

Engagés pour l'emploi



Déclaration de performance
extra-financière **2021**

70
ans
Parlons richesses humaines
— GROUPE PARTNAIRE —

Editorial



Philippe Gobinet
PDG du Groupe

Aurélie Gobinet Gmuender
Vice-présidente
du Groupe

Transmettre et accompagner

2021 fut une année chahutée par la poursuite de la crise sanitaire. Grâce à l'ensemble de nos équipes nous avons néanmoins obtenu de très bons résultats, supérieurs de vingt points au marché du travail temporaire. Nous avons complété notre maillage territorial par l'ouverture d'une vingtaine d'agences. Ce fut également une année marquée par le lancement du chantier de notre nouveau siège qui accueillera les services support du Groupe au printemps 2023. Un siège conçu pour allier sobriété énergétique et qualité de vie au travail. Nous avons poursuivi notre mobilisation pour préserver la santé et la sécurité de tous, saluée par la certification ISO 45001. En 2021, nous avons également formé nos salariés aux risques liés à la corruption, l'éthique étant un des fondements du pacte social de notre pays. Et bien évidemment, nous avons accompagné des publics éloignés de l'emploi comme le démontrent tous les témoignages contenus dans ce rapport. L'ensemble de nos engagements ont permis d'obtenir une reconnaissance platine par Ecovadis.

L'identité familiale est le marqueur de notre Groupe, qui fêtera son 70^{ème} anniversaire en 2022. Il était donc naturel que ma fille aînée Aurélie nous rejoigne au poste de Vice-présidente. Son engagement est le garant des valeurs qui nous guident : proximité, responsabilité, excellence opérationnelle et réactivité.

Cette deuxième déclaration de performance extra-financière est également notre communication sur le progrès, nous en profitons pour renouveler sans réserve notre soutien aux dix principes du Global Compact des Nations Unies.

Les facteurs clés de succès pour notre entreprise familiale sont la ténacité, l'enthousiasme et la solidarité, comme a pu l'observer Aurélie lors de ses rencontres avec nos équipes.

Alors à toutes et tous : merci !

Sommaire



01

Le Groupe Partenaire

Page 4

Des femmes et des hommes engagés sur leur territoire

Page 12

02



03

La préservation de l'environnement

Page 34



L'éthique des affaires

Page 38

04



05

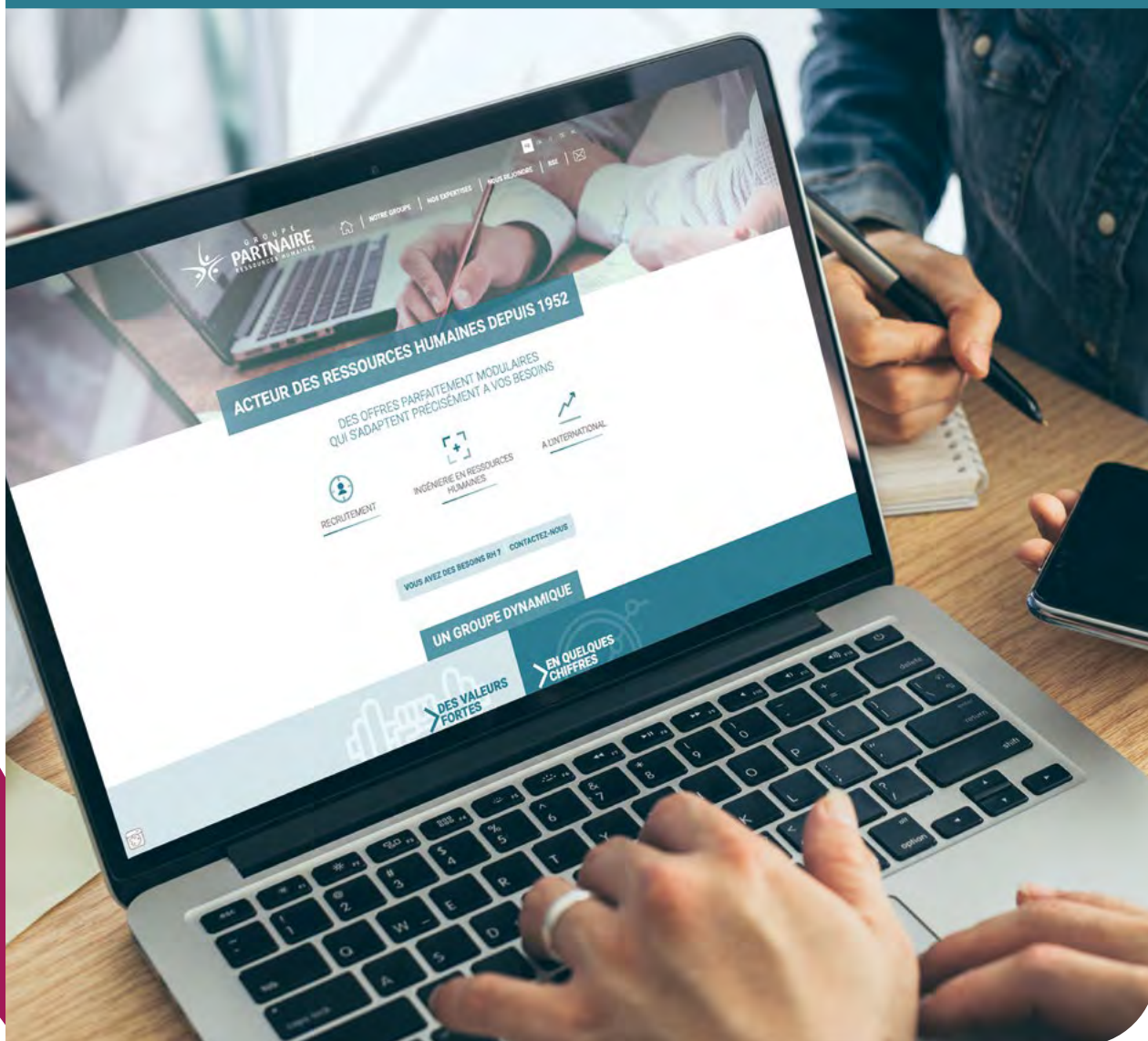
La chaîne de valeur

Page 42



01

Le Groupe Partnaire



Trois questions à Aurélie Gobinet Gmuender, Vice-présidente du Groupe Partnaire

Aurélie, parlez-nous de votre parcours.

Diplômée de l'EM Lyon en management, j'ai travaillé treize ans à l'international, d'abord à Genève chez Procter et Gamble pendant cinq ans, puis à Londres pour Unilever, durant sept années. Je m'occupais du marketing stratégique et de l'innovation principalement pour des petites entités rachetées par ces multinationales. J'ai contribué à harmoniser l'intégration de ces structures à taille humaine par un positionnement et une notoriété adaptés à leur modèle économique.



**Aurélie
Gobinet Gmuender**

Vice-présidente
du Groupe Partnaire

Quelle est votre vision de la transformation du marché du travail ?

L'innovation digitale et l'intelligence artificielle au service de l'humain et non l'inverse ! L'idée est véritablement d'apporter des solutions pour libérer du temps afin de se recentrer sur notre métier : le recrutement. Nos clients ont besoin de partenaires fiables et agiles, qui sont en quelque sorte le prolongement de leur activité.

Et vos ambitions pour le Groupe Partnaire ?

Je souhaite tout d'abord renforcer notre maillage territorial et notre développement international en préservant notre identité familiale. Je veux mobiliser les ressources et outils digitaux pour contribuer au renforcement de l'image et de la notoriété du Groupe Partnaire. Enfin, j'ai à cœur de poursuivre l'engagement de notre entreprise en matière de durabilité.

Notre modèle d'affaires

TENDANCES DU MARCHÉ DE L'INTÉRIM

Pénurie de compétences et internationalisation du marché

Concentration du marché historique

ÉCOSYSTEME

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

- > 747 salariés permanents
- > 66 328 salariés intérimaires
- > Une équipe de 5 personnes dédiée à la prévention
- > Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009
- > Une volonté de fidélisation nous permettant de favoriser la promotion interne

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

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

CAPITAL RELATIONNEL

- > Un engagement auprès du Global Compact de l'ONU depuis 2017
- > Un fonds de dotation au service des initiatives de nos collaborateurs
- > Création d'une fondation d'entreprise en juillet 2021.

CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

- > Un conseil d'administration présidé par le PDG entouré des membres de sa famille.
- > Une direction générale avec un comité de direction privilégiant les chaînes de décision courte
- > 191 implantations
- > Certifications ISO 9001: 2015 depuis 2017 et CEFRI depuis 2018
- > Des valeurs transcrites dans un code de conduite et d'éthique décliné à tous les niveaux de l'organisation, associé à une procédure d'alerte

UNE ENTREPRISE HUMANISTE
AU SERVICE DE L'EMPLOI

DES VALEURS FAMILIALES ASSOCIÉES
À L'INNOVATION CONSTANTE

Construire
des solutions
d'avenir pour
nos candidats

Nos
4
axes
stratégiques

Accompagner
les enjeux
internationaux
de nos clients

NOS VALEURS
PROXIMITÉ, RÉACTIVITÉ,
RESPONSABILITÉ, EXCELLENCE
OPÉRATIONNELLE

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

CRÉATION DE VALEUR

Améliorer la proposition de valeur pour les entreprises

Participer aux transformations du marché de l'emploi

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

- > 21,1 millions d'heures travaillées
- > Taux de satisfaction des intérimaires : 92,2 % dont 50,5 % de très satisfaits
- > Une démarche santé sécurité mature avec l'obtention de la certification ISO 45001 en 2021 : TF = 37,9 TG = 1,56
- > Un engagement fort et historique en faveur de la diversité et du handicap : 782 intérimaires en situation de handicap en mission
- > 68 % de femmes cadres
- > Une volonté d'insérer les jeunes avec l'accueil de 145 alternants



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- > 50 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



CAPITAL RELATIONNEL

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



CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

- > CA 504 Millions d'euros
- > 5 743 clients avec un taux de satisfaction de 99,2 %
- > Des dispositifs opérationnels de contrôle
- > 83 % des collaborateurs exposés formés à l'anticorruption⁽¹⁾
- > Une performance RSE reconnue par Ecovadis



(1) Risque 1.

Notre 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 Anténor et des solutions d'ingénierie RH Partnaire on site et Partnaire portage. Le Groupe est également implanté en Belgique, Suisse et Luxembourg. Au total, ce sont plus de 190 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. 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 délègue l'autorité au comité de direction. Il est le garant des valeurs du Groupe. Il se réunit tous les trimestres.

Le comité de direction

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

En 2021, le groupe a accueilli Aurélie Gmuender-Gobinet en qualité de Vice-présidente et Aurore Fontaine recrutée comme directrice des ressources humaines. Au sein du comité de direc-

tion siègent également le Directeur général, les Directeurs financier, commercial, des activités recrutement CDI/CDD, des talents et parcours intérimaires ainsi qu'une secrétaire générale.

Il se réunit au moins une fois par mois, les fréquences sont ajustées selon les impératifs tels que ceux imposés par la crise sanitaire.

Les opérations

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

Nos Directeurs développement quelle que soit leur activité travaillent sous l'autorité du Directeur commercial.

Notre gouvernance est caractérisée par des circuits courts permettant des décisions rapides et

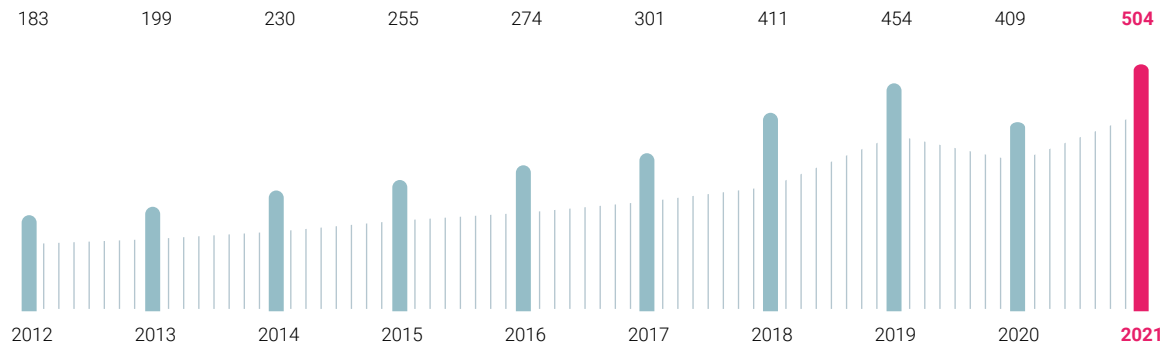
efficientes. Au sein du Groupe, le Président et le Directeur général se rendent très fréquemment sur le terrain et sont connus de tous. Dès son arrivée, notre Vice-présidente est allée rencontrer en région, les équipes du réseau.

Lors des parcours d'intégration, le Directeur général intervient auprès des nouveaux arrivants pendant une heure pour la présentation de la stratégie du Groupe, de la responsabilité sociale en insistant notamment sur la prévention des risques et l'inclusion.



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DU GROUPE SUR 10 ANS

Montants en milliers d'euros



NOTRE HISTOIRE

1952

Création de
Secrétariat
mobile à
Orléans.

1987

L'agence
Secrétariat
mobile
devient
Partenaire.

1989

Création de la
1^{ère} agence
Partenaire qui
marque le début
du développement
du Groupe,
croissance interne
et externe

2005

Partenaire
devient
un Groupe
d'ingénierie
RH.

2017

Création du
fonds de
dotation.

2018

Rachat du
réseau Inter
conseil.
Début du
développement
en Europe.

2019

Création d'un
assessment
center handicap.

2021

Certification
ISO 45001.
Reconnaissance
platine Ecovadis.
Création de
la fondation
d'entreprise.

2022

70^{ème}
anniversaire

ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT

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

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



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Nos valeurs au service du dialogue avec nos parties prenantes



PROXIMITÉ



RÉACTIVITÉ



RESPONSABILITÉ



EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

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

Les salariés permanents et futurs collaborateurs

- // Préserver la santé et la sécurité
- // Donner confiance en l'avenir de l'entreprise
- // Garantir de bonnes conditions de travail
- // Garantir une cohérence entre les valeurs et les actions
- // Favoriser l'engagement des collaborateurs
- // Développer les compétences

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

Actionnaires

- // Être une entreprise écocitoyenne
- // Être profitable
- // Favoriser l'emploi pour tous et lutter contre toutes formes de discrimination
- // Avoir un bon climat social

Les partenaires financiers et assureurs

- // Respecter les échéances
- // Evaluer et maîtriser les risques sociaux, environnementaux et éthiques
- // Respecter les exigences et la réglementation sociale et environnementale

Les fournisseurs et sous-traitants

- // Favoriser une relation pérenne et loyale
- // Être payés dans les délais négociés

Le CSE

- // Garantir un dialogue social apaisé
- // Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs
- // Lutter contre toutes formes de discrimination

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

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 et assurer un soutien financier
- // 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 transition écologique

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 46).



● Miser sur le capital humain

● Chaîne de valeur responsable

● Ancrage territorial

● Préserver l'environnement

● Ethique des affaires

02

Des femmes et des hommes engagés sur leur territoire

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.



Certification ISO 45001

Une promesse pour nos intérimaires

En avril 2021, le Groupe Partnaire est certifié ISO 45001 (anciennement OSHAS) sur l'ensemble de son réseau. L'ISO 45001 est une norme internationale relative au management de la santé et de la sécurité au travail.

David Herlem, Directeur général du Groupe Partnaire positionne la santé et la sécurité au travail comme l'enjeu majeur de la stratégie du Groupe. Il pilote en direct le service prévention et porte l'ambition pour le Groupe d'être et de rester l'acteur du travail temporaire le plus performant dans ce domaine.

|| Au-delà du résultat, il y a le chemin.

L'idée d'une certification ISO 45001 est d'aller confronter nos méthodes et processus à un regard extérieur. Cela implique également de se poser, de se structurer afin d'être prêts. Être prêts, c'est aussi avoir la maturité et la culture de la prévention dans nos pratiques professionnelles, cela passe bien évidemment par un accompagnement solide pour former nos collaborateurs. Nous avons choisi dès 2017, le cabinet Etscaf, spécialiste de la sécurité comportementale en entreprise. Cette certification pour l'ensemble de notre réseau d'agences est une promesse pour nos intérimaires plutôt qu'une exigence de la part de nos clients. Cela reste néanmoins une garantie pour eux de travailler avec un partenaire, qui met au cœur de ses pratiques quotidiennes, la préservation de la santé et de la sécurité pour tous. ||



David Herlem
Directeur général
du Groupe Partnaire



L'enjeu clé de **santé sécurité** au travail

Une politique et des actions à la hauteur

Notre politique santé et sécurité certifiée ISO 45001 est organisée autour de plusieurs axes :

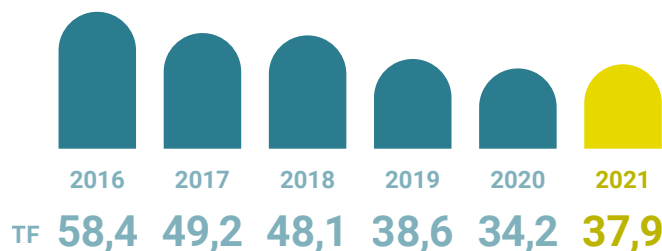
Une formation de quatre jours, un système d'audits au service de la gestion des risques et un système pointu de pilotage de l'accidentologie.

La formation s'articule autour de deux jours en interne et deux jours avec un prestataire externe. En interne, c'est l'équipe prévention qui anime les formations : management des risques et analyse d'accident du travail. La formation externe est assurée par Etscaf, spécialiste de la sécurité en entreprise. Il forme l'ensemble de nos équipes opérationnelles nouveaux collaborateurs inclus, au Diagnostic comportemental sécurité (DCS).

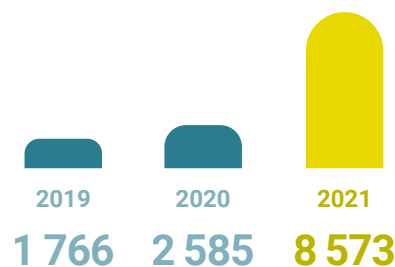
Le système d'audits est structuré autour de notre politique sécurité qui guide nos points de contrôle tels que l'effectivité des habilitations nécessaires à l'exercice d'un emploi, la réalisation des tests et la sensibilisation aux risques propres à un métier ou encore la visite préalable des postes de travail. Le pilotage mensuel de l'accidentologie permet à chaque agence de suivre ses indicateurs, de repérer les clients accidentogènes afin de mettre en place les actions adaptées. Les résultats sont suivis scrupuleusement par le Directeur général.

En 2021, la cellule de crise mise en place suite à la pandémie de Covid a continué sa mission : la mise à jour des protocoles sanitaires et le suivi des collaborateurs contaminés.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (TF)



NOMBRE DE DIAGNOSTICS COMORTEMENTAUX RÉALISÉS



TAUX DE GRAVITÉ

1,56



la politique du Groupe repose sur une démarche où chacun est acteur de la sécurité, elle jalonne tous les processus opérationnels de notre système de management.

Truck « à vous la santé »

Huit éditions avec les clients et les intérimaires du Groupe Partnaire

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.

Le client peut également proposer ses sujets comme ce fut le cas chez Merck lors de leur journée annuelle EHS (environnement hygiène et santé) en octobre dernier où les ateliers étaient organisés autour des gestes et postures et des addictions. Côté logisticien, le client a souhaité une animation autour des risques liés à la conduite de chariots élévateurs. Au départ, une vidéo de presque-accident suivie d'un quiz par groupe avec quatre « buzzers » pour activer l'émulation de l'ensemble des participants, salariés permanents ou salariés temporaires. « Nous avons eu de très bons retours, à la fois du client et des salariés, c'est ludique et instructif » nous précise Sara animatrice des ateliers et animatrice QHSE du Groupe Partnaire.



↑ Une simulation d'équilibre en situation d'ivresse



23

**PERSONNES ONT
BÉNÉFICIÉ D'UNE AIDE
POUR ARRÊTER DE
FUMER.**

Lutte contre le tabagisme

Lutter contre le tabagisme est une des priorités en matière de santé publique, le tabac est la première cause de mortalité évitable en France et on estime à plus de 75 000 les décès par an liés au tabagisme ! Le Groupe Partnaire, sous l'impulsion de son Président, aide financièrement les collaborateurs qui veulent en finir avec le tabac. Cette action innovante a débuté en novembre 2017 lors du mois sans tabac, événement majeur en faveur de la lutte contre le tabagisme. Se caler à un événement national facilite la communication et la dynamique qui lui est associée. Chacun peut choisir sa méthode : hypnose, acupuncture voire l'achat d'une cigarette électronique... Cette aide s'applique tout au long de l'année, pas uniquement en novembre car la santé est un bien précieux quel que soit le moment.

Ecoute et soutien psychologique

Outre le dispositif porté par le Fastt, fonds d'action sociale du travail temporaire, nous avons mis en place notre propre dispositif d'écoute et de soutien psychologique à la fois pour nos salariés permanents et nos intérimaires. Ce dispositif est totalement gratuit et confidentiel, mobilisable 24h/24 et 7j/7. Quelles que soient les raisons du besoin de ce service, cadre professionnel ou sphère privée, nos collaborateurs peuvent en bénéficier. Nous avons 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.

62 %

**TAUX DE TÉLÉCHARGEMENT
DE L'APPLICATION**

Des défis collaboratifs par le sport et pour la convivialité

La crise sanitaire a séparé les collaborateurs et perturbé les collectifs. Le Groupe Partnaire a décidé de se mobiliser pour retrouver ce qui lui est cher : la convivialité et le sport. Le choix s'est porté sur l'application collaborative United Heroes lancée en novembre 2020. Cette application permet de relever des challenges collectifs et solidaires. La formule est parfaitement adaptée à une organisation multisite : une équipe par région et le siège. L'application offre aussi l'accès à des conférences sur le thème de l'alimentation ou du bien-être, par exemple posture et télétravail. Lorsque les collaborateurs font du sport, quelle que soit l'activité, des points sont générés et varient selon 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. Cette solution collaborative permet aussi de faire profiter ses collègues de beaux paysages photographiés lors des exploits sportifs. A l'issue d'un sondage effectué début 2021, 91 % des collaborateurs ont affirmé qu'ils bougent davantage depuis le lancement de l'application, et que cela a un impact positif sur leur niveau de fatigue et de stress.

S'engager pour la diversité et l'inclusion

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



Charte interne de non-discrimination

Formaliser nos engagements

Nous sommes signataires de la Charte de la diversité depuis 2009 et sommes reconnus comme un acteur durable de la diversité. Outre cette signature, nous avons souhaité, en 2021, rédiger notre propre charte pour marquer nos engagements à la fois dans le cadre de notre organisation, vis-à-vis de nos clients, de nos candidats et salariés intérimaires et enfin de nos permanents.

Notre responsable diversité, Fabienne Da Silva, auteure de cette charte nous en explique la genèse : « *il fallait à un moment écrire les choses, les affirmer, même si on les connaît tous, et rappeler que l'enjeu commercial n'est pas supérieur à l'enjeu de non-discrimination* ». Fabienne complète « *lorsque j'anime la formation recruter sans discriminer, j'interroge les participants quant à leurs pratiques vis-à-vis du recrutement d'un candidat ou d'une commande d'un client à caractère discriminatoire. Je m'appuie alors sur notre charte pour rappeler nos engagements et pratiques professionnelles en matière de non-discrimination. Un seul principe : à compétences égales, l'équité pour toutes et tous* ».

Cette charte est tout naturellement soutenue par les membres de la direction, elle est signée par notre Président, Philippe Gobinet.

Dans la continuité de notre politique de lutte contre les discriminations, au printemps 2022, une enquête interne confiée à un prestataire spécialisé dans ce domaine, évaluera concrètement la résistance des agences à l'énoncé de commandes discriminatoires.

Laissons la conclusion à notre responsable diversité « *Etre une entreprise responsable implique de refléter l'entreprise du 21^e siècle : plurielle et inclusive* ».



Fabienne Da Silva
Responsable inclusion et diversité du Groupe Partenaire



SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

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



L'inclusion

Un engagement fort et historique

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), organisée du 15 au 21 novembre 2021, est un moment fort pour notre pôle diversité et nos équipes qui se mobilisent partout en région. Près d'une cinquantaine d'événements ont été organisés avec nos clients, nos salariés temporaires et les acteurs du handicap dont une dizaine avec l'EPNAK.

Handi road tour

Notre Directeur général et nos équipes participent à l'étape amiénoise

Le Handi Road Tour est l'événement marquant en Hauts-de-France. Il a pour vocation de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Comme le sport et l'inclusion sont deux thèmes chers au Groupe Partnaire, il n'en fallait pas plus pour que notre Directeur général, David Herlem, participe à cette étape amiénoise avec une partie de nos équipes des Hauts-de-France. Cet événement permet la rencontre entre les demandeurs d'emploi, les partenaires de l'insertion et du maintien dans l'emploi et les employeurs privés ou publics. Des conférences, des conseils, des rencontres avec les entreprises ponctuent la journée. Le concept du handi'hauts'lympics est également de faire concourir des équipes mixtes lors d'épreuves paralympiques afin de sensibiliser par le sport, les participants valides.



↑ Notre équipe en maillot vert s'entraîne au volley-ball assis.

Une aventure humaine riche pour tous nos participants !



Sensibilisation réussie !

Accompagner un leader du e-commerce lors de la SEEPH c'est plus de 200 salariés mobilisés et deux collaboratrices Partnaire enthousiastes pour sensibiliser les permanents et les intérimaires au handicap sur deux jours et quatre sites.

Le premier jour est consacré à la sensibilisation au handicap. Des vidéos d'animation graphique réalisées par le Groupe Partnaire qui traitent du handicap ponctuent la présentation de notre collaboratrice Myriam qui témoigne en s'appuyant sur son expérience personnelle : quel parcours pour obtenir sa RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), son aménagement de poste de travail, sa vie de salariée au sein du Groupe. Rien de mieux qu'une histoire vécue pour faire sauter quelques verrous et conduire plusieurs personnes à s'exprimer (en aparté) sur leur problématique de santé.

Le second jour est placé sous le sceau des gestes et postures avec des séances d'éveil musculaire complétées par une sensibilisation à une alimentation saine orchestrés par Sara, préventrice en Île-de-France.

Les équipes de notre client étaient ravies et ont participé avec conviction.



NOMBRE
D'INTÉRIMAIRES
EN SITUATION DE
HANDICAP

782

DONT
284
FEMMES

488
HOMMES

293 708
NOMBRE D'HEURES
DE DÉLÉGATION
EFFECTUÉES PAR
DES INTÉRIMAIRES
EN SITUATION DE
HANDICAP

1,38
TAUX DE DÉLÉGATION
DE TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS (Réseau)

506
NOMBRE DE CLIENTS
ACCUEILLANT DES
INTÉRIMAIRES EN SITUATION
DE HANDICAP



Le challenge de la réinsertion

Jérôme a une trentaine d'années lorsqu'il croise Cindy, responsable d'agence dans les Hauts de France, en train de faire la tournée des commerces de proximité pour déposer des flyers en vue de recruter des talents. Lui, il fait « la manche ».

Cindy engage la conversation et lui propose de venir dès le lendemain à l'agence afin de passer un entretien et des tests préalables à une mission. Pas facile de sauter le pas, il faut aussi prendre une douche avant de franchir la porte de notre agence d'emploi, il y a un grand écart entre le monde de la rue et le monde du travail ! Le premier verrou saute, il faut ensuite réussir l'entretien, les tests et la remise à l'emploi. Il faut aussi une adresse - le CCAS servira de boîte aux lettres -, un endroit où dormir. L'équipe douaisienne se cotise pour payer la première nuit d'hôtel, pour les suivantes, ce seront les services sociaux qui prendront le relais.

Les aléas de la précarité opèrent toujours, la première mission a été ponctuée par une absence consécutive à un problème de téléphone qui n'a pas pu être rechargé... un courrier disciplinaire qui suit mais qui heureusement, n'entame pas la détermination de notre salarié. Grâce aux premiers revenus, il peut financer son hébergement.

La réinsertion se poursuit par une seconde mission de 8 mois avec à l'issue, la possibilité de décrocher un CDI. Cindy coache alors son intérimaire pour lui garantir le maximum de chances. Succès !

Ce parcours remarquable a été possible grâce au triptyque gagnant : une profonde envie de s'en sortir, un accompagnement social sur-mesure et un employeur qui fait confiance en (re)donnant une chance.

Notre ancien salarié a construit une famille, il est désormais papa d'une petite fille née en 2021.

DuoDay

Rémy Boullé invite le Groupe Partnaire à l'Elysée



Depuis la première édition du DuoDay en 2018, le Groupe Partnaire s'est toujours mobilisé pour participer à cet événement.

Le principe ? « Une journée, une rencontre, un partage d'expérience » entre le quotidien d'une personne valide au travail et une personne en situation de handicap.

Rémy est un ancien militaire (Commandos parachutistes de l'air) devenu paraplégique en 2014 à l'issue d'un entraînement au cours duquel la voile du parachute ne s'est pas déployée. Fort de ses capacités sportives et pour donner un but à sa reconstruction, Rémy met tout en œuvre pour devenir athlète paralympique. Sur son chemin, il fait la connaissance de Philippe Gobinet le président fondateur de Partnaire, qui lui propose un

contrat de sponsoring. Aux Jeux paralympiques de Tokyo 2020 qui se sont déroulés en août dernier en raison de la crise sanitaire, Rémy remporte une médaille de bronze en para canoë. A l'issue des Olympiades, une cérémonie est organisée à l'Elysée, pour remercier tous les médaillés, cérémonie au cours de laquelle, notre athlète proposera au Président de la République « d'être son DuoDay » le 18 novembre 2021. Une requête acceptée. Rémy a donc eu le privilège de partager une journée présidentielle bien chargée avec au programme du matin, une interview avec des journalistes de La Voix du Nord et l'après-midi le congrès de l'Association des maires de France le tout ponctué par un déjeuner rapide en présence d'Emmanuel Macron et de quelques-uns de ses conseillers. Un moment qui fera date pour notre ancien militaire, 12 heures passées à observer l'une des fonctions les plus singulières, chef d'Etat !

42

NOMBRE DE DUOS
CONSTITUÉS À
L'OCCASION DU
DUODAY



↑ Rémy Boullé, fier de poser avec Emmanuel Macron après lui avoir offert le livre qui raconte l'histoire du Groupe.

Le Président a tenu à remercier notre PDG pour son engagement en faveur du handicap et son soutien à Rémy Boullé.

82 %

DES RECRUTEURS
FORMÉS À LA NON-
DISCRIMINATION

Zoom formation

Recruter sans discriminer

Outre la réglementation qui impose de former toute personne qui recrute, il nous apparaît 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, le défenseur 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 consacré au handicap.



1

PARTICIPATION AU
PROGRAMME HOPE

5

PERSONNES
FORMÉES DANS
LE DISPOSITIF
HOPE

146

NATIONALITÉS
DIFFÉRENTES POUR
NOS SALARIÉS
TEMPORAIRES



L'histoire a commencé en 2019, dans le cadre du dispositif Hope (Hébergement orientation parcours vers l'emploi). Hope est un programme pour des personnes réfugiées construit autour de partenariats avec des acteurs privés et publics, avec comme finalité une insertion par l'emploi. Le Groupe Partnaire est partie prenante depuis le début et a contribué à l'intégration de nombreux réfugiés issus principalement du Moyen Orient.

Le dispositif est solidement articulé, chacun à son rôle : l'Afpa forme et héberge, AKTO (organisme collecteur du travail temporaire) finance la formation, Partnaire assure la mise à l'emploi. Ça c'est pour la théorie. Dans la pratique l'implication des équipes Partnaire va bien au-delà comme en témoigne avec enthousiasme, Alvina « *il faut être là en permanence, il faut répondre aux très nombreuses questions, même si ces questions sont posées le week-end* », Alvina poursuit « *le plus difficile fut la recherche de logements, le littoral vendéen a peu de biens à louer à l'année* ».

La clé d'une d'intégration réussie passe absolument par un emploi pérenne et une adresse stable. Côté travail, Alvina ne ménage pas son énergie pour offrir des missions adaptées à ses protégés. Après un emploi dans l'agro-alimentaire, Mohammad travaille aujourd'hui comme monteur de mobil-homes, avec entre les deux, un aller-retour pour rendre visite à sa famille restée au Moyen Orient. Côté appartement, notre collaboratrice lui a trouvé la perle rare sur une commune maritime de Vendée.

Mohammad a posé le pied sur le sol parisien le 13 janvier 2017, il est resté peu de temps à Paris avant de rejoindre la Roche-sur-Yon. « *Je voulais absolument travailler mais ce n'est pas facile sans parler le français* » nous confie notre salarié. Le programme Hope intègre des cours de langue française indispensable à une intégration réussie. « *J'aime beaucoup mon travail, je suis vraiment très très content de travailler et de vivre ici en sécurité* » ajoute reconnaissant, Mohammad.

Alvina conclut « *la coordination de ce dispositif m'a pris davantage de temps que je l'avais imaginé, à la fois sur le plan professionnel et personnel, mais ça valait vraiment le coup, des liens sincères se sont créés dans le respect de nos différences culturelles* ».

Zoom labellisation « Parcours TH »

L'objectif est clair : 100% des agences vont être labellisées « Parcours TH ».

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 :

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

Ainsi, nos 48 agences déjà labellisées « Parcours TH » ont leur référent handicap !



48

AGENCES
LABELLISÉES
« PARCOURS TH »

Face à l'emploi dans le Gard

Ou comment notre agence nîmoise s'inscrit dans son écosystème.

Face, Fondation agir contre l'exclusion, réunit des acteurs privés, publics et associatifs dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté. Grégoire, notre Directeur régional Occitanie et notre équipe nîmoise sont impliqués dans la structure départementale « Face Gard ». Nous avons la chance en agence d'emploi de pouvoir proposer des emplois au public de nos territoires notamment aux personnes éloignées de l'emploi issus des quartiers prioritaires.

L'association organise entre autres des actions d'insertion par le sport « Facenergie Sport » où l'idée est que des employeurs et des demandeurs d'emploi se rencontrent grâce au sport, « cassant ainsi les stéréotypes pour recruter autrement » comme en témoigne notre responsable d'agence nîmoise. « Lors de la rencontre sportive, personne ne sait qui est qui, chacun peut alors exprimer son leadership, son implication sans a priori » poursuit Elodie. Grégoire complète « lors des séquences de simulation d'entretien de recrutement, les relations sont plus détendues, les verrous ont sauté ».

Face Gard permet également de participer à l'orientation de jeunes collégiens ou lycéens au parcours de vie difficile. L'association entretient également des liens avec d'autres structures de son écosystème comme « les petits débrouillards », réseau qui participe à l'éducation populaire. Grâce à cette interaction, notre responsable régional a rencontré Angela qui l'a interviewé lors d'un atelier vidéo. Le projet d'Angela : un Master en RH. Séduit par l'enthousiasme d'Angela, Grégoire lui propose d'être stagiaire à l'agence de Nîmes, et depuis la rentrée, Angela y est apprentie. « J'ai beaucoup appris avec mon stage, je continue à apprendre, il faut être polyvalent et dynamique et ça me plaît » s'exclame notre jeune débrouillarde !



Lutte contre les violences faites aux femmes Partenaire s'implique !



Elodie, responsable de l'agence de Châtelleraut est très impliquée sur son territoire, c'est donc naturellement qu'elle a proposé à la Présidente de l'association « *sourires de femmes 86* » rencontrée lors d'un afterwork qui réunissait les « *femmes de talents du Châtelleraudais* » à la fin de l'été de signer un partenariat. C'est en septembre 2021 que la convention a été officiellement conclue entre le collectif et l'agence Partenaire de la Vienne. « *Sourires de femmes 86* » est une jeune association créée avant le premier confinement dont la mission est de lutter contre les violences faites aux femmes, violences physiques ou psychologiques.

Sortir d'une telle situation nécessite d'avoir un emploi voire d'en changer. La brique travail est donc indispensable dans les relations que doit nouer ce type d'association. Les agences d'emploi peuvent répondre en proposant des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas présent l'emploi doit absolument être pérenne pour permettre aux victimes de sortir de leur situation d'emprise en devenant autonomes. Notre responsable d'agence a déjà rencontré deux femmes, avec des parcours et des attentes différents. Les premiers échanges offrent surtout une écoute, un soutien et de précieux conseils quant au marché du travail local. Rassurer est également essentiel. Prochainement, Elodie interviendra auprès de groupes pour des ateliers CV, des simulations d'entretien etc.

« Ce sont des moments privilégiés, où l'on parle sans être jugé et où je peux faire profiter de mon réseau » conclut Elodie avec fierté et enthousiasme !

Un, deux, trois... et Hope !

« Je suis impliquée dans les projets Hope depuis 2019, j'en suis donc à la 3^e édition et je suis toujours aussi convaincue du bien-fondé de cet engagement » s'exclame avec enthousiasme Vanessa, responsable de notre agence BTP orléanaise. Hope (Hébergement, orientation parcours vers l'emploi) est un programme dont l'ambition est de faciliter l'intégration des réfugiés au sein de la société française grâce à un solide parcours qui alterne entre apprentissage de la langue, formation à des métiers en tension et immersion en milieu professionnel.

Vanessa poursuit « ces dispositifs s'articulent en deux temps : accompagnement social et accompagnement professionnel. Lors de ma première participation, j'ai fait le choix d'être sur les deux champs. J'ai donc accompagné six personnes volontaires pour se former au métier de maçon. J'étais sur tous les fronts : de la CAF au médecin en passant par la préfecture auxquels s'ajoute une permanence d'une demi-journée par semaine à l'Afpa, centre de formation partenaire du programme Hope. J'ai appris à être patiente ! »

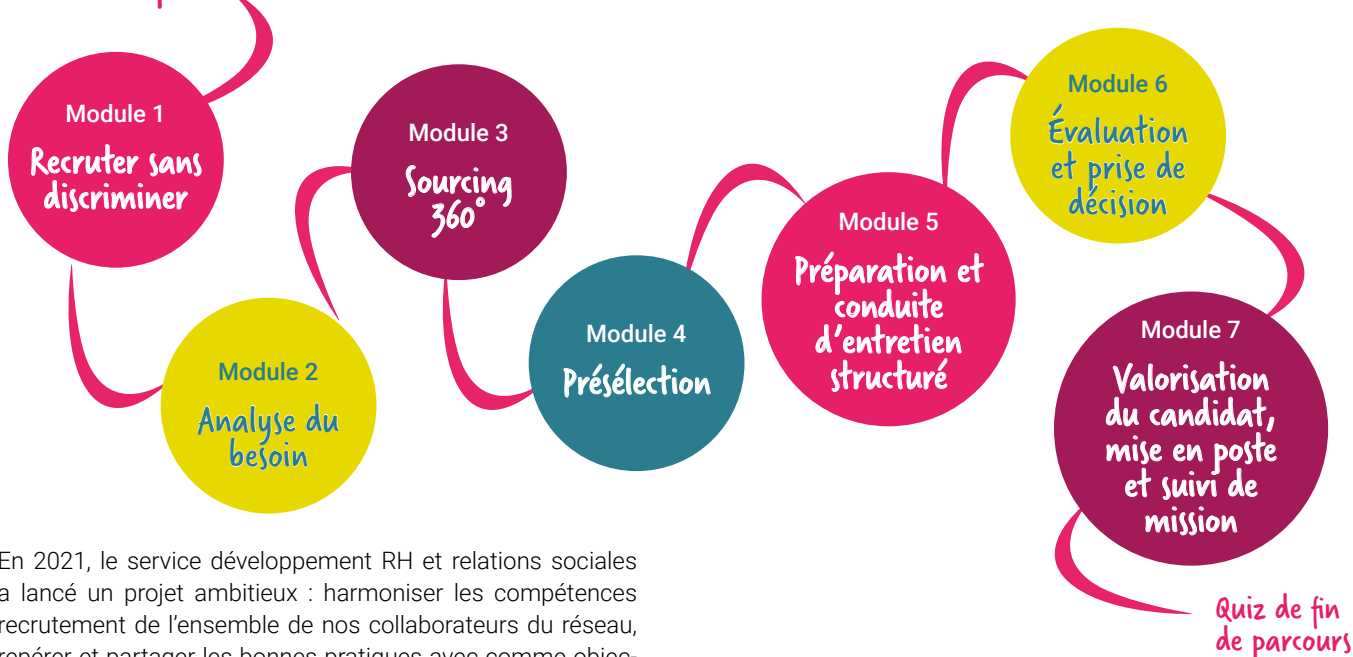
Depuis le début de l'aventure Hope, ce sont plus d'une dizaine de réfugiés qui ont été formés aux métiers du bâtiment. Ils travaillent toujours avec Vanessa qui admet être une sorte de « repère » pour eux. Une complicité est née, certains lui parlent de leur parcours, de ce qu'ils ont vécu dans leur pays qu'ils ont dû fuir. « Ils me surprennent par leur résilience, leurs valeurs et leur adaptation à une culture, une langue qu'ils ne connaissaient pas jusqu'alors. A leurs côtés, je me suis découvert un côté social que je ne connaissais pas » conclut notre responsable d'agence.



Nos collaborateurs permanents

Parcours recrutement # engagement candidats

Quiz de départ



En 2021, le service développement RH et relations sociales a lancé un projet ambitieux : harmoniser les compétences recrutement de l'ensemble de nos collaborateurs du réseau, repérer et partager les bonnes pratiques avec comme objectif : l'amélioration de l'expérience et de l'engagement de nos candidats intérimaires.

Pour garantir le succès d'un tel projet d'entreprise, quelques préalables s'imposent : un groupe pilote, une mobilisation du management, une organisation et un rythme adaptés à un parcours en distanciel. Notre système de management santé et sécurité au travail, ISO 45001, est également un incontournable du parcours.

Cette formation a mobilisé en interne plusieurs de nos experts, notamment notre responsable diversité pour le premier module « *recruter sans discriminer* », étape indispensable pour poser les bases d'un recrutement professionnel. Les parcours ont été ajustés aux postes respectifs de nos collaborateurs.

Les équipes formées se sont déclarées très satisfaites à l'issue de la formation : une note de 8 sur 10 a été attribuée en satisfaction globale. Cette formation va désormais s'inscrire dans le rituel de parcours de tout nouveau collaborateur permanent recruté pour le réseau.

Par ailleurs, ce parcours a un objectif majeur : améliorer l'expérience de nos candidats. Il est alors essentiel de traduire les impacts de cette professionnalisation de nos recruteurs par un indicateur. C'est donc « *le taux d'intérimaires très satisfaits* », qui en assurera la mesure.

CHARGÉS DE RECRUTEMENT
ET DÉLÉGUÉS COMMERCIAUX

24
GROUPES
189 COLLABORATEURS
FORMÉS

RESPONSABLES D'AGENCE ET
RESPONSABLES D'AGENCE
ADJOINT

15 GROUPES
107 COLLABORATEURS
FORMÉS

TAUX D'INTÉRIMAIRES
TRÈS SATISFAITS

50,5 %

Ils témoignent !

L'alternance ou comment s'engager auprès des nouvelles générations

« Les diplômés par la voie de l'alternance bénéficient de meilleures conditions d'insertion que les diplômés en formation initiale sous statut étudiant » c'est ce qui ressort d'une note de synthèse⁽¹⁾ publiée en mai 2021 par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. C'est dans l'ADN du groupe Partnaire : accueillir les jeunes générations pour les former aux métiers du travail temporaire et transformer leur alternance en CDI selon les opportunités respectives.

Grâce au dispositif « un jeune, une solution », plus de 200 alternants issus des promotions 2020 et 2021 ont travaillé au sein de notre Groupe durant l'année 2021, à la fois dans le réseau et au sein des services support soit 17 % de l'effectif permanent.

145
ALTERNANTS

17 %
D'ALTERNANTS EN 2021

Florian

Embauché en septembre 2021 à l'issue d'un Master 2 en alternance à Bordeaux



Le parcours universitaire de Florian débute à la faculté en section AES complété par une année de droit social. Empêché de rejoindre le Master 2 de son choix pour des raisons de quotas, notre futur alternant décide de faire une pause en travaillant comme intérimaire dans le bâtiment. Cette pause dure près d'une année, jusqu'à ce jour d'août 2020 où il est convoqué pour un entretien, en vue d'une alternance dans notre agence bordelaise. Curieux clin d'œil du destin, dix minutes avant d'y arriver, il croise un ami, lui-même salarié temporaire de notre agence. Succès à l'entretien ! c'est parti pour un an d'alternance entre l'Inseec Bordeaux et Partnaire en qualité de chargé de recrutement. Florian est désormais diplômé et embauché en CDI. Il occupe un poste de chargé d'affaires. En effet, pendant sa formation il a montré de réelles aptitudes commerciales. On lui laissera le mot de la fin pour résumer son apprentissage au sein de Partnaire : « Le plus important durant cette année ? la patience : on m'a accompagné et on m'a laissé le temps d'apprendre ! »

Théo

Alternant depuis la rentrée 2021 en préparation d'un bachelor RH au Cesi à Orléans



Après l'obtention d'un DUT gestion des entreprises et des administrations, option RH, Théo a choisi de poursuivre son parcours par la voie de l'alternance afin de préparer un bachelor responsable ressources humaines, au Cesi à Orléans. Depuis sa majorité, notre jeune alternant a beaucoup travaillé en intérim, c'est ce qu'il lui a donné l'envie de réaliser son apprentissage pratique au sein d'une agence d'emploi. Théo s'occupe plus spécifiquement du recrutement pour les entreprises agro-alimentaires où il a contribué à la réalisation de diagnostic comportemental sécurité (DCS) comme accompagnant. « Je m'épanouis vraiment, je ne suis pas un simple alternant, je fais partie de l'équipe, je ne me suis jamais senti aussi bien intégré » s'exclame-t-il avec enthousiasme. Il complète « Je souhaite poursuivre ma formation avec un master, toujours en alternance, et bien sûr chez Partnaire ».

(1) <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/publication-de-la-note-de-synthese-une-meilleure-insertion-sur-le-marche-du-travail-pour-les-46960>

Concilier bien-être au travail et crise sanitaire



L'année 2021 a été, elle aussi, marquée par la crise sanitaire. Certes, nous n'avons connu « qu'un » confinement en avril, mais le mode dégradé engendré par le Covid 19 subi en 2020, a continué de déstructurer l'organisation du travail.

Au sein du Groupe Partnaire, nous sommes attachés aux moments de convivialité, nous participons chaque année à l'événement « J'aime ma boîte » fête des entreprises célébrée en octobre. Il était donc essentiel de renouer avec des événements faits pour les collaborateurs tout en tenant compte des contraintes sanitaires du moment. Dès 2020 nous avons cherché à fédérer l'ensemble des nos équipes grâce à l'application United Heroes qui offre un programme sportif collectif et permet à chacun de faire du sport pour une cause telle que la lutte contre le cancer. Ces programmes permettent de conserver à distance un esprit d'équipe, essentiel dans ces périodes tourmentées !

Au début de l'été, une matinée composée de plusieurs ateliers a été organisée pour les équipes du siège. Nékoé, association de développement économique de la région Centre Val de Loire spécialisée dans l'innovation par les services a animé ces ateliers. L'idée était à la fois de réunir les salariés et de les interroger sur « comment attirer des talents », intérimaires comme permanents. Plus de 70 personnes se sont prêtées au jeu qui s'est clôturé par un déjeuner. A la rentrée, toujours en tenant compte des contraintes sanitaires du moment, des réunions régionales ont pu être organisées suivies d'une après-midi de détente.

En décembre, nos équipes sont impatientes de se retrouver autour des dîners de fin d'année, mais le rebond de l'épidémie nous a contraints à tout annuler obligeant le Groupe à pallier la déception. Tous les permanents, alternants compris, ont reçu un cadeau surprise avec un mot du Président.



← Les membres du Codir illustrant le thème « la croissance » de l'édition 2021

Une démarche Lean au service des collaborateurs, des clients et des intérimaires

En 2021, nous avons lancé une démarche Lean, méthode de gestion et d'organisation du travail qui vise à améliorer les performances. Dans un premier temps il s'agit d'observer les pratiques et les flux, et d'en synthétiser les résultats. Le second temps est consacré à la résolution des problèmes et au test des propositions. A l'issue, place au déploiement et à la standardisation. « C'est une démarche essentielle au regard de notre organisation et de nos ambitions de développement » nous explique David Herlem, Directeur général du Groupe. Il poursuit « *il est nécessaire de revoir nos pratiques*

professionnelles pour encore davantage d'efficience. Il faut libérer du temps à nos collaborateurs, les recentrer sur ce qu'ils aiment : leur métier ! La première partie de la démarche est terminée. Il reste encore quelques étapes pour arriver à atteindre l'objectif du projet : la satisfaction des collaborateurs, des clients et des intérimaires ».



L'agence du Mans contribue à la confection de bonnets pour les sans-abri

C'est une histoire de valeurs partagées et de proximité.
Nous sommes dans la préfecture mancelle où est installée l'entreprise *Soussou sportswear* spécialisée dans la confection de vêtements. Le Groupe Partnaire fait partie de cet écosystème manceau depuis plus de dix ans.

L'hiver dernier, grâce à une plateforme de financement participatif, l'entreprise textile lance un appel : trouver de généreux donateurs pour permettre la réalisation de bonnets destinés aux sans-abri de la métropole mancelle. James, le Directeur de la région Centre-Ouest et son équipe du Mans ont spontanément apporté leur contribution pour permettre la confection de ces bonnets bleu blanc rouge tissés pour être très chauds. « *Je connais Jean-Luc Catanzaro, ancien sans-abri devenu chef d'entreprise et adjoint à la mairie de La Milesse et partie prenante du projet* » nous précise notre Directeur régional, satisfait d'avoir apporté sa pierre à ce projet solidaire original. Plusieurs associations ont assuré la distribution des couvre-chefs début février, avant la vague de froid, « *grâce à notre équipe, ce sont dix sans-abri qui ont reçu un bonnet* » conclut notre collaborateur.

"Grâce à notre équipe, ce sont dix sans-abri qui ont reçu un bonnet"

Nos ressources humaines

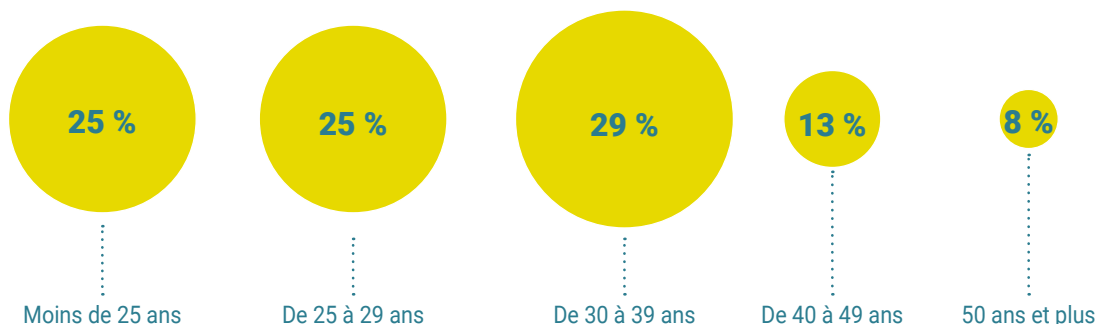
Salariés permanents

Actifs en 2021

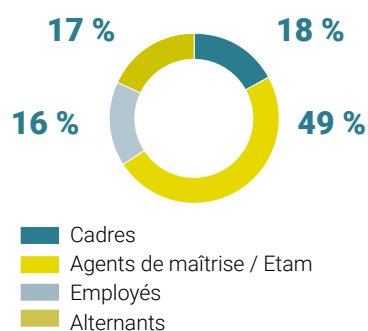
747

COLLABORATEURS

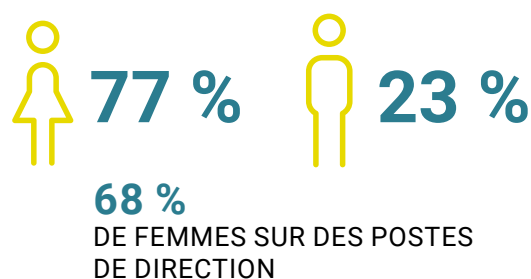
RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION CDD / CDI



ANCIENNETÉ MOYENNE



NOMBRE D'HEURES DE FORMATION ENGAGÉES

17 230

NOMBRE D'HEURES PAR BÉNÉFICIAIRE

23,5

Nos collaborateurs Intérimaires

Le groupe Partnaire se mobilise pour la journée des intérimaires organisée par le Fastt

Le 14 octobre dernier, le Fonds d'actions sociales du travail temporaire (Fastt) lançait une journée nationale de mobilisation spécialement organisée pour les intérimaires. Un programme sur-mesure, animé en ligne par le Fastt de 8h30 à 19h30 avec le concours des agences d'emploi.

C'est tout naturellement que notre réseau d'agences s'est associé à cet événement d'ampleur national. Au programme : des témoignages, des animations, des informations et des actualités sur la vie quotidienne. Mais aussi, des conseils pratiques sur tous les dispositifs proposés par le Fastt : logement, budget, santé, mobilité, mutuelle etc. Des temps forts avec coaching sportif en live et jeux-concours punctuaient également la journée.

Nos équipes ont fait de cet événement « une journée porte-ouverte » comme en témoigne l'aménagement de l'agence de Pontault-Combault (photo ci-contre) où nos salariés temporaires venaient regarder la retransmission du live, partager un petit-déjeuner ou un goûter dans le respect des consignes sanitaires. Cette journée fut également l'occasion de présenter aux candidats à la recherche d'une mission, les postes à pourvoir.



Une journée digitale dense
qui a permis d'offrir de
l'information utile dans un
climat convivial malgré les
contraintes sanitaires.

Zoom

sur nos seniors

Le Groupe Partnaire emploie 10 % de salariés temporaires de 50 ans et plus, soit plus de 6 600 personnes dont 20 % sont âgés de 60 ans et plus. Parmi eux certains finissent leur vie professionnelle comme intérimaire, par choix. Laissons-leur la parole.

« Partnaire c'est ma maison »

En décembre 2021, Léon touchait sa première pension de retraite après plus d'une quinzaine d'années à travailler comme serrurier métallier pour le Groupe Partnaire. En 1988, notre tonique sexagénaire a quitté son Congo natal (RDC) pour s'installer en France. Après quelques travaux dans différentes entreprises du bâtiment où il a travaillé comme manœuvre, il a profité d'une période sans emploi pour suivre une solide formation de chaudronnier – soudeur au centre FPA Yves Bodiguel. Neuf mois plus tard, sur les conseils avisés d'un ami, il a franchi la porte d'une de nos agences parisiennes où il est resté fidèle jusqu'à son départ pour une retraite bien méritée !

« J'ai travaillé sur de gros chantiers comme l'université Paris Saclay ou encore la BNF,

avec mes années d'expérience et la confiance que l'on me témoignait je suis devenu chef d'équipe ». Avec malice, il ajoute « je suis resté en intérim car on est mieux payé grâce aux indemnités de fin de mission et on est libre » Léon précise « j'ai toujours tous mes contrats de mission et tous mes relevés d'heures ! »

Notre salarié a aussi un grand cœur, quand il rendait visite à sa famille installée en Suisse, il rapportait systématiquement du chocolat aux équipes Partnaire qu'il affectionne « *Partnaire, c'est ma maison, il y a une bonne ambiance* » Léon est toujours en contact avec celles-ci et avec ses anciens chefs. Durant ses longues années parmi nous, notre salarié a coopté plus de vingt intérimaires, ses enfants ont même travaillé quelques étés comme manœuvres.

Désormais, Léon a créé son association « *donner pour les autres* » afin d'aider les populations les plus démunies du Congo. Récolter des vêtements et des biens alimentaires non périssables pour aller les distribuer avec une équipe sur place, voilà ce qui l'anime aujourd'hui.



Léon a créé son association « donner pour les autres »

Vous avez dit senior ?

« Je prends mon travail comme un sport, et en plus je suis payé » s'exclame Malik* à presque... 73 ans ! Touche-à-tout, tonique et sportif Malik ne conçoit pas la vie sans travailler.

Arrivé en France dans les années 70, il se forme comme monteur-câbleur puis intègre une grande entreprise qui lui permet de partir en déplacement un peu partout dans l'Hexagone, bouger c'est ce qui lui plaît ! Il tente ensuite l'aventure de l'artisanat qui l'occupera de nombreuses années. Outre le travail, le sport tient une place essentielle dans la vie de notre intérimaire. Il a pratiqué et enseigné les arts martiaux, aujourd'hui il parcourt trois à quatre fois par semaine une quinzaine de kilomètres « *faut que je bouge, je suis en pleine forme* » assène-t-il.

Ça fait près de deux ans qu'il a franchi la porte d'une de nos agences du Grand Est, il a apprécié l'accueil et l'entretien avec notre responsable d'agence. Aptitude médicale en poche, c'est le début de la collaboration, du conditionnement dans une industrie d'agro-alimentaire et récemment l'obtention d'un « *Certificat d'aptitude de conduite d'engin en sécurité* » pour une mission en logistique. Et Malik de conclure « *La jeunesse c'est dans la tête, si on aime la vie, il faut s'émerveiller de tout, je continuerai à travailler tant que je le pourrai, c'est impossible pour moi de rester inactif !* »

*L e prénom a été changé

Initiatives
en région

GRAND-EST





S'engager auprès des demandeurs d'asile

Être impliqué dans les projets de son territoire est dans l'ADN du Groupe Partnaire, il suffit donc d'une rencontre opportune pour se lancer dans un projet où se mêlent l'emploi, un public fragilisé par des parcours de vie abrupts et une conviction forte d'une directrice de foyer et de notre responsable d'agence de Meximieux.

L'idée était d'apporter son concours à l'intégration de demandeurs d'asile, principalement Afghans résidant dans un foyer d'hébergement d'urgence au Nord-Est de Lyon. Le projet a débuté au printemps 2021 après avoir été retardé par la crise sanitaire. La barrière de la langue est la première difficulté à vaincre lorsqu'on organise des ateliers ou des recrutements en vue d'une formation ou d'une mission. « Ils sont très volontaires, ils prennent leur portable pour certaines traductions, et des travailleurs sociaux qui ont davantage les codes que nous, nous aident à nous comprendre » explique Héléna notre responsable d'agence. « A l'issue de ces ateliers, nous avons mis en poste six personnes pour des missions de trois mois chez un client de l'industrie agro-alimentaire » nous précise Héléna. Elle ajoute « grâce à la dynamique créée, trois autres réfugiés du foyer se sont manifestés pour aller travailler chez notre client. Un tiers de nos salariés temporaires ont signé un CDD ».

Notre responsable d'agence poursuit « Dans la continuité, nous avons souhaité devenir partenaire du restaurant apprenant social et solidaire, notre engagement prendra la forme de co-organisation de café de l'emploi, d'animation d'atelier CV et de présentation du travail temporaire. Grâce à notre réseau local, nous pouvons mobiliser d'autres parties prenantes tels que des entreprises en recherche de compétences ».

Nos ressources humaines

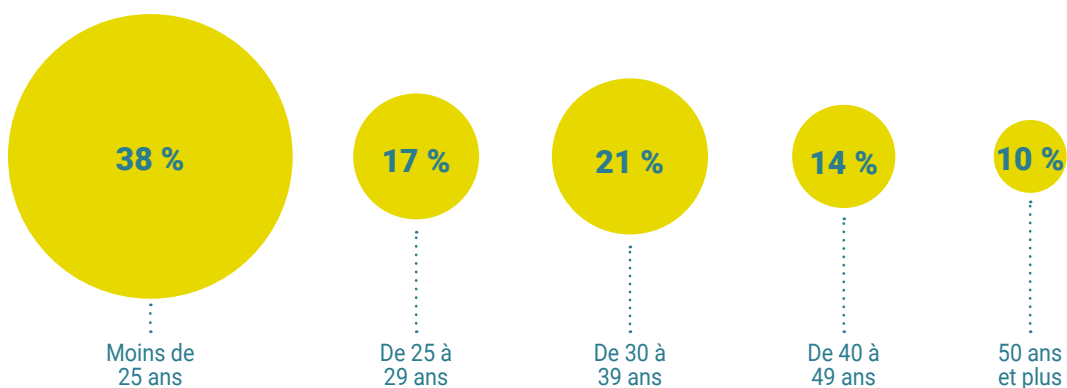
Salariés temporaires

Actifs en 2021

66 328

COLLABORATEURS

RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR GENRE



NOMBRE DE CDII

403

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

154 836

INTÉRIMAIRES FORMÉS

3 976

La fondation Partnaire

Depuis cinq ans, le Groupe Partnaire dispose d'un fonds de dotation. En juillet 2021, le Groupe a déposé les statuts pour une fondation d'entreprise. La fondation aura 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. Elle agira pour le développement économique des bassins d'emploi au travers d'activités variées, aussi bien sociales, éducatives, solidaires, sportives ou culturelles.

Cours Henri Guillaumet

Faire de la reconnaissance de l'effort un accélérateur de réussite pour des enfants issus des quartiers populaires.

Le Groupe Partnaire soutient cette école laïque et indépendante financée à 85 % par des fonds privés. Elle fait partie du réseau national Espérances Banlieues, 17 écoles – 800 élèves ; celle de la Source, ouverte depuis septembre 2018, accueille des enfants de la moyenne section au CM2.

Le projet pédagogique de cette école repose donc 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.



Les élèves du cours Henri Guillaumet prêts à écouter leur Directeur féliciter leurs camarades.

L'Open paratennis du Loiret

Le Groupe Partnaire accompagne chaque année cette compétition internationale handisport.

Rémy Boullé et Pascal S. blessés militaires

Nous accompagnons Rémy, athlète paralympique depuis 2016 et Pascal, victime de stress post-traumatique depuis 2021.

La fabrique Opéra (Orléans)

Association qui 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.

L'Apem (Amitié pour l'enfance malgache)

Nous contribuons à la scolarisation des enfants malgaches, à l'équipement et la construction d'infrastructures scolaires.

L dans la ville

Programme de l'association Sport dans la ville avec comme objectif la promotion de l'égalité et de la mixité dans le sport et dans le monde du travail.

Octobre rose

Avec le concours de la Mission locale du Douaisis et de l'Espace ressource cancers, Partnaire s'est mobilisé en octobre dernier pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein auprès de jeunes inscrites à l'agence.



↑ Pascal S. entouré de « Partnairiens » lors d'une sortie kayak à l'automne dernier.

03

Préservation de l'environnement

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



Le nouveau siège du Groupe Partnaire

La croissance du Groupe Partnaire impose la construction d'un nouveau siège social afin d'y regrouper les membres de la direction et l'ensemble des collaborateurs des services support aujourd'hui installés sur plusieurs sites. Ce nouveau bâtiment, dont la première pierre a été posée le 15 décembre dernier, offrira une surface de 3 000 m² sur trois niveaux, contre 1 000 m² actuellement.

Allier sobriété
énergétique
et qualité
de vie au
travail

Le point de départ du projet ? « la sobriété énergétique » nous précise Patrice Debaque architecte orléanais du projet. L'endroit choisi par le Groupe est situé dans un environnement boisé au cœur du parc du Moulin à Olivet. Le site est desservi par le tramway (qui accepte les vélos et les trottinettes) solution de mobilité douce qui s'inscrit dans les préoccupations environnementales de Partnaire. Outre cette facilité d'accès en transport en commun, le bâtiment est construit avec une performance environnementale de 20 % supérieure aux exigences réglementaires en vigueur nous explique l'architecte. Il ajoute « qu'outre le choix des matériaux, la sobriété énergétique est permise grâce à la conception même du bâtiment : coursives extérieures, gestion des stores, lutte contre les îlots de chaleur etc. » Les parkings seront perméables respectant ainsi l'écoulement des eaux pluviales et des bornes de recharges pour les véhicules électriques y seront disponibles en nombre.

Patrice Debaque poursuit « la crise du Covid a contribué à transformer le travail et a rappelé que les relais de croissance de l'entreprise passent aussi par ce que l'on appelle « les liens faibles » entre collaborateurs, c'est-à-dire ceux qui s'exercent entre autres avec des personnes d'un autre service », cette donnée sociologique a été parfaitement intégrée dans l'ergonomie du nouveau bâtiment tout comme « le besoin humain de territorialisation qui implique également que les espaces disponibles soient adaptés aux impératifs du travail : ouverts, semi-ouverts ou fermés ». Les coursives extérieures permettront même aux collaborateurs de travailler dehors aux beaux jours.

Philippe Gobinet, le Président fondateur du Groupe Partnaire est impatient d'offrir à ses collaborateurs ce nouvel environnement de travail, rendez-vous au printemps 2023 !



↑ Aurélien Gobinet Gmuender, Vice-présidente lors de la pose de la 1^{ère} pierre, le 15 décembre 2021.



← Modélisation du futur siège.
© Cabinet Créature architectes

Donner une seconde vie aux produits

Recyclage des masques : le CSE du Groupe Partenaire se mobilise

En 2021, la forte consommation de masques jetables engendrée par les exigences sanitaires a imposé une réflexion quant à leur recyclage. Le CSE du Groupe s'en est emparé à l'été, après un vote en séance. Un questionnaire a été envoyé aux agences afin de comptabiliser celles qui étaient intéressées. Une cinquantaine d'entre elles ont répondu favorablement. C'est Plaxtil qui a été retenu. Cette entreprise propose à la fois des boîtes de collecte entièrement réalisées en France et intègre dans son processus de recyclage et de transformation des matériaux, deux



← Des boîtes remplies de 500 masques prêtes à partir pour une seconde vie.

entreprises issues de l'économie sociale et solidaire. Les masques récoltés se transformeront en « kits de rentrée » composés d'une règle, d'un rapporteur et d'une équerre.

Parc informatique et téléphonie

Le recyclage des déchets d'équipement électrique et électronique (DEEE) est effectué par une société située à quelques kilomètres de notre siège orléanais. Norip, notre prestataire, trie et gère les déchets engendrés par les appareils devenus inutilisables. Certains de

nos ordinateurs peuvent avoir une seconde vie, ils sont alors vendus à des personnes en situation d'illectronisme qui ne peuvent s'offrir un équipement neuf. C'est cette spécificité qui nous a fait conclure notre partenariat.

Don de matériel de bureau

Dans le cadre de nos engagements en faveur de la lutte contre l'illettrisme, nous entretenons des liens étroits avec le Cria 45⁽¹⁾. Il n'est pas rare que l'association nous sollicite pour

des meubles que nous ne pouvons pas réutiliser lors de l'ouverture d'une nouvelle agence. Ce fut une nouvelle fois le cas en 2021.

Collecter et recycler

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. Pour l'utilisation résiduelle de papier, une solution est en place en région centre Val de Loire (Recygo – La Poste)

Les déchets végétaux : le marc de café (Café joyeux, entreprise inclusive) alimente un potager urbain qui produit quelques plantes aromatiques et tomates cerises qui sont partagées lors des déjeuners, au siège, entre collègues

DEEE
1,086 T



ÉNERGIE
1 292 438 kWh
CONSUMATION ÉLECTRIQUE

DONT
76,23 %
D'ÉNERGIE VERTE



RÉPARTITION DU PARC AUTOMOBILES

418
VÉHICULES

66 % diesel
21 % essence
12 % hybrides, rechargeables ou non et électriques.



TAUX DE DIGITALISATION

des bulletins de paie intérimaires
82,7 %
des contrats intérimaires
78,30 %
des factures clients
39,80 %

(1) <https://www.cria45.com>

Une mobilité douce au service du recrutement de talents

Trouver des talents reste notre préoccupation quotidienne. Certains territoires se caractérisent par une dynamique de l'emploi supérieure à la moyenne nationale, ce qui se traduit par un taux de chômage plutôt faible. C'est le cas du bassin d'Annecy. Par ailleurs, cette préfecture de Haute Savoie attache une grande importance à l'environnement comme en témoigne son rapport 2021 traitant du développement durable⁽¹⁾.

Fort de ces deux paramètres, notre responsable d'agence d'Annecy a lancé une campagne de recrutement en triporteur tous les jeudis pendant un mois et demi entre mi-mai et juin 2021.

Ainsi l'équipe annécienne est allée à la rencontre des candidats autour du fameux lac d'Annecy où se regroupent beaucoup de personnes pour profiter de la nature. « *Aujourd'hui, il faut vivre avec son temps, notre génération a une véritable prise de conscience, je me reconnais parfaitement dans l'engagement écologique de ma ville, tout comme dans les valeurs de responsabilité sociétale de Partnaire, donc recruter en mobilité douce est une évidence* » s'exclame Aurore, notre responsable d'agence. « *Nous avons généré une quarantaine de contacts qui ont engendré sept mises en poste* » précise-t-elle avec enthousiasme.

Envisager la neutralité carbone pour 2027

L'emménagement dans le futur siège social va se traduire par une performance énergétique améliorée. Notre bilan carbone scope 2 sera donc diminué dès 2024. La modernisation de notre flotte automobile avec l'intégration de véhicules électriques toujours plus nombreux et la suppression du diesel suivant la réglementation va nous faire mathématiquement diminuer notre scope 1. Partnaire peut donc raisonnablement envisager une neutralité carbone sur les scopes 1 et 2 d'ici 2027 avec un recours à la compensation carbone pour les émissions résiduelles. Notre expansion avec l'ouverture de nouvelles agences se traduira en 2023 par une réflexion également en termes d'intensité carbone.

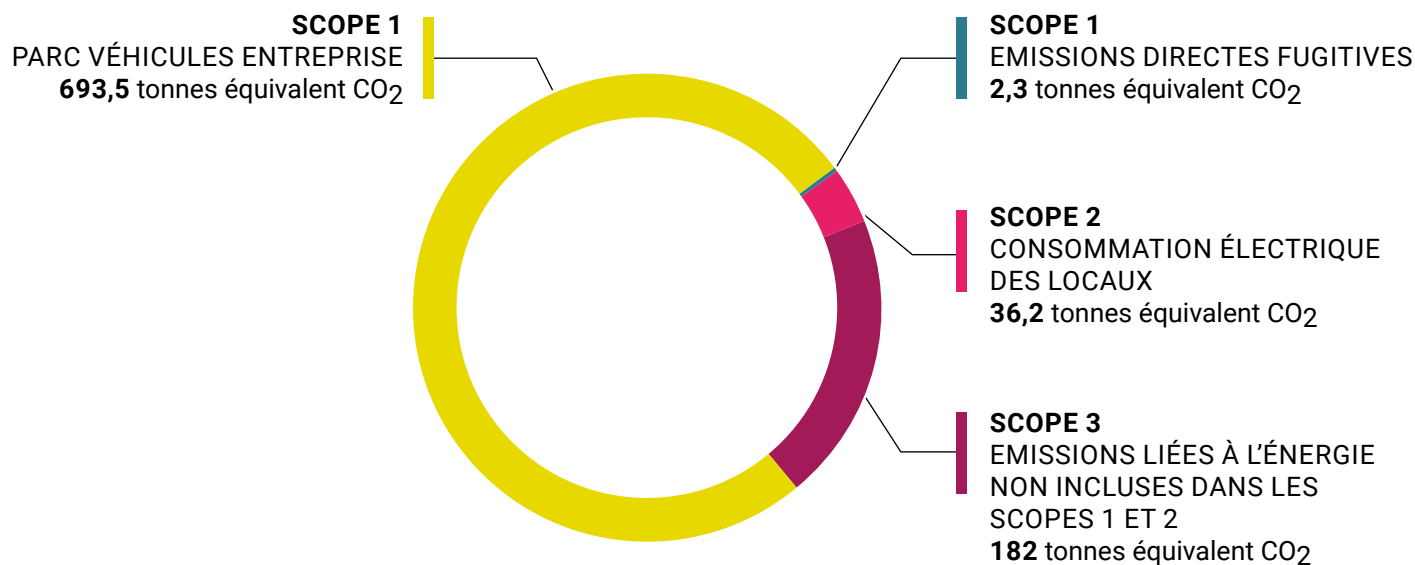
Eco-gestes au bureau

Au sein de l'ensemble des structures du Groupe Partnaire chacun se réfère à notre charte éco-gestes qui est surtout le rappel de pratiques de bon sens.

100 % des collaborateurs sensibilisés aux éco-gestes



Bilan carbone



(1) <https://fr.calameo.com/books/001847882cd931b3466cd>.

04

L'éthique des affaires



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.

2

ALERTES
DÉPOSÉES SUR
L'ADRESSE MAIL
CONFORMITÉ
EN 2021

Nos engagements

- // Le respect des 10 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, les 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.

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 notre politique voyages, cadeaux, invitations et notes de frais, 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 1000 euros une double validation est demandée auprès de la direction financière.

Zoom formation anticorruption

Le seuil des 500 collaborateurs a été dépassé en 2020. Notre organisation qui générait un chiffre d'affaires bien supérieur à 100 millions d'euros, est ainsi devenue éligible à la loi Sapin II, loi sur la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

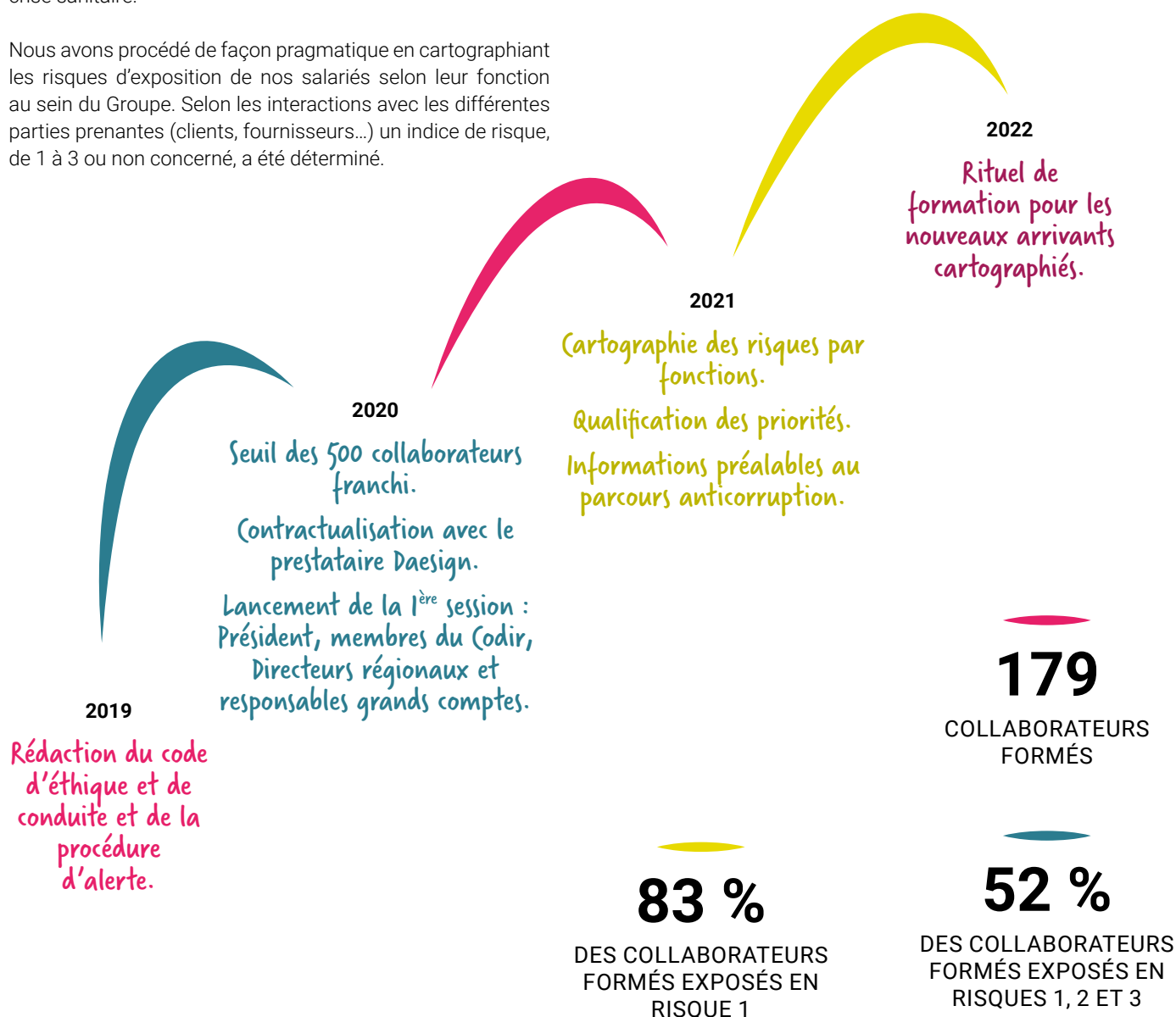
Déjà doté d'un code d'éthique et d'une procédure d'alerte, piliers de la loi Sapin II, il nous fallait mettre en place les autres dispositifs, notamment une cartographie des risques de corruption et une formation destinée aux collaborateurs exposés aux risques. Ce travail a commencé en 2020, mais il 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. Sept présentations ont pu se tenir en présentiel, notamment lors de réunions régionales.

L'implication et le soutien du Directeur général est aussi un facteur clé de succès dans la réalisation de cette formation.



L'éthique des affaires au sein du Groupe

Un engagement historique au sein de Prism'emploi

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

Des dispositifs de contrôle efficaces 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.

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.



Nous avons mis en place un système d'audits très exigeant qui évalue les risques professionnels, juridiques et financiers

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 2021, le niveau de maîtrise des risques est passé de 42 % à 73,5 %. Un niveau supplémentaire « risques parfaitement maîtrisés » a été créé.

LES AUDITS AU SERVICE DE LA GESTION DES RISQUES

72
AUDITS
RÉALISÉS

73,5 %
DES AUDITS PRÉSENTENT
DES RISQUES MAÎTRISÉS OU
PARFAITEMENT MAÎTRISÉS

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.

**RGPD, POLITIQUE DE
CONFIDENTIALITÉ
DES DONNÉES.**

286 DEMANDES ENREGISTRÉES
POUR LE DROIT À L'OUBLI

AUCUNE DÉCLARATION DE
VIOLATION DE DONNÉES
EFFECTUÉE AUPRÈS DE LA CNIL

05

La chaîne de valeur



Dialogue avec nos clients et nos fournisseurs

Récompense platine décernée par Ecovadis



Chaque année, nous évaluons notre performance en matière de responsabilité sociétale avec la solution d'évaluation RSE, EcoVadis. En juin 2021, nous avons reçu 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.

Ecovadis a souligné dans son rapport d'évaluation que « *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* ». Ainsi nous avons progressé de vingt points et obtenu un score de 70 points pour le thème achats responsables.

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 préciser 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.

"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"

100 %

D'ANALYSES DE
RISQUES RÉALISÉES

89 %

DE CHARTES ACHATS
RESPONSABLES
SIGNÉES

93 %

DE QUESTIONNAIRES
RSE COMPLÉTÉS

100 %

D'ÉVALUATIONS
DE PERFORMANCE
FOURNISSEURS
EFFECTUÉES DONT
25% DE CRITÈRES RSE

Structurer notre chaîne de valeur

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. Ainsi, lors de l'audit initial réalisé par l'organisme SGS au printemps 2021, l'auditrice a souligné dans son rapport d'audit, parmi les points forts « l'engagement RSE ».

Les achats responsables au sein du groupe Partnaire sont pilotés par le DAF en lien avec la responsable RSE. Les fournisseurs de premier rang avaient fait l'objet dès 2020, d'une présentation de nos engagements et de nos attentes en termes de collaboration. En 2021, cette présentation ne nécessitait pas d'être renouvelée, en revanche, nous leur avons transmis de nouveau à tous, notre charte achats responsables à signer et notre questionnaire RSE à compléter. Au regard de la poursuite de la crise sanitaire nous avons également procédé à une révision de l'évaluation des risques pour les fournisseurs de premier rang : risques financiers, légaux, opérationnels et sociaux.

Nous avons bien évidemment poursuivi (et continuons de poursuivre) notre dialogue avec nos fournisseurs. Concrètement, cela se traduit par des échanges en visioconférence. Il s'agit entre autres de partager nos bonnes pratiques et de présenter le Global Compact - réseau France pour ceux qui ne le connaissent pas, notamment certains de nos fournisseurs de catégorie TPE.

L'année 2021 a également été l'occasion de lancer un appel d'offres pour nos objets publicitaires, notamment pour la partie textile avec des critères stricts sur l'origine de fabrication des produits manufacturés. Le critère de respect des droits humains des pays producteurs a primé sur le critère des prix, en somme « *moins, mais plus vertueux* ». En 2022, nous accueillerons une nouvelle responsable des moyens généraux qui sera en charge des achats responsables.

CHARTE ACHATS RESPONSABLES
GROUPE PARTNAIRE

Le Groupe Partnaire adhère au Global Compact. À ce titre, nous nous engageons à respecter et promouvoir dans notre sphère d'influence les principes relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, au respect de l'environnement et à la lutte contre la corruption. La charte achats responsables du Groupe Partnaire confère les valeurs d'un groupe socialement responsable et s'inscrit tout naturellement dans notre processus achats. Notre volonté est d'établir avec nos fournisseurs des relations éthiques et durables.

Le groupe Partnaire attend donc de chaque fournisseur et prestataire :

- Le respect des Droits de l'Homme et des principes du Global Compact
- La réalisation de ses activités en respectant la réglementation environnementale et en limitant son empreinte écologique en développant des pratiques vertueuses
- L'engagement au respect absolu de la réglementation sociale et fiscale en vigueur sur le territoire où s'exerce l'activité du fournisseur ou du prestataire
- Le respect de la confidentialité des informations commerciales, techniques ou financières fournies par le Groupe Partnaire

L'engagement de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs et leur garantir des conditions de travail respectueuses de leur intégrité physique et psychique.

Le refus de toute forme de discrimination et la valorisation de la diversité au sein de ses équipes.

La volonté de s'assurer que ses propres fournisseurs fassent preuve d'un comportement éthique et responsable et se conforment aux engagements énoncés ci-dessus.

Nom de l'entreprise : _____
Nom et titre du signataire : _____
Date : _____

Signature et cachet de l'entreprise : _____

L'auditrice a souligné dans son rapport d'audit, parmi les points forts « l'engagement RSE »

Sécuriser notre chaîne d'approvisionnement est un gage de sécurité pour nos clients. Nous entretenons avec eux un dialogue soutenu notamment sur des sujets qui nous tiennent à cœur, comme l'inclusion.

Commander son café en langue des signes chez Eiffage Construction

A l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est déroulée en novembre, notre équipe diversité a eu le plaisir d'être accueillie au sein de la direction régionale d'Occitanie d'Eiffage Construction afin d'animer différents ateliers.

Eiffage Construction a signé en février 2021 un accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, c'est donc tout naturellement que la direction régionale toulousaine a souhaité, en collaboration avec le Groupe Partnaire, sensibiliser ses équipes aux idées reçues sur le handicap.



L'objectif était de mobiliser les collaborateurs autour d'événements ludiques comme l'atelier « le café signé ». « Au début, les personnes sont hésitantes voire réticentes puis elles finissent par se prendre au jeu, à commander leur café en langue des signes » s'exclame Nathalie Bellier notre chargée de mission handicap. Bernard Vilarelle, DRH Eiffage Construction Occitanie précise « ces ateliers permettent également de sensibiliser ceux qui se reconnaissent au travers des échanges, même si le début est toujours un peu poussif, transmettre des informations utiles sur le handicap dans un format ludique, fonctionne bien ». « A l'issue de ces animations, certains de nos collaborateurs se sont déjà manifestés pour participer à la prochaine édition du DuoDay », conclut avec satisfaction le Directeur des ressources humaines d'Eiffage Construction.

Informations méthodologiques

Cette déclaration de performance extra-financière (DPEF) a pour périmètre la société de formatique et financière, S2F (société anonyme à conseil d'administration au capital de 1 million d'euros).

Notre holding comprend l'ensemble de notre réseau d'agences présent sous la marque Partnaire ainsi que l'agence Gerland intérim, nos services support, nos cabinets de recrutement Anténor et TalentSkills. Elle comprend également les structures d'ingénierie RH Partnaire Onsite et Partnaire portage. Toutes ces structures sont situées en France. Le siège de notre organisation est situé à Orléans. Les indicateurs sont des données 2021, les informations contenues dans le présent rapport couvrent la période 2021. Nos publications sont annuelles. Cette DPEF couvre plus de 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 avaient été cartographiées et leurs attentes identifiées (page 11) 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 (notamment 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 comportent donc celles permettant de rendre compte de nos activités.

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

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

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

Table de concordance

	Pages	Global Reporting Initiative	Principes du Pacte Mondial de l'ONU	ODD
Profil de l'organisation (et périmètre du rapport)				
Nom de l'organisation	1	G4-102-1		
Activités, marques, produits et services	6	G4-102-2		
Lieu géographique du siège	5	G4-102-3		
Lieu géographique des sites d'activité	6 et 46	G4-102-4		
Capital et forme juridique	46	G4-102-5		
Marchés desservis	6	G4-102-6		
Taille de l'organisation	6	G4-102-7		
Informations concernant les employés et les autres travailleurs	24-28	G4-102-8	1,2	5,1
Chaîne d'approvisionnement	42-45	G4-102-9	5,6	
Principe de précaution ou approche préventive	4-44, 50	G4-102-11		
Initiatives externes	19, 21, 23, 27	G4-102-12	1,2,4	10
Adhésion à des associations	33	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	50	G4-102-15		
Ethique et intégrité			1,2,4,10	16
Valeurs, principes, normes et règles de conduite	6,10	G4-102-16		
Mécanismes de conseil et des gestion concernant les questions éthiques	38-41	G4-102-17		
Gouvernance				
Structure de gouvernance	8	G4-102-18		
Processus de délégation des pouvoirs	8	G4-102-19		
Efficacité des procédures de gestion des risques	40, 43	G4-102-30		
Implication des parties prenantes			1 à 4 et 7 à 10	17
Liste des groupes de parties prenantes	10	G4-102-40		
Accords de négociation collective	48	G4-102-41		
Identification et sélection des groupes de parties prenantes	10	G4-102-42		
Pratiques de reporting				8
Période de reporting	46	G4-102-50		
Cycle de reporting	46	G4-102-51		
Point de contact pour les questions relatives au reporting	46	G4-102-53		
Index du contenu GRI	48-49	G4-102-55		
Vérification externe	51	G4-102-56		

Indicateurs de performance RSE 2021

Domaine	Indicateurs	2020	2021	Objectifs 2025	Référentiels		
					*	**	***
PANORAMA							
	CA en millions d'euros	405	504		-	201-1	8
	Nombre de clients (siren)	4762	5743		-		8
	Taux de satisfaction intérimaires (Vocaza)	92,60 %	92,20 %		-		8
	Tx d'intérimaires très satisfaits	ND	50,50 %	60 %	-		8
	Taux de satisfaction clients (compréhension du besoin)	98,80 %	99,20 %		-		8
	Nombre d'heures travaillées en millions	18,4	21,1		-		8
	Nombre d'implantations	184	191		-		8
SOCIAL							
EMPLOI	Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents	722	747		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 %		Art 1-1-a	405-1	10
	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 %		-	102-8	8
	Répartition par typologie contrat	CDI 86 % CDD 14 %	CDI : 84 % CDD : 16 %		-	102-8	8
	Temps de travail (collaborateurs permanents)	94 % temps plein 6 % temps partiel	96,5 % temps plein 3,5 % temps partiel		Art 1-1-b	102-8	8
	Nombre d'accords signés	1	0		Art 1-1-c	402-1	8
	Ancienneté moyenne des cadres (collaborateurs permanents)	8 ans	7,8 ans		-		8
	Ancienneté moyenne des non cadres (collaborateurs permanents)	ND	3,4 ans				
	Nombre salariés intérimaires	56 460	66 328		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 %		Art 1-1-a	405-1	10
	Nombre de CDI	200	403	1 600	-	102-8	8
	Tx de conversion inscriptions / mise à disposition	ND	13,90 %	25 %	-		8
	% dossiers candidatures conformes (intérimaires)	79,00 %	80,00 %		-		8
	% analyses de postes réalisées	75,00 %	59,00 %		-		8
	Taux de Fréquence (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées) tout collaborateur	34,2	37,9	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	Art 1-1-d	403-9	3
	Nombre de diagnostics comportementaux sécurité (DCS)	2 585	8 573	40 % des ETP	Art 1-1-d	403-9	3
DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À LA HAUTEUR DE CET ENJEU CLÉ	Sensibilisation au management des risques nouveaux arrivants (permanents)	ND	71 %	100 %	Art 1-1-d	403-9	3
	Nombre d'audits réalisés	64	72		Art 1-1-d	403-9	3
	Nombre d'événements avec le Fastt (Truck santé)	3	8		-	-	-
	Nombre de maladies professionnelles	6	7		Art 1-1-d	403-10	3
	Tx de téléchargement application "United Heroes" (bien-être physique)	ND	62 %	75 %	Art 1-1-d	403-9	3
	Nombre d'intérimaires en situation de handicap	507	782		Art 1-1-f	405-1	10
	dont nombre de femmes	204	284		Art 1-1-f	405-1	10
S'ENGAGER POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	dont nombre hommes	303	488		Art 1-1-f	405-1	10
	Nombre d'heures de délégation effectuées par des intérimaires en situation de handicap	216 344	293 708		Art 1-1-f	405-1	10
	taux de délégation travailleur handicapé (intérimaires)	1,25	1,38	3	Art 1-1-f	405-1	10
	Nombre de clients accueillant des intérimaires en situation de handicap	346	506		Art 1-1-f	405-1	10
	Nombre de duos constitués à l'occasion du Duoday	44	42		Art 1-1-f	405-1	10
	Nombre d'agences labellisées parcours TH (cumulé)	29	48	100 % du réseau	Art 1-1-f	405-1	10
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanent	24 % H/76 % F	23 % H / 77 % F		Art 1-1-f	405-1	5
	Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction	59 % H/ 41 % F	32 % H / 68 % F		Art 1-1-f	405-1	5
	Parité (Hommes/Femmes) sur effectif des intérimaires	65 % H / 35 % F	64 % H / 36 % F		Art 1-1-f	405-1	5
	Nombre de participations au programme Hope	2	1	10	-	-	-
	Nombre de personnes du programme Hope	10	5		-	-	-
	% de permanents formés à la non discrimination	ND	82 %	100 %	Art 1-1-f	405-1	10
	Nombre de nationalités	144	146		Art 1-1-f	405-1	10

Domaine	Indicateurs	2020	2021	Objectifs 2025	Référentiels		
					*	**	***
SOCIAL							
VALORISER LES TALENTS ET BOOSTER LES CARRIÈRES	Entretiens annuels réalisés	64,50 %	76,00 %	100 %	Art 1-1-b	401-1	8
	Taux de turn over	17,00 %	23,00 %		Art 1-1-b	401-1	8
	Taux d'absentéisme (hors Covid)	4,71 %	4,49 %		Art 1-1-b	401-1	8
	% d'alternants (apprentis et contrats professionnalisation) embauchés 2021	12 %	17,00 %		Art 1-3-b	405-1	10
	Nombre de personnes formées (salariés permanents)	436	732		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre heures de formation (salariés permanents)	8360	17 230		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre moyen d'heures formation/bénéficiaire (salariés permanents)	19,2	23,5		Art 1-1 -e	404-1	4
	tx de nouveaux collaborateurs ayant suivi parcours d'intégration-CDI	ND	61 %	100 %	Art 1-1 -e	404-1	4
	tx de retour de rapports d'étonnement	ND	70 %	>70%	Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre actions formation destinées aux intérimaires	3360	3976		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre heures formation engagées pour les intérimaires	89 877	154 836		Art 1-1 -e	404-1	4
	Nombre heures moyen formation/ bénéficiaire intérimaire	32	39		Art 1-1 -d-e	403-5	4 et 3
	% de formations relatives à la sécurité (intérimaires)	57 %	65 %		Art 1-1 -d-e	403-5	4 et 3
SOUTENIR LES COLLABORATEURS ET LES INTÉRIMAIRES PAR DES ACTIONS SOCIALES VARIÉES	Nombre demandes enregistrées	2192	2232		-	-	17
	Nombre prestations délivrées	987	993		-	-	17
	Nombre journées emploi préservées	1900	2418		-	-	17
	Nombre personnes ayant bénéficié aide / arrêt tabac	24	23		-	-	17
ENVIRONNEMENT							
	Nombre véhicules électriques et hybrides	61	50		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	% véhicules électriques et hybrides sur flotte automobile	23 %	12 %		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Emission de gaz à effet de serre (Scope 1 et 2)	547,21 tonnes eq CO2	732 tonnes eq CO2		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Taux de digitalisation des bulletins de salaire TT	82,40 %	82,70 %	≥ 90%	Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Taux de digitalisation contrats TT	83,30 %	78,30 %	≥ 90%	Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Taux de digitalisation factures	46,80 %	39,80 %		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	Nombre inscriptions numériques : Servio (nouvelles)	219 109	235 855		Art 1-2-d	305-1 et 2	13
	poids DEEE	1,089 T	1,086 T		Art 1-2-c	306-4	15
	Consommation électrique	1 209 514 kwh	1 292 438 kwh		Art 1-2-c	302-1	13
	tx de collaborateurs sensibilisés aux écogestes	ND	100 %		Art 1-2-c	302-1	avr-13
CHAÎNE DE VALEUR							
	% analyses risques réalisées	100 %	100 %	100 %	Art 1-3-c	204	8
	% critères RSE évaluation fournisseurs	25 %	25 %		Art 1-3-c	204	8
	% évaluation de performance réalisées (fournisseurs stratégiques)	100 %	100 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
	% chartes achats resp signées	85 %	89 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
	% questionnaires RSE complétés	95 %	93 %	100 %	Art 1-3-c	204-1	8
ETHIQUE DES AFFAIRES							
	Nombre d'alertes	0	2		Art 1-3-d	419	16
	Nombre demandes enregistrées / droit à l'oubli	350	286		-	419	16
	Nombre de déclarations de violation de données effectuée auprès de la CNIL	ND	0		-	419	16
	% de personnes formées exposées risque 1	NC	83 %	100 %	-	205-2	16
	% de personnes formées exposées risques 1, 2 et 3	NC	52 %	100 %	-	205-2	16
	nb de personnes formées	NC	179		-	205-2	16

ND : non disponible



Référentiels

* Article 225

** GRI-Global Reporting Initiative

*** ODD Objectifs de développement durable

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'émergence des nouvelles attentes des collaborateurs, le Groupe Partnaire s'appuie sur sa démarche RSE récompensée par le niveau platinum 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
		Partnaire se fait un devoir de garantir et préserver la santé et la sécurité de tous ses collaborateurs (salariés temporaires et permanents)	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.
	Ressources humaines	Eviter tout risque de discrimination et de rupture d'égalité des chances.	Acteur durable de la diversité, le Groupe Partnaire met en œuvre une politique et des ressources en faveur de la diversité notamment pour les personnes en situation de handicap. Nous formons nos recruteurs à recruter sans discriminer.
		Partnaire se positionne pour répondre aux attentes de ses clients en matière de formation des intérimaires.	Notre démarche en matière de formation cherche à garantir l'adéquation entre les compétences des intérimaires et les attendus de leur métier afin de répondre aux exigences des clients. Le CDI intérimaire y contribue.
		Garantir les compétences des collaborateurs	Grâce à un parcours collaborateur et un plan de développement bien établis, les permanents du Groupe bénéficient des formations adaptées à leur évolution professionnelle et aux besoins de l'entreprise.
		Partnaire cherche à anticiper les difficultés de recrutement pour les intérimaires et les permanents	Le Groupe a une politique volontariste en faveur des jeunes en accueillant de nombreux alternants chaque année. La politique de cooptation pour les intérimaires et les permanents favorise le recrutement de talents. Une proximité territoriale avérée avec les acteurs de l'emploi et de la formation multiplie les opportunités de recrutement. Partnaire s'attache à développer le CDI 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 sécurité informatique est un point d'attention de Partnaire.	Partnaire réalise un à deux audits par an avec un cabinet spécialisé en cybersécurité. Les recommandations s'appuient sur les directives de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information). Le Groupe dispose d'un plan de continuité d'activité et d'un plan de reprise d'activité.
Impact Juridique	Evolution des réglementations	Partnaire est concerné par les évolutions réglementaires notamment en matière de droit du travail	L'organisation en matière de veille réglementaire et l'adhésion aux organisations professionnelles (Prism'emploi) permettent de participer activement aux commissions et groupes de travail traitant des futures évolutions réglementaires et donc d'être très en amont des décisions.
Impact environnemental	Maitriser et optimiser les consommations d'énergie	Exigence croissante de la réglementation environnementale sur la consommation d'énergie	Partnaire fait évoluer sa flotte de véhicules pour poursuivre son activité et l'inscrire dans une démarche de transition écologique (véhicules électriques), les constructions et/ou rénovations prennent en compte les équipements et matériaux de dernière génération.
	Recyclage	Eviter la destruction systématique de DEEE	Le Groupe a mis en place un partenariat avec un prestataire local qui permet de donner une deuxième vie aux produits éligibles. Ces produits sont destinés à un public en situation d'illectronisme.
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 1 ^{er} 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



FINEXFI
96, boulevard Marius Vivier Merle
69003 LYON

PARTNAIRE SA
Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société PARTNAIRE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 Décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 28 janvier et le 28 avril 2022 pour une durée d'environ 7 jours/homme.

Nous avons mené 14 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽¹⁾ et couvrent entre 25 % et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests⁽²⁾ ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

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

Lyon, le 02 mai 2022

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

(1) Sites sélectionnés pour les tests : Partenaire Groupe

(2) Notre modèle d'affaires (Nombre de salariés permanents), S'engager pour la diversité et l'inclusion (Nombre d'intérimaires en situation de handicap, Nombre d'heures de délégation effectuées par des intérimaires en situation de handicap, Nombre de clients accueillant des intérimaires en situation de handicap, Nombre de personnes formées dans le dispositif Hope, Nombre de nationalités différentes pour nos salariés temporaires), Nos collaborateurs permanents (Nombre d'alternants, Nombre de collaborateurs permanents, Répartition par âge, Répartition CDD/CDI, Ancienneté moyenne cadres, Répartition par catégorie, Répartition par genre), Nos collaborateurs intérimaires (Nombre de collaborateurs intérimaires, Répartition par âge, Répartition par genre, Nombre d'heures de formation - vérification processus), Préservation de l'environnement (DEEE, Consommation électrique, Répartition du parc automobile, Scope 1 - Parc véhicules entreprise, Scope 2 - Consommation électrique des locaux), L'éthique des affaires (Nombre de collaborateurs formés), La chaîne de valeur (Part de chartes achats responsables signées, Part de questionnaires RSE complétés), Emploi (Temps de travail (collaborateurs permanents)), S'engager pour la diversité et l'inclusion (Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction), Valoriser les talents et booster les carrières (Taux de turn over, Taux d'absentéisme (hors Covid)), Environnement (Nombre véhicules électriques et hybrides, Emission de gaz à effet de serre Scope 1 et 2, Poids DEEE)



Remerciements

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

Contact RSE : Laurence Gendry
lgendry@partnaire.fr

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



www.groupe-partnaire.fr