Engagés pour l'emploi

Déclaration de performance extra-financière | 2022

groupe partnaire

ÉDITO

Une histoire, une vision

Face aux mutations d'un monde incertain, alors que les tensions géopolitiques et une forte inflation bousculent des certitudes déjà mises à mal par l'épisode de la crise sanitaire, le Groupe Partnaire a su faire face et faire preuve d'agilité pour, une fois encore, surmonter collectivement les difficultés. Si le carburant a parfois manqué à la pompe au cours des derniers mois, nous n'avons pour notre part jamais manqué d'énergie, portés par ce qui fait la force du Groupe : son identité familiale, garante de nos valeurs d'humanisme, de solidarité et de progrès.

Riches d'un passé dont nous sommes fiers tout en étant résolument tournés vers l'avenir, nous avons célébré notre 70e anniversaire avec tous ceux qui nous sont chers : collaborateurs permanents, intérimaires et clients, dont la satisfaction doit plus que jamais être notre priorité, sans jamais perdre de vue nos responsabilités éthiques.

Nous agissons ainsi quotidiennement pour renforcer la confiance de chacun de nos interlocuteurs. Les enjeux sociaux et environnementaux sont au cœur de nos décisions. En 2022, nous avons franchi un cap supplémentaire, afin de mieux prendre en compte l'urgence climatique. Nous publions notre premier bilan carbone global, avec tous les scopes. La prévention des risques professionnels demeure également une préoccupation majeure. Nous sommes attentifs à ceux qui doivent vivre avec un handicap et aux personnes éloignées de l'emploi. Leur permettre de s'épanouir dans le travail et de trouver la place qu'ils méritent dans la société est une mission essentielle et notre devoir d'entreprise citoyenne. Par ailleurs, nous poursuivons nos investissements en matière d'innovation et sommes sensibles aux questions de cybersécurité.

En 2022, nous avons lancé, grâce à la Fondation Partnaire, un important projet de mécénat de compétences, afin que chaque salarié volontaire puisse offrir, sur son temps de travail, deux jours par an à l'association de son choix.

Autant d'actions qui vont permettre de définir le contenu de notre « raison d'être », la boussole qui fixera notre cap. Il s'agit d'un de nos premiers chantiers 2023, après l'installation des équipes au sein de notre nouveau siège « Obeya », conçu pour respecter la sobriété énergétique et favoriser la qualité de vie au travail.

Les défis sont nombreux, nous les relèverons tous ensemble. Comme le disait à juste titre le regretté Steve Jobs, « les meilleures choses qui arrivent dans le monde de l'entreprise ne sont pas le résultat du travail d'un seul homme. C'est le travail de toute une équipe. »

Philippe Gobinet
Président Directeur Général,
Groupe Partnaire

Aurélie Gobinet Gmuender
Vice-Présidente,
Groupe Partnaire

4
LE GROUPE PARTNAIRE
Acteur responsable
des ressources humaines

14
DES FEMMES ET DES HOMMES ENGAGÉS SUR LEUR TERRITOIRE
Une double richesse : nos collaborateurs permanents
et nos collaborateurs intérimaires

42
L'ENVIRONNEMENT
Une entreprise citoyenne
et responsable

52
L'ÉTHIQUE
Lutte contre les fraudes, la corruption
et l'absence d'éthique

58
LA CHAÎNE DE VALEUR
Sécuriser notre chaîne de valeur participe à
la confiance que nous témoignent nos clients.

Le Groupe Partnaire

Être un acteur responsable des ressources humaines implique de mobiliser notre expertise et notre 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.

Répartition par secteur d'activité

Industrie	Logistique	BTP	Services
48 %	18 %	17,5 %	16,5 %

2022

Les faits marquants

Les 70 ans du Groupe

Un événement majeur célébré avec les collaborateurs permanents, les clients et les intérimaires.

La certification platine Ecovadis

Nouvelle reconnaissance platine avec un score de 77/100 soit une progression de 3 points par rapport à 2021.

L'évaluation de la satisfaction des collaborateurs permanents via un baromètre eNPS

Après une crise sanitaire majeure, nous avons décidé de mesurer selon le modèle eNPS, la satisfaction et l'engagement des collaborateurs.

L'organisation de mécénat de compétences

Nous avons choisi de travailler avec Day One pour mettre en œuvre l'engagement de nos collaborateurs auprès des associations de leur choix.

Le covoiturage

Dans le cadre de nos engagements en matière de durabilité nous avons signé un partenariat avec Klaxit, plateforme de covoiturage.

L'accès à la 1ère bibliothèque en ligne 100 % gratuit

Pour l'ensemble de nos collaborateurs intérimaires et permanents et leur famille, nous avons signé un partenariat avec la plateforme « toutapprendre »

La réalisation de notre bilan carbone avec le scope 3

Cette année nous avons eu l'ambition de mesurer nos émissions de CO_2 sur les trois scopes, dont le scope 3 qui comprend les trajets de nos salariés temporaires.

Notre histoire

1952
Création de Secrétariat mobile à Orléans

1987
Début de l'aventure Partnaire avec le rachat de l'agence secrétariat mobile par Philippe Gobinet

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.

Toutes les agences sont certifiées selon le standard ISO 9001

2016
Structuration de notre démarche RSE

2017
Création du fonds de dotation.

Adhésion au Pacte Mondial

1ère certification Ecovadis Gold

2018
Rachat du réseau Inter conseil.

Début du développement en Europe

Certification Cefri

2021
Certification ISO 45001

Reconnaissance platine Ecovadis

Création de la fondation d'entreprise

Nomination d'Aurélie Gmunder Gobinet au poste de Vice-Présidente

2022
70e anniversaire

Nouvelle certification platine Ecovadis

partnaire TalentSkills CABINET DE RECRUTEMENT Antenor CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES WePort

70 ANS

Parlons richesses humaines

Le 10 décembre 2022 était marqué de longue date dans l'agenda des collaborateurs du Groupe afin de célébrer tous ensemble l'anniversaire de Partnaire !
Retour sur cette soirée.

Rendez-vous au sein du nouveau complexe CO'Met d'Orléans métropole. Cet événement était le point d'orgue d'une année festive, jalonnée par des manifestations de proximité, afin de fêter localement cet anniversaire avec nos intérimaires, nos clients et partenaires.

Cette soirée fut l'occasion de retracer l'histoire de l'entreprise, d'écouter les témoignages de collaborateurs qui ont contribué à faire de Partnaire le Groupe qu'il est devenu et de partager quelques surprises. Parmi ces surprises, le concert d'Amel Bent qui a ravi plus d'un invité !

Ce temps fort a permis également de présenter à tous le nom choisi pour le futur siège : « Obeya ». En effet, sous la forme d'un jeu concours chacun était invité à proposer le fruit de sa réflexion, en vue de donner une identité à ce futur bâtiment qui abritera les membres du comité de direction et les équipes des services support.

Côté célébrations en région, les idées n'ont pas manqué. Avec nos clients : spectacles d'humour, conférences, karting, soirée basket, parc d'attraction, ateliers dégustation ou encore soirée dans un château fort. Avec nos intérimaires, place aux lasers ou escapes games, barbecues, marathon, randonnées en trottinettes électriques, tournois de fléchettes, ou encore concours de dessins des enfants des salariés. Toutes les équipes avaient à cœur de remercier chaleureusement leurs clients, intérimaires et partenaires !

Plusieurs actions en lien avec les journées nationales de lutte contre l'illettrisme ont également jalonné nos 70 ans.

Amel Bent enflamme la soirée.

Table ronde en compagnie de notre Président, notre Vice-Présidente et notre Directeur Général.

Notre Président, Philippe Gobinet remercie chaleureusement ses collaborateurs.

Une des attractions très appréciée de la soirée.

Notre modèle d'affaires

Tendances du marché de l'intérim

Pénurie de compétences et internationalisation du marché

Transformation du rapport au travail

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

Écosystème

Capital humain et sociétal

- 732 salariés permanents
- 59 995 salariés intérimaires
- Une équipe de 4 personnes dédiée à la prévention
- Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009
- Une certification Iso 45 001 obtenue en 2021 pour tout le réseau et les services support
- 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
- Une charte achats responsables renforçant nos liens avec notre écosystème
- La réalisation de notre bilan carbone dont la mesure de notre scope 3
- La signature d'un contrat avec la plateforme de covoiturage Klaxit

Capital relationnel

- Un engagement auprès du Pacte Mondial de l'ONU depuis 2017
- La création d'une fondation d'entreprise en juillet 2021
- La signature d'un contrat avec la 1ère bibliothèque numérique « tout apprendre » pour les permanents et les intérimaires

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 courtes
- 214 implantations
- Certifications ISO 9001: 2015 depuis 2017 et CEFRI depuis 2018
- Des valeurs transcrites dans un code d'éthique et de conduite 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

4 axes stratégiques

1. Construire des solutions d'avenir pour nos candidats
2. Accompagner les enjeux internationaux de nos clients
3. Participer aux transformations du marché de l'emploi
4. Améliorer la proposition de valeur pour les entreprises

Nos valeurs

Proximité, réactivité, responsabilité, excellence opérationnelle

Création de valeur

Capital humain et sociétal

- 19,9 millions d'heures travaillées
- Taux de satisfaction des intérimaires : 92,7 % dont 52,5 % de très satisfaits
- Une baisse de 25 points du taux de fréquence en 6 ans. Taux de fréquence = 33,20 - Taux de gravité = 1,59
- Un engagement fort et historique en faveur de la diversité et du handicap : 879 intérimaires en situation de handicap en mission
- 73 % de femmes cadres
- Une volonté d'insérer les jeunes avec l'accueil de 127 alternants
- Taux de promotion interne : 8,9 %

Capital environnemental

- 77 véhicules électriques et hybrides
- 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
- Une volonté de tenir une trajectoire carbone ambitieuse

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
- Un budget de la fondation de 150 000 euros annuel alloué à des actions qui œuvrent en faveur de l'inclusion

Capital financier et organisationnel

- CA 495 Millions d'euros
- 4 843 clients avec un taux de satisfaction de 96,3 %
- Des dispositifs opérationnels de contrôle
- 90 % des collaborateurs exposés formés à l'anticorruption[1]
- Une performance RSE reconnue par Ecovadis : niveau platine

(1) Risque 1.

Gouvernance

Le Groupe Partnaire est une entreprise familiale créée en 1952 à Orléans. Composé du réseau d'agences Partnaire, des cabinets de recrutement TalentSkills et Antenor et des solutions d'ingénierie RH Partnaire on site et WePort. Le Groupe est également présent en Belgique, en Suisse et au Luxembourg. Au total, ce sont plus de 200 implantations au service de nos parties prenantes.

Le conseil d'administration

Il est présidé par Philippe Gobinet PDG fondateur, entouré des membres de sa famille. Il est composé à 50 % par des femmes dont Aurélie Gobinet-Gmunder, Vice-Présidente du Groupe Partnaire.

Le conseil d'administration approuve la stratégie du Groupe et détermine les organisations pour la conduire. Il valide les choix d'investissement et de développement à moyen et long terme. Il valide également la stratégie RSE du Groupe, en particulier en ce qui concerne son empreinte carbone. Il délègue l'autorité au comité de direction. Il est le garant des valeurs du Groupe. Il se réunit deux fois par an.

Le comité de direction

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

Aurélie Gobinet-Gmunder préside le comité de direction et porte les engagements RSE du Groupe. Au sein du comité de direction siègent également le Directeur Général, la directrice des ressources humaines, le directeur financier, les directeurs commerciaux France et international, les directeurs des activités recrutement CDI/CDD, des talents et parcours intérimaires ainsi qu'une secrétaire générale. Il se réunit une fois par mois. Le comité de direction suit attentivement le plan d'actions découlant de la stratégie RSE du Groupe et est garant de son déploiement.

Les opérations

Le Directeur général, David Herlem pilote aussi 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. Il pilote également le service achats responsables et moyens généraux.

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 la Vice-Présidente se rendent fréquemment sur le terrain et sont connus de tous. Le Directeur général est présent toutes les semaines auprès des équipes opérationnelles.

Lors des parcours d'intégration, le Directeur général intervient auprès des nouveaux arrivants pendant une heure pour la présentation de la stratégie et les valeurs du Groupe. Il insiste particulièrement sur la prévention des risques et l'inclusion.

Adhésion au Pacte Mondial

Marqueur de notre responsabilité sociale, nous soutenons le Pacte Mondial et ses dix principes depuis 2017. Notre responsable RSE fait partie du Groupe de travail sur la nouvelle Communication sur le progrès (COP), nouvelle COP accessible aux membres du Pacte Mondial, réseau France depuis le 27 mars 2023.

Dans le cadre du programme de développement durable à l'horizon 2030 (Agenda 2030) nous contribuons aux Objectifs de développement durable (ODD) suivants :

Plus de 150 000 euros par an versés à des associations qui œuvrent en faveur de l'éducation, du handicap, ou encore en participant au financement d'un exosquelette dédié au réapprentissage de la marche via le fonds de dotation Synchronie du CHR d'Orléans.

Le cœur de notre stratégie : la santé et la sécurité. En 6 ans, nous avons baissé notre taux de fréquence de 25 points. Plus de 10 600 diagnostics comportementaux sécurité réalisés auprès de nos salariés temporaires.

Nos salariés permanents ont bénéficié de plus de 13 600 heures de formation et nos salariés temporaires plus de 140 600 soit respectivement une moyenne par bénéficiaire de 16,5h et 33h.

Nous sommes très engagés en faveur des jeunes générations. 14,6 % de l'effectif du Groupe sont des jeunes en alternance soit 127 apprentis. 22 % de nos salariés permanents ont moins de 25 ans.

62 % de nos recruteurs suivent la formation « recruter sans discriminer ». 879 intérimaires en situation de handicap ont travaillé chez 636 clients. Nous mettons en mission des intérimaires de 148 nationalités différentes.

100 % de nos fournisseurs stratégiques ont signé notre charte achats responsables et complété notre questionnaire RSE. 25 % de nos critères d'évaluation de performance de nos fournisseurs sont des critères de durabilité.

Plus de 80 % des contrats de mission sont digitalisés et près de 90 % des bulletins de salaires de nos intérimaires. Le nouveau siège est construit avec des normes environnementales supérieures de 20 % aux exigences réglementaires en vigueur. Le parc automobile comporte 77 véhicules électriques et hybrides.

325 collaborateurs ont suivi un parcours de formation « anticorruption » en deux ans quel que soit leur niveau de risques d'exposition (3 niveaux). 90 % des salariés cartographiés comme exposés à un risque 1 sont formés à l'anticorruption.

Engagement historique de notre Président au sein de Prism'emploi, syndicat professionnel du travail temporaire. Plusieurs experts de Partnaire sont membres des commissions ou des groupes de travail. Prism'emploi est membre de la WEC (World employment confederation).

Nos valeurs au service du dialogue avec nos parties prenantes

Nos quatre valeurs structurent notre stratégie et formalisent notre identité d'entreprise engagée pour un modèle durable.

Les salariés permanents et futurs collaborateurs
- Préserver la santé et la sécurité
- Développer les compétences
- Garantir de bonnes conditions de travail
- Garantir une cohérence entre les valeurs et les actions
- Favoriser l'engagement des collaborateurs grâce à la mesure de l'eNPS et au mécénat de compétences
- Donner confiance en l'avenir de l'entreprise

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
- Recevoir un accompagnement social

Les clients
- Garantir l'excellence opérationnelle à toutes les étapes de nos processus
- Être en conformité avec la réglementation
- Avoir un comportement éthique exemplaire
- Anticiper et conseiller grâce à une parfaite connaissance de leurs enjeux RSE et économiques

Les actionnaires
- Être une entreprise écocitoyenne
- Être profitable
- Favoriser l'emploi pour tous et lutter contre toutes formes de discrimination
- Avoir un bon climat social et offrir de bonnes conditions de travail

Les partenaires financiers et assureurs
- Respecter les échéances
- Evaluer et maîtriser les risques sociaux, environnementaux et éthiques
- Respecter les exigences et la règlementation sociale et environnementale notamment celle relative aux enjeux climatiques

Les fournisseurs et sous-traitants
- Favoriser une relation pérenne et loyale
- Être payés dans les délais négociés
- Être accompagnés dans leurs engagements RSE

Le CSE
- Garantir un dialogue social apaisé
- Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs
- Lutter contre toutes formes de discrimination
- Garantir le juste impact social de la transition environnementale

Les institutions de la branche
- Être impliqués dans les instances de la profession
- Assurer la protection et la formation des salariés intérimaires
- Être 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
- Verser la taxe d'apprentissage
- Développer des partenariats territoriaux

Les acteurs de l'emploi et du handicap
- Développer des partenariats territoriaux
- Favoriser l'insertion pour des publics éloignés de l'emploi
- Agir en faveur de la non-discrimination et de l'égalité des chances

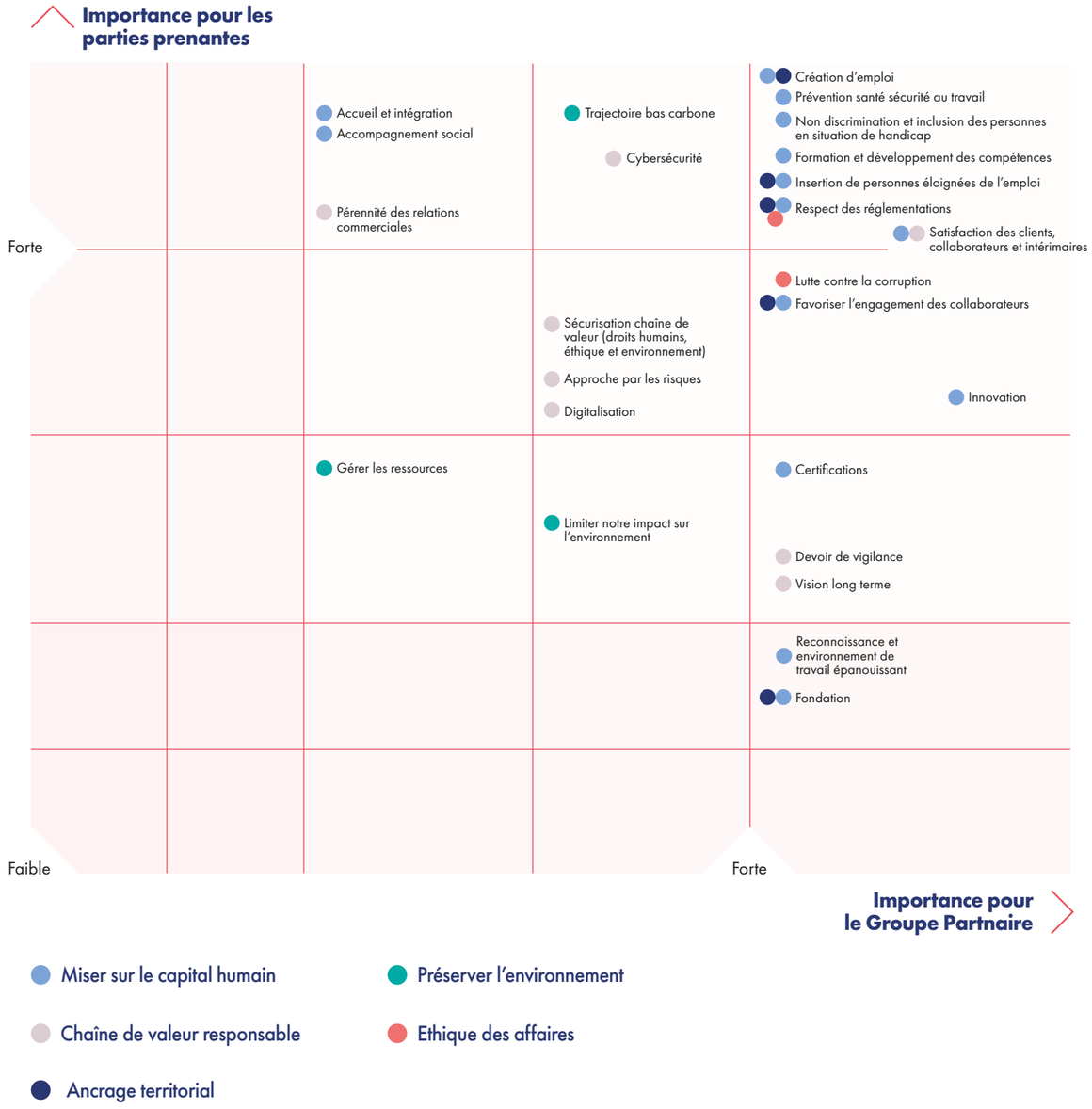
Les associations
- Créer des partenariats, assurer un soutien financier et proposer du mécénat de compétences
- Participer au développement des territoires

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
- Contribuer à la sobriété énergétique et à la transition écologique

Les organismes certificateurs et évaluateurs
- Respecter les normes et les réglementations
- Rendre compte avec sincérité
- Être dans une dynamique d'amélioration continue

Notre matrice de matérialité

Notre matrice permet de hiérarchiser nos enjeux de développement durable au regard de nos priorités et des attentes de nos parties prenantes (méthodologie présentée en page 64).



Des femmes et des hommes engagés sur leurs territoires

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 sur nos territoires.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

ambition, conviction et engagement !

Le Groupe Partnaire a mis la santé et la sécurité au cœur de sa stratégie. Notre politique repose sur une démarche où chacun est acteur de la sécurité, elle jalonne tous les processus opérationnels de notre système de management.

David Herlem, Directeur Général du Groupe, pilote en direct le service prévention. Il porte l'ambition du Groupe d'être l'acteur du travail temporaire le plus performant dans ce domaine.

La certification ISO 45001 sur l'ensemble des opérations structure nos pratiques professionnelles avec un haut niveau d'exigences (cf. page 20). Répondre aux attentes de cette norme, relative au management de la santé et de la sécurité au travail, impose au préalable une solide formation des collaborateurs.

La montée en compétences des équipes est à la fois dispensée en interne par les membres du service qualité-sécurité et par un organisme extérieur, Etscaf, spécialiste de la sécurité comportementale en entreprise. Il forme l'ensemble de nos équipes opérationnelles, nouveaux collaborateurs inclus, au « Diagnostic comportemental sécurité » (DCS). Ces DCS sont de véritables outils de dialogue avec les salariés intérimaires, les entreprises clientes et les agences Partnaire.

En 2022, c'est 10 681 diagnostics qui ont été réalisés, soit 24,5 % de plus qu'en 2021. Cet outil permet aux équipes opérationnelles de s'approprier l'importance des aspects comportementaux et organisationnels dans la prévention des accidents du travail. En interne, nos collaborateurs sont formés dans le cadre de leur parcours d'intégration, aux management des risques. Une formation à l'analyse des accidents du travail figure également à notre catalogue de formations obligatoires. Dans le pilotage de l'accidentologie, mesurer les analyses effectives d'accidents du travail est désormais un des indicateurs suivis périodiquement.

Le pilotage de l'accidentologie est effectué mensuellement par le service prévention, chacune des parties intéressées reçoit les indicateurs liés à son centre de profit, le tout sous le contrôle de la direction générale. Des résultats en deçà des attentes engendrent impérativement des plans d'action appropriés.

La préservation de la santé et de la sécurité est un engagement partagé par tous !

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le taux de réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels compose les indicateurs de pilotage de notre processus « ressources humaines et droits de l'homme des permanents ». Ce taux est de 100 %, c'est-à-dire conforme à son objectif. Concrètement cela signifie qu'il est affiché, connu et signé par tous les collaborateurs sur chacun de nos sites. Sa matrice a fait l'objet d'une mise à jour validée par le CSE en décembre 2022.

Partnaire et Bénéteau, un partenariat exemplaire à découvrir !

Le partenariat historique entre Bénéteau et notre Groupe en est le parfait exemple : nos deux entreprises ont mis en place en même temps cette collaboration avec Etscaf. La conviction exprimée conjointement dans l'échange entre Vincent Huc, DRH des opérations chez Bénéteau et notre Directeur Général quant aux résultats en matière d'accidentologie témoigne de l'importance « d'être alignés » en matière de santé et de sécurité au travail.

Accompagner nos collaborateurs

Ecoute et soutien psychologique

Nous avons mis en place un dispositif d'écoute et de soutien psychologique 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 même 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 accident de travail 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 Workplace Options.

Des défis collaboratifs par le sport et pour la convivialité

En novembre 2020, nous avons mis en place l'application collaborative United Heroes. Cette application permet de relever des challenges collectifs et solidaires. La formule est parfaitement adaptée à une organisation multisite. Lorsque les collaborateurs font du sport, quelle que soit l'activité, des points sont générés et pondérés par la durée. L'idée est de faire du sport bien sûr, mais également de contribuer collectivement à engranger des points qui se transformeront en euros pour une cause déterminée.

En 2022, ce sont entre autres des challenges relatifs au nettoyage de la planète (cf. page 45) ou à l'événement Octobre rose, manifestation qui a mobilisé plus de 200 collaborateurs et a permis de reverser 2040 euros à diverses associations qui œuvrent en faveur de la lutte contre le cancer du sein.

Tournée « A vous la santé » : vingt et une dates au service de la prévention

Le truck « A vous la santé » est un outil mis à la disposition par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) pour aller à la rencontre des salariés temporaires au sein des entreprises utilisatrices. L'idée est à la fois de sensibiliser les intérimaires aux thèmes de la santé et sécurité et de rappeler ou de présenter les services du Fastt.

En 2022, nous avons été présents sur vingt et une étapes, sillonné six régions, 745 intérimaires ont été sensibilisés par les équipes du truck. Les thématiques plébiscitées portaient principalement sur les gestes et postures et les chasses aux risques. La coordination des actions pour le Groupe est assurée par Delphine Gry, animatrice qualité sécurité. Delphine a notamment animé un atelier sur le thème de l'environnement chez un de nos clients industriels picard très sensible à la gestion des déchets.

Lutte contre le tabagisme

Cette lutte est une des priorités en matière de santé publique, le tabac est la première cause de mortalité évitable en France. Le Groupe Partnaire, sous l'impulsion de son Président, aide financièrement les collaborateurs qui veulent en finir avec le tabac.

Une des figures historiques de Partnaire, Tiphaine, a décidé de franchir le cap en septembre dernier, elle témoigne.

Le 6 septembre 2022

Tiphaine a commencé comme apprentie à l'agence de Tours au début des années 2000, elle préparait alors un BTS d'assistante de direction. Pendant deux ans elle était cantonnée aux travaux administratifs avant de se prendre de passion pour le recrutement « c'est grâce à mes collègues Nathalie et Baptiste que j'ai pris goût au recrutement, ça a quand même duré pendant près de 15 ans » s'exclame-t-elle ! Elle poursuit « mes journées étaient dictées par les cigarettes : avant de commencer ma journée, à la pause du matin, le midi et la même chose l'après-midi. J'étais alors vraiment dans la « clope » plaisir. Tiphaine a changé de poste, promue successivement responsable d'agence adjointe puis responsable d'agences de Tours, Amboise et bientôt Chinon avec une organisation des journées de travail totalement différente. « Avec mon nouveau job je suis amenée à beaucoup sortir, j'ai soudain pris conscience de ma dépendance, que j'organisais mes rendez-vous par rapport au tabac, que c'était la cigarette qui me dictait ma vie ! ». Au détour d'un échange avec une de ses collaboratrices qui a arrêté cette addiction grâce à l'hypnose, et d'un cousin motivé pour tenter le défi à ses côtés, la décision était prise. « J'ai attendu la fin de l'été afin de me préparer à cet arrêt de la cigarette, j'ai donc pris rendez-vous avec un hypnotiseur à la rentrée, le 6 septembre 2022 ».

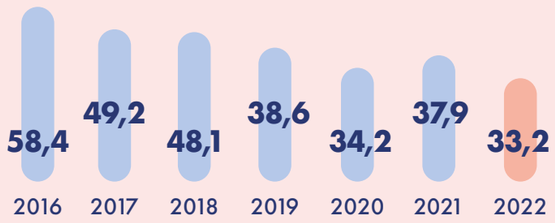
« L'aide offerte par le Groupe est vraiment utile, elle permet au fond de relativiser l'investissement dans des séances d'hypnose qui sont plutôt onéreuses. Notre PDG me posait souvent la question : alors Tiphaine, vous arrêtez quand de fumer ? vous savez qu'il existe un soutien financier ? ». En parallèle de l'arrêt du tabac, notre collaboratrice pratique une activité sportive régulière où elle a le plaisir de constater qu'elle a retrouvé son souffle. Elle a également retrouvé les joies de l'odorat très altéré par le tabac. Et Tiphaine de conclure avec enthousiasme « Aujourd'hui, je me sens libre, c'est tellement agréable » !

Quel meilleur encouragement pour celles et ceux qui n'osent pas encore franchir le pas ? Depuis le lancement de cette action singulière c'est près de 90 personnes qui ont bénéficié de ce soutien financier pouvant aller jusque cent euros.

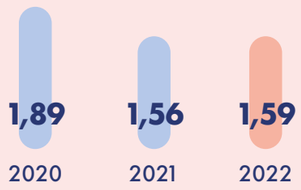
« Aujourd'hui, je me sens libre, c'est tellement agréable » !

Tiphaine Hardouin
Responsable d'agences

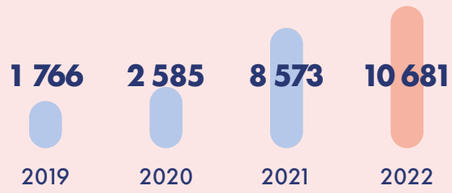
Evolution du taux de fréquence (TF)



Evolution du taux de gravité (TG)



Evolution du nombre de diagnostics comportementaux sécurité réalisés



100 %

des DUERP réalisés, présentés, signés par les collaborateurs

Nos certifications

Le Groupe Partnaire dispose de plusieurs certifications, une des plus emblématique est l'ISO 45001. Cette norme, anciennement OHSAS 18001, est une norme internationale relative au management de la santé et de la sécurité au travail.

L'Iso 45001 en action

Notre responsable prévention, Alexandre Lelong nous en décrit les contours : « notre système d'audit interne est calqué sur notre politique sécurité (cf. page 17), nos points de contrôle portent donc sur les risques inhérents aux postes de travail, la façon dont on sensibilise les intérimaires, l'appréciation du travail réel versus le travail prescrit. On s'attache également à vérifier les actions de prévention menées en cours de mission : sur quels thèmes, à quelle fréquence, auprès de qui, etc. La réalisation de diagnostics comportementaux sécurité (DCS) est également au cœur de nos échanges. En cas d'accident de travail, c'est tout le processus associé qui est alors vérifié. Un seul objectif : préserver la santé et la sécurité de nos salariés ». Alexandre poursuit « chaque année notre grille d'audit est mise à jour et les objectifs induits revus avec des exigences supplémentaires. Cela concerne aussi bien le taux de fréquence que le taux de gravité ou le nombre de DCS effectué.

Ces audits internes réalisés avec mon équipe sont aussi des moments privilégiés au service de l'amélioration continue ». Une fois par an, un organisme extérieur (SGS) vient s'assurer du bien-fondé de la certification.

Mase

En octobre 2022, notre agence martégale a été certifiée pour une durée de trois ans selon le référentiel Mase. Ce type de certification est très présent au sein d'entreprises pétrochimiques, chimiques ou encore sidérurgiques. Le référentiel a la particularité d'être bâti autour des risques liés à la coactivité. Malgré sa ressemblance avec l'ISO 45001, la mise en place de ce système de management demeure exigée par certaines entreprises du Sud de la France.

« C'est un peu comme une épreuve sportive où l'on s'entraîne toute l'année et où l'on remet son titre en jeu, l'auditrice éprouve ainsi la solidité de notre système de management, sa résistance dans le temps. »

Alexandre Lelong
Responsable qualité sécurité
Responsable désigné et conseiller en radioprotection

Cefri

Notre certification Cefri date de 2018. Elle valide notre capacité à mettre à disposition des salariés qui effectuent des travaux sous rayonnements ionisants et à satisfaire aux exigences réglementaires applicables. Il existe une spécification particulière pour les agences d'emploi compte tenu de l'enjeu en matière de prévention des risques dans un environnement nucléaire. C'est Alexandre, notre responsable prévention qui assure le rôle de conseiller en radioprotection.

Il veille notamment au suivi médical et dosimétrique et à la formation du personnel mis à disposition. Il résume bien la singularité de cet environnement « contrairement à l'intérim traditionnel, le travail en milieu ionisant impose une tout autre temporalité, il faut compter une semaine pour qu'un salarié temporaire puisse partir en mission ».

L'iso 45001 et 9001

L'Iso 9001 est une longue tradition au sein du Groupe. En effet, dès 1996, nous obtenions pour notre agence de Blois, selon le référentiel de l'époque « 9002 », notre première certification. En revanche, l'Iso 45001 relève d'une tout autre ambition, celle de mettre en œuvre pour l'ensemble de notre réseau d'agences des pratiques professionnelles centrées sur la santé et la sécurité.

La préparation a commencé en 2020, dans un contexte de crise sanitaire sévère, pour une certification effective en avril 2021 avec l'entreprise SGS qui nous a audités durant trois semaines. Le management de la prévention repose sur la maîtrise des risques grâce à un processus d'audit interne très performant.

Nous sommes également certifiés ISO 9001 qui met au cœur de ses exigences la satisfaction des clients. Ces deux certifications s'appliquent à l'ensemble de notre réseau d'agences français et nos services support. Plus localement, nous bénéficions d'une certification pour notre agence de Mer (Loir et Cher) délivré par Le Cefri (Comité français de certification en radioprotection) et d'une certification Mase, système de management en santé, sécurité et environnement pour notre agence de Martigues (Bouches du Rhône). Le responsable prévention, Alexandre Lelong et son équipe sont les garants de ces certifications.

200
audits effectués en trois ans auprès de nos équipes opérationnelles

69
audits réalisés en 2022

S'engager pour la diversité et l'inclusion

Le Groupe est engagé depuis de nombreuses années en faveur de la diversité et du handicap, c'est un marqueur fort de notre responsabilité sociétale. Nous sommes également attentifs aux publics vulnérables, publics souvent éloignés de l'emploi. D'où notre engagement dans les programmes Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi) et dans la lutte contre l'illettrisme.

Initiatives en région

Femmes, en situation de handicap, conductrices de poids lourds et alors ?

Paul est un professionnel du transport de marchandises, il a débuté sa carrière au sein d'entreprises de transport d'hydrocarbures puis de fruits et légumes. C'est en janvier 2007 qu'il décide de rejoindre notre agence nantaise spécialisée dans le transport comme attaché commercial. Recruter des conducteurs impose une parfaite connaissance de la réglementation, des règles de sécurité et des contraintes liées aux livraisons.

La prévention des risques, la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap, la lutte contre toute forme de discrimination sont des enjeux majeurs pour le Groupe Partnaire. Fort de ces valeurs, Paul a permis à deux femmes en situation de handicap de retrouver le chemin de la confiance. Explications.

« Pouvoir de temps en temps aider à redonner du sens aux vies malmenées de nos salariés, ça fait du bien, c'est revigorant ! »

Paul Krzanowski
Attaché commercial

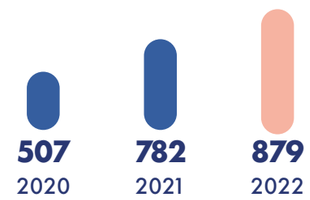
Une bouteille à la mer

Marilyn traverse une période difficile tout en étant animée par une furieuse envie de s'en sortir. Au printemps 2022 elle transmet son CV, un peu comme « une bouteille à la mer » selon l'expression de Paul, un long échange permet alors à notre professionnel du transport de mesurer son parcours et sa motivation. Son histoire est touchante, Paul lui organise une « FCO (Formation continue obligatoire) », formation de remise à niveau des connaissances et acquis, pour les conducteurs de véhicules de transport. Après vérification de son aptitude médicale, il lui trouve du travail en qualité de chauffeur super lourd adapté à son handicap c'est-à-dire sans manutention manuelle, pas évident dans le monde des conducteurs de marchandises ! Après une première mission réussie d'une quinzaine de jours, « Marilyn a travaillé pendant six mois lui permettant ainsi de s'en sortir et de retrouver un sens à sa vie » comme le précise Paul avec beaucoup d'humilité.

Renouer avec un projet professionnel

Elodie, ancienne ambulancière, a également bénéficié du professionnalisme de Paul et de son attrait à aider les autres. Notre intérimaire est également reconnue en situation de handicap, une certaine catégorie de manutention lui est proscrite. Elle est un peu perdue. Qu'à cela ne tienne, une fois les formalités d'usage effectuées, elle travaillera comme conductrice poids lourd toute la saison estivale pour une société de transport de fruits et légumes. En avril 2023, elle a une formation de chauffeur super lourd qui est d'ores et déjà programmée.

Nombre d'intérimaires en situation de handicap en mission



Un pôle inclusion diversité au sein du Groupe

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

Un cabinet spécialisé
sur les thématiques du handicap et de la diversité

Signataire de la charte de la diversité
Acteur durable de la diversité, nous sommes signataires depuis 2009 de la charte de la diversité, et nous en appliquons sans réserve, les engagements pour tous nos collaborateurs : intérimaires et permanents. Notre charte Groupe rédigée en 2021 en détaille les engagements.

329 891
Nombre d'heures de délégation effectuées par des intérimaires en situation de handicap

636
clients accueillants des intérimaires en situation de handicap

1,67 %
Taux de délégation de travailleurs handicapés (réseau)

PARCOURS TH

Agence handi-accueillante

Être engagés en faveur des personnes en situation de handicap, c'est bien. Le faire voir et savoir c'est mieux ! Cette labellisation a le mérite d'indiquer par un macaron « la présence d'un référent handicap ». Ainsi lorsqu'un intérimaire arrive dans l'une de nos agences, il sait qu'il pourra informer, s'il le souhaite, son interlocuteur qu'il bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette labellisation s'obtient avec le concours de AKTO (organisme de formation du travail temporaire) en trois temps :

- La signature d'une charte d'engagement « parcours TH » ;
- Un questionnaire à compléter qui sert à la construction d'un parcours sur-mesure c'est-à-dire adapté aux connaissances initiales ;
- Des formations réalisées par AKTO avec des intervenants de l'Agefiph et de Cap emploi.

77

agences labellisées « parcours TH »

Initiatives en région

La conviction au service du handicap

Cindy Severin est responsable de notre agence Partnaire de Saint Quentin-Fallavier (Isère) spécialisée dans les activités logistiques. L'inclusion est un sujet qui lui tient à cœur, c'est donc tout naturellement qu'elle s'est mobilisée en novembre dernier, lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Durant une semaine, de nombreux événements sont organisés partout en France.

Le nord isérois où est implanté la plus grande plateforme logistique terrestre a accueilli un événement porté par le Pôle emploi de Villefontaine. Cette journée du 14 novembre 2022 était organisée en deux temps : une visite en bus de la zone d'activités du Parc de Chesnes avec une attention toute particulière pour les entreprises handi-accueillantes suivie d'un job-dating avec la présence de plusieurs entreprises du secteur. Deux de nos clients ont répondu à l'appel.

Des candidats très motivés

Ces évènements consacrés totalement aux travailleurs handicapés permettent de créer des moments privilégiés pour recruter. Ainsi, notre responsable d'agence a reçu plus d'une dizaine de candidats. Certains d'entre eux ont les compétences adaptées pour travailler en logistique avec des aménagements de poste. Cindy explique « ce sont des candidats extrêmement motivés, avec un très bon état d'esprit, avec l'envie de prouver qu'on a eu raison de leur faire confiance » Elle ajoute perplexe « les clients sont encore fébriles pour passer le cap ».

Persuadée du bien-fondé de l'embauche d'intérimaires en situation de handicap elle parvient à convaincre ses clients car elle est au-dessus des objectifs fixés par la direction générale en matière de mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap !

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

La SEEPH fait partie des rendez-vous annuels incontournables pour lesquels nous sommes mobilisés : participations à des événements organisés localement, communication de sensibilisation quotidienne au handicap transmise à l'ensemble des collaborateurs et constitution de duos dans le cadre du DuoDay.

Le DuoDay permet la formation d'un duo entre une personne en situation de handicap et un professionnel volontaire de l'entreprise. Ce dernier se met à la disposition de son binôme en lui présentant son métier et ses missions, répond à ses questions et partage une expérience enrichissante. Nous avons constitué 44 duos à l'occasion de notre 4e participation à ce temps fort de la SEEPH.

44

duos constitués en 2022

Testing

En 2022, nous avons décidé de recourir à un cabinet extérieur pour organiser un testing. Il avait pour objectif de mesurer la résistance de nos agences à des commandes discriminatoires émanant d'entreprises clientes et de vérifier les degrés d'appropriation des engagements et formations développées par le Groupe auprès de nos équipes opérationnelles. Le cabinet ISM Corum a réalisé ce testing.

En toute transparence, ce testing a été annoncé en mars 2022 à tous les salariés, en leur expliquant l'objectif « réaliser un état des lieux sur les réponses apportées à des demandes discriminatoires et d'évaluer concrètement la résistance à celles-ci ». L'opération a donc consisté à appeler 50 agences généralistes ou spécialisées, en ciblant celles avec la plus forte volumétrie d'activité dans chaque région du Groupe. Ces appels ont été réalisés entre fin avril et mi-juin 2022. Trente tests ont porté sur le critère de l'origine ethnoraciale et les vingt autres sur celui du handicap.

Notre Directeur Général, David Herlem a communiqué à l'ensemble du Groupe le résultat de ce testing et annoncé les plans d'action à mener le cas échéant. Il a bien évidemment rappelé que toute commande à caractère discriminatoire devait être proscrite.

Recruter sans discriminer

Outre la réglementation qui impose de former toute personne qui recrute, il nous apparait évident d'en faire une priorité pour tout nouvel embauché. Notre responsable diversité en assure la formation.

Le parcours aborde tous les éléments indispensables pour recruter sans discriminer : le contexte réglementaire, la défenseure des droits, reconnaître les différentes formes de discrimination ou encore mesurer les enjeux et les bénéfices d'une politique diversité. Une partie est bien évidemment consacrée au handicap.

Le mois de la diversité

Un événement international pour lequel nous nous sommes mobilisés en mai 2022, afin de mettre en lumière les valeurs de non-discrimination, de tolérance et de solidarité qui nous animent au quotidien et permettent à chacun de nous de trouver sa place.

Tous les mardis et jeudis des actions menées pour contribuer à la création d'environnements égalitaires et inclusifs au bénéfice de toutes et de tous ont été présentées aux collaborateurs.

Ils ont notamment été invités à participer à un challenge sur leurs connaissances en matière de non-discrimination.

Lutter contre l'illettrisme

La lutte contre l'illettrisme a été un des marqueurs de notre 70e anniversaire. Nous avons mis en place de nombreux événements autour de ce thème qui concerne 2,5 millions de personnes en France.

Mobilisation en Loir et Cher

Dans le cadre des JNAI (Journées nationales de lutte contre l'illettrisme), en partenariat avec le Conseil départemental du Loir et Cher, le Cria 41 et de nombreux partenaires associatifs, nous avons organisé à Blois le 8 septembre 2022, deux projections du film « M » de Sara Forestier suivies d'un débat sur le thème de l'illettrisme. Notre Vice-Présidente, Aurélie Gobinet et notre chargée de mission diversité, Nathalie Bellier étaient présentes pour parler des engagements du Groupe lors de la table ronde.

Nous étions également présents lors de la manifestation organisée à Mer (41) le 14 octobre dernier. Cette JNAI était conjointement portée par le Conseil départemental du Loir et Cher, le CRIA 41, la mairie de Mer, la compagnie l'échappée belle et notre Groupe.

Nous avons également jalonné cette période consacrée à la lutte contre l'illettrisme de plusieurs webinaires à destinations de nos clients et de nos permanents.

HOPE
Hébergement Orientation
Parcours vers l'Emploi

Programme Hope

Présents depuis la première expérimentation des programmes Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi) lancée dans les Hauts de France, nous avons une nouvelle fois répondu favorablement en participant à deux programmes Hope. Six réfugiés ont ainsi pu être formés grâce à ce dispositif.

2

participations au programme Hope

6

personnes formées dans le cadre du dispositif Hope

148

nationalités différentes pour nos salariés temporaires

Initiatives en région

Une petite étincelle sur un parcours sinueux

Amandine est bénévole au sein de l'association la Cravate solidaire. Elle est une professionnelle du recrutement et travaille depuis près de 20 ans au sein de notre agence de Troyes.

Comme elle le souligne malicieusement « le travail temporaire, je suis tombée dedans quand j'étais petite » ! La genèse de l'histoire débute en 2020 lors du Duoday. Chaque année le Groupe Partnaire participe à cet événement pendant lequel une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de découvrir son métier et de s'immerger dans son quotidien. Au détour d'une conversation avec la Présidente de l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), Amandine apprend l'implantation de la Cravate solidaire dans la préfecture de l'Aube.

L'atelier coup de pouce

Cette association lutte contre la discrimination et œuvre à l'égalité des chances. Elle est présente dans une douzaine de villes en France et a pour mission « de permettre à des personnes en situation de précarité de réussir leurs entretiens dans les meilleures conditions ». Le cœur de l'accompagnement repose sur l'atelier coup de pouce décomposé en quatre étapes qui ont pour vocation de développer la confiance et donner toutes les clés pour accéder à un projet professionnel. Outre l'accueil chaleureux des bénéficiaires et la séquence photo, l'atelier coup de pouce offre un coaching image et un coaching RH. Le coaching image permet d'être conseillé sur la posture professionnelle, les codes du marché du travail et l'importance de la première impression. Le choix d'une tenue adaptée participe au succès. C'est grâce au contenu du dressing solidaire de l'association que le candidat reçoit et garde sa tenue idéale pour rencontrer son futur recruteur.

Coaching recrutement : travailler sur les peurs

Après être passé par les conseils des bénévoles de l'atelier image et avoir endossé sa nouvelle tenue, voici venu le temps du coaching RH. C'est le moment

Amandine, Marcus son filleul et Céline Béria, responsable opérationnelle de la Cravate solidaire

où Amandine fait bénéficier les candidats de ses compétences de professionnelle du recrutement. Elle nous explique sa contribution : « Les personnes que je reçois ont un projet, elles ont une idée du métier qu'elles souhaitent exercer. Elles savent qu'elles sont là pour un jeu de rôle. Je joue le rôle d'un recruteur bienveillant, je souligne leurs points forts gage de fil rouge et de confiance pour un futur entretien. Je travaille aussi sur leurs peurs ». Amandine poursuit : « à l'issue de la séance, nous remplissons un questionnaire de satisfaction destiné à l'association. J'ai eu le plaisir de faire travailler pendant plusieurs mois deux bénéficiaires que j'ai accompagné au sein de la Cravate solidaire ». Notre recruteuse s'exclame en guise de conclusion : « cette expérience est une ouverture à l'autre, on ne reste pas dans son monde, c'est un véritable plaisir d'offrir, je suis heureuse que mes compétences professionnelles soient utiles à d'autres, je suis une petite étincelle sur un parcours sinueux ».

Découvrez l'association la Cravate solidaire

Féminité sans abri

Nadège, chargée de recrutement à l'agence Partnaire de Saint Philbert de Grand lieu en Loire Atlantique a souhaité que l'agence devienne, à l'automne dernier, un point de collecte pour l'association « Féminité sans abri ». En effet, il fallait remplacer le point de collecte désormais fermé où elle avait l'habitude de déposer quelques produits d'hygiène pour des femmes en grande précarité. Les produits collectés peuvent être du savon, du dentifrice, des brosses à dents, des mouchoirs ou bien encore des protections féminines.

Billetterie solidaire

L'histoire a commencé à l'occasion du festival « Mégascène » de juillet dernier, Nadège est membre du bureau de cette association qui propose aux festivaliers d'acheter, s'ils le souhaitent, un billet solidaire avec un surcoût de 3 euros. A chaque édition, il faut sélectionner une association qui bénéficiera du don issu du montant supplémentaire payé par les généreux festivaliers. C'est donc tout naturellement que Féminité sans abri (FSA) a été choisie. Nadège a pris contact avec Marie la bénévole FSA de Loire Atlantique. Outre la somme récoltée grâce à la billetterie, une collecte solidaire s'est également déroulée auprès des 15 000 participants à « Mégascène ». Bilan de l'opération : près de 1 500 euros et un coffre remplit de produits d'hygiène, un véritable succès !

Une fois collectés, les produits sont triés, les dates de péremption sont vérifiées, puis ils sont regroupés dans des trousses en tissu confectionnées par des couturières bénévoles. Ces kits d'hygiène sont distribués dans les centres d'hébergement pour les femmes, lors de maraudes ou encore auprès d'associations partenaires.

Le bonheur d'être utile

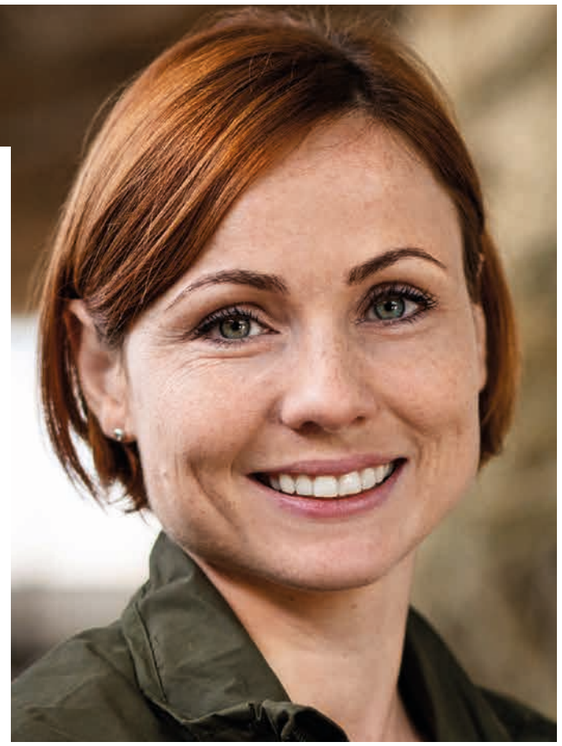
Atavisme familial ? Petite-fille d'immigrés italiens et espagnols qui ont fui les régimes totalitaires à l'époque au pouvoir dans leurs pays, Nathalie donne aujourd'hui de son temps pour apprendre le français aux réfugiés venus d'Iran, d'Afghanistan, d'Arménie ou encore d'Amérique du Sud. Nathalie est responsable de l'agence Partnaire de Perpignan. C'est une professionnelle de l'intérim qui connait bien les parcours cabossés de certains demandeurs d'emploi venus chercher une mission dans son agence.

Bénévole aux restos du cœur

Soutenue par son directeur régional et confortée par le lancement du mécénat de compétences au sein du Groupe, c'est tout naturellement que notre professionnelle de l'emploi a décidé d'offrir du temps aux Restos du cœur, association surtout connue pour venir en aide aux plus démunis dans le domaine alimentaire. Mais les Restos ce sont aussi des bénévoles qui aident à s'insérer économiquement et socialement. Nathalie a commencé son engagement en octobre 2022. Elle nous explique «je suis bénévole à l'atelier cours de français. Ce ne sont jamais les mêmes participants, il faut donc systématiquement s'adapter. Ce qui est en revanche commun à tous c'est manger, se déplacer ou exprimer un besoin. C'est ce triptyque qui me guide pour leurs apprentissages. Tous n'utilisent pas un alphabet latin, le farsi par exemple impose d'utiliser Internet pour traduire certains mots et se comprendre ».

Nathalie complète : « Je suis bénévole aux Restos du cœur pour permettre aux migrants de s'insérer dans la société, faciliter la recherche d'un travail, en somme pour leur permettre de conserver leur dignité souvent mise à mal dans un parcours semé d'embûches. Quand j'arrive à l'association, j'oublie tout, le temps est suspendu et quelle joie de voir dans leurs yeux le plaisir d'avoir appris un mot, c'est vraiment un véritable bonheur de se sentir utile ».

Postscriptum : en mars 2023, Nathalie a trouvé une mission à Reza réfugié iranien rencontré et accompagné aux Restos du cœur. Il travaille au sein d'une entreprise qui accueille déjà un afghan qui lui servira le cas échéant de traducteur, car il parle lui aussi le farsi.



Initiatives en région

LABEL « LES ENTREPRISES DU VAL D'OISE S'ENGAGENT »

Notre agence de Franconville aussi !

Dans le cadre du dispositif gouvernemental « la France, une chance. Les entreprises s'engagent » notre agence de Franconville (Val d'Oise) a choisi en signant la charte adossée à ce dispositif de réaffirmer l'engagement du Groupe en matière d'inclusion.

La charte précise dans son préambule « en affirmant leurs engagements, les entreprises inclusives contribuent à un enjeu majeur de cohésion sociale, de richesse pour le territoire, de valeurs pour les entreprises, de liens et d'opportunités pour toutes les générations ».

L'histoire a commencé à la Chambre de commerce et d'industrie du 95, les CCI sont les appuis opérationnels du dispositif, où Caroline Gelliot, responsable de l'agence Partnaire de Franconville est membre du réseau Plato, réseau européen destiné à des partages de pratiques ouverts aux dirigeants et cadres. L'institution consulaire lui a offert l'opportunité de signer cette charte d'engagements pour la responsabilité sociale des entreprises, l'égalité des chances et la croissance inclusive.

Retrouver une stabilité professionnelle

De manière concrète la mobilisation de professionnels a pour but d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi, jeunes et moins jeunes avec comme points communs : des parcours cabossés et des compétences ! Retrouver un emploi, une formation voire même un stage impose de savoir s'exprimer, de porter une tenue adaptée au monde professionnel et de savoir valoriser les compétences acquises lors de précédentes expériences. Ce sont ces conseils précieux qu'offre Caroline sur son temps libre à ce public issu de quartiers prioritaires de la politique de la ville. Notre responsable d'agence exprime beaucoup d'humilité dans cette contribution « j'arrive en fin du processus du retour vers l'emploi, je ne suis qu'une pièce du rouage » elle poursuit « d'ailleurs ce que j'aime dans mon travail de tous les jours à l'agence, c'est aider les intérimaires à retrouver une stabilité qu'elle soit professionnelle, financière ou les deux ».

Caroline Gelliot aux côtés de Pierre Kuchly, Président de la CCI du Val d'Oise

RESSOURCES HUMAINES / CHIFFRES CLÉS

Salariés permanents

ACTIFS EN 2022

732 collaborateurs

13 615 heures de formation engagées

16,5 Nombre d'heures moyen par bénéficiaire

8,9 % Taux de promotion interne

3,4 ans Ancienneté moyenne des non cadres

7,3 ans Ancienneté moyenne des cadres

73 % de femmes sur des postes de cadres

RÉPARTITION

Par âge

< 25 ans	entre 25 et 29 ans	entre 30 et 39 ans	entre 40 et 49 ans	≥ 50 ans
22%	24%	29%	15%	10%

Par catégorie

Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Alternants
22,8 %	47,8 %	14,8 %	14,6 %

Par genre

22 %	
78 %	

Par type de contrat

10 %	CDD
90 %	CDI

Selon le temps de travail

3 %	Temps partiel
97 %	Temps plein

MESURER L'ENGAGEMENT

Un enjeu majeur pour la qualité du travail

Une évolution du rapport au travail

La pandémie a modifié le rapport au travail. De nombreuses enquêtes et études ont été publiées sur ce sujet. Le résumé introductif de l'article « les attentes des jeunes vis-à-vis du travail après la pandémie » nous en dessine les contours : « la généralisation d'une quête de sens des jeunes vis-à-vis du travail pourrait représenter une rupture, mais les analystes peinent à donner de la substance à l'expression. Cette formule-valise pourrait en fait dissimuler des attentes assez diverses. De plus, elle ne serait pas l'apanage d'une génération mais partagée par des individus de tous âges. Dès lors, la manière d'engager les salariés devient une préoccupation majeure des entreprises ». Ce constat, Aurore Fontaine, DRH du Groupe Partnaire l'a fait lors de ses déplacements en région. Elle explique «j'étais arrivée dans l'entreprise depuis peu, je suis partie rencontrer les équipes opérationnelles, j'ai alors ressenti dans les échanges, le besoin de mieux connaître les attentes des collaborateurs et de mesurer leur engagement »

Comment mesurer l'engagement

La première étape : sélectionner un prestataire adapté à notre typologie d'entreprise qui garantisse un absolu anonymat des données collectées, gage de confiance pour les répondants. C'est Swile qui a été retenu. C'est déjà un partenaire à qui nous achetons les titres restaurant pour les salariés permanents. Ce travail a été mené par Sara Monteiro chargée du développement RH des salariés permanents. La mesure de l'engagement des collaborateurs souvent appelé par son acronyme anglais eNPS (Employee net promoter score) était au programme de cette enquête lancée en mai 2022. Concrètement, il s'agit de questionner ses employés ainsi : « sur une échelle de zéro à dix, recommanderiez-vous à votre entourage de rejoindre notre entreprise ? » Cette question n'est pas isolée, bien évidemment. C'est le moment d'interroger sur des thèmes tels que l'organisation du temps de travail, l'ambiance, l'entraide, le management ou encore la motivation, la reconnaissance et la participation aux actions RSE.

Découvrez l'article « les attentes des jeunes vis-à-vis du travail après la pandémie »

« La manière d'engager les salariés devient une préoccupation majeure des entreprises. »

Aurore Fontaine
DRH du Groupe

Sept chantiers prioritaires

A l'issue des résultats, jugés bons selon notre DRH, avec un taux d'engagement (eNPS) de 28,3 pour un taux de participation de 72 %, plusieurs pistes de travail se sont dégagées. Aurore Fontaine nous en détaille le contenu : « sept plans d'action ont ainsi été définis déclinés en huit groupes de travail (deux pour le thème RSE). Un leader et des contributeurs choisis parmi les opérationnels et les fonctions support selon leur sensibilité ou expertise ». Elle poursuit « après une présentation des résultats en Codir et en CSE, les groupes de travail ont commencé leurs travaux. Des premières suggestions d'amélioration se sont clairement dessinées avec entre autres un vaste programme de mécénat de compétences, la mise en place de primes d'ancienneté, ou encore des journées « vis ma vie » des fonctions support en agences ». Le programme 2023 est d'ores et déjà bien rempli !

Calculer un taux d'engagement

0 à 6	↘	détracteurs
7 et 8	→	neutres
9 et 10	↗	promoteurs

Promoteurs - Détracteurs = Taux d'engagement

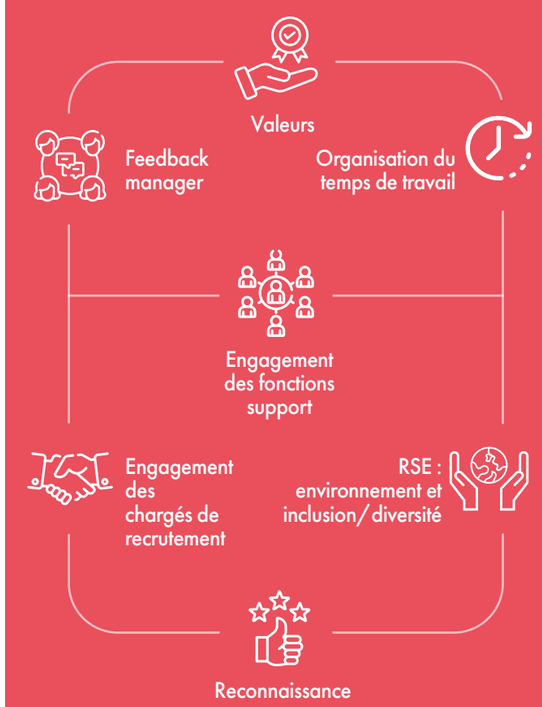
Taux d'engagments (eNPS)

28,3

Taux de répondants

72 %

Groupes de travail en action



L'alternance, un formidable tremplin vers l'emploi

En 2022, l'alternance a toujours le vent en poupe, avec une progression de 14 % au niveau national par rapport à 2021. Au sein du Groupe, nous continuons à favoriser ce type d'apprentissage. Près de 15 % de nos salariés permanents sont des alternants soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation. Près de 20 % ont été embauchés à l'issue de leur alternance.

127
alternants

14,6 %
d'alternants en 2022

19,6 %
embauchés à l'issue de leur alternance

Proscrire le travail forcé et le travail des enfants

Membre du Pacte Mondial depuis 2017, nous soutenons et respectons ses dix principes fondateurs. En matière de normes du travail déclinées dans ses principes
4 « l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire » et 5 « l'abolition effective du travail des enfants » nous nous attachons à en vérifier l'application stricte.

Parmi nos salariés :
Permanents : aucun mineur n'a travaillé en 2022.

Intérimaires : aucun mineur de moins de 16 ans n'a été en mission.

63 salariés intérimaires âgés de moins de 18 ans, mais de plus de 16 ans ont eu des missions en 2022. Ils représentent moins de 5 équivalents temps plein.

Initiatives en région

Allier talent commercial et expérience humanitaire

Nicolas
Alternant de la filière BTS « négociation et digitalisation de la relation client » à l'Ecofac au Mans.

Le 5 mars 2023 Nicolas s'envolera pour le Togo grâce à un challenge commercial dont il a fini vainqueur sur plus de 4 300 participants. Récit.

De la psychologie au commerce

Nicolas est un jeune alternant de la filière BTS « négociation et digitalisation de la relation client » à l'Ecofac au Mans. Il a débuté son alternance au sein de notre agence mancelle avant de rejoindre pour sa seconde année les équipes du Morbihan de Vannes et d'Auray. Nicolas connaissait l'intérim pour avoir réalisé quelques missions l'été. En revanche rien ne le prédestinait à embrasser une carrière commerciale puisqu'il a commencé ses études par une année de psychologie à la faculté d'Angers avant de réaliser grâce à un bilan de compétences qu'il avait des aptitudes certaines pour le commerce.

Gagner le challenge

Dans le cadre de ses enseignements de BTS, son école propose des projets stimulants. C'est la société Actions clé en main spécialisée dans les partenariats avec lycées, des écoles de commerce et autres centres de formation qui organise ces challenges. Celui auquel s'est livré Nicolas avait pour ambition de vendre des coffrets alimentaires (on est fin 2022) et de totaliser soit le plus gros chiffre d'affaires soit la plus importante quantité de coffrets vendus. Outre la récompense financière, un autre enjeu conforte la motivation de notre alternant : permettre le financement de trois classes dans une école au Togo grâce à l'ONG « Agir pour un développement social » acteur du projet. Nicolas a terminé vainqueur pour la vente de coffrets et second pour le plus gros chiffre d'affaires. Ce succès lui permettra donc de s'envoler pour le Togo en mars prochain. Au programme des dix jours : du bricolage le matin et l'après-midi des activités avec les enfants.

Il manquait toutefois une partie du financement pour la 3ème classe, c'est donc la fondation du Groupe qui a sans hésitation complété le budget par un don de 7 000 euros.

RESSOURCES HUMAINES / CHIFFRES CLÉS

Salariés intérimaires

ACTIFS EN 2022

59 995
collaborateurs

573
CDI intérimaires

86 %
de formations relatives à la sécurité

140 602
Nombre d'heures formation engagées pour les intérimaires

4 235
Nombre d'intérimaires ayant suivi au moins une formation

RÉPARTITION

Par âge

39 % < 25 ans

15,5% entre 25 et 29 ans

20,4% entre 30 et 39 ans

14,1% entre 40 et 49 ans

11% ≥ 50 ans

Par genre

34 %

66 %

SENIORS

Un capital de compétences

Dans le travail temporaire, 50 % des salariés ont moins de 35 ans. Néanmoins, depuis plusieurs années, on constate un accroissement régulier du nombre d'intérimaires de 50 ans.

Au sein du Groupe, la part de nos intérimaires seniors ne cesse d'augmenter avec près de quatre points supplémentaires entre 2016 et 2022. En revanche, en ce qui concerne nos salariés permanents, les chiffres sont plutôt stables, autour de 10 %.

De l'engagement à l'action

Signature de la charte en faveur de l'emploi senior avec la métropole européenne de Lille

En septembre 2022, la charte emploi des seniors avec la métropole lilloise a été signée en présence de notre responsable de région, Fabrice Bos ; notre responsable diversité France, Fabienne Da Silva et de Virginie Duranel notre référente métier recrutement des Hauts de France. Cette charte est portée par l'association « Compétences et emplois » dont le Président, Olivier Candelier est également adjoint au Maire de Tourcoing chargé des entreprises et de l'emploi. Des entreprises comme Decathlon sont signataires de cette charte.

Parmi nos engagements : augmenter le nombre de seniors en CDI intérimaires, participer ou mettre en place des actions de « jobs coaching » ou « jobs dating » ou encore augmenter le nombre de seniors parmi nos permanents.

Exemple concret

L'embauche de Georges, chargé de recrutement à l'agence de Lille BTP/ transport

Georges a un parcours professionnel bien rempli avec de solides compétences capitalisées au fur et à mesure de ses expériences. Sa passion pour le recrutement ? Elle date de sa première expérience pour une entreprise spécialisée à la fois dans le nettoyage et l'intérim alors qu'il était comptable. En effet, dès qu'il y avait moins de travail en comptabilité, Georges basculait sur un poste de recruteur. On est au début des années 90.

Capitaliser les expériences

Au fil des ans, Georges a travaillé pour de nombreuses enseignes du travail temporaire successivement absorbées par plus importantes qu'elles. Il a recruté des professionnels du transport, du second ou gros œuvre. Il a entre autres recruté de nombreux chauffeurs intérimaires pour les entreprises de transport de la métropole lilloise. On lui a également confié le recrutement de salariés temporaires pour des missions dans les travaux publics, environnement qu'il connait bien grâce à son père, jadis poseur de voies ferrées.

Obtenir un bac +2

La crise sanitaire a frappé, c'est ainsi qu'à plus de 50 ans, Georges s'est retrouvé inscrit à Pôle emploi ! Mais avec de telles compétences, il a été vite repéré pour travailler au sein de l'institution. Pour travailler à Pôle emploi, il faut un niveau bac +2, or Georges n'a pas été en mesure de poursuivre ses études après un baccalauréat comptabilité. Déterminé, il s'est alors engagé dans une formation de six mois totalement dispensée en distanciel, épidémie oblige... 35 heures de cours par semaine à apprendre tous les rouages et les dispositifs de l'insertion, c'est le prix à payer pour devenir conseiller en insertion professionnelle chez Pôle emploi. Georges le confie « ce fut très difficile, il y a beaucoup à apprendre, mener un atelier CV, détecter les personnes en situation d'illettrisme, connaître l'ensemble des dispositifs etc. » et il ajoute avec satisfaction « j'y suis arrivé, j'ai obtenu mon bac + 2 ! ».

Retour aux sources

Une fois en poste, c'est la déception, le monde du transport lui manque, il a alors envoyé spontanément plusieurs candidatures, sans succès. Peut-être que son âge était devenu un frein ? C'est alors qu'il a été contacté via le réseau professionnel LinkedIn pour travailler comme chargé de recrutement chez Partnaire dans son domaine de prédilection, le transport. Bien connu pour sa maîtrise de cette activité si spécifique, Georges n'a eu aucun mal à retrouver des anciens clients ravis de retravailler avec lui. Georges ajoute : « j'ai vraiment apprécié l'absence de stéréotypes par rapport à mon âge lors de mon recrutement, ce n'est pas une posture, c'est dans l'ADN de Partnaire. J'ai eu d'autres propositions que j'ai déclinées ». Georges est âgé de 55 ans.

Le contexte politique et économique met en lumière l'importance du travail de ces salariés expérimentés. Au sein du Groupe, s'engager pour une mise à l'emploi des seniors est une évidence. La région Hauts de France en est un exemple remarquable.

Part des salariés de 50 ans et plus

11 % Pour les intérimaires

10 % Pour les permanents

Les Seniors dans l'interim par *l'Observatoire de l'intérim et du recrutement*

PARTENARIATS

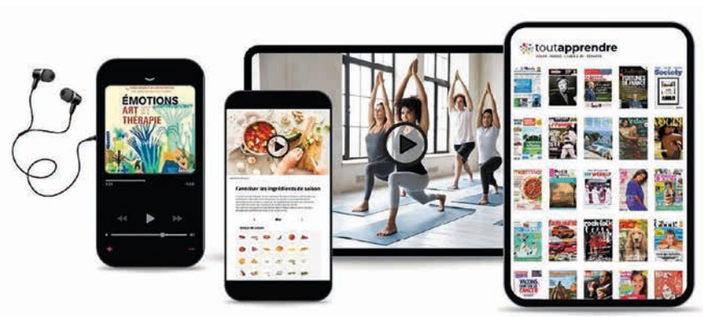
Construire des solutions d'avenir pour nos intérimaires

Dans le cadre de notre stratégie, la construction de solutions d'avenir s'est notamment concrétisée en 2022 par la signature de deux contrats, avec une solution de covoiturage et avec la première bibliothèque numérique. Ces deux dispositifs sont accessibles à tous nos collaborateurs permanents et intérimaires, avec un effort tout particulier envers nos salariés temporaires.

Klaxit, solution de covoiturage en entreprise

Favoriser la mobilité de nos intérimaires grâce au covoiturage telle est l'ambition de la signature en novembre dernier avec le leader du covoiturage français domicile-travail, Klaxit. Nous devenons ainsi « employeur partenaire » référencé sur la plateforme. Nos intérimaires pourront une fois l'application téléchargée, trouver leur covoitureur sans changer leurs habitudes de trajet, s'organiser facilement en cas d'horaires variables et partager les frais équitablement. Pour créer des réseaux de covoiturage locaux, Klaxit s'appuie sur les entreprises qui proposent le service à leurs collaborateurs.

Cette une solution très facile d'utilisation qui garantit un retour à la maison en cas d'annulation grâce à ses partenaires, la Maif et Uber. Outre la mobilité, cette mutualisation des trajets contribue à la baisse de nos émissions de CO_2, enjeu majeur pour notre Groupe. Avec les outils de reporting disponibles, nous pouvons suivre le nombre de trajets effectués et mesurer le CO_2 économisé.



« Tout apprendre », bibliothèque en ligne avec accès gratuit et illimité

Proposer à nos collaborateurs un accès illimité et totalement gratuit à la 1ère bibliothèque en ligne répond à notre engagement en faveur du bien-être et de l'éducation accessible à tous. C'est aussi une solution familiale adaptée aux enfants. Le soutien scolaire avec l'accès à des professeurs en ligne fait partie de la proposition.

Dans la rubrique vie professionnelle, il est possible de suivre, par exemple, des cours d'anglais, d'allemand, de bureautique ou de s'améliorer en orthographe. Le bien-être et la santé font également partie de l'offre avec des cours de pilates, yoga ou fitness. Les amateurs d'art et de loisirs créatifs ne sont pas oubliés et ceux qui le souhaitent pourront même s'entraîner aux codes moto ou plaisance. Enfin, cette bibliothèque propose 75 000 livres et bandes dessinées.

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

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) : partie prenante incontournable pour nos intérimaires

Nous sommes très attachés à mobiliser et faire connaître les dispositifs du Fastt auprès de nos salariés temporaires. Ces dispositifs concernent aussi bien la garde d'enfants, la location de véhicules ou de l'aide au financement d'un permis de conduire. Le Fastt c'est aussi des mises à l'abri d'urgence et des aides financières d'urgence.

Il organise également de nombreuses communications pour les intérimaires que nous relayons auprès de nos salariés temporaires.

En 2022, nous avons particulièrement été actifs sur la tournée « A vous la santé » avec vingt-une participations. (Cf. page 18).

Le Fastt pour le Groupe Partnaire

1 417
prestations délivrées

2 068
journées d'emploi préservées

La fondation Partnaire

Depuis juillet 2021, le Groupe dispose d'une fondation d'entreprise, fondation qui a succédé à un fonds de dotation. La fondation a pour mission de venir en soutien de projets et d'initiatives d'intérêt général : l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi pour tous, l'entrepreneuriat et l'éducation.

Deux journées offertes aux autres

Conforter l'engagement des collaborateurs du Groupe, telle est l'ambition du projet de mécénat de compétences porté par la fondation Partnaire.

Le mécénat de compétences consiste à mettre à disposition, justement, les compétences professionnelles ou humaines des salariés de l'entreprise afin qu'ils réalisent des actions d'intérêt général au service d'une association, sur leur temps de travail. « On laisse ainsi l'opportunité à nos collaborateurs d'avoir des impacts positifs sur la société en s'impliquant selon ses convictions et ses aspirations. On offre deux journées à nos collaborateurs ou plutôt on leur permet d'offrir deux journées aux autres » explique le Directeur Général du Groupe, David Herlem.

Chaque salarié présent dans l'entreprise depuis trois mois qu'il soit en CDI, en CDD ou encore alternant disposera, s'il le souhaite, de deux jours de solidarité par an à mobiliser pour l'association de son choix.

En décembre dernier, une enquête[1] a été lancée auprès des collaborateurs Partnaire, 68 % des répondants se sont déclarés intéressés par le mécénat de compétences. Parmi les principaux sujets pour lesquels les salariés souhaitent s'investir, on trouve dans l'ordre : l'éducation et l'égalité des chances, la lutte contre la faim et la pauvreté et en troisième place, le handicap et la santé. Arrive ensuite : l'insertion et l'accès à l'emploi et enfin, la protection de l'environnement et la biodiversité. « C'est une véritable volonté de notre part de faciliter et contribuer encore davantage aux engagements de nos salariés par ces deux jours de solidarité. L'enquête a en effet montré qu'une centaine d'entre eux étaient déjà bénévoles au sein d'associations » ajoute Aurélie Gobinet Gmunder, Vice-Présidente du Groupe.

L'organisation pratique de ces engagements volontaires sera rendue possible grâce à la plateforme Day One avec laquelle nous avons contractualisé le 7 décembre 2022. Day One est une plateforme de l'engagement social et solidaire. Elle offre un large choix de missions en fonction de la disponibilité, des compétences et des envies des collaborateurs.

Les actions vont démarrer en mars 2023 pour tous les collaborateurs désireux de s'investir pour une cause qui leur tient à cœur.

(1) Enquête réalisée le 20 décembre 2022 auprès de 661 collaborateurs – 239 répondants

Les actions de la Fondation

Elle agit pour le développement économique des bassins d'emploi au travers d'activités variées, aussi bien sociales, éducatives, solidaires, sportives ou culturelles. Le mécénat de compétences est au cœur des actions portées par notre fondation. La fondation dispose d'un budget annuel de 150 000 euros.

Synchronie : fonds de dotation du CHR d'Orléans

Présent dès la création de Synchronie, notre soutien s'oriente principalement vers le financement de projets ambitieux comme l'exosquelette Atalante au service de la rééducation de patients victimes, par exemple, d'un AVC.

Constitution d'une team d'athlètes paralympiques Paris 2024

Le partenariat avec notre athlète paralympique, Rémy Boullé, est plus que jamais d'actualité. Il s'agit d'accompagner notre champion, en vue des jeux paralympiques de Paris 2024. Depuis septembre, nous travaillons à la constitution d'une « team Partnaire » d'athlètes paralympiques.

Rencontres inclusives de l'IRJS (Institut régional des jeunes sourds de Saint-Jean de la ruelle)

Pendant les deux ans qui précèdent les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, l'IRJS organise des rencontres dites « inclusives », où les jeunes de l'institut et des élèves scolarisés dans le département rencontrent des sportifs orléanais de haut niveau en situation de handicap ou valides. Ce projet est labelisé « Impact 2024 »

L'Open paratennis du Loiret

Le Groupe Partnaire accompagne chaque année cette compétition internationale handisport.

Résilience, le rêve d'une vie

C'est un projet porté par l'association « des voiles bleues pour la planète ». Il a pour objet de permettre à des blessés militaires de participer à des compétitions de voile dans le cadre de leur reconstruction.

La Fabrique Opéra (Val de Loire)

Cette association au concept singulier crée des opéras coopératifs visant à démocratiser l'art lyrique et à fédérer des jeunes issus d'enseignements techniques et professionnels pour réaliser un opéra de qualité professionnelle.

Cours Henri Guillaumet (Orléans La Source)

Le projet pédagogique de cette école repose à la fois sur de faibles effectifs (une quinzaine d'élèves par classe), une culture de l'effort, une coopération étroite avec les parents et l'apprentissage dès le plus jeune âge de la responsabilité. En somme, il s'agit de faire de la reconnaissance de l'effort un accélérateur de réussite pour des enfants issus de quartiers prioritaires.

Challenges United Heroes

Grâce aux points collectés par les défis relevés par nos collaborateurs (cf.page 18), nous avons versé un don à la fédération française handisport ainsi qu'à six associations régionales dans le cadre d'octobre rose. Nous avons également versé un soutien financier à Good Planet suite au défi « bougez pour la planète » (cf. page 45).

Autre soutien

Nous avons tenu à soutenir la population ukrainienne par un don effectué auprès de l'Unicef.

L'environnement

Être une entreprise citoyenne et responsable, c'est s'impliquer dans la préservation de son écosystème en y associant ses parties prenantes. Des investissements majeurs, des nouveaux comportements, des choix exigeants pour notre chaîne de valeur permettent de limiter notre impact environnemental.

Préserver l'environnement pour l'avenir

L'année 2022 marque un tournant supplémentaire dans la prise en compte des enjeux environnementaux. En effet, la guerre en Ukraine a mis en exergue le risque géopolitique d'une dépendance aux énergies fossiles. A l'image du plan de sobriété publié par le gouvernement, nous avons travaillé collectivement sur le nôtre, notamment au travers d'une enquête auprès des collaborateurs du Groupe.

Plan de sobriété

Une organisation en multisites impose de recueillir les informations au plus près des collaborateurs. Une des méthodes éprouvées est une enquête préalable afin d'avoir un état des lieux exhaustif afin de mettre en place les mesures appropriées tout en veillant à conserver le confort de travail des salariés. Notre enquête a dénombré 119 répondants. Elle a permis d'appréhender les modalités de programmation de température, le type de luminaires et toutes les informations utiles en matière de chauffage. A l'issue, des programmes d'aménagement et des diagnostics énergétiques ont été réalisés.

En complément, des communications relatives aux enjeux environnementaux sont effectuées au sujet de l'importance de la régulation du chauffage (chacun de nos sites a été doté de deux thermomètres afin de mesurer la température effective des locaux) et plus largement pour rappeler les bons comportements à adopter. Une nouvelle charte d'écogestes a été conçue à cet effet. Le futur siège du Groupe où les services support seront installés au printemps 2023, intègre dans sa conception[1], son aménagement et le choix de ses fournisseurs[2] les enjeux de sobriété.

100 % des collaborateurs sensibilisés aux écogestes

Revue des sites éligibles au décret tertiaire

Dans le cadre de la loi Elan, le décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire, appelé « décret tertiaire », impose aux propriétaires et preneurs à bail de déclarer leur consommation énergétique sur la plateforme Operat. L'idée est de diminuer d'ici les futures décennies la consommation du parc tertiaire français. Nous avons effectué la revue de nos implantations et dénombré une trentaine de sites éligibles à cette réglementation. Toutes les informations utiles ont été renseignées sur la plateforme Operat pour les structures concernées.

Cleanup day à Orléans : challenge « bougez pour la planète »

Nous avons profité de la journée internationale du nettoyage de la planète le 17 septembre pour lancer notre challenge "bouger pour la planète" grâce à l'application collaborative United Heroes. L'association Orléans Zéro Plastique nous a guidés et accompagnés dans l'organisation de cet événement.

Les collaborateurs des services support et des agences orléanaises se sont mobilisés avec enthousiasme pour le ramassage de déchets transformant ce temps de collecte en moment de convivialité. Les points cumulés dans ce challenge se transforment en don pour une association. C'est la fondation GoodPlanet qui a été choisie et qui a reçu un montant de 2 500 euros.

Cleanup day à Lille

Nos équipes des Hauts de France ont souhaité se joindre à l'édition « Lille éco sport challenge » (LESC) parrainé par Pierre Ambroise Brosse champion du monde 2017 du 800m. Cet événement organisé le 17 septembre 2022 s'inscrit dans le cadre du World cleanup day, journée mondiale consacrée au ramassage des déchets. La douzaine de collaborateurs du Groupe a apporté sa contribution à la collecte de 500 000 mégots et autres déchets qui seront revalorisés via des filières appropriées. Un sentiment de fierté de se sentir utile à une cause qui nous tient à cœur : la protection de la planète.

La collecte du Cleanup day à Orléans en chiffres

35
personnes mobilisées

450
litres de déchets récoltés

1h15
de temps de ramassage

6,5
litres de mégots collectés

(1) Cf. DPEF 2021 page 35
(2) Cf. pages 62-63

Mon vélo cargo « de fonction »

L'eurométropole de Strasbourg est reconnue comme pionnière sur les nouvelles mobilités en France. Elle se revendique comme la quatrième ville cyclable du monde !

Un tel palmarès se traduit inévitablement par des infrastructures adaptées aux mobilités douces et à la diminution des aménagements prévus pour les voitures. En 2028, seuls les véhicules électriques ou en catégorie Crit'Air 1 seront autorisés à circuler dans cette métropole. En effet, Strasbourg figure dans le périmètre des Zones à faible émission (ZFE) qui compte 11 ZFE répertoriées, et c'est une des plus exigeante.

Retour aux sources

Céline est consultante expérimentée au sein de notre cabinet Antenor et mère de deux jeunes enfants. Il y a quatre ans elle a retrouvé le quartier de son enfance, en centre-ville de Strasbourg qui s'est profondément transformé. Les traditionnels emplacements de parking pour les véhicules thermiques ont laissé place aux aménagements pour les vélos. La circulation au sein de la ville favorise une intermodalité dans la chaîne des déplacements. Aucun intérêt donc pour un véhicule de la flotte d'entreprise auquel Céline peut prétendre, mieux vaut préférer le vélo cargo. Mais quel type de vélo ? biporteur, triporteur ou longtail (porte bagage rallongé)

Priorité à la sécurité

Des arguments convaincants en matière de sécurité l'ont fait opter pour un triporteur électrique. Trois roues c'est plus de stabilité, les enfants sont installés

confortablement et peuvent être protégés en cas de mauvais temps. Une fois le choix effectué, c'est la responsable achats et moyens généraux du Groupe qui a fait les recherches afin de trouver le meilleur produit du marché. En septembre 2022 le vélo cargo était livré avec un casque, équipement de protection indispensable ! « La première prise en main n'est pas facile, les amplitudes, les manœuvres n'ont rien à voir avec un vélo traditionnel », nous explique Céline. « Les enfants ont rapidement apprécié leurs trajets en triporteur pour aller à l'école, les parents de leurs amis se montrent très intéressés eux aussi par ce moyen de transport durable. En effet, l'absence de places de parking devant les écoles plaide pour d'autres moyen de déplacement », ajoute Céline. « Mon triporteur ce n'est que du positif, je n'ai aucun regret, je ne le remplacerais pas par une voiture, je me sens concernée par les enjeux environnementaux, c'est une façon d'y contribuer », conclut notre consultante.

Découvrez les zones ZFE de Strasbourg sur Francetvinfo

Noël, c'est le 16 décembre !

Donner une seconde vie aux produits et s'engager auprès des personnes en situation de handicap sont dans l'ADN du Groupe Partnaire. Peu avant les fêtes de Noël, nous avons remis une douzaine de Chromebook aux travailleurs en situation de handicap de l'Esat (Etablissement d'aide et service par le travail) T'hand'M. Le projet de cette institution est de créer une salle informatique afin que chacun se perfectionne ou apprenne les rudiments informatiques utiles à la vie de tous les jours. Un don apprécié notamment par Sophie qui s'exclame avec un sourire malicieux « Pour moi, Noël c'est le 16 décembre cette année » !

RECYCLER, VALORISER ET RÉEMPLOYER

Triptyque gagnant avec Norip

L'histoire a commencé en 2019 lors d'un événement autour de l'illectronisme pendant lequel notre responsable RSE a rencontré David Vianne, créateur de l'entreprise Norip. Au début de cette collaboration, le recycleur ne traitait que les déchets d'équipement électrique et électronique encore appelés D3E. L'intérêt de la relation repose d'une part sur le recyclage et la valorisation des déchets mais surtout sur la possibilité d'offrir une seconde vie à nos ordinateurs, imprimantes ou téléphones à destination notamment un public avec de faible moyen ou en situation d'illectronisme.

Recycleur : un métier !

Une visite de l'atelier de valorisation des déchets issus entre autres d'ordinateurs impressionnent par la quantité extraite en matière première de recyclage (MRP) notamment les métaux ferreux et le plastique. Une quinzaine de « grandes » catégories de déchets sont ainsi triées avant de continuer leur parcours pour de nouveaux produits finis. Aujourd'hui Norip recycle 300 tonnes de matériel informatique par an, issus des entreprises du Loiret contre 10 à 15 tonnes au début de notre partenariat.

Des valeurs partagées

En 2022, l'entreprise a créé en complément, une structure au format d'économie sociale et solidaire (ESS) à la fois pour le traitement des D3E et la destruction sécurisée d'archives. Fort de ce nouveau service, nous confions désormais nos destructions d'archives à Norip. Le papier ainsi broyé est revalorisé en France.

Cette dimension sociale de l'activité permet d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans sans qualification. Ils sont formés pendant trois mois, puis embauchés en CDD pour une période de six mois. A l'issue de cette insertion professionnelle, c'est l'ouverture vers le monde du travail traditionnel avec bien évidemment la possibilité de travailler comme salarié temporaire pour Partnaire.

Une collaboration vertueuse en somme, pour nos deux entreprises qui partagent les mêmes valeurs de responsabilité.

Recyclage, valorisation des déchets et plantation d'arbres

Les cartouches d'encre : un mode opératoire simple pour l'utilisation de la solution Conibi.

Les piles : un collecteur de piles est disponible au siège depuis de nombreuses années

Le papier : les solutions digitales permettent une diminution conséquente du papier (cf. page 48-49). Pour l'utilisation résiduelle de papier, une solution est en place en région centre Val de Loire (Recygo – La Poste). 87 % de notre consommation de papier est en label « vert ».

Les déchets végétaux : le marc de café (Café joyeux, entreprise inclusive) alimente le potager urbain du siège orléanais.

Plantation d'arbres : dans le cadre de notre partenariat avec « Five a day » achat de corbeilles de fruits, nous avons permis la plantation de 136 arbres. En trois ans c'est près de 250 arbres plantés dans ce cadre.

Déchets collectés - valorisés

Déchets d'équipement électrique et électronique

2,242 tonnes

Papier

300 kg

Cartouches d'encre

18,65 kg

Servio, la dématérialisation collaborative ou comment allier bien-être au travail et innovation

A l'automne 2018, nous avons débuté un vaste chantier de dématérialisation : *Servio*. C'est l'outil de gestion des candidatures de nos salariés temporaires. Il offre une solution souple et évolutive d'inscription pour nos intérimaires, associe les équipes opérationnelles et permet une diminution massive de notre consommation de papier.

Servio est un système de suivi des candidats, en anglais Applicant tracking system (ATS). Dans la réalité, son usage est beaucoup plus vaste, il gère le processus de recrutement dans son ensemble. Cet outil au cœur de la stratégie du Groupe est piloté par Julien Nobile entouré d'une équipe de sept développeurs. Curieux clin d'œil du destin, au milieu des années 2000, lorsque le siège du Groupe cohabitait avec une société de service informatique, Julien y débutait sa carrière professionnelle. Il était alors alternant dans le cadre de la préparation d'une licence professionnelle « développement de sites internet et extranet ». Il ne savait pas encore qu'après une solide expérience de chef de projet, il serait de retour dans ce même immeuble mais pour le Groupe Partnaire !

Servio n'est pas seulement un outil profitable en matière de durabilité

Il incarne toutes les vertus d'un mode de travail collaboratif grâce à un pilotage en mode agile. Ce modèle place les utilisateurs et leurs interactions avec l'équipe de développeurs au cœur des évolutions de la solution numérique. « L'équipe développement est très attentive aux attentes de leurs collègues du réseau, ce qui par résonnance impliquent encore davantage les équipes opérationnelles, chacun devient ainsi un rouage essentiel dans cette chaîne de valeur » nous précise Julien. « Toutes les deux semaines nous organisons une rétrospective qui permet de repérer ce qui a fonctionné ou pas, cet échange terrain – développeurs est une source d'innovation extraordinaire » s'exclame Julien, convaincu que cette organisation participe à un véritable bien-être au travail.

Lors de son lancement, *Servio* permettait uniquement l'inscription numérique des candidats, aujourd'hui nos intérimaires disposent d'un véritable espace depuis lequel ils peuvent demander un acompte, une attestation Pôle emploi ou encore consulter les garanties de leur prévoyance. Pour les recruteurs, Servio est devenu une interface très fluide qui permet de centraliser de nombreuses actions utiles à leur quotidien comme multi-diffuser les annonces, relancer les candidats, optimiser les campagnes sms, mails... Les papiers nécessaires à la constitution d'un dossier intérimaires ont disparu. Les clients ne sont pas oubliés, ils peuvent se créer un espace afin de simplifier la gestion des relevés d'heures des intérimaires mis à disposition.

Satisfaction garantie

« Ce pilotage en mode agile est vraiment vertueux » s'enthousiasme Julien qui ne manque pas de citer les résultats de l'enquête de satisfaction réalisée auprès d'un échantillon de 200 collaborateurs en janvier dernier « 94,5 % déclarent Servio très bon, voire excellent et 76 % de nos répondants s'estiment impliqués ou très impliqués dans son évolution » Il conclut « une équipe responsabilisée sur ses projets, qui sait pourquoi elle code, qui est contente de répondre aux attentes des utilisateurs, ça ne peut que donner de bons indicateurs de satisfaction ! »

« Ce pilotage en mode agile est vraiment vertueux »

Julien Nobile
aux côtés de son équipe de développeurs

Taux de digitalisation

88,9 %
des bulletins de paie intérimaires

84,2 %
des contrats intérimaires

68,8 %
des factures clients

Initier une trajectoire carbone

Dans le cadre de notre stratégie environnementale, nous avons abordé en 2021 le sujet de notre empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3 partiel avec les émissions liées à l'énergie) et nous présentons en 2022 notre premier bilan carbone global sur tous les scopes. La conduite de cette étude va nous permettre de lancer les plans d'actions visant à le diminuer, avec pragmatisme et sens des réalités du terrain.

Mesurer

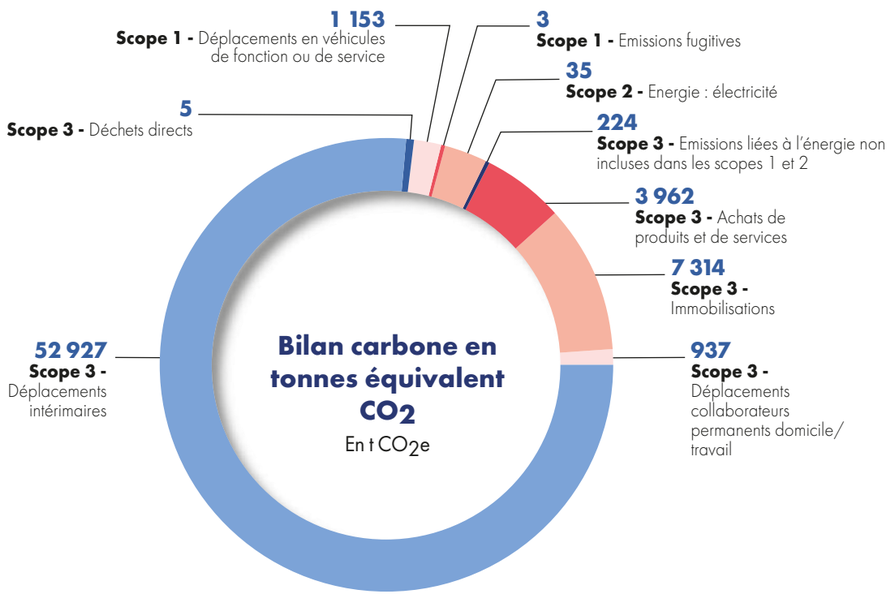
Le Groupe a suivi la méthodologie de l'Ademe pour calculer son bilan carbone. Les facteurs d'émission sont donc ceux de la base carbone. Des hypothèses ont été prises pour deux postes, à savoir :

Les achats de biens et de services : en l'absence de mise à disposition par les fournisseurs de leurs propres facteurs d'émission, le calcul a été fait en utilisant les ratios monétaires de l'Ademe.

Les déplacements collaborateurs permanents domicile/travail (calculé à partir des adresses des collaborateurs et de leurs lieux de travail habituel) : ne sont inclus que les déplacements des collaborateurs ne disposant pas de voitures de fonction (dont les déplacements sont comptés dans le poste « déplacements en véhicules de fonction ou de service, scope 1 ») ni ceux venant en transport en commun (négligeable en termes d'émission carbone). Le facteur d'émission est celui correspondant à une motorisation moyenne, donc il s'agit d'une approximation mais qui illustre l'ordre de grandeur.

Les déplacements intérimaires (calculés à partir des adresses des intérimaires et de leurs lieux d'affectation en mission) : le facteur d'émission est celui correspondant à une motorisation moyenne, donc il s'agit d'une approximation mais qui illustre l'ordre de grandeur. Le niveau de granularité ne permet pas d'affiner en fonction du mode de déplacement des collaborateurs (mobilité douce, covoiturage éventuel, transport en commun...).

Les Informations relatives aux émissions d'équivalents CO_2 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la déclaration.



Intensité carbone 2022

134 kg

de CO_2 /k€ de CA

Réduire

Entre 2021 et 2022, à isopérimètre, les émissions du scope 2 liées à l'électricité utilisée dans les bâtiments ont légèrement diminué (3 %), conformément à ce que nous avions prévu. De plus, l'emménagement dans le futur siège doit se traduire par une performance énergétique améliorée. Des sites ont également déménagé et le plan de sobriété présenté en page 44 a également apporté sa contribution. Une seule fuite de fluide frigorigène a été observée.

Cependant, l'augmentation du nombre de véhicules (+19 %), a entrainé une augmentation de notre scope 1 de 66 % bien au-dessus de nos prévisions. Nos investissements en véhicules électriques se poursuivent mais des retards d'approvisionnement ont pénalisé notre trajectoire. Un suivi plus fin de la flotte automobile est conduit par la nouvelle équipe en charge de ce sujet. Par ailleurs, une étude va être lancée, pour définir un remboursement adapté aux recharges électriques liées à l'utilisation d'un véhicule électriques afin de lever un frein important à l'appropriation de ce type de véhicules par les collaborateurs.

80 % de nos émissions sont liées au déplacement des intérimaires et c'est sur ce poste que les efforts doivent être conduits en priorité, tout en sachant que, compte tenu de la méthodologie, l'empreinte carbone est sûrement surestimée. Une plateforme visant à faciliter le covoiturage entre intérimaires a été mise en place fin 2022 avec comme effet, à la fois une mesure plus fine des émissions et leur diminution.

Contribuer

Nous envisageons une neutralité carbone sur les scopes 1 et 2 d'ici 2029 avec un recours à des opérations de contribution carbone pour les émissions résiduelles. Une première initiative doit voir le jour avec l'ONF[1] portant sur l'achat de réductions d'émissions, projet labellisé bas-carbone selon la méthodologie reboisement, validée par le ministère de la Transition Energétique.

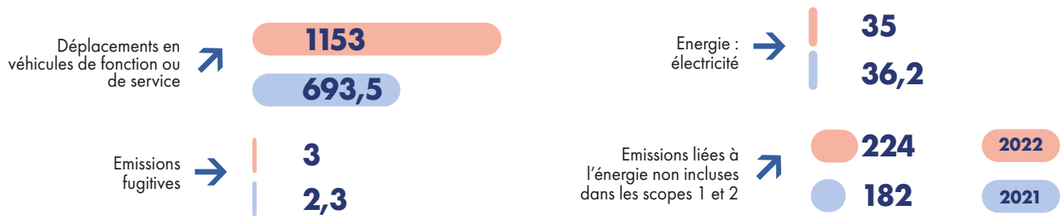
Il s'agit d'un projet de reconstitution forestière, avec un reboisement d'un peuplement de résineux dépérissant, localisé en forêt domaniale d'Orléans, conformément à notre ancrage territorial. Des co-bénéfices en matière de biodiversité sont également attendus et nous seront partagés par l'ONF au fur et à mesure de l'avancement du projet.

1 118 tonnes de carbone devraient être séquestrées avec un certificat de réduction des émissions prévu au plus tard le 31 décembre 2029 sauf cas de force majeure.

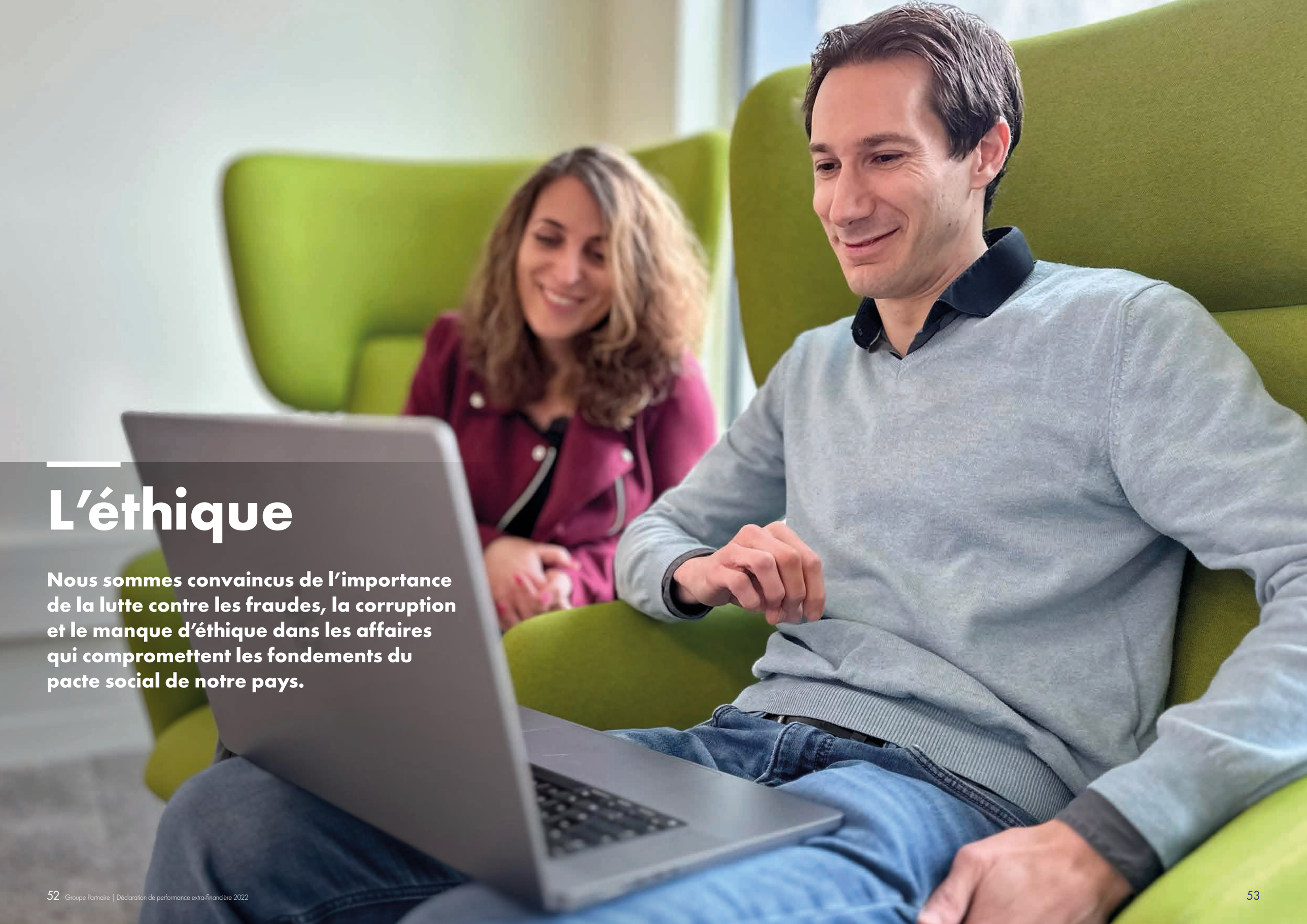
La trajectoire bas carbone scope 3 sera affinée dans les mois qui viennent et s'appuiera d'une part sur notre stratégie d'achats responsables (récupération des facteurs d'émission auprès des fournisseurs) et d'autre part sur les démarches de mobilité initiées tant pour les intérimaires que pour nos collaborateurs. Notre expansion avec l'ouverture de nouvelles agences chaque année se traduira également par une réflexion de réduction en termes d'intensité carbone.

Evolution du bilan carbone à isopérimètre (scope 1,2 et 3 partiel)

En t CO_2e



(1) Office National des Forêts.



L'éthique

Nous sommes convaincus de l'importance de la lutte contre les fraudes, la corruption et le manque d'éthique dans les affaires qui compromettent les fondements du pacte social de notre pays.

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

Le Groupe Partnaire a rédigé dès 2019 son code d'éthique et de conduite auquel est adossée une procédure d'alerte. Ce document formalise nos engagements dans nos pratiques professionnelles quotidiennes. Nous n'avons pas attendu d'être éligibles à la loi Sapin 2 pour rédiger notre code d'éthique. En avril 2022, nous avons procédé à une mise à jour notamment en insistant sur l'importance d'une alerte en cas de manquement à l'une ou l'autre des conduites à tenir. Il a également fait l'objet d'une présentation en CSE, il est annexé au règlement intérieur.

Nos engagements

- Le respect des dix principes du Global Compact
- La contribution aux Objectifs de développement durable (ODD)

Les conduites à tenir

- La lutte contre la corruption, les cadeaux et invitations, le sponsoring et le mécénat, le trafic d'influence, la prévention des conflits d'intérêt, la fraude, les paiements de facilitation.
- La conduite de nos affaires dans le respect, d'une concurrence loyale et l'instauration de relations de confiance et de long terme avec nos fournisseurs
- La création et le maintien de relations de confiance avec nos collaborateurs, permanents et intérimaires
- Une lutte ferme contre le harcèlement moral, sexuel et les violences sexistes au travail
- Le respect de la confidentialité et le bon usage des médias et réseaux sociaux

La procédure d'alerte

- 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 gérée par la responsable conformité.
- Lors de sa rédaction, ce code a été transmis à tous les collaborateurs par le Directeur Général. Pour les nouveaux arrivants, il est présenté et expliqué lors des parcours d'intégration.

Aucune alerte
déposée sur l'adresse mail conformité en 2022

Politique voyages, cadeaux, invitations et notes de frais

- En complément du code d'éthique et de conduite, 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 et les factures sont traitées via des solutions dématérialisées, respectivement Cleemy et Yooz. Plusieurs niveaux de contrôles sont opérés par les managers et les services comptabilité.
- Fin 2021, une révision de la politique voyages, cadeaux et invitations et notes de frais a été réalisée. Outre l'évident respect des seuils précisés dans celle-ci, toutes les dépenses doivent être expliquées et justifiées dans une zone commentaire désormais obligatoire. Le dépassement des montants autorisés déclenche des alertes. Pour toute note supérieure à 1 000 euros une double validation est demandée auprès de la direction financière.

Former nos collaborateurs à la lutte contre la corruption, les fraudes et le trafic d'influence

Notre Groupe est devenu éligible à la loi dite « Sapin 2 » en 2020, année où le seuil des 500 collaborateurs a été franchi. Cette Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 porte sur la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Déjà doté d'un code d'éthique et d'une procédure d'alerte, piliers de la loi Sapin 2, il nous fallait mettre en place les autres dispositifs, notamment une cartographie des risques de corruption et une formation destinée aux collaborateurs exposés aux risques. Ce travail a commencé en 2020, mais il a été retardé compte tenu du mode dégradé engendré par la crise sanitaire.

Nous avons procédé de façon pragmatique en cartographiant les risques d'exposition de nos salariés selon leur fonction au sein du Groupe. Selon les interactions avec les différentes parties prenantes (clients, fournisseurs...) un indice de risque, de 1 à 3 ou non concerné, a été déterminé. Cette qualification a ordonné les priorités pour le parcours de formation, Président et membres du comité de direction compris. Afin de donner du contexte, du sens et des informations utiles au bon déroulement du parcours, une présentation a été organisée en amont pour tous les groupes concernés, soit plus d'une douzaine en 2021 et huit en 2022. L'implication et le soutien du Directeur Général est aussi un facteur clé de succès dans la réalisation de cette formation.

Les étapes

2019
Rédaction du code d'éthique et de conduite et de la procédure d'alerte.

2020
Seuil des 500 collaborateurs franchi.

Contractualisation avec le prestataire Daesign.

Lancement de la 1ère session : Président, membres du Codir, directeurs régionaux et Responsables des grands comptes.

2021
Cartographie des risques de corruption insérée dans le système de management de la qualité.

Information préalable au parcours anticorruption.

2022
Mise à jour de la cartographie des risques.

Rituel de formation installé pour les nouveaux arrivants éligibles au parcours.

146
collaborateurs formés en 2022

325
collaborateurs formés en total cumulé

90,3 %
de personnes formées exposées risque 1

77,4 %
de personnes formées exposées risques 1, 2 et 3

88,5 %
de sites opérationnels avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption

100 %
de services support avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption

L'éthique des affaires au sein du Groupe c'est aussi

Un engagement historique au sein de Prism'emploi

Notre Président, Philippe Gobinet est engagé au sein des instances représentatives de la profession, Prism'emploi, depuis de très nombreuses années comme trésorier et depuis près de dix ans comme Vice-président. Adhérer au syndicat de la branche implique d'en signer le code de déontologie, garant de pratiques professionnelles conformes à l'éthique et à la réglementation en vigueur. Plusieurs membres de notre organisation siègent également au sein des différentes commissions et groupes de travail.

Des dispositifs de contrôle efficients pour les paies et les factures

Les paies et les factures sont réalisées par un service spécifique sauf exceptions historiques. En 2021, un poste de responsable de déploiement des processus de facturation a été créé. Cette mission assure la conformité entre les exigences clients contenues dans les accords-cadres et la prise en compte dans le logiciel métier utilisé par le réseau. En 2022, des centres de gestion en charge des paies et des factures ont été ouverts dans plusieurs villes dans le but de développer la proximité entre les agences et les équipes de gestion.

Grâce aux états de paie et de facturation, des contrôles croisés sont effectués. Le collaborateur qui a traité la saisie des heures d'une structure ne peut pas s'autocontrôler. En fin de processus, le service contrôle de gestion analyse et justifie, le cas échéant avec comptes-rendus à l'appui, les éventuelles anomalies repérées.

Un système d'audits très exigeant centré sur la gestion des risques professionnels ou juridiques

Quatre niveaux de risques qualifient notre système : risques parfaitement maîtrisés, risques maîtrisés, risques insuffisamment maîtrisés et risques majeurs. Lorsqu'un audit est coté en risques majeurs, quel que soit le type de risques, le Directeur Général est immédiatement informé. Des actions correctives sont alors exigées et un nouvel audit est déclenché au plus tard dans les six mois suivants. En 2022, le niveau de risques parfaitement maîtrisés (niveau créé en 2021) a été multiplié par trois passant de 5,5 % à 17,3 %

Réglementation et sécurité des données

Depuis 2019 notre système de Règlement général sur la protection des données (RGPD) est en place. Notre DPO est salarié de notre Groupe, à ses côtés, un de nos juristes assure le traitement des demandes issues des personnes concernées par les traitements de données personnelles.

Les demandes émanent quasi exclusivement des intérimaires. Leur inscription se fait via notre solution « Servio » dont les développements questionnent systématiquement la réglementation sur la protection des données. Toutefois, dès lors qu'une demande est effectuée, principalement liée au droit à l'oubli, la procédure interne est immédiatement appliquée en mobilisant les différents services impliqués : le service juridique, RH, système d'information et contrôle de gestion afin d'y remédier.

69
audits réalisés

62,3 %
des audits présentent des risques maîtrisés ou parfaitement maîtrisés

308
Nombre demandes enregistrées droit à l'oubli

Aucune déclaration de violation de données effectuée auprès de la Cnil

La chaîne de valeur

Sécuriser notre chaîne de valeur participe à la confiance que nous témoignent nos clients. Nous apportons le plus grand soin à la sélection de nos fournisseurs sur leurs engagements en matière de durabilité. Nous partageons nos bonnes pratiques avec eux.

PLATINUM Top 1% 2022 ecovadis Sustainability Rating

Récompense platine décernée par Ecovadis

Chaque année, nous évaluons notre performance en matière de responsabilité sociétale avec la solution d'évaluation RSE, EcoVadis. En décembre 2022, nous avons reçu pour la seconde fois la plus haute distinction avec le grade platine. Ce niveau de récompense nous place dans le « top 1 % » des entreprises évaluées par Ecovadis en matière de durabilité. Il est à noter que les évaluations Ecovadis s'appuient sur des standards internationaux élevés en matière de durabilité.

De tels résultats ont été possibles grâce à nos scores dans les quatre domaines pris en compte : social et droits de l'homme, environnement, éthique et achats responsables.

Il est important de souligner que cette évaluation nous permet de rendre compte et de sécuriser nos parties prenantes, clients en tête, par rapport à nos politiques, actions et résultats chiffrés. C'est aussi la mesure d'une amélioration continue dans nos pratiques et la prise en compte d'un contexte réglementaire de plus en plus dense qui régit la responsabilité sociale, environnementale et éthique des organisations. Ecovadis a souligné dans son rapport d'évaluation que « L'entreprise dispose d'une politique avancée sur les facteurs sociaux et environnementaux »

Ainsi nous avons progressé de trente points en deux ans et obtenu un score de 80 points pour le thème achats responsables.

En 2022, c'est aussi 45 points forts supplémentaires reconnus par rapport à 2021, sur l'ensemble de notre performance en matière de durabilité.

Dialogue avec nos clients et nos fournisseurs

Nous entretenons avec nos clients un dialogue soutenu notamment sur des sujets qui nous tiennent à cœur, comme la prévention ou l'inclusion.

« L'entreprise a émis une politique formalisée détaillée qui intègre des engagements, des objectifs qualitatifs et quantitatifs détaillés en ce qui concerne la gestion d'achats responsables. »

Politiques prévention et handicap au service des conditions de travail au Technicentre de Saint-Pierre-des-Corps

Le technicentre SNCF de Saint-Pierre-des-Corps est une belle unité industrielle qui compte plus de 700 collaborateurs, intérimaires compris. Outre les fonctions support, quarante-quatre métiers sont nécessaires à l'entretien des trains. Techniciens de maintenance, freinistes, aménageurs, mécaniciens, peintres industriels, conducteurs de train ou encore chaudronniers - soudeurs évoluent dans un environnement où la prévention des risques est une priorité. C'est grâce à l'organisation d'un diagnostic comportemental sécurité (DCS, cf page 16) qui consiste à aller observer les pratiques professionnelles sur le lieu de travail de nos salariés intérimaires que l'accompagnement de Gabriel a été déclenché.

Une convergence de valeurs

Gabriel est un jeune chaudronnier d'une vingtaine d'années. Il est en mission sur le site industriel tourangeau depuis octobre 2021. Il est reconnu en situation de handicap et bénéficie d'une aptitude médicale de travail. Consciencieux mais plutôt discret, il n'a pas souhaité « déranger » ses employeurs pour demander des équipements de protection individuelle (EPI) faits « sur mesure » car les gants traditionnels ne conviennent pas à son handicap. C'est lors de ce fameux DCS où étaient présentes notre responsable d'agence, Tiphaine Hardoin et Frédérique Hégron coordinatrice sécurité adjointe du site, que le processus a débuté. Cette dernière connait bien notre salarié temporaire, grâce notamment à l'intérêt qu'il a porté aux questions de prévention lors de l'accueil sécurité qu'elle dispense aux nouveaux arrivants. Outre l'importance de la sécurité au technicentre, la SNCF dispose d'une solide politique en matière d'emploi et de handicap. En 2022, elle a signé le neuvième accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. C'est également une préoccupation centrale pour notre Groupe.

Des équipements « sur mesure »

Portées par la conviction qu'il faut tout mettre en œuvre pour garantir les meilleures conditions de travail possibles, notamment en matière de santé et sécurité au travail, Tiphaine et Frédérique ont décidé de trouver des EPI adaptés pour Gabriel. Les institutionnels Cap emploi et Agefiph sont sollicités ainsi que notre cabinet Index RH afin de trouver la solution adaptée au handicap de Gabriel. Ce sont des couturières de Marseille qui réalisent le premier prototype. A l'issue de l'essayage, il faut envisager des ajustements, retour dans les Bouches du Rhône. Le second prototype sera le bon. Au total, on réalisera à notre salarié trois types de gants différents en deux exemplaires en « seulement » quatre mois.

Accueil de réfugiés ukrainiens au sein de l'entreprise Berni

Berni, industrie agro-alimentaire basée dans la Meuse collabore avec Partnaire depuis 2019, notamment pour la mise à disposition de salariés temporaires pour le conditionnement en barquette de la charcuterie.

On s'en souvient tous, les événements qui ont débuté le 24 février 2022 ont conduit une partie de la population ukrainienne à fuir leur pays désormais en guerre. L'entreprise meusienne a ainsi accueilli des intérimaires ukrainiens.

Un partenariat vertueux

Comme nous l'expliquent Laurence Millet et Solenne Lafrogne du service ressources humaines de Berni, l'accueil de salariés qui ne parlent pas notre langue implique certaines dispositions spécifiques. Notre industrie met l'accent sur la prévention des risques et l'hygiène. Par conséquent, nous avons fait traduire notre livret d'accueil et les fiches « formation à la sécurité » des postes où sont amenés à travailler ces intérimaires. Cette traduction a été permise grâce aux liens entretenus avec l'association « Amie » Association meusienne d'intégration et d'entraide qui accompagne une centaine de réfugiés ukrainiens sur l'ensemble du département de La Meuse. Cette association les aide à trouver un hébergement, un emploi ou à apprendre le français. Une autre association du territoire verdunois, « un crayon pour le Népal » qui, comme son nom ne l'indique pas, ne fait pas qu'œuvrer pour cet Etat de l'Himalaya, mais agit en faveur du peuple ukrainien. En effet, c'est grâce aux bénévoles de cette association que l'industriel a accueilli son premier intérimaire ukrainien. Il n'est pas rare qu'un passage en intérim se transforme en un CDI si les deux parties y sont favorables !

100 %
d'analyses de risques réalisées

100 %
de chartes achats responsables signées

100 %
de questionnaires RSE complétés

86 %
d'évaluations de performance fournisseurs effectuées dont 25 % de critères RSE

100 %
des acheteurs formés aux achats responsables

7
contrats avec des clauses environnementales et sociales

Une politique d'achats responsables reconnue

Nos certifications ISO impliquent une structuration de notre organisation. Nous avons par conséquent un processus achats responsables calibré et adapté à nos engagements en matière de durabilité.

« Parmi l'ensemble de nos achats, nous avons qualifié en 2022, vingt-huit fournisseurs stratégiques. »

Sandrine Carles
Responsable achats et moyens généraux

Fournisseurs stratégiques

1/3

du montant de nos achats

Les achats responsables au sein du Groupe Partnaire sont pilotés par Sandrine Carles arrivée en 2022 au poste de responsable moyens généraux et achats. Sandrine rend compte à notre Directeur Général, pour qui les achats doivent absolument prendre en compte les droits humains et l'impact environnemental.

Un engagement mesuré

Au printemps 2021, lors de l'audit initial réalisé avec le cabinet SGS, l'auditrice a souligné dans son rapport d'audit, parmi les points forts « l'engagement RSE » observé entre autres lors de la présentation de notre politique d'achats responsables. Cet encouragement est conforté par le score de 80/100 points obtenu sur le thème des achats, évalués par Ecovadis en décembre 2022.

Sandrine Carles nous explique la structuration de notre politique « Parmi l'ensemble de nos achats, nous avons qualifié en 2022, vingt-huit fournisseurs stratégiques avec lesquels nous avons des attentes fortes en matière de durabilité. Ils représentent un tiers des achats du Groupe. Ainsi, nous exigeons auprès de chacun d'entre eux, la signature de notre charte achats responsables et la complétude d'un questionnaire RSE. 100 % de nos fournisseurs de premier rang ont répondu à cette demande. Par ailleurs, nous évaluons leur performance chaque année avec 25 % de la note basée sur des critères de durabilité. Nous réalisons également pour chacun d'entre eux, une cartographie des risques ».

Un dialogue fournisseur avéré

Dès 2020, les fournisseurs de premier rang ont fait l'objet d'une présentation de nos engagements et de nos attentes en termes de collaboration. Ce dialogue permet également de construire une dynamique d'amélioration et de confiance réciproque, comme inscrit dans notre code d'éthique et de conduite.

Notre responsable poursuit « l'année 2022 a nécessité de trouver de nouveaux prestataires en vue d'aménager le futur siège du Groupe, ainsi nos cahiers des charges ont systématiquement intégré des exigences environnementales et sociales ». Sandrine complète « nous sommes également très attentifs dans nos partenariats à choisir un fournisseur capable de proposer des solutions de valorisation des déchets. Par exemple, nous avons choisi Cy-clope pour la collecte et le recyclage des mégots de cigarettes ». Pour 2023, d'autres projets sont d'ores et déjà en réflexion conclut Sandrine avec conviction.

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 un million d'euros). Notre holding comprend l'ensemble de notre réseau d'agences présent sous la marque Partnaire ainsi que l'agence Gerland intérim, nos services support, nos cabinets de recrutement Antenor et TalentSkills. Elle comprend également les structures d'ingénierie RH Partnaire On site et WePort. Toutes ces structures sont situées en France. Le siège de notre organisation est situé à Orléans. Les indicateurs sont des données 2022, les informations contenues dans le présent rapport couvrent la période 2022. Nos publications sont annuelles. Cette DPEF couvre 90 % de l'activité de la holding S2F.

En 2021, compte tenu du fait que, dans le cadre de la certification ISO 45001, les parties prenantes ont été cartographiées et leurs attentes identifiées (page 13) il est apparu que les principales sont : les clients, les collaborateurs permanents, les salariés intérimaires, les candidats et les partenaires du secteur de l'emploi.

Les enjeux RSE, les engagements et les indicateurs afférents ont donc été croisés avec leurs attentes. Celles des clients ont été recensées dans le processus de réponses aux appels d'offres et aux questionnaires tels que celui de la plateforme Ecovadis. Celles des salariés et des intérimaires le sont à partir des enquêtes permettant de mesurer leur taux de satisfaction (avec un baromètre eNPS (Net promoter score) pour les permanents et Vocaza pour les collaborateurs intérimaires). De plus, grâce à l'implication du Groupe à Prism'emploi, les attentes sociétales sont partagées. En ce qui concerne la cotation des enjeux, elle a été effectuée selon une démarche itérative. Par ailleurs, l'analyse a été faite en lien avec l'approche risques.

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 comporte 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.

Rapport conforme aux standards de la GRI (auto-déclaration) :

- exigences 1, 2 et 7 : Le Groupe Partnaire aligne son processus de reporting sur les lignes directrices de la GRI. Ainsi, les indicateurs de performance sont mis en regard de ce référentiel et la table de concordance présentée ci-contre permet de retrouver les critères recommandés par la GRI pour un reporting conforme GRI,
- exigence 3 : une analyse de matérialité a été effectuée,
- exigences 4 et 5 : les sujets matériels : politiques, plans d'actions, indicateurs et objectifs sont détaillés tout au long de ce document,
- exigence 6 : Le Groupe Partnaire divulgue l'ensemble des informations de manière exhaustive,
- exigence 8 : précisée ci-dessus,
- exigence 9 : tous les ans, le rapport du Groupe Partnaire est transmis à la GRI.

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	**4-5**	G4-102-2		
Lieu géographique du siège	**72**	G4-102-3		
Lieu géographique des sites d'activité	**8-9**	G4-102-4		
Capital et forme juridique	**64**	G4-102-5		
Marchés desservis	**4-5**	G4-102-6		
Taille de l'organisation	**8-9**	G4-102-7		
Informations concernant les employés et les autres travailleurs	**14-39**	G4-102-8	1,2	5,1
Chaîne d'approvisionnement	**58-63**	G4-102-9	5,6	
Principe de précaution ou approche préventive	**16-21, 69**	G4-102-11		
Initiatives externes	**22-23, 25, 27-30, 34, 40-41**	G4-102-12	1,2,4	10
Adhésion à des associations	**40-41**	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	**69**	G4-102-15		
Ethique et intégrité			1,2,4,10	16
Valeurs, principes, normes et règles de conduite	**12**	G4-102-16		
Mécanismes de conseil et des gestion concernant les questions éthiques	**52-57**	G4-102-17		
Gouvernance				
Structure de gouvernance	**10**	G4-102-18		
Processus de délégation des pouvoirs	**10**	G4-102-19		
Efficacité des procédures de gestion des risques	**44-47**	G4-102-30		
Implication des parties prenantes			1 à 4 et 7 à 10	17
Liste des groupes de parties prenantes	**12**	G4-102-40		
Accords de négociation collective	**66**	G4-102-41		
Identification et sélection des groupes de parties prenantes	**12**	G4-102-42		
Pratiques de reporting				8
Période de reporting	**64**	G4-102-50		
Cycle de reporting	**64**	G4-102-51		
Point de contact pour les questions relatives au reporting	**72**	G4-102-53		
Index du contenu GRI	**65-69**	G4-102-55		
Vérification externe	**70-71**	G4-102-56		

Indicateurs de performance RSE 2022

Panorama

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2025	Référentiels *	**	***
	CA en millions d'euros	405	504	495		-	201-1	8
	Nombre de clients (siren)	4762	5743	4843		-		8
	Taux de satisfaction intérimaires (Vocaza)	92,60 %	92,20 %	92,70 %		-		8
	Taux d'intérimaires très satisfaits	ND	50,50 %	52,50 %	60 %	-		8
	Taux de satisfaction clients (compréhension du besoin)	98,80 %	99,20 %	96,30 %		-		8
	Nombre d'heures travaillées en millions	18,4	21,1	19,9		-		8
	Nombre d'implantations	184	191	214		-		8

Social

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2025	Référentiels *	**	***
Emploi	Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents	722	747	732		Art 1-1-a	102-7	8
	Répartition des collaborateurs permanents 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 %	< 18 ans : non significatif < 25 ans : 25 % Entre 25 et 29 ans : 25 % Entre 30 et 39 ans : 29 % Entre 40 et 49 ans : 13 % ≥ 50 ans : 8 %	< 18 ans : non significatif < 25 ans : 22 % Entre 25 et 29 ans : 24 % Entre 30 et 39 ans : 29 % Entre 40 et 49 ans : 15 % ≥ 50 ans : 10 %		Art 1-1-a	405-1	10
	Nombre de mineurs de - de 16 ans ayant travaillé (intérimaires et permanents)	ND	ND	Aucun		-	-	-
	Mineurs ≥16 ans et <18 ans (intérimaires)	ND	ND	≥ 16 ans et <17 ans : 12 pers ≥ 17 ans et < 18 ans : 51 pers 4,86 ETP		-	-	-
	Répartition des collaborateurs permanents par catégorie	Cadres 22 % Agents de maîtrise/ Etam 53% Employés 13 % Alternants 12 %	Cadres : 18 % Agents de maîtrise : 49 % Employés : 16 % Alternants : 17 %	Cadres : 22,8 % Agents de maîtrise : 47,8 % Employés : 14,8 % Alternants : 14,6 %		-	102-8	8
	Répartition par typologie contrat	CDI 86 % CDD 14 %	CDI : 84 % CDD : 16 %	CDI : 90 % CDD : 10 %		-	102-8	8
	Temps de travail (collaborateurs permanents)	94 % temps plein 6 % temps partiel	96,5 % temps plein 3,5 % temps partiel	97 % temps plein 3 % temps partiel		Art 1-1-b	102-8	8
	Nombre d'accords signés	1	0	1		Art 1-1-c	402-1	8
	% de l'effectif total représenté par des salariés élus	ND	ND	98 %				
	Ancienneté moyenne des cadres (collaborateurs permanents)	8 ans	7,8 ans	7,3 ans		-		8
	Ancienneté moyenne des non cadres (collaborateurs permanents)	ND	3,4 ans	3,4 ans		-	-	-
	% de l'effectif total couvert par des conventions collectives	ND	ND	100 %		-	-	-
	Nombre de salariés intérimaires présents en 2022 (au moins une heure travaillée)	56 460	66 328	59 995		Art 1-1-a	102-7	8
	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 %	< à 18 ans : non significatif < 25 ans : 38 % Entre 25 et 29 ans : 17 % Entre 30 et 39 ans : 21 % Entre 40 et 49 ans : 14 % ≥ 50 ans : 10 %	< à 18 ans : 63 personnes < 25 ans : 39 % Entre 25 et 29 ans : 15,5 % Entre 30 et 39 ans : 20,4 % Entre 40 et 49 ans : 14,1 % ≥ 50 ans : 11 %		Art 1-1-a	405-1	10
	Nombre de CDI intérimaires	200	403	573	1600	-	102-8	8
	Taux de conversion inscriptions / mise à disposition	ND	13,90 %	10,20 %	25 %	-		8
	% de dossiers candidatures conformes (intérimaires)	79 %	80 %	80 %		-		8
	% d'analyses de postes réalisées	75 %	59 %	57 %		-		8

Référentiels

* Article 225

** GRI - Global reporting initiative

*** ODD Objectifs de développement durable

ND : non disponible

Social

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2025	Référentiels *	**	***
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 million d'heures travaillées) tout collaborateur	34,2	37,9	33,20	22	Art 1-1-d	403-9	3
	Taux de Gravité (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées) tout collaborateur	1,89	1,56	1,59	1	Art 1-1 -d	403-9	3
	Nombre de diagnostics comportementaux sécurité (DCS)	2 585	8 573	10 681		Art 1-1 -d	403-9	3
	% d'analyses d'accident du travail effectuées	ND	ND	46 %	50 %	-	-	-
	% DUERP réalisés	ND	ND	100 %		-	-	-
	Sensibilation au management des risques nouveaux arrivants (permanents)	ND	71 %	72 %	100 %	Art 1-1 -d	403-9	3
	Nombre d'audits réalisés	64	72	69		Art 1-1 -d	403-9	3
	Nombre d'événements avec le Fastt (Truck santé)	3	8	21		-	-	-
	Nombre de maladies professionnelles	6	7	9		Art 1-1 -d	403-10	3
	Taux de téléchargement application "United Heroes" (bien-être physique)	ND	62 %	71 %	75 %	Art 1-1 -d	403-9	3
S'engager pour la diversité et l'inclusion	Nombre d'intérimaires en situation de handicap	507	782	879		Art 1-1-f	405-1	10
	dont nombre de femmes	204	284	332		Art 1-1 -f	405-1	10
	dont nombre hommes	303	488	547		Art 1-1 -f	405-1	10
	Nombre d'heures de délégation effectuées par des intérimaires en situation de handicap	216 344	293 708	329 891		Art 1-1 -f	405-1	10
	Taux de délégation travailleur handicapé (intérimaires)	1,25	1,38	1,67	3	Art 1-1 -f	405-1	10
	Nombre de clients accueillant des intérimaires en situation de handicap	346	506	636		Art 1-1 -f	405-1	10
	Nombre de duos constitués à l'occasion du Duoday	44	42	44		Art 1-1 -f	405-1	10
	Nombre d'agences labellisées parcours TH (cumulé)	29	48	77	100% du réseau	Art 1-1 -f	405-1	10
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanent	24 % H/76 % F	23 % H / 77 % F	22 % H / 78 % F		Art 1-1 -f	405-1	5
	Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction	59 % H/ 41% F	32 % H / 68 % F	27 % H / 73 % F		Art 1-1 -f	405-1	5
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif des intérimaires	65 % H / 35 % F	64 % H / 36 % F	66 % H / 34 % F		Art 1-1 -f	405-1	5
	Nombre de participations au programme Hope	2	1	2	10	-	-	-
	Nombre de personnes du programme Hope	10	5	6		-	-	-
	% de permanents formés à la non discrimination	ND	82 %	62 %	100 %	Art 1-1 -f	405-1	10
	Nombre de nationalités	144	146	148		Art 1-1-f	405-1	10
	% de femmes dans le conseil d'administration	ND	ND	50 %				
Valoriser les talents et booster les carrières	% d'entretiens annuels réalisés	64,50 %	76,00 %	97,04 %	100 %	Art 1-1-b	401-1	8
	Taux de turn over (hors fins période d'essai , fins de CDD et mutations)	17 %	23 %	23,56 %		Art 1-1-b	401-1	8
	Taux d'absentéisme (hors Covid)	4,71 %	4,49 %	3,97 %		Art 1-1-b	401-1	8
	% d'alternants (apprentis et contrats professionnalisation) embauchés 2022	12 %	17 %	19,6 %		Art 1-3-b	405-1	10
	Taux de promotion interne	NC	NC	8,86 %				
	Nombre de personnes formées (salariés permanents)	436	732	829		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre d'heures de formation (salariés permanents)	8 360	17 230	13 615		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre moyen d'heures formation/bénéficiaire (salariés permanents)	19,2	23,5	16,5		Art 1-1 -e	404-1	4
	Taux de nouveaux collaborateurs ayant suivi parcours d'intégration (CDI)	ND	61 %	59 %	100 %	Art 1-1 -e	404-1	4
	Taux de retour de rapports d'étonnement	ND	70 %	56 %	> 70%	Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre d'intérimaires ayant suivi au moins une formation	3 360	3 976	4 235		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre heures formation engagées pour les intérimaires (prévues dans les conventions de formation)	89 877	154 836	140 602		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre heures moyen formation/ bénéficiaire (intérimaires)	32	39	33		Art 1-1 -d-e	403-5	4/ 3
	% de formations relatives à la sécurité (intérimaires)	57 %	65 %	86 %		Art 1-1 -d-e	403-5	4/ 3

Indicateurs de performance RSE 2022

Domaine	Indicateurs	2020	2021	2022	Objectifs 2025	Référentiels *	**	***
Social								
Soutenir les collaborateurs et les intérimaires par des actions sociales variées	Nombre de demandes enregistrées	2192	2232	2133		-	-	17
	Nombre de prestations délivrées	987	993	1417		-	-	17
	Nombre de journées emploi préservées	1900	2418	2068		-	-	17
	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une aide pour l'arrêt du tabac	24	23	9		-	-	17
Environnement								
	Nombre de véhicules électriques et hybrides	61	50	77		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	% de véhicules électriques et hybrides sur flotte automobile	23 %	12 %	18 %		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Emission de gaz à effet de serre : scope 1	509 tonnes eq CO_2	696 tonnes eq CO_2	1 156 tonnes eq CO_2		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Emission de gaz à effet de serre : scope 2	39 tonnes eq CO_2	36 tonnes eq CO_2	35 tonnes eq CO_2				
	Emission de gaz à effet de serre : scope 3	ND	ND	65 369 tonnes eq CO_2				
	Taux de digitalisation des bulletins de salaire intérimaires	82,40 %	82,70 %	88,94 %	≥ 90%	Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Taux de digitalisation des contrats intérimaires	83,30 %	78,30 %	84,23 %	≥ 90%	Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Taux de digitalisation des factures clients	46,80 %	39,80 %	68,81 %	≥ 80 %	Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Nombre d'inscriptions numériques : Servio (nouvelles)	219 109	235 855	277 059		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Poids DEEE	1,089 T	1,086 T	2,242 T		Art 1-2-c	306-4	13
	Poids recyclage cartouches	ND	ND	18,65 kg				
	Poids recyclage papier	ND	ND	300 kg				
	Poids total des déchets valorisés	ND	ND	2,56 Tonnes				
	Consommation électrique en kwh (bâtiments)	1 209 514 kwh	1 292 438 kwh	1 201 525 kwh		Art 1-2-c	302-1	13
	% d'énergie verte	ND	76,23 %	100 %	100 % (objectif énergie verte)			
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux écogestes	ND	100 %	100 %	100 % (objectif énergie verte)	Art 1-2-c	302-1	13
Chaîne de valeur								
	% d'analyses de risques réalisées	100 %	100 %	100 %	100 %	Art 1-3-c	204	8
	Nombre d'acheteurs formés aux enjeux RSE	ND	ND	100 %				
	Nombre de contrats avec des clauses environnementales et droits humains	ND	ND	7				
	Nombre de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit	ND	ND	1				
	% de critères RSE pour les évaluations fournisseurs	25 %	25 %	25 %		Art 1-3-c	204	8
	% d'évaluations de performance réalisées (fournisseurs stratégiques)	100 %	100 %	86 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
	% de chartes achats responsables signées	85 %	89 %	100 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
	% de questionnaires RSE complétés	95 %	93 %	100 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
Ethique des affaires								
	Nombre d'alertes (incidents de corruption inclus)	0	2	0	100 %	Art 1-3-c	204	8
	Nombre de demandes enregistrées pour un droit à l'oubli	350	286	308		Art 1-3-d	419	16
	Nombre de déclarations de violation de données effectuées auprès de la CNIL	ND	0	0		-	419	16
	% de personnes formées exposées au risque 1	NC	83 %	90,3%	100 %	-	419	16
	% de personnes formées exposées aux risques 1, 2 et 3	NC	52 %	77,4%	100 %	-	205-2	16
	Nombre de personnes formées à l'anticorruption	NC	179	146		-	205-2	16
	% de sites opérationnels avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption	ND	ND	88,5 %	100 %		205-2	16
	% de services support avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption	ND	ND	100 %	100 %			

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 et avons fait conduire par un cabinet spécialisé une évaluation de nos pratiques de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.
		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 incivilités 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 cybersécurité 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 et en matière de durabilité (CSRD) notamment en intégrant les sujets de changements climatiques dans sa stratégie. La mesure du scope 3 de son empreinte carbone en est une des premières étapes.	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 très en amont des décisions. Notre engagement auprès du Pacte Mondial doublé de notre contribution au sein de leurs groupes de travail ainsi que notre évaluation Ecovadis (avec un résultat niveau platine) participent à notre trajectoire de transformation durable.
Impact environnemental	**Maîtriser 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. Le contrat de fourniture d'électricité a été renégocié avec le choix d'un nouveau fournisseur. La cartographie de nos locaux éligibles « au décret tertiaire » a été effectué en partenariat avec les bailleurs.
	Recyclage	Eviter la destruction systématique des déchets d'équipement électrique et électronique (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 entre autres, à un public en situation de handicap ou d'illectronisme.
	Clients	Augmentation du coût de l'énergie sur l'activité économique de nos clients	Nous avons une stratégie orientée par un développement vers de multiples clients sans une concentration de nos activités, ce qui permet de pondérer le poids des clients les plus touchés par les augmentations du prix de l'énergie.
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. Une analyse spécifique est réalisée pour les clients impactés par une crise géopolitique.
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

PARTNAIRE SA
Exercice clos le 31 décembre 2022

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 (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, 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.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le paragraphe « Initier une trajectoire carbone », les Informations relatives aux émissions d'équivalents CO_2 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

• de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

• 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

• ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel du Groupe tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

• le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;

• la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

• la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre le 02 mars 2023 et le 19 avril 2023 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 14 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

• nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité et de l'exposé des principaux risques;

• 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 ;

• nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

• nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, 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 afférents aux principaux risques ;

• nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en note de bas de page.

• nous avons vérifié que la Déclaration couvre l'ensemble des établissement de l'entité ;

• nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

• pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en note de bas de page,

• nous avons mis en œuvre :

- 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 ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès de l'entité et couvrent entre 29 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

• nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Informations quantitatives vérifiées :
Thématique sociétale :
Pourcentage des chartes achats responsables signées. Pourcentage de questionnaires RSE complétés. Nombre de personnes formées à l'anticorruption
Thématique environnementale :
Nombre de véhicules électriques et hybrides. Part de véhicules électriques et hybrides sur flotte automobile - Vérification du processus. Poids DEEE. Poids recyclage cartouches et papier. Poids total déchets valorisés. Consommation électrique en kwh (bâtiments). Emission de gaz à effet de serre : scope 1. Emission de gaz à effet de serre : scope 2. Emission de gaz à effet de serre : scope 3
Thématique sociale :
Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents. Répartition des collaborateurs permanents par âge. Répartition par typologie contrat. Temps de travail (collaborateurs permanents). Ancienneté des cadres (collaborateurs permanents), Ancienneté des non-cadres (collaborateurs permanents). Répartition des collaborateurs permanents par catégorie. Nombre de salariés intérimaires. Répartition des intérimaires par âge. Nombre de CDI intérimaires. Nombre d'accords signés. Taux de fréquence, Taux de gravité. Nombre de diagnostics comportementaux sécurité (DCS), Nombre d'audit réalisés. Nombre d'événements avec le Fastt (Truck santé). Nombre d'intérimaires en situation de handicap. Nombre d'heures de délégation travailleurs handicapés, Taux de délégation travailleur handicapé (intérimaires). Nombre de clients ayant accueilli des intérimaires en situation de handicap. Nombre d'agences labellisées parcours TH (cumulé). Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanent. Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction. Parité (Hommes/Femmes) sur effectif des intérimaires. Nombre de nationalités. Pourcentage de femmes dans le conseil d'administration. Pourcentage d'alternants (apprentis et contrats professionnalisation) embauchés en 2022. Taux de turn over (hors fins période d'essai, fins de CDD, et mutations).Taux d'absentéisme (hors Covid). Taux de promotion interne. Nombre d'heures de formation (salariés permanents) – Vérification du processus. Nombre d'heures de formation engagées pour les intérimaires (prévues dans les conventions de formation). Nombre de demandes enregistrées, Nombre de prestations délivrées, Nombre de journées emploi préservées
Informations qualitatives vérifiées :
Note Ecovadis. Rapport final du testing réalisé par le cabinet ISM CORUM

FINEXFI
EXPERTISE ET PROXIMITÉ
96, boulevard Marius Vivier Merle
69003 LYON

Lyon, le 20 avril 2023
Isabelle Lhoste
Associée

CONTACT

Laurence Gendry
Responsable RSE

02 38 78 94 60
lgendry@partnaire.fr
www.groupepartnaire.com

Siège social
Parc d'activités du Moulin
420 boulevard Duhamel du Monceau
45160 Olivet

Remerciements
Nous tenons à remercier nos clients et nos 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.

Conseil RSE : COMMENTERRE - Réalisation : BEAUVAIS - © Images : AdobeStock - Groupe Partnaire

groupe partnaire