, République du Congo, Lituanie, Togo, Sri Lanka.



Espagne

Programme Car Speakers



Formation et réinsertion dans le monde du travail des athlètes de haut-niveau pour préparer leur reconversion.

Équipe féminine Handball

Sponsoring de l'équipe féminine de Handball « Club Joventut Handbol Matarò ».



Dothegap

Plateforme qui favorise l'échange de toutes sortes d'activités culturelles et sportives, tant au niveau national qu'international. Il s'agit d'un point de rencontre pour les centres de formation, les clubs sportifs et les familles qui souhaitent échanger sur leur activité.



Italie

Actions sociales pour lutter contre la pandémie covid-19

Recrutement national massif d'infirmières et du personnel de santé pour Synergie Italie et sa division Médicale, aux côtés des établissements de santé et des hôpitaux. En tant que partenaire et fournisseur de l'hôpital Molinette de Turin, outre le recrutement record d'infirmières, il a été décidé d'en faire encore plus : la marge, le produit de cette opération a été reversé à l'hôpital lui-même.

Une importante initiative nationale de collecte de fonds a été lancée pour la protection civile, l'organisme qui coordonne et gère les machines et les équipements nécessaires aux unités de soins intensifs dans toute l'Italie. Chaque salarié a pu décider du montant à donner à partir de son salaire, dont la somme de 6 591 € a été doublée par l'entreprise à 13 182 €.



Campagne de solidarité pour Noël



En 2020, Synerige Portugal a réalisé une campagne de solidarité pour des associations de charité : collectes de denrées alimentaires pour aider des familles à avoir un repas de Noël digne de ce nom.

Chaque agence a choisi une organisation humanitaire locale et a offert des denrées alimentaires qui ont été distribuées aux familles dans le besoin.

Associations bénéficiaires de nos donations :

- Agence de Porto - Porto Solidário
- Agence de São João da Madeira – Centro Maranhá
- Agence de Aveiro – Obra da Criança
- Agence de Vila Franca de Xira – Cáritas
- Agence de Lisboa – Comunidade Vida e Paz
- Agence de Mem Martins – Centro Social e Paroquial de Algueirão
- Agence de Setúbal – Centro Paroquial D. Manuel Martins

Royaume-Uni

CEO Kickabout

« CEO Kickabout » est un événement de football caritatif unique pour les PDG et les chefs d'entreprise. Développé conjointement par la division de recherche de cadres d'Acorn et la Football Association of Wales (FAW) Trust, le « CEO Kickabout » rassemble des chefs d'entreprise de tout le pays de Galles pour une journée de football, d'analyses tactiques et de réseautage au Centre national de développement du football de la FAW à Dragon Park, Newport.

Tous les profits sont reversés au FAW Trust pour soutenir leur travail de développement communautaire.



Campagne caritative pour Noël



Chaque année, à la période de Noël, Acorn participe à une campagne caritative de collectes à travers le pays, que ce soit pour les sans-abri, des jouets pour les enfants, etc.

Business in the Community's Business Awards

Les « Business in the Community's Responsible Business Awards » récompensent les entreprises faisant preuve d'un leadership fort et inclusif et qui innovent en permanence pour s'attaquer aux problèmes sociaux urgents.

L'équipe dirigeante d'Acorn a été élue comme « Responsible Business Champions Cymru 2020 » en novembre 2020.

Acorn a été reconnue par le jury comme ayant mis en place « des programmes d'emploi pionniers, innovants et inclusifs pour résoudre les pénuries de compétences et les déséquilibres sur le marché du travail ».



Responsible Business
Champion Cymru
2020

BOSS Project

« The BOSS project » de The Wallich forme des ex-détenus et des prisonniers à Cardiff, Swansea, Parc Bridgend, Usk et Prescoed. Acorn aide à les placer dans des emplois du BTP via des événements d'employabilité et des sessions individuelles, en fournissant un soutien et un suivi pour aider les candidats à maintenir le cap, et forme également les employeurs qui souhaitent travailler avec d'anciens délinquants et des personnes vulnérables.



Alex, Aberdare



Ashleigh, Merthyr



Rob, Ferndale



Emmanuel, Merthyr



Adam, Cardiff



Shermayne, Aberdare

Career Changers



Projet financé par CITB, géré par Encon et géré en partenariat avec un certain nombre d'organisations du secteur, notamment Acorn, CCHA, HBF et Chrawae Teg, le programme résout les problèmes de recrutement

dans la construction en attirant davantage de femmes dans l'industrie.

Il offre une formation gratuite à l'organisation agile et aux préjugés inconscients ainsi qu'un mentorat pour 50 femmes, tout en soutenant activement les changeurs de carrière et leurs entreprises d'accueil pour introduire des modalités de travail flexibles qui élargiront à terme le vivier de talents.

Le projet concerne l'ensemble du pays de Galles et se concentre sur trois métiers clés : le plâtrage, la peinture et la décoration, ainsi que la main-d'œuvre et les installations.

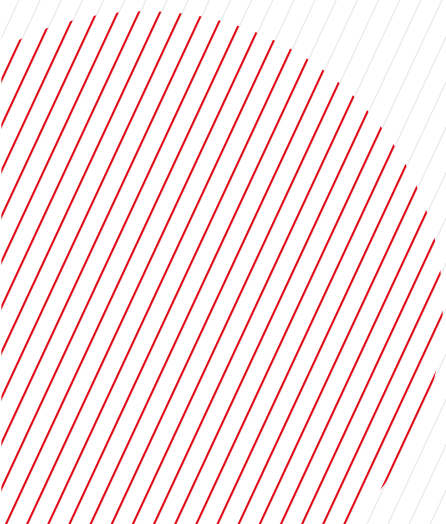
CONCLUSION & PERSPECTIVES

► Nos engagements largement reconnus

62

Tableau de correspondance

63



NOS ENGAGEMENTS LARGEMENT RECONNUS

ACESIA

Le dernier rapport de synthèse E Engagé RSE attribue la note de **82/100** en 2020.



AFAQ / AFNOR

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



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

Ecovadis

Depuis plusieurs années, Synergie a fait le choix d'évaluer sa politique RSE, ses objectifs et ses résultats par ECOVADIS, organisme international indépendant qui fait référence dans ce domaine. En 2020, le Groupe obtient le **niveau Platinum avec 73/100**.



FIBEN

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



Gaïa Rating

Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus analysé par des investisseurs qui font de ce critère un élément de leur choix. Soucieux d'y répondre, le Groupe Synergie participe chaque année au questionnaire Gaïa Rating. La société intègre le **Top 10** de ce classement en 2020 et se place **7/230**.



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

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Éléments d'information figurant dans les lignes directrices du GRI

Éléments d'information faisant référence à GRI. Information sur l'approche managériale ou indicateurs de performances.			
Profil de l'organisation	Ed. COP 202	normes universelles	
GRI 102-1	p6-11	Profil de l'organisation	Nom de l'organisation
GRI 102-2	p6-11		Activités, marques, produits et services
GRI 102-3	p6-11		Lieu géographique du siège
GRI 102-4	p6-11		Lieu géographique des sites d'activité
GRI 102-5	p6-11		Capital et forme juridique
GRI 102-6	p6-11		Marchés desservis
GRI 102-7	p6-11		Taille de l'organisation
GRI 102-8	p24		Informations concernant les employés et autres travailleurs
GRI 102-9	p25		Chaîne d'approvisionnement
GRI 102-10	p25		Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement
GRI 102-11	p25		Principe de précaution ou approche préventive
GRI 102-12	p17		Initiatives externes
GRI 102-13	p23		Adhésion à des associations
GRI 102-14	p2		Déclaration du décideur le plus haut placé
GRI 102-15	p3		Principaux impacts, risques et opportunités
GRI 102-16	p23		Valeurs, principes, normes et règles de conduite
GRI 102-17	p60-61		Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques
Gouvernance		normes universelles	
GRI 102-18	p14-17	Gouvernance	Gouvernance
GRI 102-19	p14-17		Délégation de l'autorité
GRI 102-20	p14-17		Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux
GRI 102-21	p14-17		Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux
GRI 102-22	p14-17		Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités
GRI 102-23	p14-17		Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé
GRI 102-24	p14-17		Nomination et sélection des membres l'organe de gouvernance le plus élevé
GRI 102-25	p14-17 & 60-61		Conflits d'intérêts
Economie			
GRI 201-1	p8-9	Performance économique	Valeur économique directe créée et distribuée
GRI 201-2	p54-57		Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique
GRI 201-3	p51		Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite
GRI 201-4	p33 p62	Impacts économiques directs	Aide financière publique
GRI 202-2	p24		Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale
GRI 203-2	p25		Impacts économiques indirects significatifs
GRI 203-1	p33 p62		Investissements dans les infrastructures et mécénat
Environnement			
GRI 301-1	p53-58	Matières	Matières utilisées par poids ou par volume
GRI 302-1	p53-58		Consommation énergétique au sein de l'organisation
GRI 302-2	p53-58	Energie	Consommation énergétique en dehors de l'organisation
GRI 302-4	p53-58		Réduction de la consommation énergétique
GRI 302-5	p53-58		Réductions des besoins énergétiques des produits et services
GRI 303-1	p53-58	Eau	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée
GRI 304-1	nc		Sites opérationnels détenus, loués ou gérés dans des aires protégées ou y étant adjacents, ainsi qu'en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées
GRI 304-2	nc	Biodiversité	Description des impacts substantiels des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées
GRI 304-3	nc		Habitats protégés ou restaurés
	nc		Nombre total d'espèces menacées figurant sur la liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction
GRI 305-1	p53-58	Emissions	Emissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)
GRI 305-2	p53-58		Emissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie
GRI 305-3	p53-58		Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)
GRI 305-4	p53-58		Intensité des émissions de gaz à effet de serre
GRI 305-5	p53-58		Réduction des émissions de gaz à effet de serre
GRI 306-1	nc	Effluents et déchets	Total des rejets d'eau, par type et par destination
GRI 306-2	p53-58		Poids total de déchets, par type et par mode de traitement
GRI 306-3	p53-58		Nombre et volume total des déversements substantiels
GRI 306-4	p53-58		Poids des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux selon les termes des annexes I, II, III et VIII de la Convention de Bâle, et pourcentage de déchets exportés
GRI 306-5	p53-58		Identification, taille, statut de protection et valeur de biodiversité des plans d'eau et de leur écosystème très touchés par le rejet et le ruissellement des eaux de l'organisation
	p53-58	Produits et services	Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services
	p53-58		Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie
	p53-58	Transport	Impacts environnementaux substantiels du transport des produits, autres marchandises et matières utilisés par l'organisation dans le cadre de son activité, et des déplacements des membres de son personnel
GRI 308-1	p53-58		Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux
Social		Pratiques en matière d'emploi et travail décent	
GRI 401-1	p24	Emploi	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel
GRI 401-2	p52		Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel
GRI 401-3	p44-48		Retour au travail et maintien en poste après le congé parental, par sexe
GRI 403-1	p44-48		Système de management de la santé et de la sécurité au travail
GRI 403-2	p44-48		Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables
GRI 403-3	p44-48	Santé et Sécurité au travail	Services de santé au travail
GRI 403-4	p44-48		Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail
GRI 403-5	p44-48		Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail
GRI 403-6	p44-48		Promotion de la santé des travailleurs
GRI 403-7	p44-48		Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires
GRI 403-8	p44-48		Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail
GRI 403-9	p44-48		Accidents du travail
	p44-48		Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe

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



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



www.synergie.fr / www.synergie.com

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

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