

RAPPORT DE GESTION

1 ACTIVITÉ DU GROUPE SYNERGIE ET FAITS MARQUANTS EN 2021

1.1 Le Groupe SYNERGIE

SYNERGIE : un acteur européen de référence en gestion des Ressources Humaines

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd'hui un acteur de référence incontournable dans la Gestion des Ressources Humaines. Il occupe la cinquième place parmi les leaders de la profession en Europe. L'International représente désormais 58 % du chiffre d'affaires consolidé.

Sur l'exercice 2021, l'activité s'est répartie comme suit :



Industrie : 47 %



Services : 27 %



Transport logistique : 16 %



BTP : 10 %

SYNERGIE s'affirme ainsi comme l'un des meilleurs spécialistes en Travail Temporaire, recrutement, out-placement, ingénierie sociale, conseil et formation. Chacun de ces métiers nécessite réactivité, adaptation et rigueur afin de répondre aux exigences des clients (entreprises privées et institutions publiques) auprès desquels nous agissons en tant que fidèle partenaire.

Grâce à nos 4 600 collaborateurs permanents, nous intervenons quotidiennement pour déléguer plus de 65 000 employés en Équivalent Temps Plein (E.T.P.) en France et à l'étranger (données 2021).

1.2 Faits marquants 2021

L'exercice 2021 a été caractérisé par une reprise de l'activité après une année de pandémie mondiale qui a affecté à des degrés divers l'organisation et les opérations de SYNERGIE en France et dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté.

Les choix stratégiques de SYNERGIE et les investissements réalisés depuis plusieurs années (transformation digitale, recrutement de consultants experts et formation des collaborateurs permanents et intérimaires) ont permis de résister dans ce contexte :

- L'activité a été maintenue à un niveau élevé grâce au positionnement multi-secteurs et multi-clients ;
- SYNERGIE a accéléré sa stratégie de diversification en augmentant son portefeuille de nouveaux clients, notamment dans son cœur de cible que sont les PME/PMI qui ont particulièrement bien résisté depuis 2020 et qui représentent 54 % du chiffre d'affaires du Groupe. Un nombre croissant de partenariats a par ailleurs été conclu à l'échelle

européenne avec de grands donneurs d'ordre. Cette volonté d'équilibre entre Grands Comptes et PME/PMI est un gage de solidité face aux évolutions conjoncturelles ;

- La valeur de proximité très forte chez SYNERGIE permet de se différencier et ce, particulièrement en période de crise : avec ses 770 agences, Open Centers et cabinets de recrutement qui maillent les territoires et les bassins d'emplois, les équipes, qui participent également à de nombreux forums de l'emploi, maintiennent un lien constant avec les entreprises et les intérimaires ;
- La gestion du personnel intérimaire est également optimisée par la présence de collaborateurs au cœur même des sites clients et de leurs équipes, constituant un pas de plus vers l'externalisation complète des RH ;
- Grâce à la mise en place d'outils collaboratifs et de la dématérialisation de certaines étapes de l'expérience intérimaires et clients, SYNERGIE a renforcé sa réactivité auprès des entreprises.

2 COMPTES CONSOLIDÉS ET COMPTES SOCIAUX

Les comptes consolidés et sociaux de l'exercice clos au 31 décembre 2021 ont été arrêtés par le Conseil d'Administration du 30 mars 2022.

En application du Règlement Européen 1606/2002 du 19 juillet 2002, les sociétés cotées sur un marché réglementé

de l'un des États membres présentent leurs comptes consolidés en utilisant le référentiel comptable IFRS (*International Financial Reporting Standards*) tel qu'adopté dans l'Union Européenne.

2.1 Comptes consolidés du Groupe

Il n'y a pas eu de variations de périmètre de consolidation au cours de l'exercice.

Le Groupe a toutefois pris des participations minoritaires dans INSTADEEP (Royaume-Uni) et CONDOGEST (Italie), non consolidées.

Le Groupe a d'autre part procédé à plusieurs opérations de rachat de minoritaires, précisées dans la note 2 de l'Annexe aux comptes consolidés.

2.1.1 Le Compte de résultat

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2021	2020
CHIFFRE D'AFFAIRES	2 696,6	2 190,3
EBITDA ⁽¹⁾	147,3	112,7
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT ⁽²⁾	124,3	89,5
Amortissements et dépréciation des incorporels	(5,3)	(11,9)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL	116,5	77,6
Coût de l'endettement financier net	(2,1)	(2,3)
Autres produits et charges financiers	1,1	(0,9)
RÉSULTAT AVANT IMPÔT	115,4	74,4
Impôts sur le résultat	(39,7)	(33,2)
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	75,7	41,3
dont part du Groupe	70,9	38,3

(1) résultat avant intérêts, impôts et amortissements

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

Évolution semestrielle 2021

En millions d'euros	S1 2021	S2 2021	2021
CHIFFRE D'AFFAIRES	1 280,6	1 416,0	2 696,6
EBITDA	69,2	78,0	147,3
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT	57,9	66,4	124,3
Amortissements et dépréciation des incorporels	(2,8)	(2,5)	(5,3)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL	55,4	61,1	116,5
Coût de l'endettement financier net	(1,2)	(0,9)	(2,1)
Autres produits et charges financiers	0,7	0,4	(1,1)
RÉSULTAT AVANT IMPÔT	54,9	60,5	115,4
Impôts sur le résultat	(19,5)	(20,2)	(39,7)
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	35,4	40,3	75,7
dont part du Groupe	32,7	38,2	70,9

Chiffre d'affaires du Groupe

En millions d'euros	Chiffre d'affaires			
	S1 2021	S2 2021	2021	2020
FRANCE	542,3	577,5	1 119,7	984,5
Italie	299,5	349,7	649,2	431,7
Espagne	100,1	117,3	217,4	172,2
Portugal	18,5	19,3	37,8	31,0
EUROPE DU SUD	418,0	486,3	904,4	634,9
Belgique, Luxembourg	129,4	148,9	278,2	239,4
Pays-Bas	18,3	20,5	38,8	34,1
Allemagne	25,1	24,4	49,5	44,3
Autriche	40,6	47,0	87,6	62,0
Royaume-Uni	61,5	62,9	124,4	107,2
Suisse	7,7	8,2	15,9	17,8
Europe de l'Est	4,5	5,2	9,7	5,6
EUROPE DU NORD ET DE L'EST	287,0	317,1	604,1	510,5
CANADA / AUSTRALIE	33,2	35,1	68,3	60,5
TOTAL INTERNATIONAL	738,3	835,5	1 576,8	1 205,8
TOTAL	1 280,6	1 416,0	2 696,6	2 190,3

En millions d'euros	Chiffre d'affaires		
	2021	2020	2019
FRANCE	1 119,7	984,5	1 280,7
Italie	649,2	431,7	450,7
Espagne et Portugal	255,2	203,2	226,3
EUROPE DU SUD	904,4	634,9	677,0
Belgique	271,3	235,7	277,2
Autres Europe du Nord et de l'Est	332,9	274,8	332,3
EUROPE DU NORD ET DE L'EST	604,1	510,5	609,5
HORS EUROPE	68,3	60,5	75,2
TOTAL INTERNATIONAL	1 576,8	1 205,8	1 361,6
TOTAL	2 696,6	2 190,3	2 642,3
dont Services numériques	68,3	62,6	47,0

L'activité consolidée s'est établie à 2 696,6M€ sur l'année, dépassant nettement les plus hauts historiques atteints en 2019 (2 642,3M€), avec une hausse de 23,1 % par rapport à 2020 (+ 22,8 % à périmètre et devises constants).

Cette performance a été réalisée grâce à la contribution de l'ensemble des zones géographiques où le Groupe opère, avec une prédominance de l'International qui représente désormais 58,5 % de l'activité du Groupe.

La croissance s'est maintenue à un haut niveau au dernier trimestre (+ 15,5 %), compte tenu d'une base 2020 déjà très élevée.

DCS, regroupant les Entreprises de Services Numériques désormais détenues à 100 % par le Groupe, a réalisé un chiffre d'affaires de 68,3M€, en hausse de 9 %, confortant

le choix d'en faire un des axes stratégiques de développement du Groupe.

Avec une structure financière très solide et un niveau élevé de trésorerie, SYNERGIE dispose des moyens nécessaires à la poursuite de son développement et à la réalisation de nouveaux investissements stratégiques, tant dans ses métiers historiques que dans la digitalisation de ses activités et services.

Résultats consolidés par zone géographique

EBITDA

En millions d'euros	EBITDA		
	2021	2020	2019
FRANCE	69,5	54,6	78,3
Italie	40,1	23,0	24,0
Espagne et Portugal	6,2	4,5	3,9
EUROPE DU SUD	46,2	27,5	27,9
Belgique	15,2	14,3	20,3
Autres Europe du Nord et de l'Est	13,2	9,5	10,7
EUROPE DU NORD ET DE L'EST	28,4	23,8	30,9
HORS EUROPE	3,1	6,7	1,4
TOTAL INTERNATIONAL	77,8	58,1	60,2
TOTAL	147,3	112,7	138,5
dont Services numériques	8,5	7,5	5,7

SYNERGIE affiche un Ebitda consolidé de 147,3M€ contre 112,7M€ en 2020, surperformant également 2019 (138,5M€), cette variation illustrant la capacité du Groupe à assurer une croissance rentable.

En effet, la forte reprise observée en 2021 s'est conjuguée à l'effet des mesures de réduction de coûts prises en 2020 pour faire face à la crise sanitaire :

- Investissements modérés ;
- Recours limités aux prestataires externes ;
- Baisse des déplacements facilitée par le télétravail et des outils informatiques et de télécommunication performants.

Le Groupe d'Entreprises de Services Numériques DCS a contribué significativement aux résultats consolidés avec un ratio Ebitda/chiffre d'affaires de 12,4 % (contre 11,9 % en 2020).

Les dépréciations de créances douteuses ont été limitées à 0,13 % du chiffre d'affaires, le crédit client Groupe se réduisant à 64 jours (contre 66 en 2020), et cela, malgré l'impact du développement de l'Europe du Sud où le crédit est traditionnellement nettement plus long.

Résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation des incorporels (« EBITA »)

En millions d'euros	Résultat opérationnel courant		
	2021	2020	2019
FRANCE	57,7	42,9	70,3
Italie	36,8	20,2	21,6
Espagne et Portugal	4,8	3,1	3,2
EUROPE DU SUD	41,6	23,3	24,8
Belgique	12,3	11,5	18,5
Autres Europe du Nord et de l'Est	10,2	6,2	8,0
EUROPE DU NORD ET DE L'EST	22,5	17,7	26,5
HORS EUROPE	2,5	5,6	0,1
TOTAL INTERNATIONAL	66,5	46,6	51,4
TOTAL	124,3	89,5	121,7
dont Services numériques	7,4	6,5	5,0

En France

En France, le marché du travail temporaire est resté en retrait par rapport à 2019 (-4 %), jouant les montagnes russes au gré des fermetures et réouvertures de l'économie pour remonter au final à 730 500 équivalents temps plein.

Le chiffre d'affaires de Synergie s'élève à 1 119,7M€ (1 072M€ hors services numériques) sur l'ensemble de l'année, encore impactée par les plans de charge différés

sur l'aéronautique et l'automobile, qui a souffert des goulets d'étranglement dans la chaîne d'approvisionnement.

De très fortes hausses ont à nouveau été enregistrées dans le transport logistique et les autres industries. Une poussée significative des activités en lien avec la consommation accrue des ménages (agroalimentaire, distribution, collecte et traitement des déchets...) a été constatée au cours du dernier trimestre, qui a également bénéficié de l'effet favorable de la hausse du salaire minimum.

La diversification entreprise en 2020 et poursuivie tout au long de 2021, conjuguée aux mesures de gestion prises ont permis de générer un Ebitda de 69,5M€.

À l'International

L'exercice a été marqué par un très fort développement à l'International, tant en Europe du Nord (+ 17,7 %) qu'en Europe du Sud (+ 42,4 %) où l'Italie joue un rôle moteur (649M€ sur l'année soit plus de 24 % de l'activité du Groupe). La dynamique créée par notre positionnement multi secteurs et multi clients a fortement contribué à ce succès, portant l'Ebitda à 77,8M€ contre 58,1M€ en 2020.

a) En Europe du Sud

Italie

La croissance de l'activité et du résultat opérationnel en Europe du Sud a été à nouveau marquée par la contribution majeure de l'Italie qui a réalisé un chiffre d'affaires de 649,2M€ (contre 431,7M€ en 2020 soit + 50,4 %), représentant désormais 24 % du consolidé ; Synergie Italia surperforme ainsi le marché, en hausse de 25 %.

Les contrats intérimaires à durée indéterminée représentent près de 30 % de l'activité locale.

La diversification des activités, concrétisée par des spécialisations et de nouvelles acquisitions de clientèle (Tertiaire, Services à la personne, Pharmacie...) a permis de dégager un Ebitda de 40,1M€ (6,2 % du chiffre d'affaires), en très forte progression par rapport à 2020 (23M€) et 2019 (24M€).

Ces développements se sont appuyés sur un réseau qui s'est à nouveau densifié (treize agences créées en 2021) permettant d'être présent sur l'ensemble du territoire.

Espagne

En Espagne, le taux de chômage a atteint son niveau le plus bas depuis 2008 (13,3 %), avec une croissance généralisée dans tous les secteurs.

Synergie a affiché un chiffre d'affaires dans le travail temporaire et la gestion des Ressources Humaines de 197,9M€ (+ 28,7 % dans un marché en hausse de 15,5 %), avec des développements significatifs auprès de grands acteurs notamment dans la logistique.

La réforme de l'intérim arrêtée en 2021 conduit à envisager l'année 2022 prudemment, avec toutefois l'opportunité de développements dans la délégation de personnel plus qualifié.

Portugal

Les entités portugaises ont eu une évolution très positive en termes d'activité (+ 22,1 %), intensifiée à la fois par des activités traditionnelles (automobile fortement résiliente) et l'acquisition de grands comptes ; une clientèle intervenant dans la mutation des villes (industrie du cycle...) et les énergies renouvelables s'est également développée, favorisée par le plan de relance gouvernemental.

La rentabilité de la filiale a dépassé ses plus hauts historiques.

b) En Europe du Nord et de l'Est

Benelux

Le Benelux a réalisé un chiffre d'affaires de 317M€ contre 273,6M€ en 2020, avec un Ebitda en nette progression à 17,4M€.

La Belgique a fortement contribué à cette évolution grâce à son activité « inhouse » (implants) notamment qui représente près de 18 % de sa clientèle et la fidélise.

L'Ebitda du réseau belge reste à un haut niveau (14,9M€ soit 5,5 % du chiffre d'affaires).

Aux Pays-Bas, les filiales présentent un niveau d'activité et de résultat opérationnel en nette progression par rapport à 2020, en particulier à la fin de l'année, ce qui ouvre de belles perspectives, renforcées par une structuration centralisée des entités.

Royaume-Uni

La nette hausse du chiffre d'affaires qui s'établit à 124,4M€ (+12 % à devise constante), conjuguée à l'effet des mesures fortes de restructuration entreprises en 2020, ont permis de dégager un Ebitda de 3,6M€ hors effet du dénouement d'opérations de rachat de minoritaires (3,3M€).

L'impact potentiel du Brexit sur le sourcing (employés de retour dans leur pays d'origine) a eu un effet limité, la filiale ayant eu un recours accru à la main d'œuvre locale.

Allemagne

SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND a réalisé un chiffre d'affaires de 49,5M€, en hausse de 11,8 % par rapport à 2020, malgré l'effet du turnover des employés permanents (particulièrement élevé en Allemagne), du ralentissement de l'industrie automobile lors du dernier quadrimestre et d'un nouveau confinement entraînant des arrêts d'activité sur les derniers mois.

Cette performance, conjuguée à une rentabilité élevée liée à la délégation de personnel qualifié auprès d'une clientèle majoritairement composée d'entreprises du Mittelstand, a permis de doubler l'Ebitda de 2020 (3,8M€ contre 1,9M€).

Après quatre années difficiles pour l'industrie du staffing outre-Rhin (réformes du Travail Temporaire avec application de l'Equal Pay, crise de l'automobile et crise sanitaire), l'activité devrait être en progression en 2022, offrant la possibilité à la filiale locale de densifier son maillage de territoire.

Autriche

La société VÖLKER a réalisé un chiffre d'affaires de 87,6M€ en 2021, en hausse de 41,2 %, surperformant le marché (+ 9 %), avec l'acquisition de nombreux clients dans des secteurs divers tout en préservant le cœur de ses activités industrielles. Enfin, malgré le contexte, le secteur automobile a été préservé.

L'Ebitda a pu ainsi atteindre 6,5M€ contre 2,9M€ en 2020.

Suisse

Les entités locales de SYNERGIE ont réalisé un chiffre d'affaires en retrait par rapport à 2020, mais avec une rentabilité en sensible amélioration grâce au placement de personnel permanent et à la diversification de l'activité.

Il en a résulté un retour à l'équilibre au niveau du résultat opérationnel courant, grâce aux fortes mesures de réduction de coûts entreprises précédemment.

Europe de l'Est

Les filiales tchèques et slovaques ont réalisé un chiffre d'affaires global de 9,7M€ en très forte progression, grâce à un moindre turnover du personnel et une restructuration réussie de la zone.

Un Ebitda de 0,4M€ a ainsi pu être dégagé doublant la performance 2020.

c) International hors Europe

Canada

Le Canada a bénéficié de mesures gouvernementales particulièrement favorables liées à la réduction de l'activité, tant en 2020 qu'au premier semestre 2021 ; leur effet renforcé par la baisse significative des effectifs de la filiale en deux ans ont permis de dégager un Ebitda de 2M€, malgré un chiffre d'affaires en légère contraction.

Australie

Les effets du contexte sanitaire ont fortement impacté l'activité en 2021. Elle a cependant progressé de 12,4 % à devise constante, permettant de générer un Ebitda de 1,1M€.

2.112 Autres éléments du compte de résultat consolidé

Le résultat opérationnel

Les amortissements et dépréciations des incorporels permettent d'expliquer en grande partie le passage du résultat opérationnel courant au résultat opérationnel.

Ils s'élèvent à 5,3M€ en 2021 et correspondent uniquement à des amortissements, aucune dépréciation n'ayant été appliquée.

Le résultat financier

Le coût de l'endettement financier net s'établit à 2,1M€, contre 2,3M€ en 2020.

Hors intérêts sur dettes de location, la charge s'élève à 1,9M€ contre 1,6M€ en 2020.

L'évolution du cours des devises a eu un effet positif de 1,1M€.

Le résultat avant impôt

Il résulte de ce qui précède un bénéfice avant impôt de 115,4M€ (contre 74,4M€ en 2020).

Le résultat net

Compte tenu d'une part, de l'impôt sur les bénéfices en nette hausse et d'autre part de la baisse de la CVAE

(7,6M€ relatifs aux filiales françaises), le bénéfice net consolidé s'élève à 75,7M€ (dont part du Groupe 70,9M€), contre 41,3M€ en 2020 (dont part du Groupe 38,3M€).

Le Groupe a également surperformé 2019 (résultat net 63,4M€ dont part du Groupe 60,1M€).

2.12 La structure bilantielle

La lecture du bilan consolidé de SYNERGIE met en évidence :

À l'actif

- des survaleurs et autres immobilisations incorporelles (clientèle, marque ...) à un niveau global de 141M€, proche de celui de 2020 ;
- des immobilisations corporelles supportant l'activité du Groupe et s'élevant à 63,9M€ ;
- des droits d'utilisation à hauteur de 65,4M€, leur diminution étant liée aux amortissements ;
- les actifs financiers non courants s'établissent à 9,1M€, aucune créance CICE à plus d'un an ne subsistant ;
- une nette hausse du poste clients (596,7M€) liée à l'activité ;
- les autres créances en baisse à 76,4M€, intégrant la créance CICE 2018 de 25,7M€ récupérable en 2022 ;
- un niveau de trésorerie élevé et en nette hausse : 309,2M€.

Au passif

- des capitaux propres qui s'établissent à 551,3M€ (dont part du Groupe 546,6M€) ;
- une hausse des passifs non courants liée à la prise en compte du put minoritaire exerçable à moyen terme sur la filiale italienne ;
- des passifs courants en forte progression, en particulier les dettes liées à l'exploitation, conformément à l'évolution de l'activité.

2.1.3 Financement du Groupe

En millions d'euros	2021	2020
CAPITAUX PROPRES	551,3	583,5
Tresorerie nette des concours bancaires	276,0	227,7
Tresorerie nette d'endettement hors IFRS 16	239,8	182,3
Dettes de location	(67,9)	(69,3)
TRÉSORERIE NETTE DE TOUT ENDETTEMENT	171,9	113,0
TRÉSORERIE Y COMPRIS CICE MOBILISABLE	197,6	200,3
Capacité d'autofinancement	104,5	78,3
Variation du besoin en fonds de roulement	42,9	49,9
Investissements « industriels »	5,2	4,3
Coût de l'endettement financier net/chiffre d'affaires	0,1 %	0,1 %

Les capitaux propres consolidés s'élèvent à 551,3M€ (dont part du Groupe 546,6M€) ; le résultat net de 75,7M€, la distribution de dividendes de 21,8M€, le rachat d'intérêts minoritaires pour 39,6M€, et la prise en compte d'un put minoritaire exerçable à moyen terme estimé à 48,5M€ expliquent la variation par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

La nette diminution du besoin en fonds de roulement (42,9M€) s'explique par le bon niveau de recouvrement des créances clients conjugué à l'encaissement de la créance CICE 2017.

La trésorerie nette des concours bancaires s'élève à 276M€ et nette de tout endettement à 171,9M€ (après dettes de location de 67,9M€).

En intégrant la créance CICE récupérable en 2022 (25,7M€), elle s'établit à 197,6M€.

Cette situation très favorable donne au Groupe les moyens nécessaires à la poursuite de son développement et à la réalisation de nouvelles acquisitions.

2.2 Comptes sociaux de SYNERGIE SE

2.2.1 Le compte de résultat

En millions d'euros	2021	2020
CHIFFRE D'AFFAIRES	1 053,2	924,5
Résultat d'exploitation	48,2	23,1
Résultat financier	7,5	4,5
RÉSULTAT NET	36,3	22,8

Le bénéfice net de SYNERGIE SE s'élève à 36,3M€ (contre 22,8M€ en 2020) pour un chiffre d'affaires de 1 053,2M€, la variation étant essentiellement impactée par la reprise de l'activité.

La contribution de SYNERGIE SE à l'activité du Groupe, avec 39 % du volume des affaires traitées, reste très significative, tout en diminuant d'année en année au bénéfice des filiales étrangères.

Il convient de souligner :

- l'incidence très significative des allègements de charges sur le résultat d'exploitation, de leur taux de rétention et des variations des règles légales applicables ;
- l'impact du mix grands comptes / PME PMI et du mix secteurs ;
- le résultat financier de 7,5M€ essentiellement lié aux dividendes de filiales étrangères (6,0M€) et à l'effet de la parité euro / livre sterling ;
- un résultat exceptionnel de -0,2M€ contre +0,4M€ en 2020.

2.2.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan au 31 décembre 2021 de SYNERGIE SE met en évidence :

À l'actif

- l'actif immobilisé net de 160,3M€, stable ;
- l'actif circulant en nette hausse, et notamment les créances clients, corrélativement à l'activité ;
- une trésorerie largement excédentaire à 237,5M€ (contre 199,9M€ en 2020).

Au passif

- un haut niveau de capitaux propres à 468,8M€, impacté essentiellement par le résultat de l'exercice et la distribution de dividendes ;
- des provisions pour risques en baisse à 4,3M€ (dont risque de change pour 3,8M€) ;
- des dettes financières essentiellement représentées par les comptes courants de filiales ayant des trésoreries excédentaires, SYNERGIE SE agissant en tant que centrale de trésorerie ;
- des dettes courantes d'exploitation en hausse du fait de la croissance de l'activité.

2.2.3 Financement de SYNERGIE

Au 31 décembre 2021, SYNERGIE SE bénéficie d'une trésorerie nette d'endettement positive de 313,9M€ (tenant compte des comptes courants vis-à-vis des filiales du Groupe) en très forte amélioration par rapport à décembre 2020 (224,5M€).

En millions d'euros	2021	2020
Valeurs mobilières - autres titres	10,1	11,4
Disponibilités	227,4	188,6
Comptes courants débiteurs	111,4	60,9
Comptes courants créditeurs	(35,0)	(36,3)
TOTAL	313,9	224,5

Par ailleurs, SYNERGIE SE participe au financement du besoin en fonds de roulement de certaines filiales par apports en compte courant et octroi de cautions aux établissements bancaires locaux.

Conformément à la loi, nous vous précisons que le crédit fournisseurs (hors formation et factures non parvenues) s'établit à 42 jours en moyenne en 2021 (contre 36 en 2020), les échéances dépassées se ventilant comme suit à la clôture de l'exercice :

Pour les fournisseur

Article D. 441-6 L1 ^e : Factures reçues non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu						
En milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	497	465	59	39	274	837
Montant total de factures concernées T.T.C	801	560	48	113	234	955
Pourcentage du montant total des achats T.T.C de l'exercice	1,23 %	0,86 %	0,07 %	0,17 %	0,36 %	1,46 %
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T de l'exercice						
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre des factures exclues						-
Montant total de factures exclues						-
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-10 du Code de commerce)						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement					X Délais contractuels o Délais légaux	

Pour les clients

Article D. 441-6 L2 : Factures émises non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu						
En milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	48 216	12 797	3 933	1 497	2 285	20 512
Montant total de factures concernées T.T.C.	160 261	26 985	5 295	1 744	(814)	33 209
Pourcentage du montant total des ventes T.T.C. de l'exercice						-
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	15,22 %	2,56 %	0,50 %	0,17 %	-0,08 %	3,15 %
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre des factures exclues						-
Montant total de factures exclues						-
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal - article L. 441-10 du Code de commerce)						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement		x Délais contractuels o Délais légaux				

2.2.4 Affectation du résultat

Compte tenu des résultats exposés ci-dessus et d'une structure financière de SYNERGIE à nouveau renforcée, l'affectation projetée du résultat serait la suivante :

Résultat de l'exercice	36 275 100,85 €
Report à nouveau antérieur	280 529 202,59 €
Résultat disponible	316 804 303,44 €
Réserve pour actions propres	(396 051,44) €
Bénéfice distribuable	316 408 252,00 €
Dividendes	(19 489 600,00) €
Report à nouveau	296 918 652,00 €

Il sera en effet proposé à l'Assemblée Générale du 23 juin 2022 un dividende de 0,80€ par action. Ce dividende sera mis en paiement le 1^{er} juillet 2022.

Les actions propres qui seront détenues par la société au jour de la mise en paiement du dividende ne donnent pas droit au paiement de celui-ci. Les montants correspondant aux dividendes non versés au titre de ces actions seront affectés au compte « report à nouveau ».

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code Général des Impôts, le rapport présenté mentionne que la présente distribution est éligible pour les personnes physiques domiciliées fiscalement en France, à l'abattement de 40 % visé à l'article 158-3-2° du Code Général des Impôts en cas d'option globale, expresse et irrévocable pour l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu et sera soumise, le cas échéant, au Prélèvement Forfaitaire Non Libératoire de 12,8 % (PFNL).

Il est rappelé à ce titre :

- que depuis le 1^{er} janvier 2018, les revenus mobiliers, et en particulier les dividendes, sont soumis, en fonction du choix de chaque contribuable résident fiscal de France (choix formalisé dans sa déclaration de revenus) :
 - soit au Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) correspondant à un taux d'imposition forfaitaire de 12,8 % l'année suivant le versement des dividendes (sans prise en compte de l'abattement de 40 % et sous déduction du PFNL opéré, le cas échéant, lors du versement du dividende) ;
 - soit, sur option globale, expresse et irrévocable, à l'impôt sur le revenu au barème progressif après application d'un abattement de 40 %.
- que toutefois les dividendes et distributions assimilées sont soumis lors de leur versement :
 - (i) aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2 % ; et
 - (ii) au PFNL dont le taux est aligné sur celui du PFU à 12,8 %, à titre d'acompte.

Les contribuables percevant un dividende et dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est inférieur à (i) 50 000 € (pour les contribuables célibataires, divorcés ou veufs) ou (ii) 75 000 € (pour les contribuables soumis à imposition commune) conservent la possibilité de demander à être dispensés de PFNL.

Distribution de dividendes

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les dividendes des trois derniers exercices se sont respectivement élevés à :

Exercice	Dividende global	Dividende unitaire
2018	19 489 600 €	0,80 €
2019	-	-
2020	19 489 600 €	0,80 €

3 ÉVÈNEMENTS POSTÉRIEURS À LA CLÔTURE ET PERSPECTIVES D'AVENIR

3.1 Évènements importants postérieurs à la clôture de l'exercice

Les conséquences de la crise géopolitique survenue lors du premier trimestre 2022 sont à ce jour difficilement mesurables.

Aucun autre évènement susceptible de remettre en cause les comptes de l'exercice 2021 ou nécessitant une information spécifique dans les États Financiers, n'est intervenu postérieurement à la clôture des comptes.

3.2 Perspectives d'avenir en France et à l'International

Dans un contexte économique où le respect des règles sanitaires reste prioritaire, la flexibilité dans la gestion des Ressources Humaines devient un atout majeur pour les entreprises qui recourent à nos services, offrant ainsi une perspective de forte croissance de l'activité pour l'exercice 2022.

Les deux premiers mois de l'exercice confirment la poursuite de la reprise constatée en 2021, tant en France qu'à l'International, bénéficiant tous deux d'une croissance à deux chiffres.

Avec une structure financière très solide et un niveau élevé de trésorerie, SYNERGIE dispose des moyens nécessaires à la poursuite de son développement et à la réalisation de nouvelles acquisitions, tant en France qu'à l'étranger, avec pour objectif un chiffre d'affaires supérieur à trois milliards d'euros sur l'exercice et une nette amélioration de sa rentabilité.

4 GESTION DES RISQUES

La gestion des risques, préoccupation majeure de la Direction

Vous trouverez ci-après les informations relatives aux risques et incertitudes liés à l'activité du Groupe.

4.1 Risque lié à la crise géopolitique

La crise géopolitique née des tensions entre la Russie et l'Ukraine pourrait avoir un impact sur certains secteurs liés aux approvisionnements de biens produits en Europe de l'Est.

A contrario, le recours à la main d'œuvre ukrainienne, déjà fortement présente dans certains pays, peut être une opportunité pour compléter les ressources déléguées chez nos clients.

4.2 Risque lié à la crise sanitaire

Le Groupe reste vigilant quant aux effets des différents variants nés de la crise sanitaire, maintenant notamment un haut niveau de protection de ses salariés détachés.

Sous cette réserve, le risque semble modéré, comme la traversée de période de vagues successives de variants du Covid l'a démontrée en 2021.

4.3 Gestion des risques financiers

Risque de taux

Les emprunts en cours de remboursement au 31 décembre 2021 ont été souscrits à taux fixe, à une exception près.

Le taux moyen des intérêts relatifs aux emprunts du Groupe s'est élevé à 0,97 % en 2021 (0,94 % en 2020).

Risque de change

L'activité réalisée hors zone euro représente 8 % du chiffre d'affaires consolidé au 31 décembre 2021 (contre 8,6 % au 31 décembre 2020).

Notre développement en Grande-Bretagne par acquisitions successives, financées en partie par apports en compte courant, et l'évolution de la monnaie britannique a conduit le Groupe à être sensible aux effets des variations de cours des devises.

L'impact du Brexit sur la parité euro / livre sterling avait ainsi entraîné une charge financière importante en 2016 traduisant l'incidence d'une variation de provision en fonction du taux de change à la clôture de l'exercice ; les variations de change constatées en 2020 et 2021 ont eu un impact respectif de -0,9M€ et + 1,1M€.

Des couvertures de change ont été prises en 2020 afin de limiter le risque de taux sur certaines périodes mais n'ont pas été reconduites en 2021.

Cours des monnaies par rapport à l'euro

1 euro = Cours	à la clôture		moyen sur 12 mois	
	2021	2020	2021	2020
Livre sterling	0,8403	0,8990	0,8584	0,8894
Dollar canadien	1,4393	1,5633	1,4804	1,5380
Franc suisse	1,0331	1,0802	1,0799	1,0709
Couronne tchèque	24,8580	26,2420	25,6486	26,4976
Dollar australien	1,5615	1,5896	1,5783	1,6567

Risques de liquidité et de crédit

Compte tenu de la position de trésorerie du Groupe au 31 décembre 2021, confortée par le recouvrement à court terme d'une créance CICE inscrite à son actif et la gestion prudente des investissements, le risque de liquidité peut être exclu à court terme.

En effet, les placements réalisés correspondent à des comptes à terme à trois mois au plus, ainsi qu'à des SICAV monétaires à très court terme, en grande majorité achetées et vendues au cours du même mois, pour lesquelles il n'y a pas de risque.

Les actions propres sont gérées dans le cadre du contrat de liquidité d'une part et du programme de rachat d'autre part.

Risques d'actions et de placements

En matière de gestion des placements financiers, SYNERGIE mène une politique très prudente.

4.4 Gestion des risques non financiers**Risque Clients**

Le Groupe conserve son indépendance vis-à-vis de ses clients, seuls quatre d'entre eux contribuant pour plus de 1 % au chiffre d'affaires consolidé.

Dans ce contexte, l'optimisation de la gestion du poste clients est un acte quotidien. Sur ce point, et depuis de nombreuses années, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé à la notion de « risque client » et à la maîtrise des délais de paiements.

Les processus de blocage d'encours autorisé, liés au risque client tel qu'il a été estimé par le service « Crédit Management » et intégrés dans les logiciels métier et force de vente, constituent des aides efficaces à la décision et à la limitation de ce risque.

Grâce à ces méthodes, le Groupe assure le développement de ses ventes dans un environnement sécurisé.

Risque Juridique

Le contrôle interne, sur le plan juridique, se fonde sur un

principe de précaution qui résulte d'une part d'une attitude responsable de chaque collaborateur et d'autre part d'une intervention en amont des sujets majeurs, ainsi que d'une position active dans la résolution des litiges en aval.

Assurances et couverture des risques

Les risques exceptionnels sont couverts par des programmes d'assurances négociés par la Direction Générale.

Ces programmes garantissent un niveau de couverture adapté. Ils sont souscrits auprès d'assureurs de notoriété internationale.

Les programmes d'assurances couvrent notamment les risques opérationnels suivants :

- les conséquences pécuniaires de la mise en cause de la responsabilité civile des sociétés du Groupe ;
- les domaines spécifiques tels que multirisques locaux, flottes automobiles, parcs informatiques, assurances dirigeants et mandataires sociaux ;
- la cybersécurité.

Risque fiscal

La réglementation des prix de transfert émanant de l'OCDE, très évolutive, ainsi que sa mise en application hétérogène dans les divers états concernés ont renforcé SYNERGIE dans sa vigilance quant au respect des normes tant internationales que locales.

Dans ce contexte, et conformément à la réglementation en vigueur, le Groupe SYNERGIE documente sa politique « Prix de transfert » dans un fichier principal (Master File) disponible auprès de la société mère et donnant une vision d'ensemble de l'organisation du Groupe, et un fichier local (Local File) pour chaque filiale du Groupe.

Risque lié à la marque

Dans le cadre de sa politique de marque, le Groupe est amené à concéder l'utilisation de ses marques et représentations graphiques à ses filiales par des contrats de licences négociés.

La politique d'image conduit ainsi à déposer régulièrement de nouvelles marques et slogans afin d'adapter notre identité à l'évolution économique et à notre internationalisation.

En outre, le Groupe est amené à conduire une politique de défense de la marque « SYNERGIE » lorsque notamment des tiers exploitent le terme « SYNERGIE » pour désigner d'une part des activités qui, sans être similaires ou connexes, peuvent viser des services protégés ou d'autre part des activités plus directement concurrentielles se rapportant au Travail Temporaire ou à la Gestion des Ressources Humaines.

Environnement législatif

Il convient de rappeler l'entrée en vigueur le 30 juillet 2020 de nouvelles règles européennes adoptées en 2018, visant à une régulation plus poussée du travail détaché, afin de renforcer la protection des salariés et de créer des conditions d'emploi équitables. Pour combattre efficacement les effets de distorsion de la concurrence, cette directive consacre le principe de rémunération égale pour travail égal (« equal pay »).

Législation sociale spécifique au Travail Temporaire

La majeure partie du chiffre d'affaires du Groupe est réalisée dans le Travail Temporaire, qui est soumis en France comme dans les autres pays de la zone euro où il est implanté à une législation spécifique dont les principales caractéristiques, proches d'un État à l'autre, permettent à l'activité de s'intégrer dans les économies nationales afin de favoriser la souplesse de l'emploi.

Ce contexte, illustré par les progressions significatives réalisées ces dernières années et la généralisation de la législation du Travail Temporaire dans l'Union Européenne, atteste du caractère pérenne de l'activité.

Il convient par ailleurs de rappeler que les législations française, italienne, espagnole, portugaise, suisse et luxembourgeoise exigent la présentation d'une caution émanant d'un établissement financier en garantie du paiement des salaires des intérimaires et des charges sociales liées.

Compte tenu de la structure du compte de résultat et de la prédominance des postes salaires et charges sociales au

sein des comptes d'exploitation, les mesures sociales et les décisions ayant une incidence directe sur les salaires et charges liées (mesures de soutien de l'économie relatives à l'activité partielle en 2020, parfois prolongées en 2021, allègements et subventions divers, variations des taux de cotisations...) peuvent avoir un impact sur les comptes de la société.

Par ailleurs, des augmentations affectant les salaires minima, voire l'ensemble des salaires, peuvent avoir des conséquences dans les négociations avec le client, et dans les coûts de structures des pays concernés.

Risque informatique

Dans un contexte où le numérique représente un enjeu majeur pour assurer le fonctionnement quotidien du Groupe, mais aussi afin d'accompagner sa transformation digitale, SYNERGIE a mis en place une stratégie de renforcement de la sécurité des Systèmes d'Information, pilotée par la Direction de la Sécurité Informatique.

Après une analyse de risques, une Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information (PGSSI) a été déterminée ainsi qu'une Politique des Systèmes d'Information (PSI) par filiale.

Des audits de sécurité effectués tous les ans par des sociétés spécialisées et labellisées PASSI contribuent à améliorer de façon continue, la sécurité des systèmes d'information de l'ensemble des filiales du Groupe.

Risque environnemental

Les activités de services du Groupe n'ont pas d'impact environnemental particulier. Il n'y a notamment pas de risques financiers liés aux effets du changement climatique. Par ailleurs, aucune des activités du Groupe n'est visée par le Règlement délégué climat pour la première année d'application de la directive NFRD (« Taxonomie Verte »).

Toutefois, dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière intégrée au présent rapport, les actions associées à l'analyse de ces risques sont précisées.

5 CONTRÔLE INTERNE

5.1 Procédures de contrôle interne mises en place par la société

5.1.1 Définition et objectifs de la Société en matière de procédures de contrôle interne

Le contrôle interne est défini, au sens du Groupe SYNERGIE, comme l'ensemble des dispositifs visant la maîtrise des activités et des risques et permettant d'assurer la régularité, la sécurité et l'efficacité des opérations.

Les procédures de contrôle interne en vigueur dans la Société et dans l'ensemble du Groupe ont pour objet :

- de veiller à ce que les actes de gestion ainsi que les comportements des salariés s'inscrivent dans le cadre des orientations données aux activités de la Société par les organes sociaux, par les lois et règlements applicables et par les règles internes à la Société ;
- de vérifier que les informations comptables et financières communiquées aux organes sociaux de la Société reflètent avec sincérité l'activité et la situation de la Société ;
- de s'assurer que le patrimoine de la Société est convenablement protégé ;
- de prévenir et maîtriser les risques résultant de l'activité de l'entreprise et les risques d'erreur et de fraude.

Le système de contrôle interne ne peut fournir une garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés, mais il est conçu pour en donner une assurance raisonnable.

5.1.2 Organisation générale des procédures de contrôle interne

Le développement du Groupe à l'International, et les diverses réglementations impliquant la mise en conformité du Groupe, ont conduit à une refonte des procédures, tant au niveau général que dans leur déploiement dans les filiales, notamment à l'International. Le personnel d'encadrement est garant de la bonne application de ces procédures.

Par ailleurs, il convient de souligner que les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux procédures internes dès leur intégration, d'une part par la prise de connaissance obligatoire et contrôlée d'un certain nombre de documents internes et d'autre part, dans le cadre de la formation aux processus internes Qualité.

Le Directoire s'est appuyé sur les travaux du Risk Manager, de la cellule qualité, de l'audit interne et de l'équipe de contrôle de gestion, de la Direction Juridique ainsi que sur les conclusions émises par les Commissaires aux Comptes au cours de leur mission de contrôle.

Les principaux intervenants de cet ensemble forment des groupes de travail afin de s'assurer que les procédures permettant de prévenir les impacts des risques inhérents à l'activité et au fonctionnement de SYNERGIE, ont été mises en place et sont opérationnelles.

Compte tenu des enjeux générés par l'organisation des systèmes d'information, un Comité Stratégique sur la Sécurité Informatique a été institué et se réunit régulièrement.

5.1.3 Description des procédures de contrôle interne

5.1.3.1 Procédures de contrôle interne en matière financière et comptable

a) Remontée des informations du Groupe : le reporting

Le reporting financier du Groupe SYNERGIE est articulé comme suit :

- centralisation hebdomadaire des effectifs délégués et des clients mouvementés, premier indicateur de l'évolution de l'activité ;
- centralisation hebdomadaire de la trésorerie ;
- reporting mensuel de gestion sous la forme d'un compte de résultat détaillé des filiales.

b) Reconnaissance du chiffre d'affaires

Comme il est indiqué dans l'annexe aux comptes annuels et consolidés, des méthodes de reconnaissance des produits ont été mises au point, dans le cadre d'une procédure intégrée, partant de la réalisation de la prestation jusqu'à la facturation des clients. Cette procédure permet d'appliquer strictement les règles de séparation des exercices.

D'un point de vue pratique, l'analyse des écarts entre les heures payées et les heures facturées permet de s'assurer de la cohérence du chiffre d'affaires réalisé et d'analyser les exceptions (heures payées non facturées) qui ont un impact direct sur les marges.

c) Recouvrement des créances clients

Le poste « créances clients », qui représente 27,5 % du total du bilan de SYNERGIE SE et 47 % du total du bilan consolidé, fait l'objet de procédures développées et principalement d'un contrôle centralisé basé sur :

- un examen du risque client préalable à toute prestation ;
- l'autorisation d'en cours par client accordée aux agences ;
- le suivi du correct recouvrement des créances dans les délais contractuels ;
- la conduite de procédures contentieuses.

Cette organisation est mise en œuvre dans l'ensemble des filiales de travail temporaire.

Les processus informatiques de la Société confortent le système de blocage des en-cours accordés en fonction des autorisations données.

5.1.3.2 Autres procédures de contrôle interne

a) Croissance externe

L'étude de toute cible potentielle fait l'objet d'une validation préalable des membres de la Direction exécutive destinée à confirmer le principe de l'engagement de négociations, tout comme les étapes suivantes (émission d'une lettre d'intention conforme aux normes Groupe, choix des auditeurs et prise en compte de leurs conclusions, établissement du projet d'acte d'acquisition...).

b) Législation sociale

Des cellules dédiées ont été constituées afin de s'assurer du respect de la législation sociale, de maîtriser les conséquences de sa complexité et de prévenir les risques en découlant.

c) Maintenance et sécurité des systèmes d'information

Le système de contrôle interne a notamment pour objet de s'assurer de la pérennité et de la sécurité physique des outils de gestion et principalement des programmes et des données informatiques afin de garantir la continuité de l'exploitation.

d) Délégations de pouvoirs

Les délégations de pouvoirs sont limitées aussi bien dans le cadre opérationnel qu'en matière bancaire, en tenant compte des dispositions légales locales en ce qui concerne les filiales étrangères.

e) Politique de Gestion des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines porte une attention particulière à la sécurité, la santé, la qualité de vie au travail et l'employabilité de ses collaborateurs tout au long de leur carrière ainsi qu'au dialogue social avec les partenaires sociaux.

Elle veille au recrutement de personnes libres de tout engagement et à leur engagement à respecter les dispositions du code éthique des affaires et le règlement intérieur de SYNERGIE.

5.1.3.3 Procédures de contrôle externe

a) Audit des Commissaires aux Comptes

Les Commissaires aux Comptes effectuent un examen limité des comptes semestriels et un audit des comptes au 31 décembre. Ils accomplissent au préalable un examen des procédures du Groupe.

Les avis et recommandations formulés par les Commissaires aux Comptes dans le cadre de la réalisation de leur mission, et par les organismes extérieurs, sont examinés par les collaborateurs intéressés et participent à la réflexion sur les actions correctrices ou à instaurer dans le Groupe.

b) Audit d'organismes extérieurs spécialisés

Des organismes extérieurs spécialisés (tels que ceux assurant la certification ISO 9001 version 2015) audient régulièrement les activités conduites par le Groupe.

5.2 Suivi du contrôle interne

5.2.1 Suivi des actions prioritaires définies pour 2021

Les travaux réalisés en 2021 n'ont pas révélé de défaillance notable ou d'insuffisance grave en matière d'organisation du contrôle interne.

Le contexte particulier lié à la crise sanitaire a toutefois limité très fortement les interventions sur site, notamment à l'International et conduit à se focaliser sur les projets prioritaires.

Les actions suivantes ont été menées à leur terme ou ont été poursuivies au cours de l'exercice 2021 :

- la mise en place du format de reporting ESEF pour une mise en application sur les comptes 2021 ;
- la mise à jour de la documentation « prix de transfert » en fonction des évolutions réglementaires ;
- le renforcement de la fiabilisation des systèmes destinés à la production de données dans le cadre de la norme IFRS 16, applicable depuis 2019 et ayant fait l'objet d'interprétations conduisant à améliorer son traitement ;
- la revue de la correcte application des process établis et diffusés en adéquation avec la Loi relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique ;
- la revue récurrente du risque clients.

5.2.2 Actions prioritaires définies en 2022

Les axes de travail suivants sont considérés comme des priorités en 2022 :

- la poursuite de la mise à jour des référentiels sur les processus-clés du Groupe, concomitante avec la refonte de la documentation ;
- l'audit récurrent en filiales de la correcte application des normes groupe, avec un accent sur le contrôle des coûts ;
- l'implémentation d'une solution de contrôle comptable automatisée afin de répondre aux exigences de la Loi anti-corruption et d'améliorer le contrôle permanent, dans un contexte de digitalisation de la fonction ;
- parallèlement, la poursuite de l'implémentation du reporting et du budget sur le logiciel financier Groupe ;
- le contrôle régulier du bon fonctionnement des pouvoirs opérationnels, dans le cadre de l'accélération du développement des filiales étrangères ;
- le renforcement des process nécessaires à la sécurisation des Systèmes d'Information ;
- le renforcement et la sécurisation des process achats ;
- la revue du risque clients, de surcroît dans un contexte international tendu ;
- la prise de décision quant au recours à des polices d'assurance pour l'ensemble du Groupe (responsabilité civile, biens et dommages, RCMS).

5.3 Contrôle interne relatif à l'élaboration de l'information comptable et financière

5.3.1 Analyse préalable des risques

Les facteurs de risque auxquels le Groupe pourrait être éventuellement confronté ont été décrits préalablement.

La Direction Financière et le Contrôle de Gestion s'attachent particulièrement à revoir les processus d'élaboration de l'information comptable et financière selon quatre étapes majeures (la planification, le reporting, la consolidation, la revue et le contrôle), et plus particulièrement lors de l'intégration d'une nouvelle filiale, de modifications de l'environnement informatique, ou de la participation de nouveaux collaborateurs au processus général.

5.3.2 Planification

La Direction Financière s'appuie sur un échéancier récapitulatif des obligations périodiques du Groupe précisant la nature et l'échéance de chaque obligation.

Ce document est envoyé aux responsables comptables et financiers des filiales du Groupe ainsi qu'à leur Direction.

5.3.3 Reporting

Mensuellement le compte de résultat de chaque filiale par nature est adressé à la Direction Financière et au contrôle de gestion, nécessaire à l'établissement de leur consolidation.

Il en découle une analyse de l'évolution de l'activité par filiale, des marges brutes et des coûts de structure permettant de prendre les décisions nécessaires au pilotage de l'entreprise et d'anticiper les arrêtés faisant l'objet d'une communication au marché.

5.3.4 Processus de consolidation

La consolidation est intégralement assurée par le service dédié au sein de la Direction Financière du Groupe, chaque

filiale intégrant dans le logiciel une liasse sous une forme et dans un niveau de détail conformes aux instructions Groupe.

Les principes comptables sont revus chaque année au regard des nouvelles évolutions réglementaires. La Direction Financière communique les instructions adéquates aux filiales dans la mesure où elles nécessitent un traitement dans la liasse préparée localement.

Les comptes établis font l'objet de contrôles et d'analyses approfondis concernant notamment le crédit client, l'endettement financier, la variation des immobilisations et l'évolution des charges d'exploitation.

Cet examen analytique ainsi que les contrôles de cohérence (variation des capitaux propres, passage du résultat social au résultat consolidé, réciprocité des intragroupes, preuve d'impôt ...) permettent de justifier les comptes et de détecter les erreurs significatives s'il venait à s'en produire.

Un examen particulier est porté sur les budgets et leur actualisation, ainsi que sur l'évaluation des actifs incorporels.

Les comptes semestriels et annuels sont arrêtés selon les mêmes processus, un complément de liasse étant produit par les filiales lors de l'arrêté des comptes semestriels et annuels afin d'établir l'ensemble des données consolidées produites dans l'annexe.

5.3.5 Revue et contrôle

Les comptes annuels consolidés ainsi établis font l'objet d'un audit par les commissaires aux comptes, ou d'un examen limité lors de l'arrêté au 30 juin, et sont présentés aux organes de gouvernance pour validation.

L'ensemble des informations communiquées au marché (informations dites « réglementées ») sont contrôlées par le Directoire ou la Direction Financière selon leur nature. Une revue des états financiers destinés à être publiés est également effectuée par l'audit interne.

6 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

6.1 Une signature responsable

Nos ambitions et nos enjeux

6.1.1 Notre défi : allier flexibilité et responsabilité

Dans les 17 pays où le Groupe SYNERGIE est implanté, notre responsabilité première est d'apporter une solution

d'emploi à nos clients et aux demandeurs d'emploi qui font appel à nous.

Notre rôle est essentiel aux côtés des acteurs publics de l'emploi comme le démontrent encore nos résultats sur l'année 2021 malgré une situation économique encore fragile et instable en raison du prolongement de la crise sanitaire.

Les résultats sont là : SYNERGIE aura joué pleinement son rôle dans le cadre de la reprise économique.

Ces résultats ne seraient pas ceux qu'ils sont si nous n'avions pas offert à nos clients, en plus de la réactivité et de la flexibilité, l'assurance d'un service humainement exigeant et sécurisé. C'est bien dans les crises qu'on apprécie de pouvoir s'appuyer sur un partenaire solide et responsable répondant à leurs propres exigences Sociales, Sociétales et Environnementales.

La solidité de nos valeurs et de nos engagements aura incontestablement renforcé, sur la période, la fidélité de nos clients. Parce que chaque client est unique, nos équipes ont dû plus que jamais s'adapter aux besoins exprimés, n'hésitant pas à faire preuve d'innovation dans les parcours d'accompagnement comme le Parcours Dynamique Emploi mis à l'honneur par le Gouvernement au ministère du Travail en juin 2021.

En cohérence et en miroir, nos salariés permanents et intérimaires auront pu durant cette période bénéficier d'un accompagnement encore plus attentif répondant aux standards les plus exigeants de la profession en termes de lutte contre toute les formes de discrimination, de santé et sécurité au travail et de montée en compétence. Ce sont les axes prioritaires du volet social de la politique RSE du Groupe SYNERGIE depuis sa création.

Nous y avons associé un engagement environnemental, désireux de prendre toute notre part à la lutte contre le réchauffement climatique. Il se renforcera significativement en 2022 avec le lancement d'un plan Climat 2022-2025.

Notre ambition est donc bien de mettre à la fois tous les outils de la révolution digitale au service de notre métier, tout en offrant une offre d'accompagnement Premium plaçant l'humain au cœur de notre parcours de recrutement.

C'est tout un réseau de plus de 4 600 salariés permanents qui partagent et défendent cette ambition qui donne encore plus de sens à leur travail. C'est également leur fierté de

contribuer à placer le Groupe SYNERGIE comme une des références du Recrutement responsable.

Principes

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

C'est dans cet esprit que le Groupe adhère :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
- aux différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail, et en particulier celles relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, telles que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- aux principes Directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) à l'attention des entreprises multinationales ;
- à la Charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements » ; depuis son origine, SYNERGIE rappelle systématiquement à ses recruteurs les principes d'égalité conformes à ceux des Défenseurs des Droits, institution de l'État qui a deux principales missions : « ... défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits, et notamment à l'emploi et à la formation ... ».

Pour aller encore plus loin dans son engagement, SYNERGIE adhère depuis 2017 au Global Compact des Nations Unies au travers de sa communication annuelle sur le progrès. Les actions décrites dans la présente déclaration ont été menées conformément à ses 10 principes. Les indicateurs permettent d'identifier notre contribution aux 17 objectifs de développement durable et à ses 169 cibles. ».



Valeurs

Le Groupe SYNERGIE se considère comme un acteur responsable et engagé qui s'identifie autour de 4 valeurs principales : la proximité, l'esprit d'équipe, la diversité et l'ambition. Elles fédèrent depuis toujours les salariés permanents du Groupe et les responsabilisent vis-à-vis de chacune des parties prenantes : collaborateurs intérimaires, entreprises partenaires et institutionnels.

Ces principes et ces valeurs engagent le Groupe SYNERGIE à développer ses activités dans le respect le plus strict des lois et réglementations nationales et internationales. Ils sont aujourd'hui formalisés et centralisés dans le document référent du Groupe SYNERGIE, le Code d'Éthique et de Conduite des Affaires.

Notre Gouvernance

En 2021, la Gouvernance de SYNERGIE est assurée par un Directoire, présidé depuis le 29 juin par Monsieur Victorien VANEY et un Conseil de Surveillance, composé de trois membres :

- Monsieur Julien VANEY, Président ;
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, membre indépendante ;
- la société HB Collector, représentée par Monsieur Christoph LANZ.

Un Comité d'Audit, présidé par Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, dont les membres ont été nommés par le Conseil de Surveillance, a pour tâches essentielles :

- de procéder à l'examen des comptes et de s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés et sociaux de la Société ;
- d'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière ;
- de s'assurer de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques et d'assurer le suivi de leur efficacité avec le concours de l'audit interne ;
- d'assurer le suivi des règles d'indépendance et d'objectivité des Commissaires aux Comptes dans les diligences réalisées, des conditions de renouvellement de leurs mandats et de la détermination de leurs honoraires.

Une direction Conformité a été créée dès 2018 pour veiller au strict respect des règles d'éthique. Elle déploie et anime la compliance du Groupe au regard de la loi anticorruption du 9 décembre 2016 dite loi Sapin 2 qui s'impose à l'ensemble de ses filiales. C'est aujourd'hui un dispositif complet fondé sur les 3 piliers recommandés par l'Agence française anticorruption AFA (cf. point 6.2.3 « La maîtrise des risques éthiques »).

L'adhésion de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs à ces valeurs est l'une des plus sûres garanties de la croissance de notre Groupe. C'est aujourd'hui une véritable culture d'entreprise ancrée dans notre activité comme en témoigne notre adhésion depuis 5 ans au Pacte Mondial des Nations Unies.

Politique fiscale et plan de vigilance

Politique fiscale du groupe

Sur la base des principes éthiques du Groupe, la politique fiscale exprimée par sa Direction respecte les législations applicables dans les pays où SYNERGIE opère.

Cette politique est décrite dans la documentation « prix de transfert » élaborée depuis 2010.

Cette documentation répond aux règles et principes établis par l'OCDE, et notamment à celui de « pleine concurrence ». L'allocation de notre profit est en outre basée sur la substance économique et les activités réelles du Groupe.

De plus, les flux transnationaux sont limités tant en nombre qu'en montant et l'exposition géographique est relativement faible au regard de l'identité Européenne du Groupe.

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

Plan de vigilance

La Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative aux devoirs de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre et l'Article L.225-102-4 du Code de commerce oblige « toute société qui emploie (...) au moins cinq mille salariés en son sein (...) ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger (...) » à réaliser un Plan de vigilance.

SYNERGIE n'atteint aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. Elle est par conséquent exonérée de cette obligation.

6.12 Notre ambition et nos enjeux

Notre ambition demeure de rester l'une des premières références en termes de gestion des Ressources Humaines responsables en créant de la valeur sur chacun des enjeux (économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux).

6.13 Nos ressources



La richesse première du Groupe est celle constituée par son réseau. Il est constitué de femmes et d'hommes, animés d'une même ambition et dotés de compétences et d'expertises reconnues et appréciées. Nos ressources, ce sont aussi nos capitaux matériels, intellectuels, opérationnels et

financiers, optimisées autour de process rigoureux certifiés, comme le label ISO 9001 version 2015 ou encore le Label Afnor Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

La recherche et le développement ont une place essentielle dans notre modèle parce qu'ils assurent et préparent notre avenir commun. En 2021, rien que pour la France, c'est un montant de 942 612€ qui a été investi à cette finalité.

Ces richesses alimentent un modèle d'affaires qui crée chaque année une valeur ajoutée, source de développement pour le Groupe.

L'année 2021 restera comme celle de la sortie progressive de la crise sanitaire mondiale liée à la Covid 19. Le maintien opérationnel de nos équipes pendant la crise aura permis d'assurer la réactivité attendue par nos clients pour garantir le redémarrage de leur activité. Parce qu'en première ligne, notre responsabilité a aussi été d'assurer durant cette période la sécurité sanitaire de nos collaborateurs permanents comme intérimaires.

Notre délégation d'intérimaires a donc logiquement cru en 2021.

Le Groupe SYNERGIE compte 4 608 collaborateurs permanents dans ses effectifs au 31 décembre et démontre ainsi qu'il a pu traverser la crise en conservant la quasi-totalité de ses collaborateurs.

Notre réseau aura délégué en moyenne 65 423 intérimaires en 2021.

6.1.4 Une offre complète et évolutive

Répondre aux enjeux RH

Dans tous les pays où il est présent, le Groupe SYNERGIE

propose à tous ses clients, entreprises ou acteurs publics, une offre globale régulièrement élargie, répondant aux enjeux RH en pleine mutation : intérim, recrutement CDD CDI, formation, sécurité, diversité, insertion, conseil RH. Grâce à l'expertise de ses équipes et à la digitalisation de ses outils, SYNERGIE leur offre des prestations à forte valeur ajoutée, basées sur une parfaite connaissance de leurs besoins RH.

Nos actions de recrutement sont menées principalement par nos chargés de recrutement et consultants à partir de la base nationale de plus d'1 Million de candidats, constituée en interne mais également en partenariat avec les écoles, les organismes de formation privés et publics, les institutionnels, les jobboards, les CVthèques, les réseaux sociaux, et lors de salons ou forums.

6.1.5 La vision du Groupe

Les axes prioritaires de développement du Groupe

Pour maintenir son rang d'acteur majeur dans la gestion des Ressources Humaines, le Groupe SYNERGIE a arrêté 5 axes de progression clairement identifiés qui rejoignent 13 des 17 objectifs du Développement Durable.

- poursuivre son maillage commercial territorial en France, comme à l'international ;
- renforcer son expertise et sa montée en gamme dans les secteurs à forte valeur ajoutée ;
- poursuivre sa transformation digitale pour optimiser sa capacité à répondre à toutes les demandes de recherches et d'offres d'emploi ;
- intensifier la qualité de l'encadrement social de nos délégations pour assurer à nos clients une offre premium sécurisée et responsable ;
- poursuivre sa croissance en diminuant son empreinte carbone par collaborateur.

6.2 Identification et maîtrise des principaux risques

Matrice de matérialité



Un intérim et un recrutement responsables sont l'ADN du Groupe SYNERGIE depuis son origine. Impulsée par son Président et la Direction Générale, la politique RSE du Groupe s'est construite de façon transversale en interne mais aussi dans le dialogue constant avec ses tiers, objet d'un questionnaire adressé tous les deux ans à ses tiers depuis 2018, permettant l'actualisation de la Matrice de matérialité.

Le standard GRI (Global Reporting Initiative) prévoit l'identification de thématiques prioritaires en fonction des

avis émis par les différentes parties prenantes. SYNERGIE a retenu 6 enjeux déclinés en 13 items :

a) RH / Diversité & Égalité des Chances

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Développer l'insertion des populations issues des Quartiers prioritaires de la Ville ou de l'immigration ;
- Offrir aux jeunes un tremplin vers l'emploi et permettre aux seniors de poursuivre leur carrière ;
- Favoriser l'égalité professionnelle femme homme.

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

- Sécuriser les parcours (mission longue, CDI-Intérimaire) ;
- Développer les compétences (formation).

c) RH / Santé & Sécurité au Travail

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

d) Éthique / Promouvoir les relations clients fournisseurs responsables

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

e) Environnement

- Promouvoir une démarche respectueuse de l'environnement limitant l'empreinte carbone ;

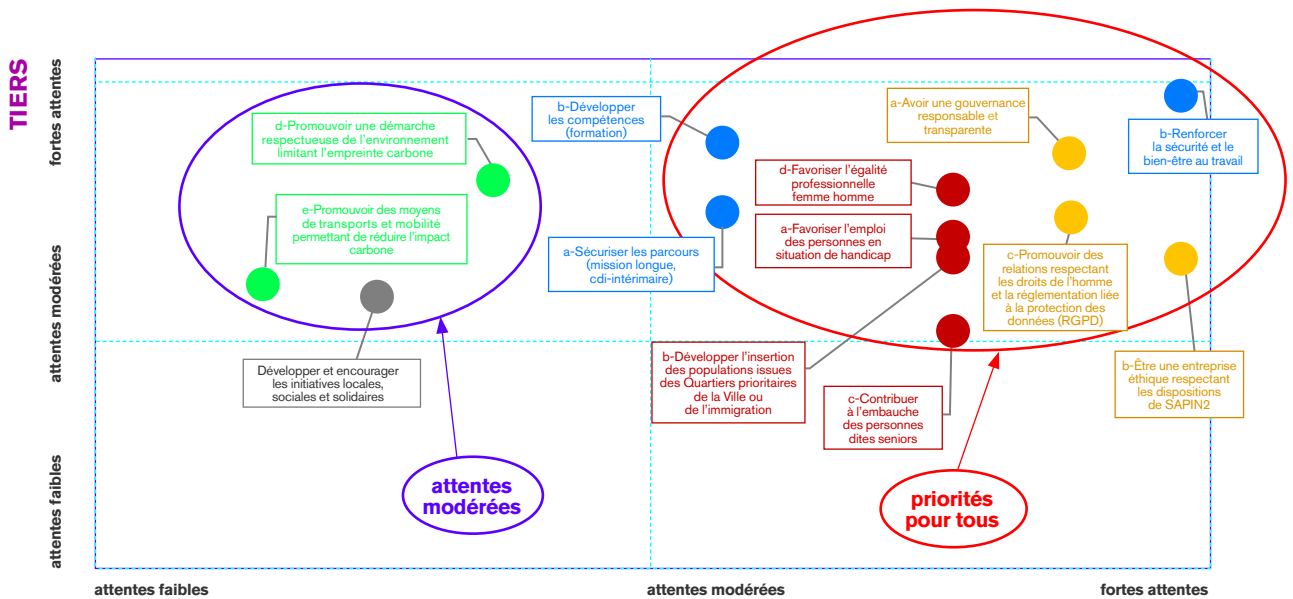
- Promouvoir des moyens de transports et mobilité permettant de réduire l'impact carbone.

f) Être un acteur de la vie de la Cité

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

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

Les priorités les plus importantes pour tous sont identifiées à droite ; les axes supplémentaires attendus par les parties prenantes à gauche.



SYNERGIE

Les résultats de la campagne de 2020 (France hors DCS) réalisée auprès de 342 fournisseurs et 151 clients ont fait apparaître à nouveau une grande convergence entre les priorités de SYNERGIE et celles de ses tiers, ce qui conforte le Groupe et l'encourage à poursuivre ses actions sur les axes retenus. Une nouvelle enquête est d'ores et déjà programmée en septembre 2022 afin de mesurer la progression de l'adhésion des tiers à notre engagement environnemental croissant.

Méthodologie

La Déclaration de Performance Extra-Financière permet l'identification des risques et d'exposer les actions mises en place pour leur maîtrise. La Direction Générale du Groupe SYNERGIE a donc travaillé de façon transversale avec toutes les parties prenantes afin de définir et hiérarchiser les items pouvant affaiblir l'activité de la société. Ils sont ci-dessous présentés ainsi que les plans d'action associés, qui donnent eux-mêmes lieu à la mise en place d'indicateurs clés de performance (KPI).

Le périmètre de la DPEF reprend celui des comptes consolidés, hormis les holdings et les sociétés sans activité.

6.21 La maîtrise des risques sociaux



Notre activité étant axée pour l'essentiel autour d'un parcours de recrutement, les principaux risques sont sociaux.

Nous identifions donc, à chacune de ces étapes, des risques que nous maîtrisons par des actions volontaires et appropriées :

- la non-discrimination à l'embauche;
- la santé et l'intégrité physique principalement de nos travailleurs détachés;
- les formations tant pour nos salariés intérimaires que pour nos salariés permanents.

Nous y répondons par des politiques, des outils et des processus qui permettent de les maîtriser et qui, pour en mesurer l'efficacité, donnent lieu aux indicateurs suivants :

- KPI n° 1 : Taux moyen de salariés permanents handicapés sur le nombre total de salariés permanents;
- KPI n° 2 : Taux moyen du nombre d'heures rémunérées aux intérimaires handicapés sur le nombre total d'heures rémunérées aux intérimaires;
- KPI n° 3a : Sécurité : indice de fréquence des salariés intérimaires (vs N-1);
- KPI n° 3b : Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire (vs N-1);
- KPI n° 4 : Nombre d'heures moyen de formation par salarié permanent (vs N-1);
- KPI n° 5 : Nombre d'heures moyen de formation par salarié intérimaire (vs N-1).

Nous détaillons ci-dessous les politiques globales déployées.

Enjeux liés à la non-discrimination à l'embauche



La Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion du personnel permanent et le pôle Diversité pour les salariés intérimaires ont mis en place des processus garantissant ces principes de non-discrimination.

Les principaux axes sont :

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

KPI n° 1a – Emploi & Handicap : personnel permanent – SYNERGIE (hors Aile Médicale et DCS) (Critères de la Déclaration AGEFIPH : effectifs au 31/12 sans les apprentis, contrats pros et les CDD de remplacement mais avec les salariés des entreprises externes)

KPI n°1a France : Handicapés permanents France	France SYNERGIE SE 2020	France SYNERGIE SE 2021
Effectif moyen pondéré des travailleurs handicapés permanents	72,56	64,14
Effectif moyen pondéré total permanents (ETP)	1 166	1 199
NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS / EFFECTIF	6,22 %	5,35 %

= Déclaration Agefiph

Pour garantir le respect de cet engagement, le Groupe SYNERGIE a décidé en 2021 de rendre obligatoire à tous les collaborateurs permanents en France, une formation de sensibilisation à la non-discrimination. Cette formation comprenait des messages de la Direction rappelant les bonnes pratiques pour faire face à une demande discriminante.

Très engagé sur ces politiques, le Groupe SYNERGIE a choisi d'identifier l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail comme une politique prioritaire, tant pour ses permanents que pour ses clients.

Engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

a) Personnel permanent

La Direction Générale du Groupe SYNERGIE a sensibilisé l'ensemble de ses filiales à l'intégration de personnes en situation de handicap dans ses effectifs.

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

Ce premier accord a permis de vraies avancées dans la progression du taux d'emploi passé de 2,64 % à fin 2017 à 6,22 % à fin 2020. Il est en légère baisse en 2021 en raison du départ en retraite de plusieurs collaborateurs TH. **Avec un taux à 5,35 %, il reste néanmoins bien supérieur au taux moyen observé dans la profession qui est de 2,7 % (Source OIR 2021).**

En 2021, SYNERGIE a confirmé sa détermination, avec l'appui des organisations syndicales, à poursuivre cette dynamique positive par la signature d'un nouvel accord.

L'ambition du Groupe SYNERGIE est de franchir un palier supplémentaire dans la prise en compte durable du Handicap en inscrivant cette démarche dans la culture managériale de l'entreprise.

Ce KPI concerne prioritairement le scope France et est étendu progressivement aux filiales étrangères assujetties à une déclaration.

KPI n° 1b – Emploi & Handicap : personnel permanent – France KPI-1a, SYNERGIE Europe
Taux moyen de salariés permanents en situation de handicap sur le nombre total de salariés

KPI-1b - Handicapés permanents Europe	Total 2020	Total 2021	SYNERGIE SE	DCS France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud
Effectif moyen pondéré des travailleurs handicapés	118	141	64,14	35,77	17,00	24,00
Effectif moyen pondéré total permanents (ETP)	3 094	4 282	1 199	785	903	1 395
NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS / EFFECTIF	3,80 %	3,29 %	5,35 %	4,56 %	1,88 %	1,72 %

b) Personnel intérimaire

Concernant le personnel intérimaire, le Groupe SYNERGIE a développé depuis 20 ans une Mission Handicap.

La Mission Handicap



Son champ d'intervention :

- le réseau des agences du Groupe SYNERGIE ;
- les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ;
- les entreprises de droits privé et public.

Ses principales missions :

- promouvoir l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés et favoriser leur maintien dans l'emploi, par :
 - la délégation d'intérimaires en situation de handicap ;
 - le recrutement en CDD/CDI de travailleurs handicapés pour le compte des entreprises clientes ;
 - la sécurisation des parcours d'intégration des BOETH (intérim et recrutement) ;
 - le développement de l'employabilité des intérimaires en situation de handicap par la formation et la montée en compétences.
- conseiller et accompagner les entreprises dans le déploiement de leur politique d'Emploi-Handicap :
 - réaliser des audits de situation ;
 - préconiser et mettre en place des plans d'actions via des outils dédiés aux recrutements et à la délégation d'intérimaires en situation de handicap ;
 - professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales par la mise en œuvre d'actions de formation ;
 - sensibiliser les collaborateurs afin de déconstruire les stéréotypes et encourager les déclarations de RQTH.

Ses principaux outils :

- la *Handi'matinale*®, pour recruter de nouveaux talents en situation de handicap ;
- la *Handi'sensib*®, pour sensibiliser et encourager les déclarations spontanées de RQTH ;
- la *Handi'forma*®, pour professionnaliser les collectifs de travail et les équipes managériales.

Le Label « Handi C'est Oui », pour aller plus loin

La Mission Handicap poursuit le programme de labellisation « Handi C'est Oui ».

Ce label vise à faire monter en compétences une partie de son réseau d'agences sur la base du volontariat. C'est ainsi qu'à fin 2021, SYNERGIE compte 75 agences expertes et labellisées.

« Handi C'est Oui ». Au total, ce sont près de 250 collaborateurs qui ont été formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de labelliser 120 agences à fin 2023.

Le nouveau programme « Recruter autrement »

L'un des principaux freins d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés est le déficit de formation ; 64 % des travailleurs handicapés ont un niveau d'étude inférieur au Bac (contre 45 % tout public).

Face à cet enjeu majeur que représente la formation comme levier d'inclusion professionnelle pour les personnes handicapées, la Mission Handicap a élaboré et mis en place un nouveau programme : « Recruter autrement ».

L'objectif de ce programme est d'amener les entreprises à repenser leur approche du recrutement en focussant en premier lieu sur les savoirs-être attendus et les compétences transverses plutôt que le niveau d'études. L'objectif est d'intégrer de nouveaux collaborateurs à faible niveau d'expérience et de formation initiale, par la voie de la formation.

L'entreprise utilisatrice porte le programme de formation, la mission handicap se charge de la sélection des candidats, de la mise en œuvre de la sécurisation des parcours d'intégration et de la sensibilisation au collectif de travail.

Ce programme « Recruter autrement » est une des réponses à la problématique plus large de la pénurie de candidats sur des métiers en tension.

Ainsi, en 2021, près d'une trentaine de travailleurs handicapés ont intégré ce nouveau programme et ont été recrutés en contrat d'apprentissage puis en CDI, pour les métiers d'aide-soignant et de cuisinier, en tension.

Le développement de l'emploi durable des travailleurs handicapés au sein des entreprises clientes

La Mission Handicap poursuit et renforce son accompagnement auprès des entreprises en matière de recrutement CDI/CDD.

La Mission Handicap SYNERGIE et ses partenaires institutionnels

Chaque année la Mission Handicap participe à de multiples opérations organisées par ses partenaires institutionnels, comme à l'occasion des DuoDay's ou de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

L'intérim, un levier d'inclusion professionnelle pour les travailleurs handicapés

En 2021, près de 8 840 missions ont été confiées en France à plus de 1 618 personnes en situation de handicap ; cela représente 388 ETP, pour des durées moyennes de mission

de 18 jours. 93 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,50 % d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap contre 1,2 % pour la profession (source OIR 2021), en adéquation avec l'objectif de notre accord d'entreprise.

Ce KPI n°2 concerne prioritairement le scope France : le calcul pour les filiales étrangères n'a pu être réalisé en raison de l'absence d'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés dans les pays de la zone Nord & Est et hors Europe (Australie et Canada).

KPI 2 – France : Emploi & Handicap – personnel intérimaire France (SYNERGIE, AILE MÉDICALE et SYNERGIE INSERTION)

KPI n°2 France : Emploi & Handicap Personnel Intérimaire - SYNERGIE SE, AILE MEDICALE, SYNERGIE INSERTION	France Interim 2020	France Interim 2021
Nombre heures TH intérimaires / Nombre heures totales intérimaires	1,60 %	1,50 %

Notre filiale espagnole est très investie dans la thématique et met en avant ses offres à destination des personnes en situation de handicap. Des réunions ont été mises en place afin d'aider les équipes à rendre les annonces plus visibles lorsqu'elles sont ouvertes à ce type de public.

Notre filiale autrichienne a de nouveau soutenu cette année le centre de jour pour handicapés de St Pölten en organisant une grande action de Noël pour ses clients.

Engagement auprès des populations les plus éloignées de l'emploi



Dans l'ensemble du Groupe, des actions sont déployées en faveur de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi. En France, depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les entreprises devant répondre aux clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ou privés ainsi que celles désireuses d'accroître leur politique de recrutement responsable.

a) Un engagement auprès des villes partenaires

En France, ce sont 157 villes avec lesquelles SYNERGIE anime un partenariat insertion sur le territoire, dont 10 nouveaux mis en place en 2021. Les actions d'accompagnement ainsi menées par les chargés de Mission Insertion ont prioritairement permis la personnalisation de l'accompagnement, l'évaluation des compétences, l'aide à la définition d'un projet professionnel, la tenue d'entretiens individuels, le suivi social, la mise en œuvre de dispositif de formation, le suivi de l'action d'insertion, l'évaluation de l'action d'insertion et des perspectives envisagées pour les bénéficiaires.

Le nombre de personnes éligibles à l'insertion déléguées en 2021 a baissé dans le secteur de l'automobile toujours impacté par la crise et a augmenté de 75 % dans les autres

secteurs d'activité, notamment en Ile-de-France dans le BTP avec le Grand Paris. Ces sont des résultats encourageants avec une hausse globale de 33,8 % sur l'ensemble de l'année.

Notre filiale, SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), après une première implantation en 2020 à Épinal, continue son développement dans un contexte difficile lié au Covid-19. En effet, en 2021 nous avons intégré 65 personnes en parcours et fait bénéficier 40 personnes d'une formation certifiante ; 24 personnes sont sorties de la structure avec un taux de sortie dynamique de 96,6 % (Emploi durable, formation...).

Deux nouvelles implantations seront réalisées à Rezé en Loire-Atlantique en janvier 2022 et à Drancy en Île-de-France en mars 2022.

b) Un partenariat renouvelé avec le ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, SYNERGIE s'est engagée aux côtés du ministère de la Ville en signant dès 2018 « le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV). À ce jour ces actions ont été déployées dans 8 départements (Alpes-Maritimes, Bouches du Rhône, Loire-Atlantique, Marne, Rhône, Vaucluse, Var et la Drôme) (cf. RAPPORT PAQTE 2021).

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

SYNERGIE participe depuis 2018 au programme Hope en partenariat avec l'État, Pôle Emploi, l'Afpa, AKTO, et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées à des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Preuve de l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, entre 2018 et 2021 SYNERGIE a accompagné et formé 165 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration, le BTP.

d) SYNERGIE partenaire de l'Opération du gouvernement #1 jeune/1 solution

Face à la crise sanitaire, le gouvernement français a lancé en juillet 2020 une opération de soutien à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans. SYNERGIE a immédiatement répondu à l'appel lancé et s'est engagé à offrir à 1 000 jeunes des CDI d'ici fin 2021.

À fin décembre 2021 SYNERGIE a réalisé plus que son objectif avec la signature de 1 055 CDI.

e) SYNERGIE innove avec le Parcours Dynamique Emploi

Ce dispositif d'insertion inédit a permis à 24 personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un parcours de formation inclusif, comprenant :

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

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

f) SYNERGIE partenaire du programme LIVE

Dans le cadre d'un partenariat entre le Groupe LVMH et notre filiale Dialogue et Compétences, deux promotions de 50 personnes éloignées de l'emploi, ont été accompagnées dans la construction de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi ou de formation au Campus de Valence.

Favoriser l'emploi des seniors



a) Personnel permanent

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

Ainsi à compter de son 57^e anniversaire, chaque collaborateur est invité à réaliser un entretien de carrières avec un cabinet spécialisé afin d'organiser ses dernières années au sein de l'entreprise, de l'aider à se projeter dans un projet de retraite. De plus, selon les besoins du collaborateur, un aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre. Ainsi en 2021, ce sont 21 invitations qui ont été adressées pour 17 entretiens réalisés.

b) Personnel intérimaire

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer près de 8 750 personnes de plus de 50 ans en 2021, ce qui représente cette année encore, plus de 13 % des effectifs.

La Mission Seniors en France

Depuis sa création, la Mission Seniors s'appuie sur des partenariats forts tels que le réseau Les entreprises pour

la Cité, APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE, MDE, CNAM...

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

La Mission Seniors a organisé et animé, en 2021, des matinées de sensibilisation auprès de l'association Force Femmes, des Job dating Seniors et des Cafés Coaching Seniors.

Agir pour l'Égalité professionnelle femme / homme



a) Personnel permanent label

L'année 2018 avait permis de tirer le bilan de l'accord 2015 et de son avenant de 2017 ainsi que de lancer les bases d'un nouvel accord 2019-2021, signé le 22 février 2019, en particulier sur les thématiques suivantes :

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

Le résultat de ces actions menées jusqu'en 2018, ainsi que la signature du nouvel accord 2019-2021, ont favorisé l'inscription de SYNERGIE en France dans une démarche d'obtention du label Égalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

Les indicateurs :

- maintien de 67 % de femmes parmi les cadres ;
- léger avantage des femmes en matière de promotions s'expliquant notamment par l'importance de l'effectif féminin ;
- 17,8 % des femmes promues et 14,7 % des hommes ;
- maintien d'un accès à la formation totalement équitable entre les femmes et les hommes ;
- l'index Égalité F/H mis en place par le ministère du Travail en France attribue à SYNERGIE la note de 95/100 au titre de 2021, en amélioration par rapport aux 94/100 en 2019. Les notes maximales ont été obtenues pour les écarts de rémunération, de taux d'augmentation, de taux de promotion et pour l'augmentation des femmes à leur retour de congé maternité. Seul le critère « part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations » n'est pas atteint à 100 %.

La politique menée depuis maintenant 10 ans par la Direction Générale et les équipes RH a été récompensée par l'obtention du label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR le 22 novembre 2019, confirmé par l'audit de l'AFNOR réalisé en octobre 2021.

b) Personnel intérimaire

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

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

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

- le déploiement de notre nouvelle offre liée au « Parcours Switch », innovation œuvrant spécifiquement sur le sourcing, la formation et le recrutement ;
- l'organisation de réunions d'information et visites d'entreprises afin de déconstruire les stéréotypes de genre ;
- l'animation de tables rondes mettant en lumière des professionnelles ;
- la création d'un module de e-learning lié à la lutte contre le sexisme au travail.

En 2021, notre filiale britannique Acorn a poursuivi son partenariat avec le projet CITB Female Career Changer en accompagnant 20 femmes cherchant à changer de carrière dans la construction. Elle organise également régulièrement l'opération « *Women in Construction* » pour mettre en lumière les opportunités professionnelles dans la construction dans le sud du Pays de Galles pour les femmes.

Enjeux liés à la santé et l'intégrité physique des salariés



La thématique santé et sécurité demeure une des trois priorités du Groupe SYNERGIE car elle concerne l'intégrité physique des salariés intérimaires ou permanents. L'objectif premier concerne les salariés intérimaires détachés sur des activités traditionnellement à risques : BTP, logistique, transport, industrie.

Réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et leur gravité reste un but primordial.

Pour y parvenir, nous avons mis en place un accompagnement exigeant et des process rigoureux dans chacune de nos filiales, particulièrement en France où les indicateurs mis en place en 2019 viennent renforcer le pilotage avec, en plus, de 80 causeries organisées pour les intérimaires, et 1 502 analyses d'AT pour les clients en 2021.

Telle est la mission confiée à la Direction Qualité Sécurité de SYNERGIE France qui partage ses bonnes pratiques avec l'ensemble des filiales.

Son originalité est d'avoir initié et systématisé des audits internes annuels en agence qui s'appuient sur 14 procédures et appliqués à l'accidentologie avérée de l'agence.

En fonction des résultats, des agences prioritaires sont ciblées afin d'être accompagnées dans l'évaluation des risques chez nos clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail). Leurs collaborateurs bénéficient de formations aux analyses AT et d'une présentation approfondie des outils sécurité mis en place par la Direction.

En 2021, malgré la poursuite de la crise sanitaire et le confinement du premier semestre, près de 200 audits internes sécurité ont été réalisés. De plus, nous nous sommes assurés que les process Covid mis en œuvre étaient toujours correctement appliqués par nos équipes. Ainsi, dans le cadre de nos échanges, nous avons pu les accompagner et les soutenir sur les thématiques de santé et de sécurité au travail. Les audits 2021 permettent d'afficher une note supérieure à 6 pour 97 % des agences, aucune n'ayant obtenu une note inférieure à 5.

Sensibilisation du personnel intérimaire et permanent

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système Qualité. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence.

En 2021, avec les ateliers d'analyses AT et l'accompagnement sur la réalisation des fiches SST, nous avons réussi à former 95 salariés permanents aux thématiques spécifiques de la Sécurité.

Au quotidien, une équipe de 7 personnes s'assure que tous les AT de plus de 4 jours ont été analysés et apporte toute l'aide nécessaire aux équipes agences. Dans ce même but, un guide d'accompagnement comportant les questions à poser lors de l'analyse des accidents a été créé.

Le plan d'actions 2021 de la politique sécurité de SYNERGIE France a donné lieu à un diagnostic national de culture santé / sécurité, confié à un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels. Celui-ci a été réalisé sur Mars/Avril 2021. Le bilan de cet audit, a confirmé la présence de process fiable, robuste et bien en place. La prochaine étape étant d'instaurer une culture sécurité basée sur les valeurs de l'entreprise. Une feuille de route sera construite pour définir les orientations du programme de prévention le plus adapté.

La Direction Qualité Sécurité a mis à en place des fiches réflexes pour les CACES et l'AIPR.

Nous avons également enrichi notre bibliothèque de 8 nouveaux flashs sécurité. À ce jour, nous possédons 47 flashs sécurité.

Les partenaires

Tout au long de l'année 2021, les partenariats avec les départements des risques professionnels en entreprise se sont poursuivis avec la CARSAT en France, la SUVA en

Suisse avec le Passeport Sécurité et la Berufsgenossenschaft en Allemagne.

Les indicateurs

On constate une augmentation du nombre d'accidents du travail en 2021. Ces chiffres sont toutefois à mettre en perspective avec notre regain d'activité et du nombre d'intérimaires en mission.

Nous constatons que notre taux de fréquence et notre indice de fréquence ont augmenté revenant à un niveau comparable à 2019.

L'analyse des AT par secteurs et entreprises à risque permet de constater que les efforts d'investissement dans les Équipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent.

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

KPI n°3a France : Indice de fréquence intérimaires	Total 2020	Total 2021	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Australie
Indice de fréquence : (KPI 3 : nombre d'Accident de Travail avec arrêt x 1000 / nb d'ETP / 12)	6,20	6,65	7,30	5,28	6,90	2,76

KPI n° 3b – Sécurité – investissement moyen par salarié (France & Europe)

KPI n°3b - Sécurité Investissement moyen par salarié (France et Europe) ^(*)	Unité	Total 2020	Total 2021	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud
Investissement moyen par salarié (intérimaires)	Euros	142	160	279	129	38

(*) Hors dépenses SYN International Pays-Bas, Slovaquie & Rep. Tchèque

Investissement globalement en hausse compte tenu de la reprise progressive de l'activité et augmente en France grâce à un niveau d'engagement de la médecine du travail qui est restée proportionnellement élevée cette année malgré la crise sanitaire.

L'investissement moyen par salarié intérimaire est en hausse de 12 % puisqu'il est passé de 142€ à 160€ en 2021. Il est même de 279€ pour la France, en augmentation de 30 % !

Formations réglementaires et équipements

Un pôle national Accidents du Travail mis en place dès 2007 valide toutes les déclarations en liaison avec les agences. Cette organisation permet de remonter quasiment en temps réel les accidents graves au Comité Social et économique (CSE) via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ou les représentants de proximité et aux auditeurs qui sont en lien avec les agences concernées. Ce processus rigoureux aide à identifier les clients accidentogènes et à mettre en place des mesures spécifiques.

Comme chaque année, SYNERGIE a procédé auprès du Comité Social et Économique (CSE) à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2021 ainsi qu'une

Le KPI retenu en matière de sécurité est l'indice de fréquence, dont le calcul permet un contrôle de l'évolution le plus objectif possible en matière d'accident du travail.

Il est calculé comme suit : le nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 / ETP / 12. Cet indice est considéré comme positif s'il est inférieur à 8.

En France, il est de 7,30, en hausse par rapport à 2020 mais toujours cohérent avec l'objectif d'un indice de fréquence inférieur à 8 et inférieur à 2019 où nous étions à 7,7.

Comme en 2020, nous l'avons étendu à l'ensemble de nos filiales (y compris Canada) et il est de 6,65 contre 6,2 en 2020.

information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2022 (avis favorable rendu sur ce sujet par le CSE le 31 mars 2022).

95 % du Groupe est certifié ISO 9001 : 2015. Notre certification française intègre des éléments de sécurité qui font partie de la norme ISO 45001 : 2018.

En 2021, la filiale autrichienne et SYNERGIE HR Solutions Srl, filiale de SYNERGIE Italia, ont terminé avec succès l'audit externe annuel ISO 9001 : 2015 & ISO 45001 : 2018.

Enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours



Les Permanents

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

a) Recrutement et intégration

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle du personnel permanent déjà présent dans l'entreprise, la DRH centralise la diffusion externe de toutes les offres des postes à pourvoir et évalue systématiquement tous les candidats aux postes de commerciaux et de managers. Un parcours d'accompagnement cadencé les 3 premières semaines en agence est proposé à tous les managers intégrant un nouveau collaborateur. Ce dernier bénéficie également de la désignation d'un référent qui l'accompagnera pendant 2 mois. La DRH systématise la prise de contact avec les nouveaux embauchés après leurs premières semaines d'intégration. Les managers sont également contactés. En 2021, la crise sanitaire a contraint l'entreprise à limiter ses actions en présentiel mais des modalités digitales ou de classes virtuelles ont été développées.

b) Campagne d'entretiens professionnels

La campagne a été menée en 2021 par tous les managers ayant des collaborateurs présents depuis au moins 1 an. Ce moment d'échange privilégié permet de formaliser l'accompagnement des managers, les progressions des collaborateurs et leurs besoins de développement.

c) Formation

L'année 2021 a encore été fortement marquée par la crise sanitaire et l'arrêt quasi complet des formations en présentiel. Durant cette période, SYNERGIE a poursuivi le développement des parcours de formation digitaux et la mise en œuvre de classes virtuelles.

Ce n'est qu'en toute fin d'année, que des actions de formation en présentiel ont pu être de nouveau organisées, mais afin de respecter les mesures sanitaires, les effectifs des groupes ont été diminués, les déplacements limités, et la restauration extérieure abandonnée.

Les missions de Formateurs Internes Occasionnels ont été maintenues en 2021 pour animer des formations en classes virtuelles ou en présentiel en fin d'année.

L'entreprise continue à diversifier son offre de formation pour répondre aux besoins des équipes tant sur les contenus que sur les modalités pédagogiques, en diversifiant les formateurs internes ou externes.

Enfin, le portail RH a été doté d'une nouvelle fonctionnalité « Talent-Formation » en fin d'année 2021, qui permet à chacun de consulter le catalogue formation proposé par l'entreprise, ainsi que son historique de formations individuelles.

d) La gestion des carrières du personnel permanent

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

De nouveaux parcours de formation ont été mis en place, mixant l'e-learning et les classes virtuelles.

En 2021 pour SYNERGIE France (hors DCS), les 3 460 actions de formation ont été dispensées en distanciel ou en présentiel. Elles ont permis de former 1 376 salariés.

KPI n°4 : Nombre d'heures moyen de formation par salarié permanent (vs N-1)

KPI n°4 - Formation permanents (*)	Unité	Total 2020	Total 2021	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Nombre d'heures moyen de formation par permanent (Total des heures de formation/participants)	Heure	10,18	11,15	9,24	3,50	25,32	32,76

(*) 2020 : hors Luxembourg, DCS Iberica ; Scope Groupe complet en 2021

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

En 2021, chez SYNERGIE France :

- 75 personnes en CDD et alternance ont accédé à un CDI;
- 193 personnes en CDI ont bénéficié d'une promotion.

Les Intérimaires

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

intérimaires et ainsi :

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

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

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

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

Tout nouvel intérimaire bénéficie d'un entretien d'accueil permettant d'établir un bilan de ses compétences (formations,

expériences, ...) et de définir ses objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Cet entretien a vocation à sécuriser son parcours dès lors qu'il utilise l'intérim comme tremplin vers l'emploi durable ou comme vrai choix professionnel grâce à une spécialité toujours recherchée.

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

a) Mieux former pour répondre aux besoins des entreprises
Nous avons la conviction que la formation est un facteur

déterminant de l'accès à l'emploi durable, en particulier pour les populations qui en sont le plus éloignées. Voilà pourquoi elle reste un des piliers structurants du volet social de notre politique RSE.

23,3M€ ont ainsi été investis en 2021 sur l'ensemble du Groupe contre 15,5M€ en 2020 soit une augmentation de plus de 50 %, permettant à plus de 103 000 salariés intérimaires d'en bénéficier.

En France, cet engagement volontariste a permis de former près de 12 000 collaborateurs en 2021 pour un montant de 15 680 613€.

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par participant a été de 24,19 heures en 2021 contre 21,50 heures en 2020.

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

KPI n°5 - Formation intérimaires (*)	Unité	Total 2020	Total 2021	France	Europe du Nord et Est	Europe du Sud	Canada / Australie
Nombre d'heure moyen de formation par participant = Total des heures de formation/effectif total des Intérimaires en ETP	Heure	21,50	24,19	27,27	0,90	35,36	14,81

(*) pas d'heures déclarées pour : Slovaquie, République Tchèque, Suisse, GB (Formation faite par les clients)

b) Garantir aux intérimaires un statut social de qualité



Un statut sécurisé, gage d'attractivité et de développement

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

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI

Instauré en 2013, le CDI-Intérimaire va encore plus loin et répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des

salariés intérimaires. SYNERGIE France compte à fin 2021, 2 718 CDI, soit plus de 10 % de ses effectifs intérimaires qui bénéficient donc de la sécurité de l'emploi entre deux missions. Ce dispositif constitue une véritable avancée sociale mise en place par la profession.

Ce contrat d'intérimaire en CDI se développe également dans plusieurs de nos filiales, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse (où il représente en 2021, 30 % des contrats). Il se développe également fortement en Italie puisqu'il représente désormais 23,1 % du chiffre d'affaires. Leur mise en œuvre a été autorisée par la législation espagnole à partir de mars 2022.

c) Garantir un dialogue social de qualité

En 2021, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies très régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux : rémunération temps de travail, handicap, Compte Épargne Temps intérimaires, Qualité de vie au travail, télétravail, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, prévoyance, contrats saisonniers et participation des salariés sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés.

Ainsi les accords ou avenants suivants ont été signés :

- un accord handicap ;
- un accord sur les contrats saisonniers ;
- un avenant sur la durée du travail ;
- un accord de prorogation GPEC ;
- un avenant sur la participation ;
- un accord télétravail.

Le dialogue social s'est poursuivi dans le cadre du Comité Social et Économique et au niveau régional par le biais des réunions de représentants de proximité :

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

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

6.22 La maîtrise des risques environnementaux

Le Risque Environnemental



SYNERGIE a depuis longtemps intégré l'impact environnemental à son développement, comme en témoigne la réalisation dès 2020 d'un audit énergétique - qui sera renouvelé en 2024 - et d'un bilan carbone en 2018, qui ont donné lieu à des plans d'action permettant la maîtrise de son impact environnemental sur deux axes majeurs à l'origine de ses principaux rejets :

- les travaux énergétiques de ses bâtiments ;
 - En 2021, l'indicateur consommation au KW sur effectif permanent est de 1 343 KW contre 1 381 KW en 2020.
- l'engagement du verdissement de son parc automobile avec un taux moyen de rejet de CO₂ du parc qui sera l'objet d'un KPI en 2022 afin de mesurer le chemin encore à parcourir pour atteindre l'objectif de 60g de CO₂ moyen d'ici 2030. Ce taux s'établit à 106g de CO₂ pour l'ensemble du Groupe en 2021.

Cette politique s'est accompagnée d'une sensibilisation du personnel permanent avec la réalisation dès 2015 d'un livret éco citoyen remis à l'arrivée de chaque collaborateur du Groupe et régulièrement mis en valeur par la communication interne et sur les réseaux sociaux pour sans cesse alerter sur la responsabilité collective de chacun pour la sauvegarde de notre planète.

SYNERGIE a également souscrit une offre d'énergie renouvelable, certifiée grâce aux mécanismes des garanties d'origine, auprès de son fournisseur d'électricité. Ainsi, pour chaque KWh consommé par un site SYNERGIE rattaché au contrat cadre, 1 KWh d'énergie renouvelable est injecté sur le réseau.

Lancement du Plan climat 2022-2025



Conscient qu'il fallait accélérer l'engagement de l'entreprise au vu des alertes du GIEC, le Groupe SYNERGIE a décidé de lancer un plan climat 2022-2025 ambitieux affichant clairement son ambition en la matière.

Pour y parvenir, SYNERGIE s'est adjoint les services de la société EKODEV, retenue après appel d'offre. Elle accompagnera l'entreprise dans la réalisation d'un Bilan Carbone au niveau du Groupe (scope 1, 2 et 3). Cet acte fondateur

orchestré par la Direction RSE du Groupe avec l'ensemble de ses correspondants dans chaque filiale permettra d'avoir une cartographie précise de l'impact environnemental du Groupe.

De ce bilan naîtra un plan d'action concret qui permettra de définir les axes prioritaires de progrès qui seront matérialisés par de nouveaux KPI (dont celui évoqué sur le taux de rejet moyen de CO₂ du parc automobile). Le Groupe étudiera dans cette perspective l'offre expérimentale de l'Ademe « Act pas à Pas » afin d'enrichir sa démarche et de la placer dans un cadre structurant.

En parallèle, dès 2022, SYNERGIE a décidé de former l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux enjeux climatiques. Le suivi de cette formation fera l'objet d'un second KPI. Dans le cadre de sa formation initiale obligatoire, tout nouveau collaborateur devra suivre cette formation et adhérer ainsi à cette valeur référente du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe s'engagera en 2022 dans la démarche de l'audit CDP qui fait aujourd'hui référence et dont est extraite la notation carbone. Notre notation carbone délivrée par Axylia et Middlednext était de A en 2021, basée sur les premiers engagements du Groupe et sur son secteur d'activité. Le Bilan Carbone que le Groupe va réaliser permettra une transparence totale de la situation du Groupe et servira de point de départ aux progressions attendues.

Pollution et gestion des déchets



Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets font également partie du Plan de Progrès du Groupe SYNERGIE. Les indicateurs chiffrés permettent d'en mesurer l'évolution progressive. Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe SYNERGIE participe de façon accrue à la filière de recyclage.

Son action s'articule autour de deux axes :

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

Ainsi, le Groupe SYNERGIE fait essentiellement appel à du papier responsable, c'est à dire recyclé ou issu de forêts gérées durablement. De même, les cartouches d'encre sélectionnées sont toutes recyclables.

SYNERGIE va intégrer dès 2022 un indicateur sur ses déchets sur son principal site français, en collaboration avec l'entreprise RECYGO.

L'utilisation durable des ressources

L'ensemble des filiales du Groupe a entrepris un processus de dématérialisation des factures, contrats, bulletins de

salaires et paiements qui permet de réduire de 35 % le volume consommé entre 2020 et 2021. Le volume de papier récupéré pour le recyclage est un indicateur étendu aux filiales depuis 2 ans et continue d'être surveillé.

Consommation du Groupe SYNERGIE en Europe	Unité	Total 2020 (*)	Total 2021	France	Europe du Nord et Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Consommation de papier annuelle	Kg	87 326	56 460	13 927	13 301	29 032	201

(*) toutes ont déclarées en 2020 sauf Canada et Autriche.

Récupération de papier / carton	Unité	Total 2020	Total 2021	France	Europe du Nord et Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Récupération de papier et carton annuelle	Kg	34 713	30 238	16 510	8.990	4 572	166

Le recyclage du matériel informatique a permis de traiter un volume quasi égal à l'année dernière sur l'ensemble du Groupe soit un peu plus de 3 tonnes. Nos filiales européennes sont maintenant engagées dans cette démarche depuis 2 ans. Une réflexion est également engagée par la DSI du Groupe pour identifier le matériel informatique le « plus durable » qui répond à des critères de longévité, de réparabilité, et de recyclage. Ces critères intégreront dès 2022 la politique Achats du Groupe dédiée.

Les démarches d'évaluation et de certification

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

SYNERGIE en Espagne dispose déjà de la certification ISO 14001 depuis 2012, renouvelée en décembre 2018 pour 3 ans. Notre filiale britannique est également certifiée depuis 2019.

L'Autriche a engagé sa certification 14001 qui doit s'achever en avril 2022.

La France et la Suisse ouvriront en 2022 également ce projet.

Les rejets de gaz à effet de serre



L'audit énergétique réalisé en 2020 préconisait également des axes d'amélioration sur le parc automobile du Groupe, allant du verdissement du parc auto à la surveillance mensuelle de la pression des pneus et de l'étiquetage de performance à chaque renouvellement (passage de E ou C à B).

Une politique de meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est actuellement engagée. Le passage progressif aux véhicules électriques ou hybrides en vue du respect de la loi d'orientation des mobilités impose en outre au futur parc automobile un taux maximum de rejet de CO₂ de 60 g d'ici 2030.

La baisse des consommations de carburant est également un indicateur sur lequel le Groupe continue de travailler. Après une diminution de 25 % en 2020, la consommation de carburant a été réduite encore de 7 % en 2021 alors même que l'activité a repris.

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

- le développement évoqué des visio-conférences qui a permis d'enregistrer pour la France 2 226 réunions sur un an à partir de nos salles Teams contre 1 954 en 2020. Ce sont près de 129 000 Visio Teams qui ont été réalisées par les utilisateurs du Groupe sur l'année 2021 ;
- la mise en place sur le centre administratif d'Orvault d'un Plan de Mobilité en partenariat avec Nantes Métropole. Dans ce cadre un parking vélo a été installé pouvant accueillir jusqu'à 40 deux-roues.

Données non pertinentes

Le Groupe SYNERGIE a décidé d'exclure de son bilan extra-financier les données suivantes, jugées non pertinentes :

- l'économie circulaire ;
- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- l'alimentation responsable, équitable et durable.

Les achats responsables



La Charte d'Achats Responsables, mise en place pour SYNERGIE France depuis 2012, a été actualisée en 2020 et constitue une des premières composantes permettant de sensibiliser les fournisseurs ou sous-traitants à la prise en compte des enjeux RSE.

SYNERGIE a proposé la signature de cette Charte pour tout nouveau contrat pour l'ensemble de ses prestations d'achats. Les principaux fournisseurs (hors locations immobilières) qui ont signé cette Charte se sont engagés au

respect des principes du Pacte Mondial, des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes et à la mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés.

La mise à jour de 2020 a permis de compléter l'adhésion des fournisseurs au respect de la loi Sapin 2 et la conformité à la RGPD. Cette mise à jour a également intégré un nouveau questionnaire permettant d'approfondir leur niveau d'engagement. Ces Chartes sont analysées par la Direction RSE dépendant du Secrétariat Général du Groupe. Les résultats de ces analyses permettent d'orienter la décision de référencement d'un fournisseur. En effet, le respect des normes RSE est pris en compte lors des appels d'offres.

Le Groupe a décidé d'aller plus loin. Suivant la politique impulsée par la nouvelle Présidence de Synergie, les engagements RSE de SYNERGIE seront intégrés sous forme de clauses synthétiques dans les Conditions Générales d'Achats en 2022.

Par ailleurs, une réflexion est actuellement en cours pour doter SYNERGIE d'une solution numérique mesurant les engagements RSE de ces fournisseurs afin de mettre en place des contrôles réguliers et des plans d'améliorations si nécessaires.

De plus, une analyse précise des fournisseurs ayant signé la Charte Achats Responsables sera réalisée dans le courant de l'année afin de la comparer à la liste des fournisseurs du Groupe et organiser sa signature pour les fournisseurs ne l'ayant pas encore fait.

6.2.3 La maîtrise des risques éthiques, RGPD et informatiques

Politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée



Dispositif anticorruption

Le dispositif anticorruption du Groupe SYNERGIE s'appuie sur les 3 piliers recommandés par l'Agence française anticorruption AFA :

- pilier I : l'engagement de l'instance dirigeante
- pilier II : la connaissance des risques d'atteinte à la probité
- pilier III : la gestion des risques

Ce dispositif anticorruption repose sur :

- le mot du Président ;
- la charte de fonctionnement du dispositif Anticorruption ;
- le Code d'Éthique et de Conduite des Affaires ;
- une cartographie des risques de corruption ;
- un dispositif de contrôle des tiers via une plateforme dédiée ;
- les programmes de formation anticorruption en présentiel et en e-learning ;
- une plateforme d'alerte accessible à tous et permettant l'anonymat et la protection du lanceur d'alerte.

Le Groupe SYNERGIE a défini l'organisation de son dispositif anticorruption dans la Charte de fonctionnement. Cette dernière présente les rôles et les responsabilités de chaque intervenant afin de garantir la transparence de nos actions et de prévenir d'une manière efficace des risques de corruption.

Le dispositif anticorruption est sous la responsabilité du Président. La direction Conformité a été confiée au Secrétaire Général du Groupe SYNERGIE. La Direction Générale a nommé dans chaque filiale un responsable Conformité (*compliance officer*), rattaché hiérarchiquement au Directeur Général de la filiale et fonctionnellement au Directeur Conformité Groupe SYNERGIE.

Ils ont pour mission :

- de gérer la gouvernance et la documentation de la conformité de leur périmètre ;
- de participer et veiller au suivi des déclarations de conflit d'intérêts au sein des filiales.

Sensibilisation et formations anticorruption

Une première campagne de formations a été lancée en France en 2020 à destination des collaborateurs dits « à risque ». 162 collaborateurs entrants ont été formés la première année et 226 en 2021.

En 2021, SYNERGIE a souhaité étendre son champ d'action et a mis en place une formation en e-learning obligatoire destinée à l'ensemble des collaborateurs des filiales du Groupe. Cette formation sera étendue aux collaborateurs français en 2022 afin de lancer un programme bi annuel.

Ainsi, 2 306 collaborateurs de nos filiales ont été sollicités avec un taux de réponse de 73,5 % (hors Canada, Australie et Pays Bas comptés sur la campagne 2022).

Un KPI mesurant le taux de collaborateurs formés sur le nombre total de collaborateurs sera réalisé en 2022.

Le Groupe SYNERGIE travaille également sur la sensibilisation des collaborateurs en mettant en place des moyens de communication interne : affiche en agence et extension des informations accessibles sur l'intranet par une page entièrement dédiée.

Gestion des conflits d'intérêts

En 2021, une campagne de déclaration annuelle de potentiels conflits d'intérêts a été réalisée auprès du personnel considéré à risque. Un KPI dédié sera réalisé en 2022.

Plateforme de lancement d'alerte, Synergie Integrity Line

6 alertes ont été enregistrées sur la plateforme en 2021. Elles ne concernaient que des alertes professionnelles, aucune ne concernait directement ou indirectement la corruption (active ou passive). Une affiche a été réalisée à destination de l'ensemble du réseau pour vulgariser la connaissance de cette plateforme. Dans le même esprit, une page éthique a été introduite dans le livret intérimaire.

Bilan d'étape

L'ensemble du dispositif anticorruption fait l'objet d'une revue et d'un rapport annuel présentés par le Directeur Conformité au Comité Éthique.

La pertinence du dispositif mis en place a été saluée en février 2021 par l'agence de notation ECOVADIS qui a augmenté la notation de SYNERGIE sur cet item de l'Éthique de 10 points, (passage de 60/100 à 70/100).

SYNERGIE franchira une nouvelle étape dans la solidité et maturité de sa politique Anticorruption en 2022 puisque l'entreprise a décidé de s'adjoindre l'expertise d'un cabinet conseil spécialisé pour effectuer une refonte de sa cartographie des risques ainsi que de sa politique de contrôle des tiers au regard des dernières recommandations de l'AFA.

Des relations tripartites sécurisées

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

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

Le Groupe SYNERGIE, a déclaré son DPO (*Data Protection Officer*) à la CNIL dès 2018 conformément à la réglementation. Sa Politique de Protection des Données Personnelles ainsi que les formulaires d'acceptation d'utilisation et de droits d'accès ou de suppression des données personnelles sont publics et accessibles à tous sur l'ensemble des sites internet du Groupe.

Les registres de traitement des données personnelles, ainsi que ceux relatifs aux droits d'accès et aux incidents, font l'objet de rapports et de revues annuels par le comité RGDPD dédié. En 2021, SYNERGIE n'a fait l'objet d'aucune observation de la CNIL ou d'un régulateur local étranger sur son dispositif. Le délai moyen de réponse toutes demandes confondues pour les 8 principaux pays européens aura été de 5,4 jours, illustrant le bon fonctionnement du process interne. Les contrats des salariés Permanents et Intérimaires et les contrats Clients comportent des clauses contractuelles spécifiques et adaptées.

Sécurité des systèmes informatiques

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

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

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

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

6.3 La politique sociétale

Une entreprise citoyenne à l'écoute de son territoire



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

Persuadé qu'une entreprise ne peut être sourde aux sollicitations des acteurs citoyens de son territoire, le Groupe SYNERGIE a créé en 2014 le Lab'SYNERGIE pour structurer l'action de partenariats et de sponsorings. Son fonctionnement est original et souple et se veut être un champ d'expérimentation, d'engagements territoriaux et sociétaux. Il répond néanmoins toujours aux exigences des lois anticorruption au travers de la mise en place d'une procédure dédiée intégrant en particulier le contrôle des tiers.

Plusieurs outils permettent cet engagement citoyen au cœur des territoires et des bassins d'emploi : la taxe d'apprentissage, le mécénat, le sponsoring, ...

La taxe d'apprentissage

L'engagement de SYNERGIE France au titre de 2021 est de 533K€ auprès de plus de 135 établissements de proximité.

Il s'agit d'un véritable outil permettant à SYNERGIE de marquer son engagement RSE dans la vie de la Cité. Au-delà des sommes traditionnellement versées au titre de la taxe d'apprentissage aux écoles de formation des métiers de la branche, le Groupe oriente aussi des sommes importantes vers les lycées, les Centres de Formation pour Adultes, les Compagnons du Devoir ou des acteurs de l'inclusion comme Entreprendre pour la Cité, Face ou le GIRPH.

Mécénat, sponsoring et projets solidaires

L'engagement sociétal du Groupe SYNERGIE s'exprime également dans chacune de ses filiales avec le développement de partenariats spécifiques et le soutien aux projets solidaires. Il s'est poursuivi malgré la crise.

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

SYNERGIE sponsorise également l'équipe de cyclisme B&B Hôtel depuis sa création et accompagne son évolution depuis 2018 sur toutes les routes de France et du monde.

Cet engagement prend aussi la forme :

- d'une incitation pour nos collaborateurs permanents comme intérimaires à la pratique du sport en cohérence avec les termes exprimés par la loi du 2 mars 2022 :

- la Direction Générale et les Directeurs de filiales encouragent toutes les initiatives sportives prises par nos collaborateurs permanents en particulier dans le cadre de défis caritatifs. C'est ainsi que plusieurs de nos collaborateurs ont participé cette année à la course Odysee contre le cancer du sein ou encore la course no finish line (1km parcouru, 1€ versé à la chaîne de l'espoir et au SAMU social) ;

- notre filiale anglaise Acorn est le sponsor principal de l'opération Dalmatian Bike qui a enregistré la participation de nombreux collaborateurs pour la sixième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ;

- SYNERGIE, en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pôle Emploi, participe à l'opération « Du sport ensemble pour recruter autrement » depuis 2019. Cette opération, déployée dans une quinzaine de villes de France avec les Fédérations d'Athlétisme, a permis à plus de 1 500 candidats d'y participer et de rencontrer les entreprises clientes de SYNERGIE. Au total ce sont plus de 600 personnes qui ont trouvé un travail à l'occasion de ces rencontres. L'opération a reçu le soutien de « Paris 2024 » à l'occasion de l'édition d'Amiens par la présence de Tony Estanguet, son Président, et Jean Bassères, Directeur Général de Pôle Emploi.

- d'opérations caritatives :

- comme en Allemagne qui apporte son soutien aux personnes touchées par les inondations ;

- en Suisse, où un don de matériel de bureau a été fait au profit de diverses associations ;

- au Portugal, où notre filiale a mis en place une collecte de produits alimentaires et d'hygiène pour l'association Ajuda de berço ; une association qui recueille les enfants en bas âge en attente d'adoption ;

- au Royaume-Uni, où notre filiale Acorn se mobilise pour Macmillan Cancer support. Ce sont plus de 2 500£ qui ont été récoltés ces deux dernières années, grâce à des événements, des cafés matinaux et la Macmillan Mighty Hike ;

- en Australie avec le soutien de plusieurs associations comme Footy Colours Day, Daffodil Day & Cancer Research Support soutenant la recherche contre le cancer ou encore Make A Difference Foundation qui vient en soutien aux enfants ayant subi des maltraitances.

- du soutien aux fournisseurs faisant travailler des personnes en situation de handicap : impression de documents, conditionnement de colis, préparation de plateaux-repas, de buffets, entretien d'espaces verts, de vitreries et de locaux. C'est le cas notamment de notre filiale Suisse qui travaille avec la fondation La Rosière pour sa mise sous pli ou encore de notre filiale Autrichienne qui a mené une opération avec le centre de jour pour handicapés de St. Pölten en organisant une grande action de Noël pour ses clients ;

- d'un soutien aux associations luttant contre les discriminations et favorisant la reprise d'activité de personnes en situation d'exclusion (sponsoring du Foot Fauteuil pour la 15^e année consécutive, l'opération Dalmatian Bike Ride dont notre filiale britannique Acorn est le principal sponsor pour la sixième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ;

- de soutien à l'association « clube desportivo da juventude das ribeirinhas » par notre filiale portugaise qui aide les enfants et adolescents défavorisés et qui les motivent à pratiquer un sport de façon à leur apporter une occupation sportive (bien-être physique et mental) ainsi que des compétences sociales telles que responsabilité, travail d'équipe ;

- du soutien à la Fondation Persée, structure du centre anti cancéreux de Nantes où SYNERGIE est membre fondateur depuis 2020. L'objectif du Groupe est de profiter de ce partenariat pour réaliser dès 2022 auprès de l'ensemble de son personnel permanent et intérimaire une sensibilisation à la prévention des risques de cancer par une saine alimentation ;

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

- d'un soutien aux échanges culturels : notre filiale espagnole SYNERGIE et S&You continue de soutenir DOTHEGAP, plateforme d'échange culturel. Communauté qui favorise l'échange de toutes sortes d'activités culturelles et sportives, tant au niveau national qu'international. Il s'agit d'un point de rencontre pour les centres de formation, les clubs sportifs et les familles qui souhaitent échanger sur leur activité ;

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

C'est au total 703 088,59€ qui auront été versés en 2021 (subventions pour œuvres sociales et dons ou mécénats aux organismes publics ou parapublics locaux). Cette thématique fera l'objet dorénavant d'un indicateur.

Focus sur l'engagement RSE 2021 de la filiale IT, DCS EASYWARE

Initiée en 2010, la démarche RSE de DCS est portée par la volonté de contribuer à l'intérêt général et d'influencer positivement l'évolution de nos sociétés en agissant sur les comportements et mentalités de ses salariés, qui sont aussi des citoyens et citoyennes.

Tout de suite, DCS s'est engagée auprès du GLOBAL COMPACT des Nations Unies à communiquer chaque année publiquement un rapport sur ses engagements, actions, résultats et projets en matière de Développement Durable. Cet engagement lui a d'ailleurs valu d'obtenir le *Prix de la Communication de l'année* en 2020, dans la catégorie des entreprises de 500 à 5000 salariés.

À partir de 2012, elle a choisi de faire vérifier tous les ans, de manière volontaire, la maturité de sa démarche, et évaluer sa performance RSE par la société d'experts indépendante, ECOVADIS. Elle recevra le 1^{er} prix RSE dans sa catégorie 4 années consécutives, lors de la conférence internationale *Sustain*. DCS obtient fin 2021 la note de 70/100 et se place dans le top 4 % mondial des entreprises évaluées par ECOVADIS (médaille d'Or).

En complément, depuis fin 2021, DCS fait aussi évaluer sa démarche par B-REPUTATION qui lui a attribué la note de 20/20, ainsi que la médaille d'Or.

Les actions s'accompagnent d'un fort investissement en matière de pédagogie, nécessaire à la mobilisation et à une contribution qui n'est possible que par la compréhension plus fine des enjeux et des intentions par le plus grand nombre.

Le parcours d'intégration est soigné et les formations régulières aux démarches donnent lieu à des certifications internes avec le personnel des agences et du siège, ainsi qu'avec l'ensemble des managers de proximité. Des ateliers spécifiques sont également réalisés pour aller à la rencontre et partager avec les collaborateurs sur le terrain.

Au-delà des nombreux suivis répondant au respect des 3 piliers du Développement Durable, les engagements concrets et solidaires comptent un large éventail de partenariats, participations et d'implications.

Par exemple :

- Challenges Mobilité interentreprises en régions (mobilité douce/écoconduite);

- campagnes semestrielles de Dépollution Numérique;
- collecte de vêtements au profit de l'insertion et de la Cravate Solidaire sur les différents sites;
- concerts caritatifs au profit d'ELA et de Premiers de Cordée;
- courses solidaires (Courses des Héros, Courir Pour Elles...);
- participation à l'Économie Circulaire en partenariat avec ATF GAIA, une entreprise adaptée engagée pour l'inclusion et l'insertion;
- campagnes de sensibilisation et d'information :
 - Octobre Rose/November/Moi(s) Sans Tabac...
 - Droits des Femmes/Violences faites aux Femmes...
 - Handicap/Inclusion...;
 - Lutte contre la Corruption/Protection des Données;
 - Giving Tuesday/Solidarité/Bénévolat...;
 - Journées de la Terre/du Climat, Semaines du Développement Durable/des Transports...
- actions pour l'emploi, l'éducation et la formation :
 - DCS IT GAMES (étudiants informatiques);
 - UNIVERS'IT (employabilité, insertion, réinsertion, formation engagée);
 - Challenges internes iD'cliCS valorisant les savoir être des collaborateurs DCS...
- implication dans les débats et réseaux RSE et responsables :
 - Workout sessions/conférence Sustain, ECOVADIS;
 - Ateliers GLOBAL COMPACT;
 - Club RSE DCS, Conférence du numérique pour l'association FORSE;
 - Club Numérique responsable, Club GREEN IT, Club Ethic Design pour la DIGITAL LEAGUE (cluster d'entreprises du numérique) ...
- trophées RSE/innovation organisés par des partenaires, associations, écoles ou clients...
 - Trophées Horizon (Crédit Agricole);
 - Trophées RSE de l'école Paris MINES TECH;
 - Trophées RSE de l'association FORSE;
 - Sustainability Leadership Awards (ECOVADIS);
 - Trophées des COP de l'année (GLOBAL COMPACT);
- etc.

6.4 Conclusion & perspectives

Des engagements récompensés

L'identification des risques et la mise en place d'actions permettant pour chacun d'entre eux un contrôle le plus exhaustif possible ont permis au Groupe SYNERGIE de progresser encore.

En 2021, l'ensemble de notre engagement a permis au Groupe SYNERGIE d'intégrer le Top 5 du classement Gaïa Rating Ethifinance des 230 PME ETI cotées à la Bourse de Paris et les plus performantes en matière de RSE avec la note de 83/100.

Cet engagement sociétal est aujourd'hui de plus en plus pris en compte par les investisseurs dans leur choix.

En février 2021, SYNERGIE a également reçu sa nouvelle note de l'auditeur international ECOVADIS portant sur la

période 2020 et obtient pour la première fois de son Histoire le niveau Platiniem avec la note de 73/100 classant SYNERGIE dans le Top 1 % de son secteur d'activité.

SYNERGIE intègre pour la deuxième année consécutive le Palmarès du Point-Statista qui récompense les 250 meilleurs politiques RSE des entreprises en France.

L'ensemble de ces engagements fait l'objet d'une « Communication sur le Progrès » annuelle auprès du Global Compact des Nations Unies. Cette communication fait office de rapport RSE du Groupe SYNERGIE.

Ces bons résultats sont la fierté de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ils donnent encore plus de sens à leur mission sociétale au service de l'emploi. Chacun jouant ainsi un rôle essentiel dans la pérennité, l'image et la croissance de l'entreprise.

6.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration de performance extra-financière consolidée figurant dans le rapport de gestion groupe

SYNERGIE S.E.
11, avenue du Colonel Bonnet
75016 PARIS
R.C.S. 329 925 010

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE CONSOLIDÉE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31/12/2021

À l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), de votre société (ci-après « entité ») accrédité par le COFRAC activité inspection sous le numéro 3-1077 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

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

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre janvier 2022 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ une semaine.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment la direction financière, les ressources humaines, les référents RSE des filiales auditées.

Nature et étendue des travaux

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article ;
- L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale 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 les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 45 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris,

L'Organisme Tiers Indépendant,

DAUGE FIDELIANCE

Sarah GUEREAU

Signé électroniquement le 22/04/2022



ANNEXE 1: INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

1 Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

Thématiques	Indicateurs	Entités testées
Social	<ul style="list-style-type: none">▪ Taux moyen de salariés permanents handicapés sur le nombre total de salariés permanents▪ Taux moyen du nombre d'heures rémunérées par des intérimaires handicapés sur le nombre total d'heures rémunérées par les intérimaires▪ Sécurité : indice de fréquence des salariés intérimaires▪ Sécurité : investissement moyen par salarié intérimaire▪ Nombre d'heures moyen de formation par salarié permanent▪ Nombre d'heures moyen de formation par intérimaire	France, Allemagne, Autriche
Environnemental	<ul style="list-style-type: none">▪ Rejet moyen de CO₂ par véhicule▪ Consommations électriques▪ Volume de récupération de papier	France, Allemagne, Autriche
Sociétal	<ul style="list-style-type: none">▪ Délais de réponse RGPD▪ Suivi formation Sapin 2	France

2 Informations qualitatives (actions et résultats)

- Note obtenue à l'indice Gaïa
- Indice ECOVADIS

7 VIE DU TITRE SYNERGIE

7.1 Informations générales et évolution du titre

Capital social

Le capital social de SYNERGIE SE s'élève à 121 810 000€ divisé en 24 362 000 actions au nominal de 5€.

Il n'existe aucune valeur mobilière susceptible de donner accès directement ou indirectement au capital de la Société.

Cotation

SYNERGIE est cotée au Compartiment B d'Euronext Paris sous le mémo SDG et le code ISIN FR0000032658.

Durant l'exercice, le cours de l'action a évolué entre un cours au plus bas de 28,00 € (le 17 février 2021) et un cours au plus haut de 41,20€ (le 19 avril 2021). Le cours de clôture au 31 décembre 2021 est de 36,40€, contre 32,00€ au 31 décembre 2020.

Il s'est traité en moyenne 6 674 titres par séance en 2021 contre 6 357 en 2020.

La capitalisation boursière s'élève à 918 265K€ au 31 décembre 2021 sur la base du cours moyen des soixante dernières séances de l'année.

Liquidité du titre

Un contrat de liquidité a été signé le 28 janvier 2007 entre la Société (émetteur) et Oddo Midcap (animateur) ; il a fait l'objet d'un avenant au cours du premier trimestre 2019 afin de tenir compte des nouvelles dispositions réglementaires.

Calendrier des annonces financières

PUBLICATION INFORMATION FINANCIÈRE	ANNUEL PROVISoire	TRIMESTRIEL (T1)	SEMESTRIEL	TRIMESTRIEL (T3)
Date prévisionnelle ^(*)	30 mars 2022	27 avril 2022	21 septembre 2022	26 octobre 2022
PUBLICATION CHIFFRES D'AFFAIRES	TRIMESTRIEL (T1)	TRIMESTRIEL (T2)	TRIMESTRIEL (T3)	TRIMESTRIEL (T4)
Date prévisionnelle ^(*)	27 avril 2022	27 juillet 2022	26 octobre 2022	1 février 2023
INFORMATIONS INVESTISSEURS	AGM	RÉUNION ANALYSTES 1	RÉUNION ANALYSTES 2	VERSEMENT DIVIDENDES
Date prévisionnelle	23 juin 2022	31 mars 2022	22 septembre 2022	1 juillet 2022

(*) Après Bourse.

La liquidité du titre s'est élevée à un niveau moyen de 237K€ par jour (contre 137K€ en 2020).

Négociation des actions et droits de vote

Les actions de SYNERGIE sont librement négociables et il n'existe pas de restriction statutaire à l'exercice de droits de vote.

Un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées, pour lesquelles il sera justifié d'une inscription nominative depuis deux ans au moins au nom du même actionnaire, ainsi qu'aux actions nominatives attribuées gratuitement en cas d'augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, à raison d'actions anciennes pour lesquelles il bénéficie de ce droit.

Attribution gratuite d'actions

Il n'a été attribué aucune action gratuite au cours de l'exercice 2021, au sein de la société.

Plans d'options

Il n'existe pas de plan d'options au sein de la Société à ce jour.

Pacte d'actionnaires

À la connaissance de la Société, il n'existe pas de pacte d'actionnaires.

7.2 Actionnariat

Pourcentage du capital détenu par les actionnaires ayant une participation significative

En application des dispositions légales, nous vous précisons que la société HB COLLECTOR contrôlée par M. Henri BARANDE détenait, le 31 décembre 2021, 69,08 % du capital et 82,21 % des droits de vote exerçables.

AMIRAL GESTION détient 5,81 % du capital et 3,45 % des droits de vote.

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun autre actionnaire détenant plus de 5 % du capital.

Auto contrôle

Au 31 décembre 2021, il existe 375 219 actions d'auto-contrôle détenues dont 22 756 dans le cadre du contrat de liquidité et 352 463 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 24 juin 2021.

7.3 Le programme de rachat d'actions propres

Il est rappelé que conformément aux dispositions des articles L.22-10-62 et L.225-210 et suivants du Code de commerce, la Société SYNERGIE a mis en place un programme de rachat de ses propres actions.

Lors de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022, il sera proposé de renouveler au Conseil d'Administration, pour une période de 18 mois, les pouvoirs nécessaires pour procéder à l'achat, en une ou plusieurs fois, aux époques qu'il déterminera, d'actions de la Société dans la limite de 10 % du capital.

Cette autorisation mettrait fin à celle donnée au Directoire par l'Assemblée Générale Mixte du 24 juin 2021.

Nombre de titres et part du capital détenus par SYNERGIE au 28 mars 2022

Au 28 mars 2022, le capital de SYNERGIE était composé de 24 362 000 actions ; à cette date, la Société détenait 376 338 actions propres, soit 1,54 % du capital, réparties comme suit :

- 23 875 actions acquises au titre de l'animation de marché ;
- 352 463 actions acquises sur la période 2009-2014 au titre des objectifs des programmes d'actions approuvés annuellement (conservation en vue de leur remise ultérieure à titre de paiement ou d'échange dans le cadre d'opérations de croissance externe, remise de titres lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit à l'attribution d'actions de la société).

Part maximale du capital de la société susceptible d'être rachetée – caractéristiques des titres de capital

Compte tenu d'une part maximale de 10 %, soit 2 436 200 actions ordinaires et des actions auto-détenues à la date du 28 mars 2022, soit 376 338 actions, le nombre résiduel d'actions susceptibles d'être rachetées serait de 2 059 862 soit 8,46 % du capital.

Ces modalités soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale Mixte seront autorisées jusqu'à la date de renouvellement par l'Assemblée Générale Annuelle et au maximum pour une période de 18 mois à compter de ladite Assemblée.

Le Conseil d'Administration sera autorisé pendant cette période à acheter et/ou vendre des actions de la Société, dans les conditions déterminées. Il pourra procéder à leur annulation dans un délai maximum de 24 mois.

Les rachats d'actions seront normalement financés sur les ressources propres de la Société ou par voie d'endettement pour les besoins additionnels qui excéderaient son autofinancement.

Bilan du précédent programme de rachat

Conformément à l'article L.225-211 alinéa 2 du Code de commerce, nous avons l'honneur de vous rendre compte des opérations d'achat d'actions réalisées.

L'Assemblée Générale Mixte des Actionnaires réunie le 24 juin 2021 a autorisé le Directoire, avec faculté de délégation, à mettre en œuvre un programme de rachat d'actions pour une période de 18 mois, soit jusqu'au 24 décembre 2022.

Les tableaux ci-contre détaillent les opérations réalisées au titre de ce programme de rachat.

Tableau synthétique

Déclaration par l'émetteur des opérations réalisées sur ses propres titres : du 30 mars 2021 au 28 mars 2022	
Pourcentage de capital auto-détenu de manière directe et indirecte	1,54 %
Nombre d'actions annulées au cours des 24 derniers mois	-
Nombre de titres détenus en portefeuille	376 338
Valeur comptable du portefeuille	4 137 768 €
Valeur de marché du portefeuille	12 983 661 €

Flux Bruts Cumulés			Positions ouvertes au jour du descriptif du programme					
	Achats	Ventes	à l'achat			à la vente		
			Calls achetés	Puts vendus	Achats à terme	Calls achetés	Puts vendus	Achats à terme
Nombre de titres	100 686	100 219						
dont contrat de liquidité	100 686	100 219						
Cours moyen de la transaction	36,39	36,36						
MONTANT	3 663 875 €	3 643 858 €	Néant					

Les flux mentionnés ont été effectués dans le cadre du contrat de liquidité ayant pour objectif l'animation du marché.

7.4 Dispositions relatives à l'épargne salariale

Conformément aux dispositions de l'article L.225-102 du Code de commerce, nous précisons qu'aucun salarié de la Société ne détient d'actions de notre Société dans le cadre des régimes de gestion collective des titres visés par ce texte.

8 AUTRES INFORMATIONS ET RAPPELS LÉGAUX

Informations relatives à des résolutions de l'Assemblée Générale

L'information sur les conventions réglementées est présentée dans le Rapport du Conseil d'Administration sur le Gouvernement d'Entreprise ainsi que dans le Rapport spécial des Commissaires aux Comptes sur les conventions réglementées.

Afin de regrouper sur un même site les services administratifs d'intérêt général et divers services supports, il sera proposé à l'Assemblée Générale de transférer le siège social de PARIS (75016) 11, avenue du Colonel Bonnet, à BOULOGNE-BILLANCOURT (92100) 160 Bis rue de Paris dans un bien immobilier déjà détenu par le Groupe.

Afin d'opérer sur d'autres secteurs liés à l'activité principale du Groupe, il sera proposé à l'Assemblée Générale d'étendre l'objet social en ajoutant les activités suivantes :

- toute activité d'entreprise de travail à temps partagé et plus généralement toute activité permise par la Loi aux entreprises de travail à temps partagé ;
- et toute activité permise par la Loi aux entreprises de travail temporaire.

Les statuts seront modifiés en conséquence.

Informations sociales et environnementales

Ces informations sont présentées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Prise de participation de l'exercice

Le tableau des filiales et participations de SYNERGIE SE, est présenté dans la note 32 de l'Annexe aux comptes sociaux.

Dépenses non-déductibles fiscalement

Les dépenses non déductibles visées à l'article 39-4 du C.G.I se sont élevées à 111K€ et l'impôt correspondant à 31K€.

Répartition des résultats des comptes sociaux de SYNERGIE SE au cours des cinq derniers exercices

En milliers d'euros	2017	2018	2019	2020	2021 ^(*)
Résultat net après impôt	71 362	67 653	44 937	22 812	36 275
Report à nouveau initial ^(*)	131 628	183 620	231 755	276 790	280 529
Bénéfice disponible	202 990	251 273	276 692	299 602	316 804
Réserves	170	330	(98)	(115)	(396)
Dividendes	19 490	19 490	-	19 490	19 490
Report à nouveau après affectation	183 331	231 453	276 790	280 227	297 710

(*) le poste « Report à nouveau initial » des exercices 2017 à 2021 est augmenté des dividendes non distribués, afférents aux actions propres
(**) selon l'affectation du résultat proposée à l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022.

Recherche et Développement

Pour les nécessités et le développement de leur activité, SYNERGIE et ses filiales peuvent être amenées de manière autonome à lancer des projets de développement et d'innovation afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, de répondre aux attentes des clients, d'optimiser la gestion des CVthèques et les performances du logiciel paie/facturation pour l'intérim, par l'intégration de nouveaux modules. Enfin, des actions innovantes sont menées à ce titre dans le domaine de la sécurité informatique et de la transformation digitale.

Il convient de souligner qu'il s'agit de développements expérimentaux dans le domaine des nouvelles technologies et non de recherche fondamentale appliquée.