GROUPE PARTNAIRE
RESSOURCES HUMAINES

Engagés pour l'emploi

Déclaration de Performance
Extra-financière 2020

Philippe Gobinet
PDG du Groupe Partnaire

Engagés

Adhérent au Pacte mondial des Nations Unies depuis 2017, nous renouvelons sans réserve notre soutien aux 10 principes énoncés par le Global Compact et notre contribution aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

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

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

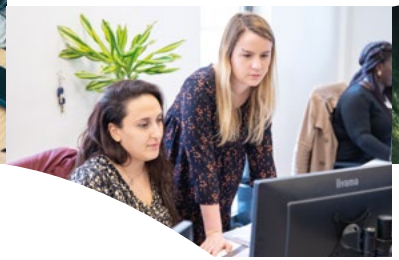
Notre mode de gouvernance d'ETI familiale permet d'inscrire le Groupe Partnaire dans une vision à long terme, gage de sérénité dans un monde en mouvement permanent, et les enjeux sociaux et environnementaux sont au cœur de notre stratégie. La préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs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

Sommaire

01
Le Groupe Partnaire
p4

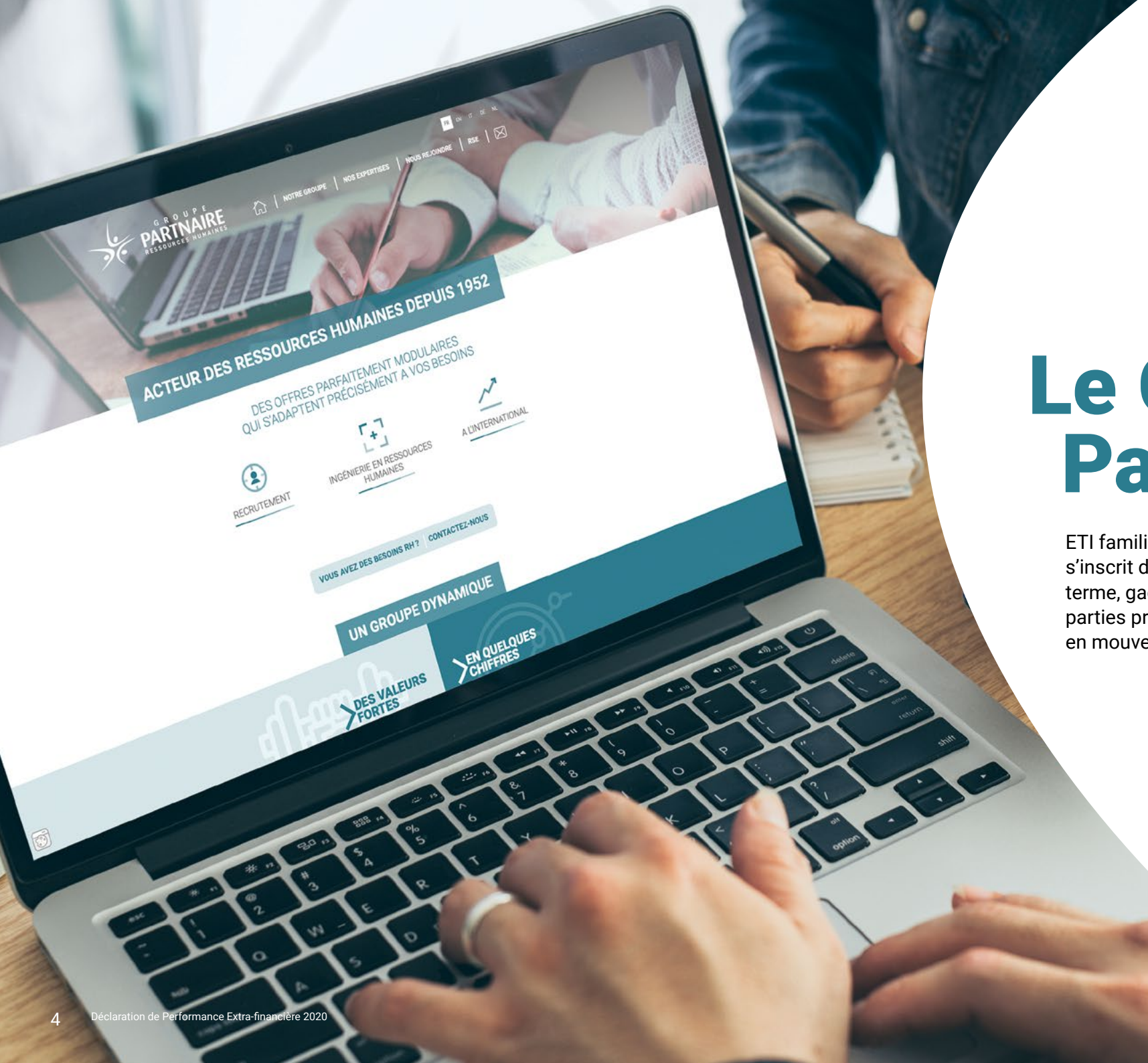
03
Préserver l'environnement
p31

05
Nos achats responsables
p41



02
Miser sur le capital humain
p12

04
Lutter contre la corruption
p35



01

Le Groupe Partnaire

ETI familiale, le Groupe Partnaire s'inscrit dans une vision à long terme, gage de sécurité pour nos parties prenantes, dans un monde en mouvement permanent.

Notre gouvernance

Le Groupe Partnaire est une entreprise patrimoniale créée en 1952 à Orléans composé d'un réseau d'agences éponyme situé en France et en Europe, des cabinets de recrutement TalentSkills et Antenor, et de la solution d'ingénierie RH, Partnaire Onsite. Le siège du Groupe est toujours installé dans cette préfecture du Loiret.

Structure de la gouvernance du Groupe

- **Un Conseil d'administration** présidé par Philippe Gobinet, PDG fondateur entouré des membres de sa famille.

  Le conseil d'administration a pour principales missions :
  > d'approuver la stratégie du Groupe
  > de déterminer les organisations pour la conduire
  > de valider les choix d'investissement et de développement de moyen et long termes
  > d'incarner les valeurs du Groupe
  > de déléguer l'autorité au comité de Direction

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

- **Un Comité de direction**
  Il a pour mission principale de déterminer la stratégie et les projets de développement du Groupe Partnaire. Il est composé de 7 membres : directeur général, directrice des ressources humaines, directeurs financier, commercial, des activités recrutement CDI/CDD, directeur talents et parcours intérimaires et d'une secrétaire générale.

  Le comité de direction se réunit au minimum une fois par mois. La fréquence s'est amplifiée avec la crise sanitaire.

Les opérations

La Direction générale est assurée par David Herlem qui pilote également les directions régionales, ainsi que le service prévention, dont la mission, la préservation de la santé et de la sécurité est au cœur de notre stratégie.
Nos directeurs développement quelle que soit leur activité travaillent sous l'autorité du directeur commercial.

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

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

Cette organisation illustre tout à fait nos **4 valeurs** :
> Proximité
> Réactivité
> Responsabilité
> Excellence opérationnelle.

Notre histoire

1952 — Création de Secrétariat mobile à Orléans

1987 — L'agence Secrétariat mobile devient Partnaire

1989 — Création de la 1ère agence Partnaire qui marque le début du développement du Groupe, croissance interne et externe

2005 — Partnaire devient un Groupe d'ingénierie RH

2017 — Création du fonds de dotation

2018 — Rachat du réseau Inter conseil

2019 — Début du développement en Europe
Création d'un assessmentt center handicap

2020 — Lancement certification ISO 45001 (plan de transition)

2021 — Certification ISO 45001 reconnaissance platine Ecovadis

Notre modèle d'affaires

Tendances du marché de l'intérim

- Pénurie de compétences et internationalisation du marché
- Concentration du marché historique
- Apparition de nouveaux opérateurs et de nouvelles modalités d'emploi sur un marché de plus en plus déréglementé
- Transformation du marché du travail au travers de la digitalisation

Ressources

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

> 722 salariés permanents
> 56 460 salariés intérimaires
> Une équipe de 5 personnes dédiée à la prévention
> Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009
> Une volonté de fidélisation nous permettant de favoriser la promotion interne

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

> Une conviction affirmée en matière environnementale
> Un service en charge de la transformation digitale de nos relations contractuelles
> Des engagements en faveur de la mobilité électrique
> Une charte Achats responsables renforçant nos liens avec notre écosystème

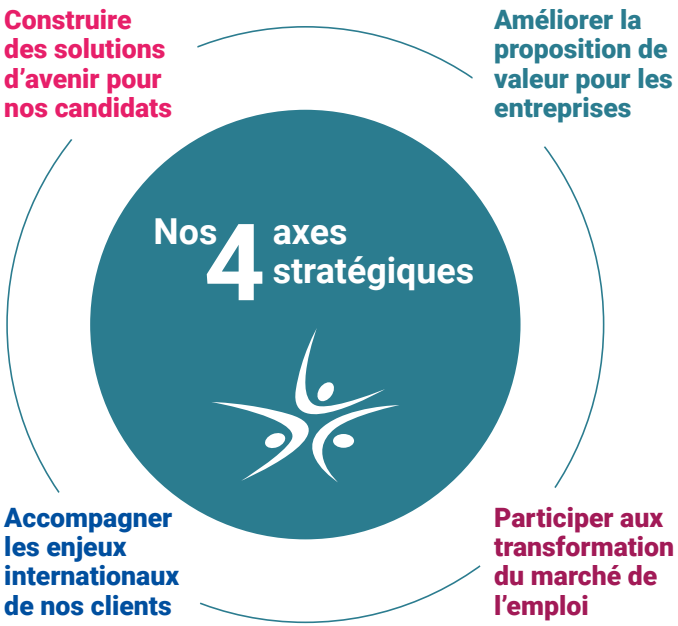
CAPITAL RELATIONNEL

> Un engagement auprès du Global Compact de l'ONU depuis 2017
> Un fonds de dotation au service des initiatives de nos collaborateurs

CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

> Un conseil d'administration présidé par le PDG entouré des membres de sa famille.
> Une direction générale avec un comité de direction privilégiant les chaînes de décision courte
> 184 implantations
> Certifications ISO 9001: 2015 depuis 2017 et CEFRI depuis 2018
> Des valeurs transcrites dans un code de conduite et d'éthique décliné à tous les niveaux de l'organisation, associé à une procédure d'alerte

Une entreprise humaniste au service de l'emploi
Des valeurs familiales associées à l'innovation constante



NOS VALEURS
PROXIMITÉ, RÉACTIVITÉ, RESPONSABILITÉ, EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Création de valeur

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

> 18,4 millions d'heures travaillées
> Taux de satisfaction des intérimaires : 92,6 %
> Une démarche santé sécurité mature avec l'obtention de la certification ISO 45001 en 2021 : TF = 34,20 TG = 1,89
> Un engagement fort et historique en faveur de la diversité et du handicap : 507 intérimaires en situation de handicap en mission
> 64 % de femmes cadres
> Une volonté d'insérer les jeunes avec l'accueil de 87 alternants

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

> 59 véhicules électriques
> Un taux de digitalisation des contrats de mission et bulletins de salaire > à 80%
> Privilégier la seconde vie des produits relevant de la DEEE avant leur recyclage
> Des actions écocitoyennes fédératrices

CAPITAL RELATIONNEL

> 100 % d'analyse des risques réalisées avec par exemple un critère sur les droits de l'homme pour les objets publicitaires
> Un ancrage fort sur nos territoires d'implantation avec une contribution aux associations éducatives, culturelles et sportives
> Un engagement marqué et historique auprès de Prism'emploi

CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

> CA 405 Millions d'euros
> 4 762 clients avec un taux de satisfaction de 98,80 %
> Des dispositifs opérationnels de contrôle
> Une performance RSE reconnue par Ecovadis

Nos engagements

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

PROXIMITÉ

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

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

RÉACTIVITÉ

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

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

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

RESPONSABILITÉ

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

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

EXPÉRIENCE OPÉRATIONNELLE

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

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

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

Global Compact

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

Droits de l'homme

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

À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Normes internationales du travail

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

À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

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

À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

NOTRE ACTIVITÉ NOUS PERMET DE CONTRIBUER PRINCIPALEMENT AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SUIVANTS

Nos valeurs au service du dialogue avec nos parties prenantes

PROXIMITÉ

Les salariés permanents :
- Préserver la santé et la sécurité
- Donner confiance en l'avenir de l'entreprise
- Garantir de bonnes conditions de travail
- Favoriser l'engagement des collaborateurs

Les intérimaires salariés et les candidats :
- Préserver la santé et la sécurité
- Assurer un traitement sans discrimination des candidatures
- Sécuriser les parcours notamment par le CDI intérimaire

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

RÉACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ

Les fournisseurs :
- Acheter responsable
- Respecter notre charte achats responsables

Les institutions de la branche :
- Etre impliqués dans les instances de la profession
- Assurer la protection et la formation des salariés intérimaires
- Etre le relais des dispositifs de la branche

Les écoles, les universités et les centres de formation :
- Offrir des opportunités d'alternance, de stages, de formation et d'emploi

EXPÉRIENCE OPÉRATIONNELLE

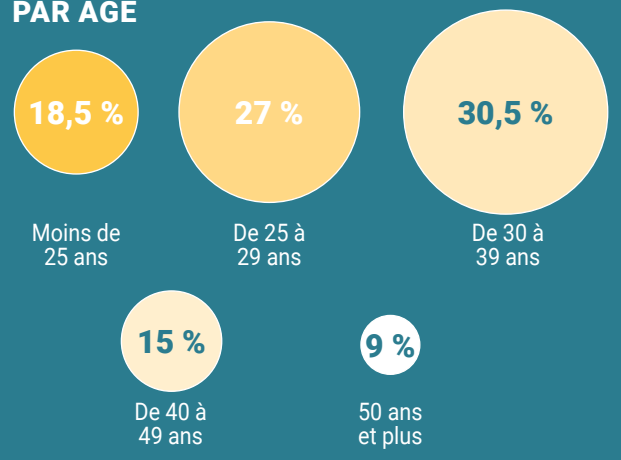
Les acteurs de l'emploi et du handicap :
- Développer des partenariats territoriaux

Les associations :
- Créer des partenariats et assurer un soutien financier

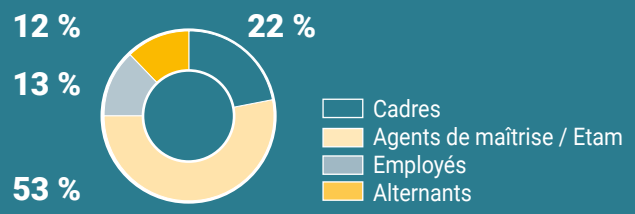
L'Etat et les collectivités locales :
- Lutter contre les fraudes et le travail dissimulé
- Assurer une conformité réglementaire
- Offrir des emplois sur nos territoires d'implantation

Nos ressources humaines
Salariés **permanents**

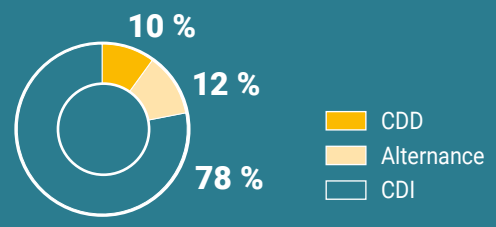
RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIES



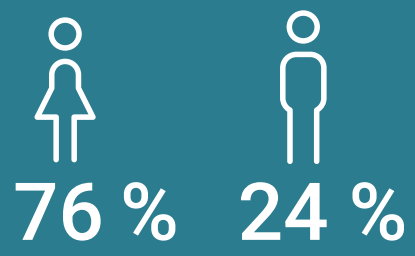
RÉPARTITION CDD/CDI
Par type de contrats



ANCIENNETÉ DES CADRES
8 ans

ENTRETIENS ANNUELS RÉALISÉS EN
64,50 %

RÉPARTITION PAR GENRE



FORMATION DES PERMANENTS

436 personnes formées

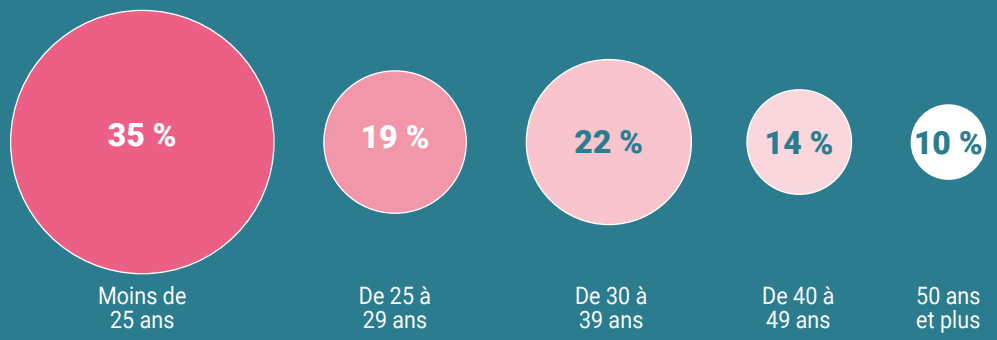
8 360 heures de formation

Nos ressources humaines

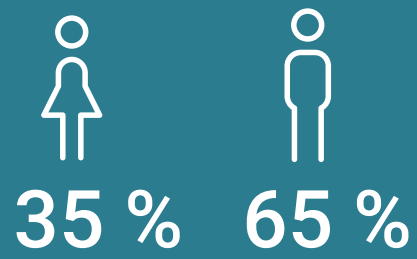
Salariés **temporaires**

Actifs en 2020

RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR GENRE



200
CDII

ACTIONS DE FORMATION
3 360

HEURES DE FORMATION ENGAGÉES
89 877

PERSONNES FORMÉES
2 670

02

Miser sur le capital humain

Nous avons la chance de pouvoir compter sur une double ressource, nos collaborateurs permanents et nos collaborateurs intérimaires pour contribuer ensemble à un emploi responsable et engagé.

1 PAS DE PAUVRETÉ
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
10 INÉGALITÉS RÉDUITES
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Santé et sécurité au travail

Une politique et des actions à la hauteur de cet enjeu clé

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

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

Plus que jamais **mobilisés !**

Des résultats sans appel

Les résultats obtenus depuis plusieurs années récompensent l'implication de tous. **En 5 ans, nous avons baissé notre taux de fréquence indicateur clé en matière d'accidentologie, de 24 points !**

Cette performance est le fruit d'un engagement sans faille de l'ensemble des acteurs : Direction, service prévention, réseau d'agences sans oublier nos clients et nos collaborateurs temporaires. **L'ensemble de ces résultats remarquables nous ont permis d'envisager sereinement grâce à un solide plan de transition, la certification ISO 45001, obtenue au 1er trimestre 2021.**

Le DCS, un outil opérationnel performant

Les diagnostics comportementaux sécurité (DCS) sont de véritables outils de dialogue avec les salariés intérimaires, les entreprises clientes et les agences Partnaire. En 2020, c'est plus de 2500 DCS qui ont été réalisés.

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

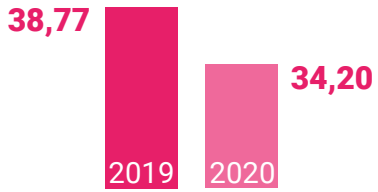
Le plan de transition pour une certification ISO 45001

Malgré un système de management des risques déjà très abouti, la certification de l'ensemble du réseau à l'ISO 45001 - système de management de la santé et de la sécurité au travail – a imposé un solide plan de transition facteur clé de succès pour une certification effective. De nombreuses améliorations ont vu le jour avec entre autres l'amélioration de certains outils, du contenu de la formation d'intégration, de la sensibilisation aux risques routiers et aux risques psychosociaux ou encore une intensification des communications en matière de prévention.

PRÉVENIR LES RISQUES AVEC

- **Un service prévention de 5 personnes réparties sur l'ensemble du territoire**
- **Un parcours d'intégration avec un module « management des risques »**
- **64 audits réalisés**
- **Notre responsable QSE membre du groupe de travail (GT) sécurité de Prism'emploi , syndicat professionnel de la branche**
- **La participation de notre responsable QSE au GT spécifique à la logistique organisé par la Carsat Centre Val de Loire**
- **3 événements avec le Fastt et son truck pour les tournées « A vous la santé »**

TAUX DE FRÉQUENCE



TAUX DE GRAVITÉ

1,89

NOMBRE DE DIAGNOSTICS COMPORTEMENTAUX SÉCURITÉ RÉALISÉS

2 585

Zoom sur la gestion des risques au travers de nos audits

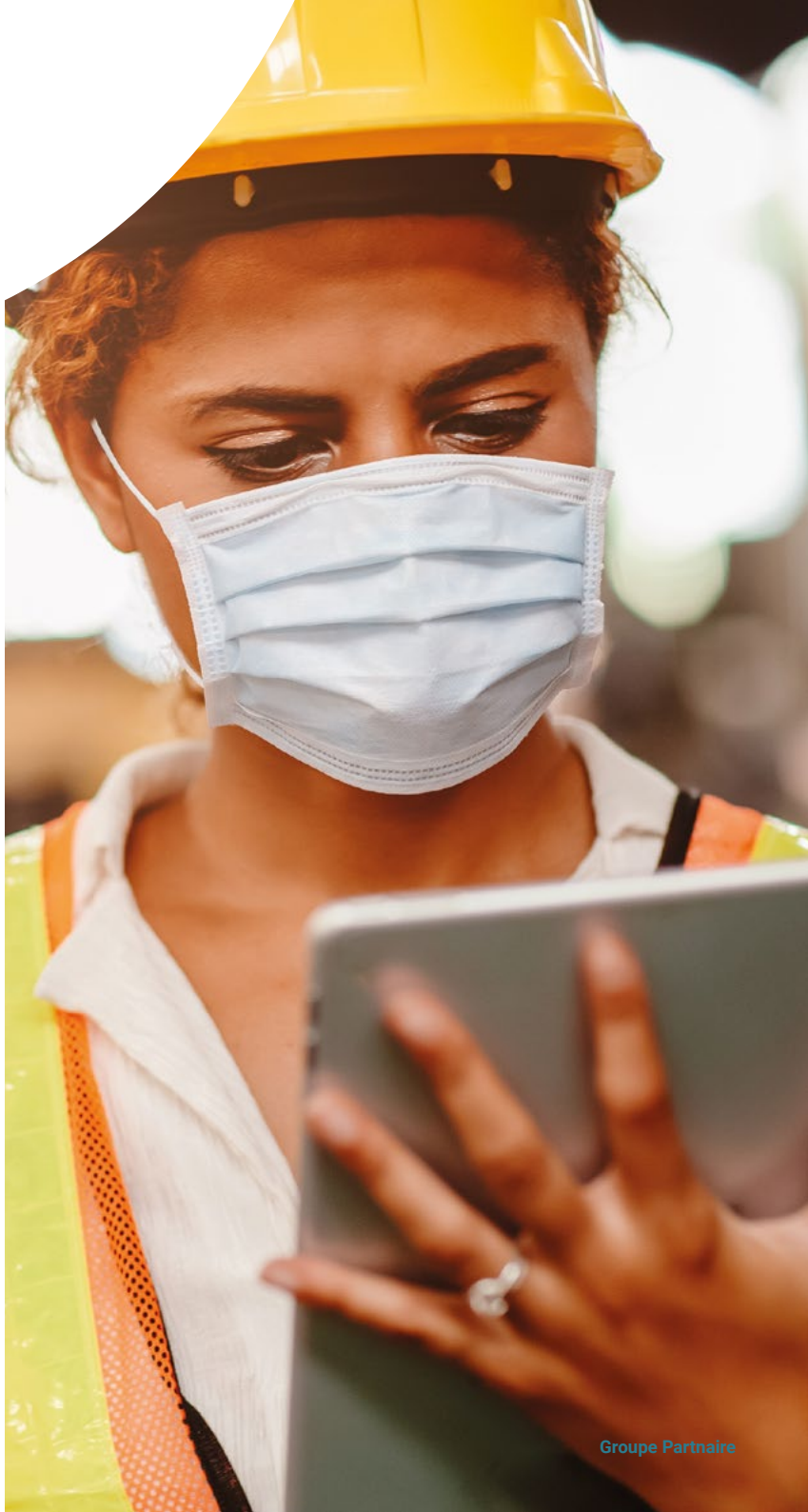
Nos audits sont calqués sur notre politique sécurité en prenant en compte à la fois les Impératifs de prévention liés aux clients et ceux liés aux salariés temporaires. Ainsi, nous attachons une importance toute particulière à la connaissance des postes de travail et aux pratiques sécurité de nos clients. Nous travaillons conjointement avec eux à l'amélioration des conditions de travail avec les DCS décrits plus haut mais aussi grâce à des échanges réguliers. L'application de ces pratiques est vérifiée en audit.

Avec nos intérimaires, nous procédons à une inscription rigoureuse en matière de documents justificatifs que ce soit au niveau de l'identité ou des compétences et qualifications. Les documents sont vérifiés avec soin par nos chargés de recrutement et les contrôles auprès des préfectures (autorisation de travail) sont réalisés dès que nécessaire. Nous mettons l'accent sur le contrôle de l'effectivité des habilitations tels que les Caces par exemple. Les sensibilisations aux risques métier, les tests métier ou sécurité, les évaluations de compétences sont également vérifiés lors des audits.

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

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

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire sévère, le Groupe a maintenu son ambition de certification ISO 45001. La certification est devenue effective en avril 2021 après un audit réalisé par l'entreprise SGS durant trois semaines. Cette certification concerne l'ensemble de notre réseau. Notre système de management de la qualité repose sur un système d'audit performant orchestré autour de la gestion des risques professionnels, juridiques et financiers.



En période de crise sanitaire : **s'adapter en temps réel**

Cellule de crise et plan de continuité d'activité

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

Grâce à une veille réglementaire très stricte, l'application des protocoles gouvernementaux étaient traduits dans nos pratiques opérationnelles quasiment en temps réel. Cela nous a permis de continuer d'assurer un service de qualité et de proximité dans les meilleures conditions sanitaires possibles pour nos salariés temporaires et nos clients.

Notre cellule de crise s'est constituée aux premières heures du confinement, pilotée par la Direction générale avec pour objectifs majeurs la coordination des actions de prévention et la communication quotidienne vis-à-vis des équipes.
Les collaborateurs ont été équipés des outils nécessaires à la continuité de leur activité. Nous étions déjà habitués à travailler en visioconférences, cette période particulière en a fait exploser les usages.

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

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

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

Adaptation de nos processus de recrutement

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

LA PRÉVENTION PENDANT LA CRISE SANITAIRE C'EST :

- **> Une cellule de crise comprenant les plus hautes instances de l'entreprise**
- **> La mise en place du Plan de continuité d'activité**
- **> La traduction des exigences gouvernementales en temps réel dans des protocoles opérationnels pour les salariés permanents et intérimaires**
- **> La prise de nouvelles pour tous nos salariés, permanents et intérimaires touchés par le virus**
- **> Les services prévention, juridique, RH et RSE extrêmement mobilisés**
- **> Des visioconférences quotidiennes pendant le confinement entre les membres de la cellule de crise**
- **> Pendant le confinement des RDV téléphoniques quotidiens conduits par la Direction générale**
- **> Un accompagnement social mobilisable pour l'ensemble de nos salariés**
- **> Relais sur nos réseaux sociaux pour nos salariés intérimaires des webinaires du Fastt présentant les outils de soutien et d'accompagnement social disponibles pendant la crise**

S'engager pour la diversité et l'inclusion

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

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

En étroite collaboration avec

Un cabinet conseil
spécialisé sur les thématiques spécialisé sur les thématiques du handicap et de la diversité, de la Diversité et du Handicap

Un Assessment Center
qui accompagne nos agences et nos clients Orléanais sur le sourcing de travailleurs en situation de handicap

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

> **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l’ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

> **Promouvoir l’application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l’entreprise ou de l’organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

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

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

> Faire de l’élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**

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

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

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

> Notre politique ressources humaines et nos processus ISO « RH permanents et droits de l’homme » et RH intérimaires et droits de l’homme » guident les équipes lors des étapes de recrutement. Une partie du processus RH intérimaires est consacrée à la « promotion de l’égalité des chances » avec les indicateurs de pilotage associés.

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

> Dans le cadre du dialogue avec nos fournisseurs, notre engagement en faveur de la diversité est clairement spécifié, notre questionnaire RSE interroge leurs pratiques en ce sens, notre charte achats responsables leur demande de refuser toutes formes de discrimination et de promouvoir la diversité. Une vidéo de formation « Les 5 bonnes raisons de parler du handicap à nos clients » promeut la mise à disposition de salariés temporaires en situation de handicap.

> La constitution de notre CSE en février 2020 met le sujet de la diversité au cœur du dialogue social nourris par les échanges avec notre responsable diversité.

> A plusieurs reprises, nous avons réalisé des bilans de notre politique diversité, et notre engagement auprès du Global Compact nous amène à publier annuellement une Communication sur le progrès (COP) notamment au travers de nos actions en faveur des ODD (1,4,5,8 et 10) Chaque mois les indicateurs de délégation du personnel en situation de handicap sont transmis à la direction et aux managers.

“Notre mission est de refléter l’entreprise du 21e siècle : plurielle et inclusive”

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

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

Acteur durable de la diversité

Signataire de la Charte de la diversité depuis 2009, GROUPE PARTNAIRE témoigne de la pérennité de ses actions en renouvelant son engagement en 2020.

Ambassadeur

GROUPE PARTNAIRE porte haut toutes les formes de diversité et mobilise l’ensemble de ses parties prenantes.

Inspirant

GROUPE PARTNAIRE développe de nouvelles actions et les teste. Fort de son expérience, GROUPE PARTNAIRE partage ses bonnes pratiques et est vecteur de progrès vers plus de diversité et d’inclusion.

Moteur

GROUPE PARTNAIRE s’engage de manière pérenne pour une diversité plus performante socialement et économiquement. Sa contribution annuelle permet de proposer des outils et d’animer les signataires de la Charte de la diversité.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Anne DESCHANEL
Secrétaire générale de la Charte de la diversité

GROUPE PARTNAIRE

Philippe GOBINET
PDG

FNEP Les entreprises pour la Cité

Un engagement fort et historique **en faveur du handicap**

SEEPH 2020

la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapés (SEEPH) a eu lieu du 16 au 22 Novembre 2020. Le temps d'une semaine, l'objectif est de faire se rencontrer entreprises, politiques, acteurs de l'emploi, associations, société civile et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap.

L'édition 2020 a été bien évidemment marquée par la crise sanitaire. Nous avons néanmoins été acteur de cette édition quelque peu spéciale, notamment en réalisant 44 duos dans le cadre du Duoday, événement qui permet à des personnes en situation de handicap de partager le quotidien de professionnels afin de lever les préjugés et changer de regard sur le handicap.
Pour des raisons évidentes de prévention, les échanges se sont faits en visioconférence.

Cette semaine a également été l'occasion d'accentuer la communication en interne et en externe notamment grâce à des vidéos construites sur mesure pour lever les idées préconçues sur le handicap au travail.

Rémy Boullé, athlète paralympique soutenu par le Groupe Partnaire depuis 2016

NOS ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP :

- > Participation annuelle au Duoday 44 duos constitués lors de l'édition 2020
- > 30 agences labellisées Parcours TH (en cumul)
- > Sponsor depuis 2016 de l'athlète paralympique Rémy Boullé
- > Partenaire de l'Open paratennis du Loiret
- > Signature d'une convention de partenariat national avec les CRP et CPO de l'EPNAK*

507
INTÉRIMAIRES EN SITUATION DE HANDICAP EN MISSION

204 **303**

216 344
HEURES DE DÉLÉGATION

346
CLIENTS ONT ACCUEILLI DES INTÉRIMAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Un emploi **pour tous**

Programme Hope : que sont-ils devenus ?

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

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

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

Mohammad a travaillé pour plusieurs clients du Groupe dans le domaine de la logistique, il a bien évidemment passé et obtenu son Caces 1. Il traversait Paris du nord au sud pendant les grèves de janvier 2020 n’étant jamais en retard et ne manquant aucun jour de travail ! La période de confinement, sans mission a été beaucoup plus difficile car *« ne pas être occupé, c’est difficile »*, confie Mohammad.

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

* Interview réalisée en juillet 2020

HOPE
Hébergement Orientation Parcours vers l’Emploi

2 PARTICIPATIONS AU PROGRAMME HOPE

10 PERSONNES DANS LE DISPOSITIF

8 455 HEURES DE DÉLÉGATION

PARTNAIRE S’ENGAGE POUR LES JEUNES

Alternance

C’est dans l’ADN du Groupe Partnaire de former et d’accompagner les nouvelles générations, ce qui se traduit par l’accueil d’un nombre considérable d’alternants en apprentissage ou en contrats de professionnalisation.

A la rentrée 2020, nous comptons 87 personnes qui alternent cours théoriques et apprentissage au sein de notre réseau ou de nos services support.

Mission jeunes

Mission Jeunes

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

CLEA : valoriser les savoirs de base par une certification

Certification CléA : retour sur le succès de Muriel

Fidéliser et valoriser les compétences de nos intérimaires fait partie de notre politique ressources humaines intérimaires. La certification CléA est une réponse adaptée pour nos salariés temporaires qui n’ont pas de diplômes mais de réelles compétences à faire reconnaître.

Muriel, niveau bac, salariée depuis plus d’un an pour une de nos agences normandes comme agent d’entretien a été certifiée le 7 décembre 2020 après une année bien mouvementée compte tenu de la crise sanitaire. En effet, la certification initiale était programmée la semaine où a débuté le premier confinement. Muriel s’en souvient, *« dans le parcours, il a eu une attente importante, à cause du Covid, il a fallu se remettre aux révisions »*, entre la date initiale et la date effective du passage de la certification, près de neuf mois se sont écoulés. On comprend alors ce qu’a ressenti Muriel lors de l’examen *« passer CléA c’est stressant, ça ne paraît pas, mais c’est stressant ! ».*

Effectivement, décider d’intégrer le dispositif de certification CléA est une étape importante dans la vie d’un salarié qui a quitté, parfois depuis longtemps, les bancs de l’école. Le résultat fut toutefois très positif pour Muriel.

MURIEL
Muriel tenant fièrement le panneau « objectif CléA »

> *“Je recommanderais de passer CléA pour avoir confiance en soi, je vise à terme, un poste de chef d’équipe, CléA c’est déjà une première marche.”*

CERTIFICAT CLéA
SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
COPANEF

Un parcours d'intégration attentif et complet

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

Valoriser les talents, booster les carrières ou encore sécuriser les parcours de nos intérimaires sont des préoccupations centrales.

Nous attachons beaucoup d'importance au parcours d'intégration, gage de sérénité pour commencer de nouvelles missions.

Parcours d'intégration

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

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

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

Depuis les exigences induites par la crise sanitaire, nos parcours d'intégration ont été revus pour être dispensés sous forme de webinaires organisés en plusieurs demi-journées afin de prendre en compte les rythmes d'apprentissage en distanciel.

Kits et outils à l'attention des nouveaux arrivants

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

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

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

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

Valoriser les talents et **booster** les carrières

Optimiser la gestion de notre capital humain

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

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

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

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

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

Campagne d'entretien professionnel

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

Réaliser un entretien avec ses équipes implique le respect de certaines règles et obligations. Le pôle RH formation a donc mis en place des outils pour accompagner le management dans ce moment d'échange privilégié.
Ainsi plusieurs visioconférences ont été organisées rencontrant un vif succès auprès des managers, 182 ont répondu présents. Des ressources digitales sont également à leur disposition.

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

Dialogue social et conditions de travail

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

Mise en place du CSE

Un tournant dans notre dialogue social : constitution du CSE

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

Le protocole pré-électoral a été signé avec les organisations syndicales en décembre 2019 permettant ainsi la mise en place des élections par vote électronique.

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

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

Cette nouvelle instance permet de poursuivre le dialogue social en place dans l'entreprise.
Partnaire souhaite favoriser un dialogue social constructif en proposant des solutions innovantes, notamment dans le cadre des négociations.
Dans un contexte de changements et de compétitivité toujours plus forte, le dialogue social est un levier de transformation et un facteur clé de performance.

NOUS AVONS ENTRE AUTRES :

> Au-delà de la réponse à nos obligations, l'inclusion étant un sujet majeur au sein du Groupe, nous souhaitons mettre au cœur du dialogue social le recrutement de travailleurs en situation de handicap.

> Mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui vient en appui de notre politique sécurité, axe stratégique de l'entreprise

L'article 6 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire a notamment permis de monétiser des jours de congés payés. Compte tenu de la baisse de l'activité du Groupe avec la mise en activité partielle des collaborateurs, un accord a été signé le 12 novembre 2020 permettant à ceux qui le souhaitent de bénéficier de la monétisation de 5 jours ouvrés (maximum) de congés payés.

Travailler en mode **collaboratif**

Servio : la dématérialisation collaborative

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

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

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

Accompagnement et Actions sociales

Soutenir nos collaborateurs

Soutien et écoute psychologique

Outre le dispositif porté par le Fastt, fonds d'action sociale du travail temporaire, nous avons mis en place notre propre dispositif d'écoute et de soutien psychologique à la fois pour nos salariés permanents et nos intérimaires. Ce dispositif est totalement gratuit et confidentiel, mobilisable 24h/24 et 7j/7. Quelles que soient les raisons du besoin de ce service, cadre professionnel ou sphère privée, nos collaborateurs peuvent en bénéficier. Nous avons également prévu un dispositif spécifique pour les managers rencontrant des difficultés propres à leur fonction ainsi qu'une solution d'écoute pour les proches de nos salariés temporaires victimes par exemple d'un AT grave.

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

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt)

fastt
Et la vie des intérimaires est facilitée
www.fastt.org

« plateforme d'animation de la politique sociale au bénéfice des intérimaires », le Fastt permet aux salariés temporaires de bénéficier de nombreux services relatifs au logement, à la mobilité, à la santé ou encore à la garde d'enfants. En 2020, près d'un millier de prestations ont été délivrées à nos salariés.

Le Fastt est aussi très présent pour accompagner les intérimaires en difficulté, que ces difficultés soient d'ordre personnel ou professionnel.
Avec la crise sanitaire que nous connaissons son rôle est d'autant plus indispensable, la population intérimaire n'étant pas épargnée !

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

Par ailleurs, nous avons une équipe de deux personnes qui se charge de fluidifier, faciliter et débloquer les situations de nos salariés temporaires auprès de nos gestionnaires en santé et prévoyance.

987 PRESTATIONS DÉLIVRÉES

1 900 JOURNÉES D'EMPLOI PRÉSERVÉES GRÂCE AUX DISPOSITIFS « GARDE D'ENFANTS » ET « LOCATION DE VÉHICULES »

#MoisSansTabac

Depuis 2017, le Groupe Partnaire s'implique dans la lutte contre le tabagisme.
Cette action est portée et impulsée au plus haut niveau de la gouvernance, par le Président fondateur du Groupe, Philippe Gobinet, qui n'hésite pas à rappeler aux collaborateurs fumeurs rencontrés lors de ses déplacements en région qu'une aide financière existe au sein de l'entreprise pour les accompagner dans l'arrêt du tabac.
Cette démarche innovante surprend les nouveaux salariés qui sont informés de cette action lors de leur parcours d'intégration.
De façon plus globale, nous calons notre communication avec l'événement annuel « Le mois sans tabac ». Cela permet de créer au sein du Groupe une dynamique d'arrêt pour celles et ceux qui hésitent encore à franchir le pas. Mais comme arrêter la consommation du tabac, ne peut répondre à une injonction de calendrier, à chacun sa raison, sa motivation et sa temporalité, l'entreprise est là quel que soit le moment, pour répondre favorablement à cette démarche de préservation de la santé.
Il est important de rappeler que lutter contre le tabagisme est une des priorités en matière de santé publique, le tabac est la première cause de mortalité évitable en France et on estime à 75 000 les décès par an liés au tabagisme !
A notre niveau, nous sommes fiers de contribuer à cette politique de santé publique.

24 COLLABORATEURS ACCOMPAGNÉS DANS L'ARRÊT DU TABAC

La convivialité chez Partnaire

J'aime ma boîte

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

En 2020, le thème était « J'aime ma boîte et je me bats pour elle ». L'émulation entre les équipes de notre réseau est à son comble, il n'est pas rare que le résultat se joue dans les dernières minutes des « likes ». En effet, ce sont les « likes » sur un célèbre réseau social qui qualifient les vainqueurs. Outre le moment de convivialité et de sympathique compétition sans oublier les fous rires, les gagnants sont récompensés par des lots tels qu'un atelier cuisine ou une smartbox.

NOS MOMENTS DE CONVIVIALITÉ

> Participation annuelle à l'événement « J'aime ma boîte »

> Repas de fin d'année dans chacune de nos régions d'implantation avec la présence de la Direction et d'un ou plusieurs membres du comité de direction

> Invitations aux événements sponsorisés par le Groupe (compétitions sportives, conférences..)

> Invitations à des spectacles culturels

> Organisations de séminaires commerciaux, chargés de recrutement,..

Quand « J'aime ma boîte sur le thème « les héros du quotidien » s'invite dans le bureau du Président !

Agir localement grâce à notre réseau d'agences

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

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

Ce fonds de dotation est amené à se transformer en fondation d'entreprise.

PARTNAIRE
FONDS DE DOTATION

Association Espérance banlieues

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

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

Philippe Gobinet, PDG du Groupe Partnaire lors de la signature de la convention avec le vice- Président d'Espérance banlieues (45) Charles-Henry Renauld

Sponsor de l'athlète paralympique Rémy Boullé

Le début de l'aventure avec Rémy a commencé en 2016, deux ans après son accident de parachute qui l'a rendu paraplégique. Le soutien du Groupe a permis entre autres à Rémy l'accès à un équipement adapté pour défier ses concurrents kayakistes aux championnats d'Europe ou du monde et aux jeux olympiques. Tokyo 2020 a été reporté en 2021, épreuve où Rémy compte bien performer tout comme en 2024, où les JO se dérouleront en France.

L'Open paratennis du Loiret

Cet événement orléanais de dimension internationale aurait dû fêter sa 20e édition à l'automne, édition qui sera hélas reportée en 2021, pour des raisons évidentes de crise sanitaire. L'engagement de Partnaire auprès des personnes en situation de handicap se manifeste naturellement par le soutien financier auprès de manifestations sportives tel que l'Open paratennis du Loiret.

La Fabrique opéra

Partenaire de cet événement depuis 2017, la fabrique opéra, opéra coopératif, met en situation professionnelle des jeunes issus de lycées professionnels, techniques ou de l'enseignement supérieur afin de mener à bien un événement artistique à la hauteur d'un opéra professionnel ! Soutenir la Fabrique opéra, c'est affirmer notre rôle d'acteur engagé pour l'emploi des jeunes.

L'association les mains tendues

Les collaborateurs du Groupe se sont mobilisés pour l'événement « boîte de Noël» destiné à améliorer le quotidien des sans-abris et des familles. L'idée, dans une boîte à chaussures ou un petit carton, mettre un article chaud, un article bon et qui se conserve, un objet de loisir ou un produit d'hygiène ou de beauté.

NOS ACTIONS DE MÉCÉNAT ET SPONSORING AUPRÈS DES ASSOCIATIONS

> Espoir en tête
Recherche fondamentale pour le cerveau

> Respire
Favoriser l'emploi de jeunes de l'aide sociale à l'enfance par le financement de permis de conduire

> Associations la Halte et le Secours populaire
Distribution à l'automne 2020 d'une centaine de polaires et de tee shirts

> Soutien à de nombreux clubs sportifs
canoë kayak club d'Orléans section handisport, Eco Volley (handisport), sports féminins (foot)...

03

Préserver l'environnement

Être une entreprise citoyenne et responsable c'est tout naturellement s'impliquer dans la préservation de son écosystème en y associant ses parties prenantes. Depuis quelques années, des investissements majeurs et de nouveaux comportements ont permis de limiter notre impact environnemental.

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Un tournant majeur pour notre **flotte automobile**

La composition de notre parc automobile vient de franchir un cap avec l'acquisition en 2020 de 65 véhicules électriques ! C'est une réponse concrète à la lutte contre les changements climatiques.

L'objectif est bien de diminuer au maximum notre impact carbone dans nos différents déplacements, à la fois par une "éco-conduite" (formations éco conduite menées en 2016) et en diminuant nos émissions de CO_2 par le choix de véhicules électriques et hybrides. Ce type de mobilité n'a pas été imposé à nos salariés, il résulte d'une consultation réalisée fin 2019, toujours dans un souci de dialogue avec nos collaborateurs. C'est avec enthousiasme que 66 collaborateurs ont troqué leur véhicule de service diesel contre un véhicule électrique de fonction !

Cet investissement important est une réponse à des émissions de CO_2 jugées trop importantes, représentant 93 % de notre bilan carbone (périmètre 1 et 2). Il était donc nécessaire de frapper un grand coup !

Avec ces
23 %
de véhicules électriques on peut envisager une baisse annuelle de
153
tonnes d'émission de CO_2 !

Mobilité

Les pratiques de mobilité quotidiennes ont bien évidemment un impact sur les émissions de CO_2, mais également sur la santé. Depuis plusieurs années, un parc de vélos électriques est à la disposition des collaborateurs du siège. Des trajets professionnels ou personnels peuvent ainsi être effectués ; les équipements de protection adaptés sont évidemment à la disposition de nos salariés.

Chez Partnaire, on recrute en mobilité douce !

Limiter notre impact et gérer les ressources

Recycler avec Norip : proximité et responsabilité

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

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

Digitalisation

« Servio », brique centrale de notre système d'information est notre solution numérique de gestion des dossiers de nos intérimaires.
Cette solution digitale a permis la suppression des dossiers cartonnés et des nombreuses copies qui étaient alors nécessaires à la complétude des dossiers des futurs salariés. En 2020, toutes les inscriptions se sont réalisées en ligne.

Eco citoyen au bureau : de la pause café responsable au potager urbain

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

Nous avons fait le choix de remplacer nos distributeurs de boisson par des machines à café à grain alimentées par « Cafés Joyeux » Au total ce n'est pas moins de 15 000 gobelets et autres touillettes en plastiques que nous avons supprimés de nos usages.

Le choix du fournisseur « Cafés Joyeux » a été fait à dessein car c'est une entreprise sociale qui « consacre l'intégralité de sa création de valeur à l'inclusion du handicap sous toutes ses formes », entreprise dont nous partageons les valeurs !

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

Un jardin urbain, faut en prendre soin !

TAUX DE DIGITALISATION

> 82 % bulletins de salaire
> 83 % contrats de mission
> 47 % factures

AUTRES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

> Suppression des gobelets et touillettes plastiques
> Régulation du chauffage / climatisation selon la présence des collaborateurs

Cartouches d'encre

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

Papier

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

Collecte de piles

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

Outils collaboratifs

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

Limiter les déplacements permet bien évidemment une diminution des émissions de CO_2 mais c'est également une façon de limiter les risques routiers et la fatigue.

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

Travaux

De nombreux travaux sont conduits dans les agences, afin d'en améliorer la performance environnementale. En mai 2020, peu après la sortie du 1er confinement, nos agences historiques orléanaises ont déménagé pour s'installer dans un magnifique bâtiment entièrement réalisé selon la norme RT 2012. Plus d'une trentaine de collaborateurs ont la chance de travailler dans cet environnement qui regroupe quatre agences spécialisées : Industrie, BTP, tertiaire, industries cosmétique & pharmaceutique.

Nous pouvons également prendre la décision de déménager si la situation en termes de performance énergétique le nécessite. Ainsi, le déménagement d'une agence nous permet de viser une amélioration de notre bilan carbone (scope 2) de plus de 20 % en 2021.

Par ailleurs, le nouveau siège prévu pour le printemps 2023, avec une capacité d'accueil de 200 personnes va allier les exigences réglementaires et la qualité de vie au travail. Ce bâtiment sera élaboré avec des critères de performance énergétique 30% supérieurs à la norme RT 2012. Notre siège sera situé à proximité du parc floral d'Orléans, il s'inscrira parfaitement dans son écosystème. Le toit sera végétalisé, une cuve de 10 m^3 permettra l'arrosage des espaces vert voire le lavage des véhicules, les places de parking laisseront le cycle normal de l'eau fonctionner, un atrium central permettra à la lumière naturelle d'éclairer les bureaux. Le système de coursives extérieur permettra de réguler les rayonnements du soleil. L'immeuble bénéficiera également d'une clôture végétale. L'ensemble de notre siège sera piloté par un système GTB (Gestion technique du bâtiment) permettant une gestion efficiente de nos consommations d'énergie. 20 bornes de recharge pour nos véhicules électriques seront à la disposition de nos collaborateurs.

61
VÉHICULES ÉLECTRIQUES ET HYBRIDES SOIT 23,5 % DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

DEEE
1,089 T

CONSOMMATION ÉLECTRIQUE
1 209 514 kWh
REPRÉSENTANT 39 TONNES ÉQUIVALENT CO_2

EMISSIONS DE CO_2 LIÉES À LA FLOTTE DE VÉHICULES :
508,6 T

04

Lutter contre la corruption

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

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

Nous condamnons sans réserve toute forme de corruption.

Code d'éthique et de conduite et **procédure d'alerte**

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

- > RESPECTER LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
- > CONTRIBUER AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE
- > LUTTER CONTRE LA CORRUPTION, LE TRAFIC D'INFLUENCE ET LA FRAUDE ET PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊT
- > RESPECTER UNE CONCURRENCE LOYALE ET INSTAURER UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS FOURNISSEURS
- > CRÉER ET MAINTENIR DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC NOS SALARIÉS, PERMANENTS ET INTÉRIMAIRES
- > LUTTER FERMEMENT CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXISTES AU TRAVAIL
- > RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET FAIRE BON USAGE DES MÉDIAS SOCIAUX

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

Notre code d'éthique comprend également une procédure d'alerte permettant de signaler un manquement à ce dernier ou un fait jugé grave. Nous avons à dessein créé une adresse électronique hors domaine Partnaire géré par la responsable conformité.

En 2020, aucun signalement n'a été effectué.

Politique voyages, cadeaux, invitations et notes de frais

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

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

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

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

Formation **anticorruption**

Dans le cadre de la loi Sapin 2, nous avons lancé fin 2020 un parcours digital de formation « lutte anticorruption » avec le concours de Daesign, concepteur de solutions interactives. Ce parcours concerne les collaborateurs exposés à un risque potentiel de corruption.

Une cartographie des risques par catégorie d'emploi a permis de déterminer les salariés exposés.

La première session de formation a concerné le Président, l'ensemble des membres du Codir, les directeurs de régions, les responsables grands comptes. Les autres vagues se dérouleront au plus tard en 2021, la crise sanitaire ayant engendré un retard important dans le déploiement de nos parcours.

Les futurs embauchés bénéficieront, s'ils sont cartographiés comme exposés, de ce programme de formation dans leur parcours d'intégration.

Un engagement historique **au sein de Prism'emploi**

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

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

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

prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

Des dispositifs opérationnels **de contrôle efficients**

Audits

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

Ce système (décrit page 15) nous permet de vérifier une fois par an, voire davantage lorsque les risques sont insuffisamment maîtrisés, le respect de la réglementation dans son ensemble. Lorsqu'un audit présente des risques majeurs, quel que soit le type de risques, le Directeur général en est immédiatement informé. Des actions correctives sont alors exigées et un nouvel audit est déclenché au plus tard dans les six mois suivants.

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

Autres dispositifs

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

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

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

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

L'ÉTHIQUE AU SEIN DU GROUPE PARTNAIRE

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

RGPD et **politique de confidentialité des données**

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

Les principales missions de mise en conformité ayant été réalisées, nous avons décidé d'internaliser ce poste dans l'entreprise.

Aux cotés de notre DPO, un de nos juristes honore les demandes issues de nos parties prenantes concernées par le traitement de données personnelles.

Nos garants du bon fonctionnement de la réglementation sur la protection des données sont consultés dès lors qu'un nouveau projet a une incidence sur les données à caractère personnel, que ces données concernent nos intérimaires, candidats, clients ou partenaires, ou encore les données des permanents du Groupe. Ils sont bien évidemment consultés pour toute demande d'accès provenant de nos intérimaires, clients ou partenaires.

350 demandes liées au droit à l'oubli et au droit d'accès ont été dénombrées en un an.

05

Nos achats responsables

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

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

Structurer notre **chaîne d'approvisionnement**

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

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

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

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

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

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

100 %
D'ANALYSES DES RISQUES RÉALISÉES

EVALUATION DE LA PERFORMANCE FOURNISSEURS AVEC
25 %
DE CRITÈRES RSE

CONSULTATION DES EA OU ESAT DÈS LORS QUE LA FAMILLE DE SERVICES OU PRODUITS LE PERMET

Construire un dialogue avec nos fournisseurs stratégiques

Des acheteurs engagés

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

Notre processus achats responsables intégré à notre système de management de la qualité est un repère régulièrement mis à jour.
Outre la politique achat et les objectifs, il contient également les différentes ressources pour mener à bien leur mission d'acheteur responsable.
Ils doivent, entre autres, lors du lancement d'un appel d'offres, si la famille de produits ou services le permet intégrer dans leur consultation des structures d'insertion telles que les ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) ou les EA (entreprises adaptées).

Il leur revient également en lien avec le service RSE, de mener une analyse de risques fournisseur selon 4 critères :
> Risques financiers
> Risques légaux
> Risques opérationnels
> Risques sociaux

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

Des engagements partagés

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

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

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

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

100 %

DES FOURNISSEURS STRATÉGIQUES

ont assisté à la présentation (distanciel ou présentiel) de notre politique RSE et de nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs

85 %

DE CHARTES ACHATS RESPONSABLES SIGNÉES

95 %

DE QUESTIONNAIRES RSE COMPLÉTÉS

Solène, Content Manager chez Swile, consultant le site du Global Compact

Dialogue client fournisseur : rendez-vous chez Swile

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

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

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

Groupe Partnaire

Informations méthodologiques

Cette déclaration de performance extra-financière (DPEF) a pour périmètre la société de formatique et financière, S2F (société anonyme à conseil d'administration au capital de 1 million d'euros). Notre holding comprend l'ensemble de notre réseau d'agences présent sous la marque Partnaire (France et Europe) et l'agence Gerland intérim, nos services support situés en France, nos cabinets de recrutement Anténor et TalentSkills. Le siège de notre organisation est situé à Orléans. Les indicateurs sont des données 2020, les informations contenues dans le présent rapport couvrent la période 2020. Nos publications sont annuelles.

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

Cette DPEF est également un outil de dialogue avec nos parties prenantes internes et externes.

De par ses activités le Groupe Partnaire n'a pas d'impact sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, ainsi que la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. Par ailleurs, les activités du Groupe Partnaire n'ont pas d'impact direct sur le bien-être animal.

Pour toutes précisions ou échange par rapport aux actions, indicateurs, engagements décrits au sein de ce document, vous pouvez contacter notre responsable RSE :
Laurence Gendry - lgendry@partnaire.fr

Table de concordance

	Pages	Global Reporting Initiative	Principes du Pacte Mondial de l'ONU	ODD
Profil de l'organisation (et périmètre du rapport)				
Nom de l'organisation	1	G4-102-1		
Activités, marques, produits et services	6	G4-102-2		
Lieu géographique du siège	5	G4-102-3		
Lieu géographique des sites d'activité	6 et 44	G4-102-4		
Capital et forme juridique	44	G4-102-5		
Marchés desservis	6	G4-102-6		
Taille de l'organisation	6	G4-102-7		
Informations concernant les employés et les autres travailleurs	6,10-11	G4-102-8	1,2	5,1
Chaîne d'approvisionnement	41-43	G4-102-9	5,6	
Principe de précaution ou approche préventive	10-11,39	G4-102-11		
Initiatives externes	20 et 30	G4-102-12	1,2,4	10
Adhésion à des associations	30	G4-102-13	1,2,4	8,1
Stratégie				1-17
Déclaration du décideur le plus haut placé	2	G4-102-14		
Principaux impacts, risques et opportunités	46	G4-102-15		
Ethique et intégrité			1,2,4,10	16
Valeurs, principes, normes et règles de conduite	7,9	G4-102-16		
Mécanismes de conseil et des gestion concernant les questions éthiques	35-37	G4-102-17		
Gouvernance				
Structure de gouvernance	5	G4-102-18		
Processus de délégation des pouvoirs	5	G4-102-19		
Efficacité des procédures de gestion des risques	39	G4-102-30		
Implication des parties prenantes			1 à 4 et 7 à 10	17
Liste des groupes de parties prenantes	9	G4-102-40		
Accords de négociation collective	25-26	G4-102-41		
Identification et sélection des groupes de parties prenantes	9	G4-102-42		
Pratiques de reporting				8
Période de reporting	44	G4-102-50		
Cycle de reporting	44	G4-102-51		
Point de contact pour les questions relatives au reporting	44	G4-102-53		
Index du contenu GRI	44-45	G4-102-55		
Vérification externe	47	G4-102-56		

Indicateurs de performance RSE 2020

Domaine	Indicateurs	2020	Référentiels *	**	***
PANORAMA					
	CA en millions d'euros	405	-	8	201-1
	Nombre d'implantations	184	-	8	
	Nombre de clients (siren)	4 762	-	8	
	Taux de satisfaction clients	98,80 %	-	8	
	Taux de satisfaction intérimaires (Vocaza)	92,60 %	-	8	
	Nombre d'heures travaillées en millions	18,4	-	8	
SOCIAL					
EMPLOI	Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents	722	Art 1-1-a	8	102-7
	Répartition des collaborateurs par âge	<25 ans : 18,5 % Entre 25 et 29 ans : 27 % Entre 30 et 39 ans : 30,5 % Entre 40 et 49 ans :15 % >= 50 ans : 9 %	Art 1-1-a	10	405-1
	Répartition des collaborateurs par catégorie	Cadres 22 % Agents de maîtrise/Etam 53% Employés 13 % Alternants 12 %	-	8	102-8
	Répartition par typologie contrat	CDI 86 % CDD 14 %	-	8	102-8
	Temps de travail	94 % temps plein 6 % temps partiel	Art 1-1-b	8	102-8
	Nombre d'accords signés	1	Art 1-1-c	8	402-1
	Ancienneté moyenne des cadres	8 ans	-	8	
	Nombre salariés TT	56 460	Art 1-1-a	8	102-7
	Répartition des intérimaires par âge	<25 ans : 35 % Entre 25 et 29 ans : 19 % Entre 30 et 39 ans : 22 % Entre 40 et 49 ans : 14 % >= 50 ans : 10 %	Art 1-1-a	10	405-1
	Nombre de CDII	200	-	8	102-8
	% dossiers candidatures conformes	79,00 %	-	8	
	% analyses de postes réalisées	75,00 %	-	8	
DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À LA HAUTEUR DE CET ENJEU CLÉ	Taux de Fréquence (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées) tout collaborateur	34,2	Art 1-1-d	3	403-9
	Taux de Gravité (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées) tout collaborateur	1,89	Art 1-1 -d	3	403-9
	Nombre de diagnostics comportementaux sécurité (DCS)	2585	Art 1-1 -d	3	403-9
	Nombre d'audits réalisés	64	Art 1-1 -d	3	403-9
	Nombre d'événements avec le Fastt	3	-	-	-
	Nombre de maladies professionnelles	6	Art 1-1 -d	3	403-10
S'ENGAGER POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	Nombre d'intérimaires en situation de handicap	507	Art 1-1-f	10	405-1
	dont nombre de femmes	204	Art 1-1 -f	10	405-1
	dont nombre hommes	303	Art 1-1 -f	10	405-1
	Nombre d'heures de délégation effectuées par des intérimaires en situation de handicap	216 344	Art 1-1 -f	10	405-1
	Nombre de clients accueillant des intérimaires en situation de handicap	346	Art 1-1 -f	10	405-1
	Nombre de duos constitués à l'occasion du Duoday	44	Art 1-1 -f	10	405-1
	Nombre d'agences labellisées parcours TH (cumulé)	29	Art 1-1 -f	10	405-1
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanent	24 % H/76 % F	Art 1-1 -f	5	405-1
	Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction	59 % H/ 41% F	Art 1-1 -f	5	405-1
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif des intérimaires	64,8 % H / 35,1 % F	Art 1-1 -f	5	405-1
	Nombre de participations programme HOPE	2			
	Nombre de personnes programme HOPE	10			
	Nombre d'heures de délégation effectuées dans le cadre du programme HOPE	8 455	Art 1-1 -f	10	405-1
	Nombre de nationalités	144	Art 1-1-f	10	405-1

Domaine	Indicateurs	2020	Référentiels *	**	***
VALORISER LES TALENTS ET BOOSTER LES CARRIÈRES	Entretiens annuels réalisés	64,50 %	Art 1-1-b	8	401-1
	Taux de turn over CDI (hors fin de période d'essai)	17 %	Art 1-1-b	8	401-1
	Taux d'absentéisme (hors COVID-19)	4,71 %	Art 1-1-b	8	401-1
	% d'alternants (incluant apprentis et contrats professionnels)	12 %	Art 1-3-b	10	405-1
	Nombre de personnes formées	436	Art 1-1 -e	4	404-1
	Nombre heures de formation	8 360	Art 1-1 -e	4	404-1
	Nombre moyen d'heures formation/bénéficiaire	19,21	Art 1-1 -e	4	404-1
	Nombre actions formation destinées aux intérimaires	3 360	Art 1-1 -e	4	404-1
	Nombre d'heures de formation engagées pour les intérimaires	89 877	Art 1-1 -e	4	404-1
	Nombre heures moyen formation/bénéficiaire intérimaire	32 %	Art 1-1 -e	4	404-1
	% de formations relatives à la sécurité	57 %	Art 1-1 -d-e	4 et 3	403-5
SOUTENIR LES COLLABORATEURS ET LES INTÉRIMAIRES PAR DES ACTIONS SOCIALES VARIÉES	Nombre personnes ayant bénéficier aide / arrêt tabac	24	-	17	-
	Nombre demandes enregistrées (FASTT)	2 192	-	17	-
	Nombre prestations délivrées (FASTT)	987	-	17	-
	Nombre journées emploi préservées (FASTT)	1 900	-	17	-
ENVIRONNEMENT					
PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT	Nombre véhicules électriques	59	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	% véhicules électriques / flotte	23 %	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	Emission de gaz à effet de serre Scope 1 et 2	547,21 tonnes équ. CO_2	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	Taux de digitalisation des bulletins de salaire	82,40 %	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	Taux de digitalisation contrats	83,30 %	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	Taux de digitalisation factures	46,8 %	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	Nombre inscriptions numériques (Servio)	219 109	Art 1-2-d	13	305-1 et 2
	poids DEEE	1,089 T	Art 1- 2-c	15	306-4
	Consommation électrique	1 209 514 kWh	Art 1-2-c	13	302-1
ACHATS RESPONSABLES					
	% analyses risques réalisées	100 %	Art 1-3-c	8	204
	% critères RSE évaluation fournisseurs	25 %	Art 1-3-c	8	204
	% fournisseurs ayant assisté à présentation politique RSE	100 %	Art 1-3-c	8	204-1
	% chartes achats responsables signées	85 %	Art 1-3-c	8	204-1
	% questionnaires RSE complétés	95 %	Art 1-3-c	8	204-1
ETHIQUE					
	Nombre d'alertes	0	Art 1-3-d	16	419
	Nombre demandes enregistrées / droit à l'oubli	350	-	16	419

Référentiels
- * Article 225
- ** ODD Objectifs de développement durable
- *** GRI-Global Reporting Intitiative

Risques extra-financiers

Catégorie	Type de risque	Description du risque	Gestion du risque
Impact Activité	Notoriété	Construire et développer de façon durable notre marque employeur	Pour répondre à l'emergence des nouvelles attentes des collaborateurs, le Groupe Partnaire s'appuie sur sa démarche RSE récompensée par le niveau platinium délivré par Ecovadis. Le développement de notre maillage territorial, nos nombreux partenariats avec des acteurs locaux regroupés au sein d'une fondation contribuent à l'attraction, l'embauche et la fidélisation de nouveaux talents
	Ressources humaines	Partnaire se fait un devoir de garantir et préserver la santé et la sécurité de tous ses collaborateurs (salariés temporaires et premanents)	Partnaire a mis en place une politique santé et sécurité ambitieuse permettant de garantir des conditions de travail sécurisantes pour les collaborateurs. L'outil opérationnel "diagnostic comportemental sécurité" est un véritable outil de dialogue de prévention des risques entre nos salariés temporaires, nos clients et les permanents de notre réseau.
		Eviter tout risque de discrimination et de rupture d'égalité des chances.	Acteur durable de la diversité, le Groupe Partnaire met en œuvre une politique et des ressources en faveur de la diversité notamment pour les personnes en situation de handicap. Nous formons nos recruteurs à recruter sans discriminer.
		Partnaire se positionne pour répondre aux attentes de ses clients en matière de formation des intérimaires.	Notre démarche en matière de formation cherche à garantir l'adéquation entre les compétences des intérimaires et les attendus de leur métier afin de répondre aux exigences des clients. Le CDI intérimaire y contribue.
		Garantir les compétences des collaborateurs	Grâce à un parcours collaborateur et un plan de développement bien établis, les permanents du Groupe bénéficient des formations adaptées à leur évolution professionnelle et aux besoins de l'entreprise.
		Partnaire cherche à anticiper les difficultés de recrutement pour les intérimaires et les permanents	Le Groupe a une politique volontariste en faveur des jeunes en accueillant de nombreux alternants chaque année. La politique de cooptation pour les intérimaires et les permanents favorise le recrutement de talents. Une proximité territoriale avérée avec les acteurs de l'emploi et de la formation multiplie les opportunités de recrutement. Partnaire s'attache à développer le CDII pour fidéliser ses salariés temporaires.
		L'activité des collaborateurs permanents est soumise à une montée des incivilité et à un risque potentiel d'agression	Nos agences sont équipées du dispositif d'alarme Monsherif. Toutes les informations nécessaires à la gestion des incivilités ou d'incidents majeurs sont consignées dans un document spécifique « gestion des situations d'urgence »
	Informatique	Compte tenu de la digitalisation des process, la sécurité informatique est un point d'attention de Partnaire.	Partnaire réalise un à deux audits par an avec un cabinet spécialisé en cybersécurité. Les recommandations s'appuient sur les directives de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information). Le Groupe dispose d'un plan de continuité d'activité et d'un plan de reprise d'activité.
Impact Juridique	Evolution des réglementations	Partnaire est concerné par les évolutions réglementaires notamment en matière de droit du travail	L'organisation en matière de veille réglementaire et l'adhésion aux organisations professionnelles (Prism'emploi) permettent de participer activement aux commissions et groupes de travail traitant des futures évolutions réglementaires et donc d'être très en amont des décisions.
Impact environnemental	Maitriser et optimiser les consommations d'énergie	Exigence croissante de la réglementation environnementale sur la consommation d'énergie	Partnaire fait évoluer sa flotte de véhicules pour poursuivre son activité et l'inscrire dans une démarche de transition écologique (véhicules électriques), les constructions et/ou rénovations prennent en compte les équipements et matériaux de dernière génération.
	Recyclage	Eviter la destruction systématique de DEEE	le Groupe a mis en place un partenariat avec un prestataire local qui permet de donner une deuxième vie aux produits éligibles. Ces produits sont destinés à un public en situation d'illettrisme.
Impact financier	Fournisseurs	Partnaire pourrait être confronté à la défaillance de ses fournisseurs.	Le Groupe Partnaire organise un dialogue et une analyse de risques financiers et opérationnels pour tous les fournisseurs de 1er rang
	Ethique des affaires	Eviter tout risque de corruption ou de fraude	Partnaire a mis en place une formation en elearning pour tous les collaborateurs exposés aux risques décrits dans la loi Sapin 2. Un code d'éthique et de conduite est en place au sein du Groupe, il est systématiquement présenté et expliqué aux nouveaux arrivants. Des procédures strictes de contrôle sont également en place.
	Clients	Partnaire pourrait être confronté à la défaillance de ses clients	Partnaire a mis en place une assurance risques clients qui couvre la majorité des clients. Les autres clients font l'objet d'une revue tous les trimestres. Le département risque client est le garant des procédures mises en place.
Impact pandémie	Coronavirus-Covid-19	Impact des mesures sanitaires sur l'activité des collaborateurs (permanents et intérimaires), des clients et approvisionnements clés	Le Groupe a mis en place un renforcement du suivi des clients, des collaborateurs (permanents et intérimaires) et des fournisseurs doublé d'un renforcement spécifique des mesures de sécurité sanitaire animées par la cellule de crise. L'ajustement des processus de travail s'est déroulé très rapidement grâce à des circuits courts de décision.

Rapport de l'organisme de vérification

FINEXFI
96, boulevard Marius Vivier Merle
69003 LYON

PARTNAIRE SA
Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,
À la suite de la demande qui nous a été faite par la société PARTNAIRE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 Décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.
La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :
• la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
• la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :
• le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
• la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.
Nos travaux ont été effectués entre le 28 septembre et le 13 octobre 2021 pour une durée d'environ 7 jours/homme.
Nous avons mené 14 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.
Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :
• nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
• nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
• nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
• nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
• nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
• nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
• nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
• nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
• nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
• nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
• nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
• des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
• des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[1] et couvrent entre 15 % et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests[2] ;
• nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
• nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.
Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.
Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 15 octobre 2021
FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

(1) Sites sélectionnés pour les tests : Partnaire Groupe
(2) Notre modèle d'affaires, Nos ressources humaines salariés permanents, Emploi (temps de travail), Nos ressources humaines salariés temporaires (Répartition par âge), Santé et sécurité au travail (taux de fréquence, taux de gravité, Nombre de diagnostics comportementaux sécurité réalisés), S'engager pour la diversité et l'inclusion (nombre d'intérimaires en situation de handicap en mission, nombre d'heures de délégation, nombre de clients ayant accueilli des intérimaires en situation de handicap, nombre de personnes dans le dispositif Hope, nombre d'heures de délégation, nombre de nationalités, nombre d'alternants), Valoriser les talents et booster les carrières (taux de turn over, part d'alternants), Préserver l'environnement (limiter notre impact et gérer les ressources) : nombre de véhicules électriques et hybrides, quantité de DEEE, quantité de CO2 (scope 1 et 2), quantité de consommation électrique.

GROUPE PARTNAIRE
RESSOURCES HUMAINES

Remerciements

Nous tenons à remercier les collaborateurs permanents et intérimaires qui ont permis par leur contribution la réalisation de ce rapport et en particulier celles et ceux dont les photos l'illustrent.

Contact RSE : Laurence Gendry
lgendry@partnaire.fr

1, rue Michel Royer - 45100 Orléans
Tél. : 02 38 78 94 60

www.groupe-partnaire.fr

Conseil RSE COMMENTERRE • Conception graphique BLEU DU CIEL • © photos *Groupe Partnaire / Welcome to the jungle* pour les pages 12 et 35 / *AdobeStock*