

COMMUNICATION ON PROGRESS 2022



penelope
GROUP

Sommaire



Le Groupe Pénélope	4
Les engagements du Groupe	7
La contribution du Groupe Pénélope aux Objectifs de Développement Durable	8
Droits de l'Homme	9
Conditions de travail	14
Environnement	22
Lutte contre la corruption	27
Suivi de nos indicateurs	29



Christophe THOMAS

Président de Pénélope

Depuis de nombreuses années, le Groupe Pénélope véhicule à travers sa stratégie, son management, sa culture et ses processus opérationnels des valeurs de respect, d'équité, d'engagement dans le développement de ses collaborateurs, d'innovation. Ces valeurs portent le développement de l'entreprise et des hommes et des femmes qui la composent.

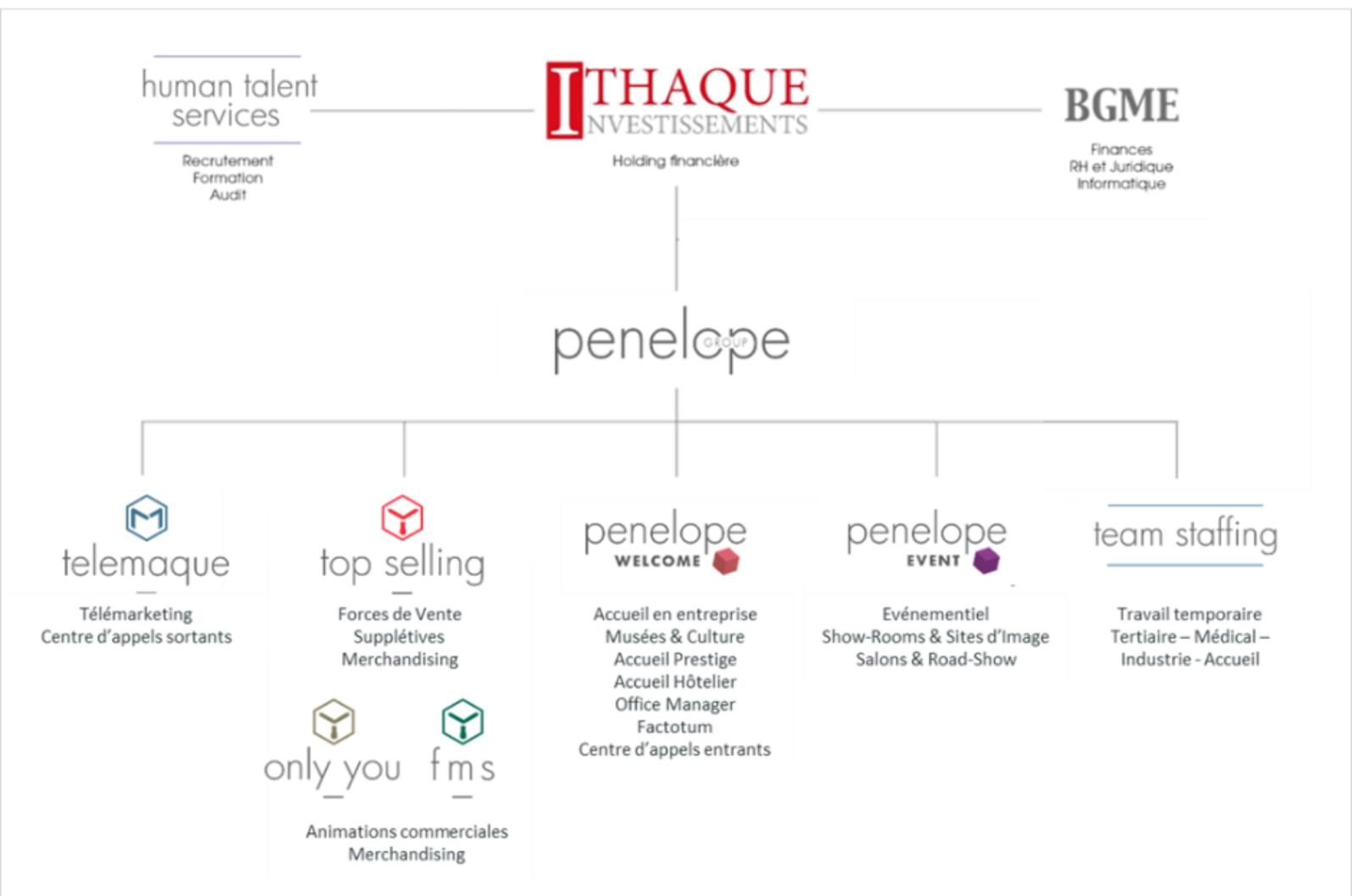
Nous avons souhaité en 2015 formaliser ces engagements à travers par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies.

Je suis heureux / heureuse de confirmer que Pénélope réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Christophe THOMAS

Le Groupe Pénélope est un leader des métiers de l'accueil en entreprise, de l'accueil événementiel, du marketing terrain et des centres d'appels. Présent dans toute la France grâce à notre réseau d'agences, nous employons plus de 9 000 professionnels pour répondre à vos besoins.





Accueil

Accueil grands comptes, PME, sites industriels ou lieux culturels... nous recrutons, formons et fidélisons nos hôtes et hôtesses d'accueil pour assurer une prestation sur mesure et de grande qualité. Nous vous assurons la continuité de service en cas d'imprévu... et des services en plus !

Partout en France, nous prenons en charge vos actions de field marketing en concevant des opérations commerciales innovantes et optimisées. Nous proposons un service clé en main qui s'adapte à vos besoins et vos objectifs.



Marketing terrain



Centres d'appels

Avec deux centres d'appels en France, nous vous accompagnons dans la gestion de vos accueils téléphoniques et de votre relation client avec une large gamme de services téléphoniques : standard déporté, vente directe, service clients, help desk, campagnes de prospection, etc.

Notre expertise du recrutement et de la formation nous permet de vous proposer des personnels, intérimaires ou permanents, sélectionnés et formés avec rigueur pour répondre à vos exigences et celles de vos clients.



Solutions RH

+50 ans

D'expérience dans la relation client

8

Directions régionales

22

Agences en France

+140 000 000

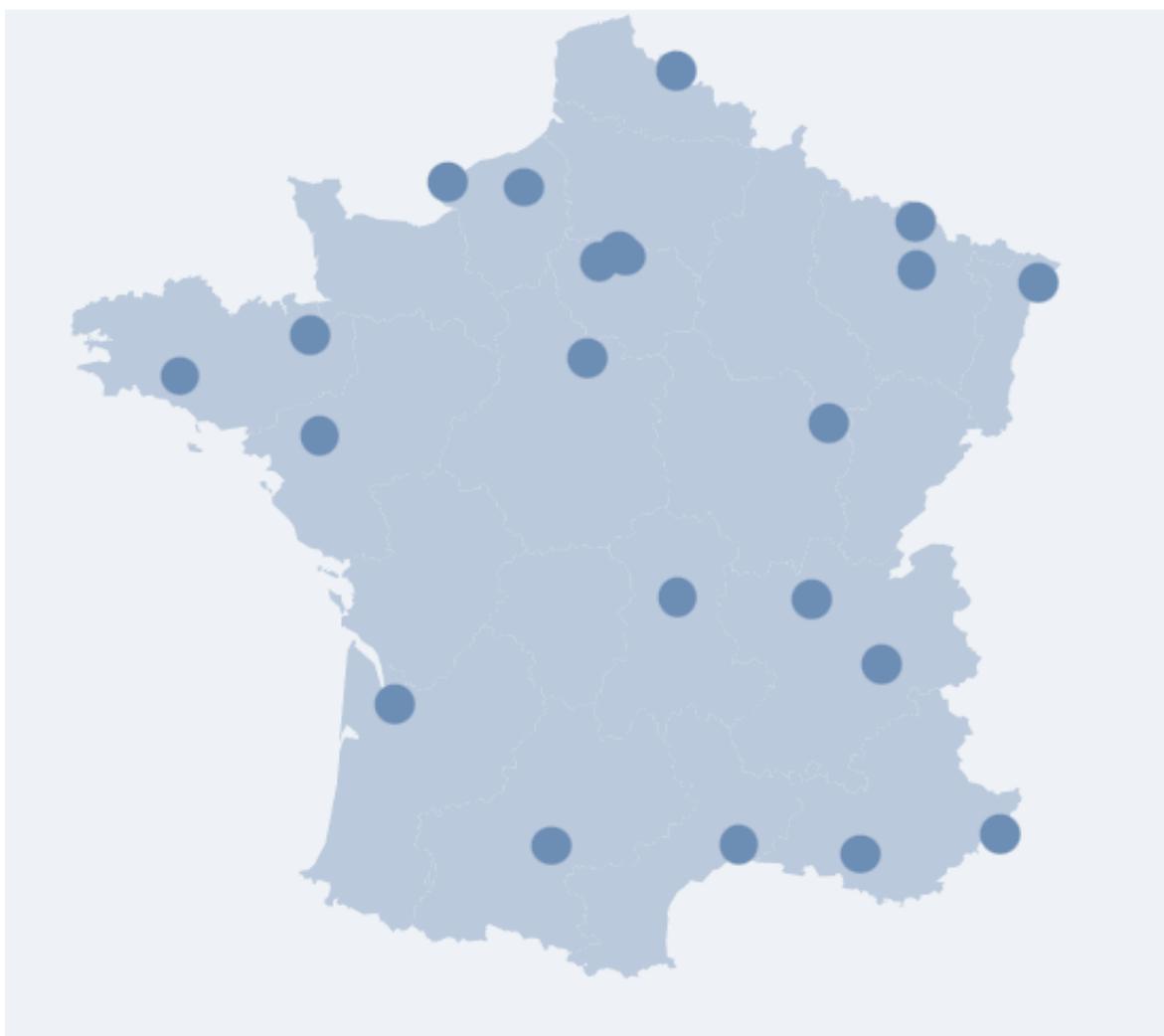
Chiffres d'affaires en 2021

+2000

Références clients en 2021

+4000

Hôtes et hôtesse





Depuis de nombreuses années, le Groupe Pénélope et ses filiales véhiculent à travers leur stratégie, leur management, leur culture, et leurs process opérationnels des valeurs de respect, d'équité, d'engagement dans le développement de ses collaborateurs et d'innovation.

Ces valeurs portent le développement de l'entreprise et des hommes et des femmes qui la composent.

Le Groupe est signataire de la Charte Diversité depuis 2006 et depuis 2015 du pacte mondial des Nations Unies (le « Global Compact »).

En tant que signataire du Global Compact, le Groupe Pénélope s'engage à respecter et encourager les dix principes suivant :



DROITS DE L'HOMME

- Soutenir et respecter internationalement les droits de l'Homme
- S'assurer de la non violation des droits de l'Homme



CONDITIONS DE TRAVAIL

- Confirmer la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective
- Confirmer la suppression de toute forme de travail obligatoire ou forcé
- Confirmer l'abolition du travail des enfants
- Confirmer l'élimination de la discrimination pour l'emploi



ENVIRONNEMENT

- Soutenir une approche environnementale
- Entreprendre des initiatives pour promouvoir davantage de responsabilité environnementale
- Encourager le développement et la diffusion de technologies soucieuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion



United Nations
Global Compact



En 2015, les Nations Unies ont adopté un plan de réponse aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Ce plan comprend 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) qui s'appliquent universellement à tous les pays et visent à mettre fin à l'extrême pauvreté, à lutter contre les inégalités et l'injustice et à protéger notre planète.

Les entreprises joueront un rôle clé dans la réalisation des ODD. Le Groupe Penelope est déterminé à contribuer à cet effort à travers ses engagements et sa contribution aux ODD suivants :





Droits de l'Homme

penelope
GROUP

Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence



Nous privilégions dans nos choix de collaboration des partenaires qui partagent cette vision.

Ainsi, notre partenaire pour les uniformes et tenues de nos collaborateurs, Armor Lux, est formellement engagé dans une démarche respectant ce principe.

Adhérent au Global Compact depuis 2004, Armor-Lux respecte dans sa sphère d'influence les Droits de l'homme et plus particulièrement :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) ;
- les conventions de l'ONU sur les Droits de l'Enfant et l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des Femmes ;
- les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Dans le même esprit, nous demandons à l'ensemble de nos fournisseurs de garantir le respect des droits fondamentaux des personnes, notamment en refusant l'exploitation des enfants, le travail forcé et l'esclavage.



Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Nos collaborateurs sont notre plus grande richesse. Ils exercent, pour la plupart, leurs missions en dehors de notre entreprise, auprès d'entreprises clientes. Dans cette perspective, nous sommes extrêmement attentifs au respect des droits de l'Homme chez nos clients et sommes à l'écoute de nos collaborateurs pour les protéger au mieux contre toute forme de harcèlement.

Par un suivi opérationnel de nos Responsables opérationnels RH en contact quotidien avec eux, par le suivi sur site effectué par nos Responsables d'Agence ainsi que par la disponibilité de nos équipes centrales RH, nous veillons quotidiennement à ce que nos salariés ne soient pas exposés à une quelconque forme de harcèlement.

Par ailleurs, en cas d'alerte d'un de nos salariés, nos équipes RH interviennent immédiatement à ses côtés pour d'une part le soutenir dans d'éventuelles démarches et d'autre part prendre les mesures immédiates pour éradiquer le problème rencontré.



Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence



La Société Pénélope attache la plus haute importance à la santé et sécurité au travail de ses salariés et à ses enjeux pour l'entreprise. Elle s'accorde à reconnaître que préserver la santé, physique et mentale, et améliorer la sécurité et les conditions de travail est un défi qui s'inscrit dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale de l'entreprise.

La prévention des risques professionnels est non seulement primordiale d'un point de vue humain mais est également un moyen d'assurer la réussite et la viabilité de la Société. Elle s'inscrit dans une démarche globale au sein de laquelle chaque acteur est pleinement impliqué (Direction, managers, représentants du personnel, services de santé, ...)

En appui à cette démarche, la mise en place d'outils tels que le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, les plans de prévention et le Programme Annuel de Prévention des Risques permettent à la Société de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Nous attachons une importance particulière à ce que les risques psychosociaux s'inscrivent dans une démarche globale de prévention et à l'implication de chacun, à tous niveaux. Depuis 2016, le programme annuel de prévention des risques professionnels a intégré la mise en œuvre de moyens tant techniques, humains qu'organisationnels. Les actions mises en œuvre ont pour but de maîtriser les risques, voire de les supprimer, s'inscrivant ainsi dans une démarche d'amélioration continue.

Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS
REDUITES



D'un point de vue technique, l'équipement de matériel ergonomique (casques, repose-pied, etc.) vise à prévenir les risques liés à l'activité physique des salariés.

D'un point de vue humain, les différentes formations dispensées et/ou informations diffusées visent à sensibiliser les salariés aux risques liés à leur activité et à prévenir les accidents.

Les formations des salariés à la gestion des situations difficiles continuent d'être réalisées, et ce en vue de prévenir les risques psychosociaux du personnel sur site pouvant être confronté à des situations de violences externes.

Enfin, d'un point de vue organisationnel, l'accent est mis sur une meilleure prise en considération des conditions de travail proposées par les clients par le Responsable Commercial ou le Responsable d'Agence au démarrage d'un site puis à chaque visite de site.

La société Pénélope souhaite ainsi progresser dans sa démarche de prévention des risques professionnels et s'inscrire dans la durée.

Elle mesure l'ampleur des mesures à mettre en œuvre mais entend faire de l'amélioration des conditions de travail un de ses facteurs clés de succès.



Conditions de travail

penelope
GROUP



Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession



Le Groupe Pénélope conduit une politique de recrutement volontariste en s'interdisant toute discrimination, en assurant l'égalité des chances à chaque candidat quels que soient sa couleur, sa taille, son âge, ses origines, ses handicaps et sa religion.

C'est la raison pour laquelle le Groupe Pénélope est signataire depuis 2006 de la **charte de la diversité** dans l'entreprise et qu'elle conduit, notamment avec les partenaires sociaux, une réflexion et une action volontariste, se concrétisant entre autres par :

En 2021, un guide a été rédigé à destination des recruteurs et managers aux fins de les aider à sécuriser leurs recrutements et être en conformité avec la législation en vigueur.

Ce guide s'inscrit dans notre Politique d'Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes que nous avons définie et formalisée avec les membres du CSE.



1 La formation de nos recruteurs et de nos équipes opérationnelles à la lutte contre la discrimination à l'embauche

2 La signature, dans le prolongement de notre précédent accord Senior d'un accord d'entreprise intergénérationnel. Cet accord nous permet notamment de définir les actions concrètes destinées à « favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences »

3 La signature d'un accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap.



Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Parce que les différences sont notre force et que nous sommes conscients que ces différences créent de la richesse, nous sommes engagés depuis de nombreuses années dans une politique volontariste en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, notamment par la création d'une Mission Handicap au sein du Groupe.

Le Groupe Pénélope renouvelle son engagement et reçoit 3 agréments pour ses 3 accords pour chacune de ses entreprises pour la période 2019 - 2023

Grands axes de la politique 2019 - 2023



75 embauches de nouveaux collaborateurs prévues en CDI



Mise en place d'un **module** dédié à la formation de notre personnel sur l'accueil et le travail en collaboration avec une personne en situation de handicap



Mise en place d'**actions de maintien** et accompagnements spécifiques vers une procédure de reconnaissance ou des aides financières spécifiques



Proposer des formations aux spécificités du métier selon les besoins et souhaits afin de monter en compétences et fidéliser les collaborateurs



Promouvoir une réelle culture de l'intégration des personnes en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination, notamment grâce aux **campagnes de formations et sensibilisation**.



Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession



Parce que nous considérons que dans nos relations avec les parties prenantes de la société civile, notre rôle est également de permettre à des jeunes, notamment peu qualifiés, d'accéder au marché du travail, nous avons développé, via notre Ecole de Formation, des parcours leur permettant non seulement d'accéder à un emploi, mais également de se former à un métier.

Nous considérons que notre mission est aussi d'aider ces jeunes à développer leur employabilité future, au sein ou en dehors du Groupe Pénélope. C'est pourquoi, au-delà du Certificat de Qualification Professionnelle que notre Ecole est habilitée à délivrer, nous concevons le parcours de ces jeunes comme une véritable « Ecole de la Vie ».

C'est ainsi que les candidats que nous recrutons, souvent en difficulté d'insertion durable dans la vie professionnelle, deviennent au cours de leur parcours au sein du Groupe Pénélope des collaborateurs ayant retrouvé une meilleure confiance en eux et sachant se comporter avec les autres. Ils sont ainsi près de 90% à retrouver immédiatement un emploi après leur départ du Groupe.

C'est pourquoi également, nous privilégions la promotion interne au sein de notre Groupe et la transversalité des métiers : notre management intermédiaire est principalement issu du terrain et nous privilégions les passerelles entre les différents métiers de l'entreprise.



#TEAMPENELOPE



Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

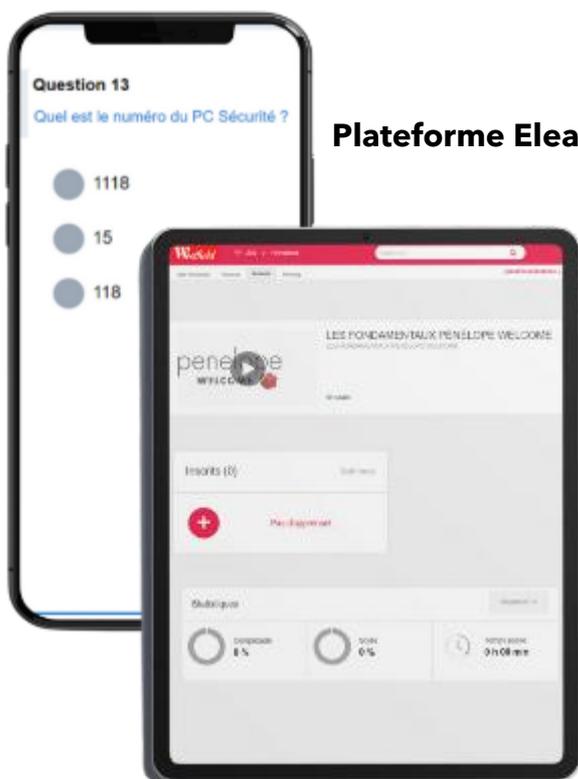


Le Groupe Pénélope considère la formation comme une étape fondamentale du bien-être de ses hôtes(ses), et de la réussite de ses prestations. Pour y satisfaire, le Groupe Pénélope a créé son Ecole de Formation, où chaque nouveau salarié bénéficie d'un parcours d'intégration, à l'issue duquel ses compétences sont évaluées par des «jeux de rôle» et soutenues par des formations en ligne (e-learning).

Nous nous efforçons également d'encourager le perfectionnement de leurs connaissances linguistiques & informatiques grâce, notamment, au e-learning. Enfin nous leur offrons une découverte de leur personnalité au travers de formations à l'esthétisme (colorimétrie, art de se mettre en valeur ...)

Tout au long de leur parcours professionnel, nous proposons à nos collaborateurs des formations leur permettant de mieux appréhender leur métier et de développer leurs compétences afin de pouvoir évoluer au sein du Groupe.

Plateforme Elearning





Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession



Dans la continuité de nos actions de recrutement et de formation au sein du Groupe, nous avons développé des actions et modalités de recrutement nous permettant d'intégrer dans nos effectifs, grâce à des actions de formation préalable à la prise de fonction durant 4 à 6 semaines, de nombreux jeunes éloignés du marché de l'emploi et/ou en recherche d'emploi et ne disposant pas des compétences nécessaires à l'exercice de nos métiers.



En 2021 ce sont
plus de 300
jeunes qui ont été
recrutés suite à
une alternance

Conscients que permettre à des jeunes éloignés de l'emploi est un enjeu essentiel, nous avons développé :

- Des actions volontaristes de recrutement de jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville
- Un partenariat avec JobACoeur
- La mise en place d'un processus de recrutement sans CV en partenariat avec JobFirst
- La mise en œuvre de processus d'évaluation fondée sur les soft skills avec Goshaba



Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession



#1JEUNE1SOLUTION : PENELOPE ENGAGÉE EN FAVEUR DE L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

Depuis bientôt 2 ans, le plan #1jeune1solution a été activé par le gouvernement français.

L'objectif : créer davantage de passerelles entre la jeunesse et le monde professionnel.

Lancé à l'été 2020, le plan #1jeune1solution est une initiative gouvernementale visant à favoriser l'accès des jeunes au monde professionnel. Le dispositif, adossé à un investissement de 9 milliards d'euros, s'appuie sur différents leviers. Aides à l'embauche, programmes de formation, accompagnements personnalisés, mais aussi aides financières aux jeunes en difficultés, l'objectif est clairement énoncé : ne laisser personne sur le bord de la route. La période si particulière que nous traversons depuis maintenant plus d'un an rend encore plus cruciale la nécessité de s'engager en faveur de l'accès à l'emploi de plus de jeunes.

Notre activité nous amène naturellement à jouer un rôle de tremplin professionnel pour de jeunes actifs ou des étudiants Sur la plateforme 1 jeune 1 solution, Pénélope a publié 460 intentions d'embauche. Contrats de professionnalisation préparant le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) Chargé(e) d'accueil, contrats d'apprentissage pour les fonctions supports : RH, recrutement, informatique, communication, contrats compatibles avec les contraintes des étudiants (Temps partiel, week-ends, ...).





Principe n°6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession



Le Groupe Pénélope ne cesse d'innover dans ses dispositifs RH inclusifs en choisissant de soutenir la toute nouvelle et première plateforme en France Job à Cœur « Un Emploi-Un Soutien » 2 en main autour de soi.

Job A Cœur c'est une association et une plateforme d'emploi inclusif portées par un **Groupement d'Employeurs Digital d'Inclusion** (GEDI). Job A Cœur permet de mettre en relation des candidats à l'emploi avec **des bénévoles inclusifs** et **des partenaires à l'emploi** associatifs ou institutionnels pour favoriser l'inclusion dans l'emploi

Job A Cœur est la première plateforme inclusive en France, co-responsable et solidaire associant les Entreprises inclusives et les partenaires à l'emploi.

« Au départ, un projet un peu fou » précise Samuel Dewitte, « Celui du pari de réunir sur une même plateforme les entreprises inclusives, les associations et les bénévoles d'entreprises ou d'ailleurs afin de tendre la main Ensemble aux plus fragiles d'aujourd'hui et surtout de demain. L'ADN de Job A Cœur est le fruit d'un savant mélange regroupant le « Social » qui peut manquer parfois un peu autour de nous, le « Digital » incontournable aujourd'hui mais qui exclut un peu trop à mon goût et enfin « l'Attitude » celui qui Accueille, qui Accompagne et qui Aide avant tout. Bienvenue donc à la « Sociale Digitale Attitude 2.1 ». Aujourd'hui Job A Cœur c'est plus de 6000 offres en ligne et près de 400 Marqueurs Associations en toute France.





Environnement

penelope
GROUP

Principe n°8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Afin de valoriser cet engagement et d'en évaluer concrètement et objectivement la performance et les résultats, Pénélope fait évaluer sa politique RSE depuis plusieurs années par Ecovadis.

En 2021, notre niveau d'engagement nous a permis d'obtenir le niveau « bronze ».

Nous cherchons continuellement des solutions pour améliorer notre empreinte environnementale et favoriser le recyclage de nos déchets. En particulier, nous avons pour objectif de réduire l'empreinte carbone de nos services et le valoriser auprès de nos clients.

Nous privilégions le commerce équitable pour l'achat des consommables et cherchons continuellement des solutions pour diminuer l'empreinte environnementale de nos achats. Nous privilégions de plus l'achat des tenues de meilleure qualité et donc plus durables, ainsi que le recyclage des stocks des saisons précédentes. Nous donnons par ailleurs la possibilité à nos hôtes(ses) de conserver certaines tenues après la saison ou les tenues non réutilisées à l'association EMMAÜS.

Principe n°8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Nous avons mis en place, avec une entreprise adaptée, la société ELISE, une collecte des papiers et autres déchets de bureau issus d'un tri à la source. Des corbeilles de tri pour la papier et les cartouches d'imprimante sont mises à la disposition de nos collaborateurs et collectées par la société ELISE.

Les gisements collectés par les équipes ELISE PARIS OUEST sur le site de PENELOPE sont, à leur arrivée, pesés par catégorie afin de pouvoir réaliser un suivi précis des volumes de papiers traités.

S'en suivent ensuite diverses opérations :



pour les gisements papier standard : une opération de sur-tri permettant d'optimiser le recyclage des gisements est réalisée avant leur transfert dans les circuits de recyclage.



pour les documents dits confidentiels : une opération de "destruction confidentielle fine" (classe P3 minimum) est réalisée, dans les 24h suivant la collecte, avec émission d'un bordereau de destruction en bonne et due forme, avant que les gisements ainsi broyés ne soient dirigés vers les industriels de la récupération et du recyclage

Principe n°8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Nous avons développé et mis à la disposition de nos collaborateurs une plateforme de co-voiturage leur permettant de mutualiser leurs trajets.

Au-delà de l'aspect pratique de cette application, cela concourt à une diminution significative de l'utilisation des véhicules.

Nous avons également mis en place la dématérialisation de la paye et la généralisation des titres restaurant sur carte et non plus sous format papier.

Depuis 2020, ce sont l'ensemble des contrats de travail qui sont dématérialisés.

Principe n°8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Depuis plusieurs années l'entreprise a développé une politique de développement et d'utilisation de technologies à la fois respectueuses de l'environnement et limitant notre impact environnemental. Nous poursuivons cette politique en mettant à disposition de nos clients et de nos salariés de nouveaux moyens concrets, tels que, par exemple pour nos collaborateurs :

Le développement continu de notre Intranet qui s'enrichit de nouveaux espaces chaque année. A titre d'exemple, l'ensemble de notre référentiel ISO est maintenant à disposition de tous, ainsi que les supports de formation de nos nouveaux outils de gestion.



Notre plateforme de mobilité interne maintenant totalement dématérialisée



Le développement du e-learning pour nos formation internes : notre plateforme s'enrichit de nouvelles formations nécessaires à nos collaborateurs



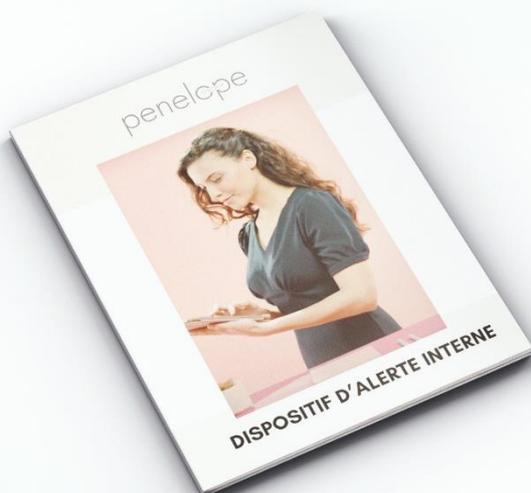
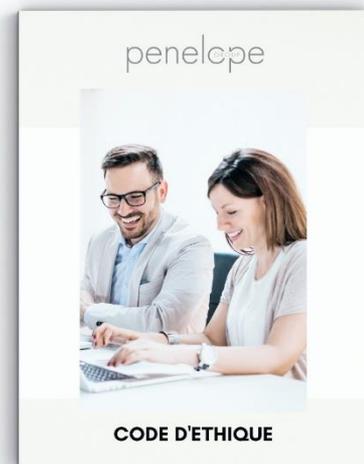
Lutte contre la corruption

Principe n°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.



Nous interdisons toute forme d'harcèlement, de discrimination et corruption aussi bien au niveau de nos collaborateurs et que de nos clients. Nous sommes vigilants notamment à ce que ces exigences soient incluses dans nos contrats et soient respectées. Le dialogue social permanent contribue à identifier de telles situations et nous formons continuellement nos employés à identifier, communiquer et avoir l'attitude adéquate face à de tels agissements.

Dans le cadre de nos objectifs figurait la formalisation d'un code d'éthique, expression de nos valeurs et qui énonce les principes et les modes de fonctionnement que chacun respecte. Au même titre que la Charte Informatique de l'entreprise, l'engagement à respecter ce Code d'Éthique doit être signé par chaque nouveau collaborateur.



Un Dispositif d'alerte interne a été mis en place et porté à la connaissance de l'ensemble de nos collaborateurs.



Suivi de nos indicateurs

penelope
GROUP

Suivi de nos indicateurs sociaux

Indicateurs	Résultats	
	2020	2021
Nombre de personnes recrutées par le biais du parcours de formation visant à délivrer le CQP Chargé(e) d'Accueil	570	701
Taux d'intégration dans l'entreprise, à l'issue de la formation	56%	56%
Taux d'encadrants issus du terrain - mobilité interne	90 %	90%
Taux de recruteurs et de managers sensibilisés à la lutte contre les discriminations	100%	100%
Index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	79/100	79/100
Nombre d'incidents relevés lié à la discrimination ou au harcèlement : <1/an	0	0
Pourcentage de l'effectif etp âgé de moins de 25 ans	23%	27%
Pourcentage de l'effectif etp de 45 ans et plus	17%	15%
Pourcentage de Référents harcèlement formés à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes	100%	100%
Nombre de collaborateurs en situation de handicap engagés dans l'entreprise	193	212
Taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap	4,53%	4,91%
Pourcentage d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap	100%	100%
Taux d'absentéisme	11,82%	9,42%
Pourcentage de collaborateurs engagés en CDI	90,18%	84,75%
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	34,17	42,85
Nombre de formations professionnelles dispensées	2011	2322
Nombre de promotions internes	1220	1790
Pourcentage des collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion interne	32%	47%

Indicateurs	Résultats	
	2020	2021
Taux de réalisation des entretiens annuels	81,02%	87,04%
Taux d'approbation consultative des IRP	100%	91%
Nombre de réunions avec les IRP	12	12
Taux de collaborateurs couverts par les représentants du personnel	100%	100%
Taux de collaborateurs couverts par la convention collective	100%	100%
Nombre d'accident du travail avec arrêt	95	91
Nombre de maladies professionnelles	0	0
Taux de fréquence Accident du Travail	12,87	9,94
Taux de gravité Accident du Travail	0,25	0,34
Nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail dans l'entreprise	67	76
Nombre de Référents Hygiène et Sécurité	2	2
Pourcentage de collaborateurs couverts par la mutuelle d'entreprise	94,60%	92,98%
Pourcentage de collaborateurs couverts par la prévoyance de l'entreprise	100%	100%
Pourcentage de collaborateurs bénéficiant des oeuvres sociales	100%	100%

Suivi de nos indicateurs environnementaux

Indicateurs / Objectifs	Résultats	
	2020	2021
Consommation annuelle Electricité (Kwh)	573 465	nc
Taux d'équipement éclairage LED (structure)	60%	80%
Taux de recyclage des consommables d'impression	100%	100%
Pourcentage d'uniformes recyclés (/uniformes récupérés)	100%	100%
Sites (structure) équipés de poubelles de tri	100%	100%
Emissions GES Scope 1 (teqCO2)	154	nc
Emissions GES Scope 2 (teqCO2)	26	nc
Digitalisation des process et outils	100%	100%

Suivi de nos indicateurs sociétaux

Indicateurs	Résultats	
	2020	2021
Nombre de signalements via la procédure d'alerte interne	na	0
Nombre de réunions du Comité d'Ethique engagées dans le cadre du déclenchement de la procédure d'alerte interne	na	0
Nombre d'alertes internes traitées par le Comité d'Ethique	na	0
Pourcentage de collaborateurs ayant été informés de la procédure d'alerte interne	na	100%
Pourcentage de collaborateurs ayant été informés du Code de Conduite de l'entreprise (structure)	100%	100%
Nombre de participation à des évènements de solidarité	2	4
Taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap	4,53%	4,91%
Nombre de collaborateurs en situation de handicap engagés dans l'entreprise	193	212