

RAPPORT DE GESTION

Activité du Groupe SYNERGIE et faits marquants en 2022	2
Comptes consolidés et comptes sociaux	3
Évènements postérieurs à la clôture et perspectives d'avenir	15
Gestion des risques	15
Contrôle interne	19
Déclaration de performance extra-financière	24
Vie du titre SYNERGIE	65
Autres informations et rappels légaux	68

RAPPORT DE GESTION

1. ACTIVITÉ DU GROUPE SYNERGIE ET FAITS MARQUANTS EN 2022

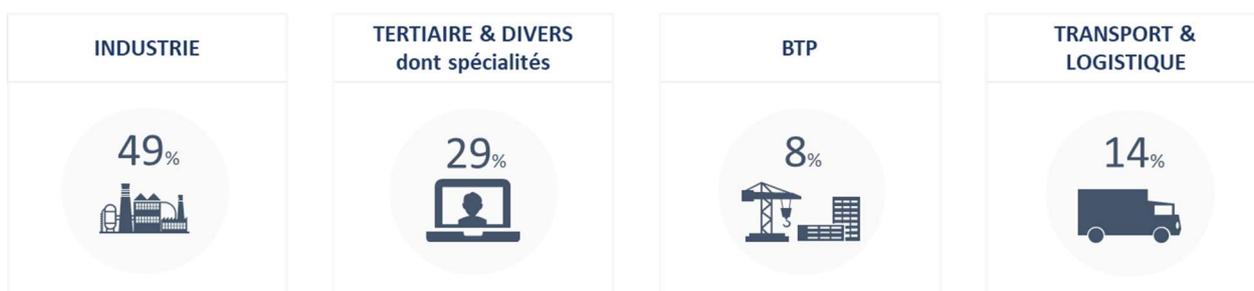
1.1 Le Groupe SYNERGIE

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 57% du chiffre d'affaires consolidé.

Présent dans 17 pays avec un réseau de 800 agences, le Groupe intervient dans les secteurs de l'industrie dont des industries de pointe comme l'aéronautique ou les énergies renouvelables, de l'automobile, du transport et de la logistique, du BTP, de la santé, de l'agro-alimentaire, du tertiaire et des technologies de l'information et de la communication.

Sur l'exercice 2022, l'activité s'est répartie comme suit :



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 fidèles partenaires.

Grâce à nos 5 000 collaborateurs permanents, nous intervenons quotidiennement pour déléguer plus de 68 000 employés en Equivalent Temps Plein (E.T.P.) en France et à l'International (données 2022).

1.2 Faits marquants 2022

L'exercice 2022 a été marqué par une activité en nette progression, avec toutefois des tensions apparues à partir du second semestre, en particulier à l'International.

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 progresser 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 800 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 ;
- SYNERGIE a accéléré sa transformation digitale afin de renforcer sa réactivité auprès des entreprises.

Evènements juridiques

L'Assemblée Générale du 23 Juin 2022 a entériné :

- Le transfert du 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 de regrouper sur un même site les services administratifs d'intérêt général et divers services supports.
- L'extension de l'objet social en ajoutant les activités suivantes, afin d'opérer sur d'autres secteurs, liés à l'activité principale du Groupe :
 - 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.

2. COMPTES CONSOLIDÉS ET COMPTES SOCIAUX

Les comptes consolidés et sociaux de l'exercice clos au 31 décembre 2022 ont été arrêtés par le Conseil d'Administration du 4 avril 2023.

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

Au cours du mois de novembre 2022, le Groupe a acquis 100% du Groupe INTERKADRA, un des leaders du marché du travail temporaire en Pologne, grâce notamment à un réseau de 16 agences situées dans les régions les plus dynamiques du pays.

La société est également présente dans la mise à disposition de personnel pour de grands donneurs d'ordre en Europe de l'Ouest ainsi que dans les services d'aide à domicile en Allemagne.

Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, l'expertise reconnue d'INTERKADRA dans le secteur des services aux ressources humaines lui permet de répondre aux besoins de ses

clients tant en Pologne qu'à l'International et de réaliser un chiffre d'affaires supérieur à 58M€ en 2022.

SYNERGIE poursuit ainsi activement son développement en Europe en se positionnant sur le premier marché d'Europe de l'Est et en renforçant ses capacités de *sourcing*.

Le Groupe a par ailleurs pris une participation minoritaire dans GoMyCode, non consolidée.

Cette participation stratégique permet d'accentuer ses capacités de *sourcing* dans les métiers de l'informatique et du numérique en bénéficiant de l'expertise et de la formation de jeunes diplômés issus du continent africain et dans un premier temps du Maghreb.

2.1.1 Le Compte de résultat

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2022	2021	Variation
Chiffre d'affaires	2.916,0	2.696,6	8,1%
Ebitda ⁽¹⁾	162,3	147,3	10,2%
Résultat opérationnel courant ⁽²⁾	138,1	124,3	11,1%
Amortissements et dépréciation des incorporels	(7,4)	(5,3)	-
Résultat opérationnel	129,4	116,5	11,1%
Coût de l'endettement financier net	(2,0)	(2,1)	-
Autres produits et charges financiers	2,9	1,1	-
Résultat avant impôt	130,3	115,4	12,9%
Impôts sur le résultat	(42,1)	(39,7)	-
Résultat net de l'ensemble consolidé	88,2	75,7	16,5%
Résultat net part du Groupe	83,8	70,9	18,2%

(1) résultat avant intérêts, impôts et amortissements

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

2.1.1.1 Activité et résultats par zone

Le chiffre d'affaires du Groupe

En millions d'euros	Chiffre d'affaires	
	2022	2021
France	1.250,1	1.119,7
Italie	736,2	649,2
Espagne et Portugal	246,1	255,2
Europe du Sud	982,3	904,4
Belgique	284,8	271,3
Autres Europe du Nord et de l'Est	322,7	332,9
Europe du Nord et de l'Est	607,5	604,1
Hors Europe	76,1	68,3
Total International	1.665,9	1.576,8
Total	2.916,0	2.696,6
dont Services numériques	75,7	68,3

L'activité consolidée établit un nouveau record à 2.916M€ sur l'année, dépassant celui de 2021, avec une hausse de 8,1% (+7,7% à périmètre et devises constants), les plus hauts historiques trimestriels ayant été atteint lors du dernier trimestre.

Cette performance a été réalisée grâce à la contribution de l'ensemble des zones géographiques où le Groupe opère, avec une bonne dynamique de la France (42,9% de l'activité).

En France, l'année a été marquée par un très fort développement (+11,6%), se clôturant à un rythme particulièrement soutenu (+13,3% sur le 4^{ème} trimestre) ; l'activité atteint 1.250,1M€ (1.195M€ hors services numériques).

Les grands donneurs d'ordre, notamment dans l'aéronautique et l'automobile, ont fortement contribué à cette performance. De même, le maintien d'un très bon niveau de consommation impacte favorablement le secteur des services (luxé, évènementiel, tourisme ...).

La part de l'International se stabilise à 57,1%, le poids de l'Europe du Sud restant prépondérant avec un chiffre d'affaires de 982,3M€, dont 736,2M€ pour l'Italie (25% de l'activité du Groupe). Les solides positions acquises dans les autres zones ont été préservées, avec un chiffre d'affaires de 607,5M€ pour l'Europe du Nord et de l'Est (dont Bénélux 329,8M€) et 76,1M€ hors Europe.

L'acquisition d'INTERKADRA, finalisée fin novembre 2022, renforce la capacité de SYNERGIE à faire face aux tensions croissantes de *sourcing* en Europe, avec une activité soutenue (58,7M€ en 2022), en hausse de 11% par rapport à 2021 (52,9M€).

Nos filiales spécialisées dans les Services Numériques ont réalisé un chiffre d'affaires de 75,7M€, en hausse de 10,8%, confortant SYNERGIE dans sa stratégie de développement d'expertises à forte valeur ajoutée.

Résultats consolidés par zone géographique

EBITDA

En millions d'euros	EBITDA	
	2022	2021
France	85,6	69,5
Italie	45,7	40,1
Espagne et Portugal	4,6	6,2
Europe du Sud	50,3	46,2
Belgique	13,4	15,2
Autres Europe du Nord et de l'Est	11,3	13,2
Europe du Nord et de l'Est	24,8	28,4
Hors Europe	1,6	3,1
Total International	76,7	77,8
Total	162,3	147,3
dont Services numériques	9,2	8,5

SYNERGIE affiche un Ebitda consolidé de 162,3M€ contre 147,3M€ en 2021, cette variation illustrant la capacité du Groupe à assurer une croissance rentable.

En effet, la croissance observée en 2022 s'est conjuguée à l'effet des mesures de réduction de coûts prises depuis 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 12,2% (contre 11% en 2021).

Les dépréciations de créances douteuses ont été limitées à 0,13% du chiffre d'affaires, le crédit client Groupe se maintenant à 64 jours, 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	
	2022	2021
France	73,2	57,7
Italie	42,3	36,8
Espagne et Portugal	3,1	4,8
Europe du Sud	45,4	41,6
Belgique	10,6	12,3
Autres Europe du Nord et de l'Est	7,8	10,2
Europe du Nord et de l'Est	18,4	22,5
Hors Europe	1,1	2,5
Total International	64,9	66,6
Total	138,1	124,3
dont Services numériques	8,2	7,4

En France

En France, le marché du travail temporaire est resté en croissance par rapport à 2021 (+7,5%).

Dopé par la diversification sectorielle entreprise dès 2020 et une plus forte contribution des professionnels et du placement de permanents, le chiffre d'affaires de SYNERGIE s'élève à 1.250,1M€ sur l'ensemble de l'année.

La progression plus forte sur le second semestre (+12%), conjuguée à des volumes élevés, a généré un effet de levier sur les différents niveaux de résultat, neutralisant en partie les coûts liés à la hausse de l'énergie et des matières premières.

Il en a résulté ainsi un Ebitda de 85,6M€ en très forte progression (+23,2%), le résultat opérationnel courant progressant dans les mêmes proportions.

A l'International

L'exercice a été marqué par un développement moindre à l'International, caractérisé dans la majorité des pays par une première partie de l'année excédant les attentes et un refroidissement de l'économie lors du second semestre, lié tant aux effets de la crise ukrainienne que des fortes tensions inflationnistes.

La croissance par zone a été plus contrastée, avec toutefois la poursuite du développement en Europe du Sud (+8,6%) ou l'Italie joue un rôle moteur, l'activité de la zone Europe du Nord et de l'Est restant globalement stable sur l'année.

a) En Europe du Sud

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 736,2M€ (contre 649,2M€ en 2021 soit + 13,4%), représentant désormais 25% du consolidé.

Italie

SYNERGIE ITALIA (+13,4%) surperforme à nouveau le marché, en hausse de 9,8%.

Les Contrats Intérimaires à Durée Indéterminée représentent près de 30% de l'activité locale.

La diversification des activités, concrétisée par le développement du placement de permanents et des spécialisations a permis de dégager un Ebitda de 45,7M€ (6,2% du chiffre d'affaires), en forte progression par rapport à 2021 (40,1M€).

Ces développements se sont appuyés sur un réseau qui s'est à nouveau densifié (seize agences créées en 2022) permettant d'être présent sur l'ensemble du territoire.

Espagne

La Réforme du Marché du Travail (décembre 2021), mise en œuvre à compter d'avril 2022, a fortement impacté le travail temporaire, notre filiale espagnole affichant un chiffre d'affaires de 185M€, en léger retrait par rapport à 2021 ; 1 300 intérimaires ont été intégrés aux effectifs des clients, en conséquence de cette Loi.

La filiale espagnole, caractérisée par une part importante de grands comptes, en particulier dans la logistique a entamé sa mutation pour opérer plus fortement dans des secteurs à plus haute valeur ajoutée.

Cette diversification confortée par une densification de l'activité d'outsourcing et de placement de permanents doit permettre de revenir à un niveau d'Ebitda d'au moins 2,5% (contre 1,5% en 2022).

Portugal

Les entités portugaises ont vu leur activité affectée en 2022 par la réduction du recours à l'intérim de certains grands comptes industriels qui ont limité leur production. Le chiffre d'affaires est toutefois en progression de 1,3% par rapport à 2021.

Les coûts de structure ayant augmenté plus fortement que la marge brute, la rentabilité diminue légèrement (0,4M€ contre 0,7M€ en 2021).

b) En Europe du Nord et de l'Est

Benelux

Le Benelux a réalisé un chiffre d'affaires de 329,8M€ contre 317M€ en 2021, avec un Ebitda de 15,2M€ (contre 17,4M€ en 2021).

La Belgique a fortement contribué à cette évolution grâce à son activité « *inhouse* » (implants) notamment qui représente près de 20% de sa clientèle et la fidélise. Elle atteint ses plus hauts niveaux en termes de chiffre d'affaires.

Malgré l'effet de changements législatifs atténuant la rentabilité de l'intérim, l'Ebitda du réseau belge reste à un haut niveau (13,4M€ soit 4,7% du chiffre d'affaires).

Aux Pays-Bas, la réorganisation lancée fin 2021 avec une fusion progressive des équipes support et de Direction, a été opérée avec succès, et a permis d'atteindre un niveau d'Ebitda de 1,8M€ quasiment au même niveau qu'en 2021.

Royaume-Uni

Malgré un chiffre d'affaires de 111,3M€ contre 124,4M€ en 2021 (-11,1% à devise constante), le réseau britannique a dégagé un Ebitda de 2,4M€ ; Hors activité de *staffing* dans le ferroviaire définitivement arrêtée, il aurait dépassé 4M€.

L'impact du Brexit sur le *sourcing* a été 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 45,7M€, en baisse de 7,7% par rapport à 2021, impacté par l'effet du turnover des employés permanents (particulièrement élevé en Allemagne).

Après cinq années difficiles pour l'industrie du staffing outre-Rhin (réformes du Travail Temporaire avec application de l'*Equal Pay*, crise de l'automobile, crise sanitaire crise ukrainienne et tensions inflationnistes), l'activité devrait être en progression en 2023, bénéficiant du rapprochement avec RUNTIME, un accord ayant été signé en mars 2023.

Ainsi tant le maillage national de SYNERGIE en Allemagne, que la capacité à innover en matière de *sourcing* permettront de répondre aux besoins de la clientèle.

Autriche

La société SYNERGIE AUSTRIA (ex VÖLKER) a réalisé un chiffre d'affaires de 88,8M€ en 2022, en hausse de 1,4%, avec une évolution particulièrement contrastée entre le premier et le second semestre.

Les effets conjugués du conflit ukrainien, du taux de chômage très bas et de la guerre des talents qui en résulte ont été prégnants pour notre filiale.

Toutefois, et malgré la hausse des coûts observée, l'entreprise a affiché un Ebitda de 5,1M€ (5,7% du chiffre d'affaires).

Suisse

Les entités locales de SYNERGIE ont réalisé un chiffre d'affaires en retrait par rapport à 2021, mais avec une rentabilité en sensible amélioration grâce au placement de personnel permanent et à la diversification de l'activité, le bâtiment devenant minoritaire.

Grâce aux fortes mesures de réduction de coûts entreprises précédemment, l'Ebitda est à l'équilibre ; la dynamique commerciale à nouveau enclenchée devrait permettre de dégager un bénéfice plus substantiel en 2023.

Europe de l'Est

Les filiales tchèques et slovaques ont réalisé un chiffre d'affaires global de 13,9M€, en très forte progression pour la seconde année consécutive, conforté par un moindre turnover du personnel et une restructuration réussie de la zone.

Un Ebitda, également en amélioration à 0,5M€ a ainsi pu être dégagé.

Les filiales polonaises ont été intégrées en décembre 2022 sans effet significatif sur les résultats de l'année.

c) International hors Europe

Canada

Pour mémoire, le Canada avait bénéficié de mesures gouvernementales particulièrement favorables liées à la réduction de l'activité, tant en 2020 qu'en 2021 ; depuis le second semestre 2021, l'économie n'est plus affectée par ces subventions.

En 2022, la filiale a poursuivi sa restructuration avec une réduction forte des effectifs permanents, la baisse du chiffre d'affaires (-11,6% à devise constante) ne permettant cependant pas d'atteindre l'équilibre (Ebitda -0,4M€).

Australie

L'Australie a réalisé de belles performances en 2022 tant en chiffre d'affaires (+11,3% à devise constante) qu'au niveau de l'EBITDA (+0,8M€ par rapport à 2021).

Dans un pays où le taux de chômage est désormais très bas (3,5% en 2022), les actions se concentrent sur la rétention des employés tant intérimaires que permanents.

2.1.1.2 Autres éléments du compte de résultat consolidé

Le résultat opérationnel

Les amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions, ainsi que les autres produits et charges opérationnels permettent d'expliquer le passage du résultat opérationnel courant au résultat opérationnel, lequel s'élève à 129,4M€ contre 116,5M€ en 2021.

Les amortissements courants des incorporels acquis hors retraitements IFRS16 atteignent 4,8M€ contre 5,3M€ en 2021.

Une dépréciation du goodwill a été constatée pour 2,6M€ ; elle concerne l'Allemagne.

Le résultat financier

Le coût de l'endettement financier net s'établit à 2M€, en légère amélioration malgré l'intégration sur une période limitée de taxation sur les dépôts excédentaires.

Hors intérêts sur dettes de location, ce coût d'endettement s'élève à 0,8M€ contre 0,9M€ en 2021.

L'évolution du cours des devises a eu un effet négatif de 0,9M€ contre un effet positif en 2021 (1,1M€).

L'évaluation à sa juste valeur d'une participation destinée à être cédée en 2023 a conduit à dégager un produit financier exceptionnel de 3,8M€.

Le résultat avant impôt

Il résulte de ce qui précède un bénéfice avant impôt de 130,3M€ (contre 115,4M€ en 2021).

Le résultat net

Compte tenu, d'une part de l'impôt sur les bénéfices en nette hausse et d'autre part de la CVAE (8,5M€ relatifs aux filiales françaises), le bénéfice net consolidé s'élève à 88,2M€ (dont part du Groupe 83,8M€), contre 75,7M€ en 2021 (dont part du Groupe 70,9M€), atteignant son plus haut niveau historique !

2.1.2 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 146M€, en hausse du fait de l'acquisition d'INTERKADRA (Goodwill 13,6M€) ;
- Des immobilisations corporelles supportant l'activité du Groupe et s'élevant à 62M€ ;
- Des droits d'utilisation à hauteur de 66M€, leur diminution étant liée aux amortissements ;
- Les actifs financiers non courants à 4M€ ;
- Une nette hausse du poste clients liée à l'activité pour s'établir à 637,7M€ ;
- Les autres créances en baisse à 64,7M€, après récupération de la dernière créance CICE (25,7M€) ;
- Un niveau de trésorerie en très nette hausse à 373,4M€.

Au passif

- Des capitaux propres qui s'établissent à 612,8M€ (dont part du Groupe 608,1M€) ;
- Une baisse des passifs non courants liée à la diminution des emprunts bancaires ;
- Des passifs courants en forte progression, notamment les dettes liées à l'exploitation, conformément à l'évolution de l'activité.

2.1.3 Financement du Groupe

En million d'euros	2022	2021
Capitaux propres	612,8	551,3
Trésorerie nette des concours bancaires	334,9	276,0
Trésorerie nette d'endettement hors IFRS 16	308,7	239,8
Dettes de location	(68,9)	(67,9)
Trésorerie nette de tout endettement	239,8	171,9
Capacité d'autofinancement	115,4	104,5
Variation du besoin en fonds de roulement	18,0	42,9
Investissements "industriels"	5,3	5,2
Coût de l'endettement financier net/chiffre d'affaires	0,1%	0,1%

Les capitaux propres consolidés s'élèvent à 612,8M€ (dont part du Groupe 608,1M€) ; le résultat net de 88,2M€, la distribution de dividendes de 19,5M€, et l'ajustement d'un put minoritaire exerçable à moyen terme estimé à 53,1M€ expliquent la variation par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

La diminution du besoin en fonds de roulement (18M€) s'explique par le bon niveau de recouvrement des créances clients conjugué à l'encaissement de la créance CICE 2018 (25,7M€).

La trésorerie nette des concours bancaires s'élève à 334,9M€ et nette de tout endettement à 239,8M€ (après dettes de location de 68,9M€).

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	2022	2021
Chiffre d'affaires	1.179,9	1.053,2
Résultat d'exploitation	64,5	48,2
Résultat financier	23,1	7,5
Résultat net	63,5	36,3

Le bénéfice net de SYNERGIE SE s'élève à 63,5M€ (contre 36,3M€ en 2021) pour un chiffre d'affaires de 1.179,9M€, la variation étant essentiellement due à la reprise de l'activité.

La contribution de SYNERGIE SE à l'activité du Groupe, avec 40,4% du volume des affaires traitées, reste très significative, et en léger regain eu égard à la montée en puissance des filiales étrangères depuis le début des années 2000.

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 23,1M€ essentiellement lié aux dividendes de filiales étrangères (22,8M€) et, dans des proportions bien moindres, à l'effet de la parité euro / livre sterling ;
- Un résultat exceptionnel de -1,3M€ contre -0,2M€ en 2021.

2.2.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan au 31 décembre 2022 de SYNERGIE SE met en évidence :

À l'actif

- L'actif immobilisé net de 161,4M€, stable ;
- L'actif circulant en nette hausse, notamment les créances clients, corrélativement à l'activité ;
- Une trésorerie largement excédentaire à 288,5M€ (contre 237,5M€ en 2021), dont une partie est placée en dépôts à terme.

Au passif

- Un haut niveau de capitaux propres à 513,4M€, impactés essentiellement par le résultat de l'exercice et la distribution de dividendes ;
- Des provisions pour risques en hausse à 5,7M€ (dont risque de change pour 4,7M€) ;
- 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 2022, SYNERGIE SE bénéficie d'une trésorerie nette d'endettement positive de 373,8M€ (tenant compte des comptes courants vis-à-vis des filiales du Groupe) en très forte amélioration par rapport à décembre 2021 (313,9M€).

En million d'euros	2022	2021
Valeurs mobilières - autres titres	102,2	10,1
Disponibilités	186,3	227,4
Comptes courants débiteurs	122,1	111,4
Comptes courants créditeurs	(36,8)	(35,0)
Total	373,8	313,9

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) a été réduit à 34 jours en moyenne en 2022 (contre 42 en 2021), les échéances dépassées se ventilant comme suit à la clôture de l'exercice.

Pour les fournisseurs

Article D. 441-6 I.-1e : Factures <u>recues</u> 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	501	635	65	50	413	1.163
Montant total de factures concernées T.T.C.	930	851	184	49	309	1.393
Pourcentage du montant total des achats T.T.C. de l'exercice	1,21%	1,10%	0,24%	0,06%	0,40%	1,81%
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		<input checked="" type="checkbox"/>	Délais contractuels			
		<input type="checkbox"/>	Délais légaux			

Pour les clients

Article D. 441-6 I.-2e : Factures <u>émises</u> 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	51.073	16.682	4.113	1 491	3.472	25.758
Montant total de factures concernées T.T.C	180.597	39.199	5.423	1.217	1.193	47.032
Pourcentage du montant total des ventes T.T.C. de l'exercice						
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	15,31%	3,32%	0,46%	0,10%	0,10%	3,99%
(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		<input checked="" type="checkbox"/>	Délais contractuels			
		<input type="checkbox"/>	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	63.468.829,97 €
Report à nouveau antérieur	297.223.625,60 €
Résultat disponible	360.692.455,57 €
Réserve pour actions propres	(3.011.356,04) €
Bénéfice distribuable	357.681.099,53 €
Dividendes	(19.489.600,00) €
Report à nouveau	338.191.499,53 €

Il sera en effet proposé à l'Assemblée Générale du 22 juin 2023 un dividende de 0,80€ par action. Ce dividende sera mis en paiement le 3 juillet 2023.

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 Libérateur 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
2019	-	-
2020	19.489.600 €	0,80 €
2021	19.489.600 €	0,80 €

3. ÉVÈNEMENTS POSTÉRIEURS A LA CLÔTURE ET PERSPECTIVES

3.1 Évènements importants postérieurs à la clôture de l'exercice

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

Aucun autre évènement susceptible de remettre en cause les comptes de l'exercice 2022 ou nécessitant une information spécifique dans les États Financiers, n'est intervenu postérieurement à la clôture des comptes.

3.2 Perspectives en France et à l'International

Les deux premiers mois de l'exercice confirment la bonne tenue de l'activité globale 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 nouvelles acquisitions, tant en France qu'à l'étranger, avec pour objectif un chiffre d'affaires supérieur à 3,2 milliards d'euros sur l'exercice et une 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 a eu un impact sur certains secteurs liés aux approvisionnements de biens produits en Europe de l'Est, mais également sur les flux de main d'œuvre en provenance de l'Europe de l'Est.

Le recours à la main d'œuvre ukrainienne, déjà fortement présente dans certains pays, est 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 des crises sanitaires successives, maintenant notamment un haut niveau de protection de ses salariés détachés.

Sous cette réserve, le risque semble désormais modéré.

4.3 Gestion des risques financiers

Risque de taux

Les emprunts en cours de remboursement au 31 décembre 2022 ont été souscrits à taux fixe, à une exception près.

Le taux moyen des intérêts relatifs aux emprunts du Groupe s'est élevé à 1% en 2022 (0,97% en 2021).

Risque de change

L'activité réalisée hors zone euro représente 7,2% du chiffre d'affaires consolidé au 31 décembre 2022 (contre 8,0% au 31 décembre 2021).

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 2021 et 2022 ont eu un impact respectif de 1,1M€ et -0,9M€.

Cours des monnaies par rapport à l'euro

1 euro = Cours	à la clôture		moyen sur 12 mois	
	2022	2021	2022	2021
Livre sterling	0,8869	0,8403	0,8548	0,8584
Dollar canadien	1,4440	1,4393	1,3704	1,4804
Franc suisse	0,9847	1,0331	1,0017	1,0799
Couronne tchèque	24,1160	24,8580	24,5378	25,6486
Dollar australien	1,5693	1,5615	1,5154	1,5783
Zloty polonais	4,6808	-	4,6808	-

Risques de liquidité et de crédit

Compte tenu de la position de trésorerie du Groupe au 31 décembre 2022, confortée par et la gestion prudente des investissements, le risque de liquidité peut être exclu à court terme.

Risques d'actions et de placements

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

En effet, les placements réalisés correspondent à des comptes à terme à capital garanti, avec possibilité de sortie à tout moment avant l'échéance ultime.

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

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 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 Conseil d'Administration s'est appuyé sur les travaux 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 29% du total du bilan de SYNERGIE SE et 46,5% 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 2022

Les travaux réalisés en 2022 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 2022 :

- Le renforcement des process nécessaires à la sécurisation des Systèmes d'Information ;
- Le renforcement et la sécurisation des process achats ;
- La mise en place du format de reporting ESEF appliqué sur les comptes 2021 ;

- La mise à jour de la documentation « prix de transfert » en fonction des évolutions réglementaires ;
- 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 2023

Les axes de travail suivants sont considérés comme des priorités en 2023 :

- La poursuite de la mise à jour des référentiels sur les processus-clés du Groupe, concomitante avec la refonte de la documentation ;
- L'audit régulier 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.
- Le contrôle régulier du bon fonctionnement des pouvoirs opérationnels, dans le cadre de l'accélération du développement des filiales étrangères, et leur mise en place pour les filiales nouvellement intégrées ;
- 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

Le compte de résultat de chaque filiale par nature est adressé mensuellement 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, preuve d'impôt, réciprocité des intragroupes, ...) 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 Conseil d'Administration ou la Direction Financière selon leur nature. Une revue des états financiers destinés à être publiés est également effectuée par l'audit interne.

6. DECLARATION 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.

L'année 2022 a été à la fois l'année de confirmation de la reprise économique de fin 2021 et d'atténuation de la crise sanitaire.

Durant cette année de reprise, nous avons pu jouer notre rôle qui est essentiel aux côtés des acteurs publics de l'emploi et des entreprises en rapprochant les personnes en recherche d'emploi des besoins de nos clients et faciliter ainsi aussi la reprise d'activité et la croissance chez nos clients.

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.

La solidité de nos valeurs et de nos engagements, en plus de notre forte réactivité au retournement de marché, aura incontestablement renforcé sur la période la fidélité de nos clients. Face à un marché du travail toujours plus sous tensions, nos équipes ont dû plus que jamais s'adapter en s'appuyant sur de nouvelles démarches comme le Parcours Dynamique Emploi et l'intégration de réfugiés, notamment Ukrainiens, qui n'ont jamais été aussi fortes qu'en 2022.

En cohérence et en miroir, nos salariés permanents et intérimaires auront pu continuer de 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.

2022 aura vu notre engagement environnemental se matérialiser à la fois par le lancement de notre plan Climat 2022-2025 et par la réalisation de notre premier Bilan Carbone, qui nous donne les clés indispensables à l'élaboration d'un plan d'action de réduction de notre empreinte carbone.

Notre ambition est donc bien de développer SYNERGIE comme une entreprise responsable dans toutes ses actions, au service de ses clients et des personnes en recherche d'emploi, promouvant dans sa démarche la diversité, l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et soucieuse de son empreinte carbone dans l'exécution de ses opérations.

C'est un réseau de plus de 5 000 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 un rapport 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'Ethique et de Conduite des Affaires.

Notre Gouvernance

Depuis le 25 janvier 2022, la Gouvernance de SYNERGIE est assurée par un Conseil d'Administration composé de six membres :

- Monsieur Victorien VANEY, Président du Conseil d'Administration et Directeur Général
- Monsieur Julien VANEY, Administrateur ;
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice indépendante ;
- Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice indépendante
- La société HB Collector, Administrateur, représentée par Monsieur Christoph LANZ,
- Monsieur Mickaël MARTIN, Administrateur représentant les salariés.

Un Comité d'Audit, présidé par Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, dont les membres ont été nommés par le Conseil d'Administration, 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 -en 2018 pour mettre en œuvre les règles d'éthique. Elle déploie et anime le dispositif conformité du Groupe au regard de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « loi Sapin 2 ». Il s'agit d'un dispositif fondé sur les trois piliers recommandés par l'Agence Française Anticorruption (cf. point 6.2.3 « La maîtrise des risques éthiques ».)

L'adhésion de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs aux valeurs éthiques est l'une des garanties essentielles 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 6 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.

Le Groupe porte à la connaissance des autorités fiscales de chaque pays toute information requise. SYNERGIE est ainsi transparente à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations.

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.

6.1.2 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).

6.1.3 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 Egalité 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.

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

L'année 2022 restera comme celle de la consolidation de la reprise économique et de la fin progressive de la crise sanitaire mondiale. Le renforcement de nos ressources internes nous aura permis d'accompagner efficacement la croissance économique en répondant aux besoins accrus de ressources de nos clients.

Notre délégation d'intérimaires a donc logiquement cru, passant de 65 423 à 68 000 ETP en 2022

Le Groupe SYNERGIE compte 5 042 collaborateurs permanents dans ses effectifs au 31 décembre et démontre ainsi qu'il a pu traverser la crise en conservant la totalité de ses collaborateurs.

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 qui leur est adressé tous les deux ans 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 ainsi requestionné ses enjeux afin d'en conserver 15.

La grille de matérialité suivante intègre toutes les réponses reçues aux 15 items.

Diversité et égalité des chances :

- 1 L'employabilité des personnes en situation de handicap
- 2 L'insertion des populations éloignées de l'emploi ou immigrées
- 3 L'employabilité future : l'accès au marché pour les jeunes
- 4 La gestion de fin de carrière : développement de carrière pour les seniors
- 5 L'égalité professionnelle femme/homme

Environnement :

- 1 La réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à l'entreprise
- 2 La réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise liées à la mobilité

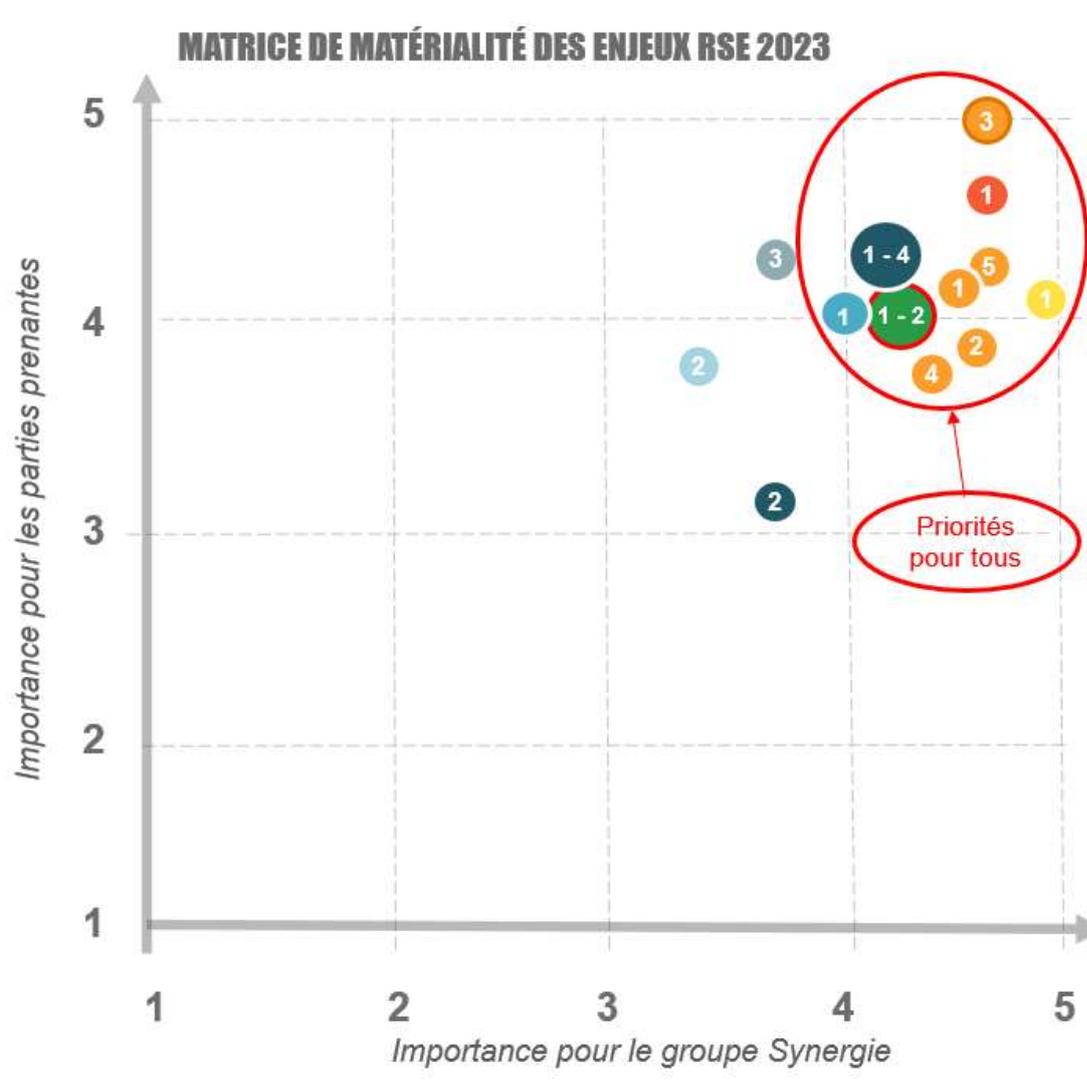
Gouvernance & Ethique des affaires:

- 1 La transparence de la gouvernance
- 2 Les achats responsables
- 3 La lutte contre la corruption
- 4 Le respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires

- 1 La santé et la sécurité au travail

Développement des compétences :

- 1 Le développement des compétences pour maintenir l'employabilité
- 1 Le développement d'actions solidaires et sociales, à l'échelle locale
- 2 Le développement du tissu associatif local



La campagne 2022 a été étendue à l'ensemble Groupe avec une priorisation de la France, Italie, Espagne, Royaume-Uni et Belgique. Après avoir sollicité près de 16 000 intérimaires, 1 700 clients et 268 fournisseurs, nous observons que les enjeux environnementaux ainsi que l'employabilité des jeunes deviennent très importants en comparaison de notre dernière matrice. La santé et la sécurité, le respect des droits de l'homme dans les relations d'affaires et la transparence de la gouvernance sont des enjeux qui restent quant à eux, toujours aussi importants.

Méthodologie

La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) 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.

6.2.1 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 process 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 process 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.

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 comprend des messages de la Direction rappelant les bonnes pratiques pour faire face à une demande discriminante et est intégrée au parcours d'intégration de nos collaborateurs.

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.

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.

Avec un taux à 6,19% au titre de l'année 2022, en nette progression par rapport à 2021 (5,35%), le Groupe SYNERGIE affirme sa volonté de poursuivre l'emploi des personnes en situation handicap et d'en faire une priorité majeure.

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° 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 - HANDICAPES PERMANENTS France SYNERGIE SE	Unité	France SYNERGIE SE 2021	France SYNERGIE SE 2022
Eff. moyen pondéré des travailleurs handicapés Permanents		64,14	80,23
Effectif moyen pondéré total PERMANENTS (ETP)		1 199	1 296
Nombre de travailleurs handicapés/effectif	%	5,35%	6,19%
= Déclaration Agefiph			

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 N° 1b - HANDICAPES PERMANENTS EUROPE	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	SYNERGIE SE	DCS France	Europe du Nord et de L'Est	Europe du Sud
Eff. moyen pondéré des travailleurs handicapés		141	167	80,23	44,00	14,00	29,00
Effectif moyen pondéré total PERMANENTS (ETP)		4 282	4 540	1 296	818	918	1 508
Nombre de travailleurs handicapés/effectif	%	3,29%	3,68%	6,19%	5,38%	1,53%	1,92%

Fédérer et sensibiliser nos collaborateurs permanents

La sensibilisation et la formation des salariés sur la thématique du handicap au travail est un axe fort de la politique RH du Groupe Synergie.

Elle permet de déconstruire les stéréotypes, de rassembler les équipes autour d'un sujet fédérateur et d'encourager les déclarations spontanées des bénéficiaires de l'OETH afin d'assurer un meilleur suivi et favoriser ainsi leur maintien en emploi.

A l'occasion de l'édition 2022 de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), la Direction des Ressources Humaines du Groupe SYNERGIE et sa Mission Handicap ont souhaité innover en mettant en œuvre un large programme national de sensibilisation sur le Handicap au travail.

Ainsi, du 14 au 20 novembre 2022, semaine nationale dédiée au Handicap, l'ensemble des collaborateurs en agence et au sein des sites administratifs ont participé au grand Tournoi : 1 Jour / 1 Défi, un jeu national en ligne et interactif créé par la Mission Handicap Synergie, dont l'objectif était de faire évoluer les représentations.

Ce grand Tournoi 1 Jour / 1 Défi était couplé, pour les sites administratifs d'Orvault et de Boulogne Billancourt par des actions de sensibilisation Handi'sensib© réalisées en présentiel.

Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi.

En France, le nombre de salariés fragilisés par des problèmes de santé est "en progression significative".

Prévenir les risques de désinsertion professionnelle pour l'ensemble de nos salariés fragilisés, soit par des problèmes de santé (maladies chroniques évolutives, cancer, addiction...) soit par des situations de handicap constitue un enjeu important pour le Groupe SYNERGIE.

En 2022, le suivi de proximité des collaborateurs permanents a été renforcé et a permis de maintenir en poste 16 salariés grâce à l'adaptation de leur poste de travail réaménagé à partir de leur problématique de santé. Ils étaient 8 en 2021.

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'matinal©, 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 2022, SYNERGIE compte 98 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.

La Handi'sensib© Synergie, fait peau neuve en 2022

Parce que l'inclusion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap passent aussi par des actions de sensibilisation et de formation, la Mission Handicap du Groupe SYNERGIE a enrichi en 2022 son offre de sensibilisation Handi'sensib©.

De nouveaux contenus pédagogiques ainsi que de nouveaux outils ont permis à la Mission Handicap d'être désormais identifié comme un acteur reconnu sur le marché de la formation Emploi et Handicap.

En 2022, c'est près d'une vingtaine de Handi'sensib© qui ont été réalisées pour le compte des entreprises clientes.

Le programme « Recruter autrement » se poursuit

Le programme « Recruter autrement » mis en place en 2021, poursuit son développement.

Ce programme a pour objectif d'amener les entreprises à penser le recrutement des travailleurs handicapés, autrement, en les sélectionnant à partir des soft skills (pour rappel 64% des travailleurs handicapés sont infra-bac) puis en les intégrant au sein de leurs effectifs par la voie de l'apprentissage

A fin 2022, c'est plus de 50 travailleurs en situation de handicap qui ont retrouvés le chemin de l'emploi et qui ont été placés chez nos entreprises clientes.

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 2022, près de 8 841 missions ont été confiées en France à 1 661 personnes en situation de handicap ; cela représente 418 ETP, pour des durées moyennes de mission de 11.9 jours. 237 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,48% d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap contre 1,05% pour la profession (source OIR 2022), 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 INTERIMAIRE SYNERGIE SE, AILE MEDICALE, SYNERGIE INSERTION		France INTERIM 2021	France INTERIM 2022
NOMBRE HEURES TH INTERIMAIRES facturées/NOMBRE HEURES TOTALES INTERIMAIRES		1,50%	1,48%

Notre filiale espagnole est très investie dans la thématique et met en avant ses offres à destination des personnes en situation de handicap. Leur département marketing a réalisé deux interviews qui ont été diffusées sur les réseaux lors de la journée internationale du handicap afin de sensibiliser un maximum de personne à la cause et remettre en question les préjugés.

Notre filiale suisse continue quant à elle à faire appel à la fondation « La Rosière ». Cette fondation permet de confier la mise sous plis de documents à des travailleurs handicapés.

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 165 villes avec lesquelles SYNERGIE anime un partenariat insertion sur le territoire, dont 8 nouveaux mis en place sur l'année 2022. Les actions d'accompagnement menées en 2022 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.

Après une année 2021 plus difficile dans le secteur de l'automobile, l'activité a fortement repris en 2022 avec 83 % de hausse vs 2021 de personnes déléguées éligibles à l'insertion. Dans les autres secteurs d'activité, c'est plus de 17 % de progression, notamment dans le BTP. Des résultats très encourageants avec une hausse globale de 38.76 % d'ETP sur l'ensemble de l'année. En 2022, nous avons accompagné 867 personnes éloignées de l'emploi.

Notre filiale, SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), dont sa première implantation en 2020 à Epinal, continue son développement. En 2022, deux nouvelles agences ont ouvert, Rezé en Loire-Atlantique en janvier 2022 et Drancy en Ile-de-France en mars 2022. Nous avons intégré au total 122 personnes en parcours et 51 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante. 23 personnes sont sorties de l'accompagnement dont 12 en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois), 4 en positif

(formation) et 5 en transition (CTT de moins de 6 mois). Soit un taux de sortie dynamique de 91.30 %.

En 2023, de nouveaux projets d'ouvertures sont en cours d'étude.

b) Un partenariat renouvelé avec le Ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, nous nous sommes engagés aux côtés du Ministère de la Ville en signant dès 2018 « le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » sur 10 départements à ce jour afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV) (RAPPORT PAQTE 2022). Ces 10 départements sont les Alpes-Maritimes, Bouches du Rhône, Drôme, Gironde, Isère, Loire-Atlantique, Marne, Rhône, Vaucluse et Var.

En 2022, nos diverses actions ont permis :

- La sensibilisation de nombreux collégiens au monde de l'entreprise - 33 stagiaires de 3ème accueillis, 35 interventions en collèges prioritaires ;
- L'accès à l'alternance à de nombreux jeunes de nos quartiers - 939 alternants recrutés dont 13 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville ;
- La promotion du recrutement sans discrimination par l'autodiagnostic et la formation - 100 % des collaborateurs sensibilisés, 2 542 recrutements issus des QPV sur les 10 départements signataires, 690 CDI signés résidents des QPV et 236 Emplois Francs recrutés ;
- Le développement économique des QPV en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés.

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

SYNERGIE participe dès 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 2022 SYNERGIE a accompagné et formé 210, dont 45 en 2022 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration, le BTP.

d) SYNERGIE innove avec le Parcours Dynamique Emploi

Ce dispositif d'insertion inédit a permis depuis 2021 à 49 personnes éloignées de l'emploi, dont 34 en 2022, 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 sur des métiers en tension.

e) L'engagement de nos filiales

Notre filiale Acorn by Synergie basée au Royaume-Uni a lancé en 2022 le programme « Acorn construction » afin de venir en aide aux détenus en réinsertion professionnelle. En 2022 ce sont plus de 100h qui ont été passées dans les prisons du Pays de Galles et d'Angleterre à évaluer, encadrer et orienter les détenus vers un emploi. C'est ainsi 140 personnes qui ont été rencontrées avec l'objectif d'atteindre les 300 personnes en 2023.

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 et prolongé en 2022 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^{ème} 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 2022, ce sont 17 entretiens qui ont été réalisés.

b) Personnel intérimaire

Sur l'ensemble du Groupe, nos actions nous ont permis de déléguer près de 23 350 personnes de plus de 45 ans en 2022, ce qui représente cette année encore, plus de 17% 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 2022, 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, puis 2022-2024, signé le 13 juin 2022, 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 2021, ainsi que la signature du nouvel accord 2022-2024, ont favorisé l'inscription de SYNERGIE en France dans une démarche d'obtention du label Egalité Professionnelle F/H et la poursuite de la progression sur tous ces thèmes.

Les indicateurs :

- Maintien de 68% de femmes parmi les cadres ;
- Léger avantage des femmes en matière de promotions s'expliquant notamment par l'importance de l'effectif féminin ;
- 15,10% des femmes promues et 11,76% des hommes ;
- Maintien d'un accès à la formation totalement équitable entre les femmes et les hommes ;
- L'index Egalité F/H mis en place par le Ministère du Travail en France attribue à SYNERGIE la note de 95/100 au titre de 2022, score constant par rapport à 2021. 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 Egalité 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.

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 depuis 2019 viennent renforcer le pilotage avec, en plus, de 80 causeries organisées pour les intérimaires, et 1 531 analyses d'AT pour les clients en 2022.

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 2022, avec la fin de la crise sanitaire, près de 228 audits interne 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 2022 permettent d'afficher une note supérieure à 6 pour 98% des agences, aucune n'ayant obtenu une note inférieure à 5.

a) Sensibilisation du personnel intérimaire et permanent

Chaque année, les objectifs Sécurité sont définis à l'occasion de la revue de direction de notre système de management ISO 9001. Ceux-ci sont déployés au niveau national et adaptés à la structure d'activité de chaque agence.

En 2022, avec nos 32 ateliers d'analyses AT, nous avons formé 112 salariés par la méthode ITAMAMI.

Nous avons créé un pilote sur un nouvel atelier consacré à la rédaction des fiches Santé Sécurité au Travail, nous avons aussi réussi à former 100 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 2022 de la politique sécurité de SYNERGIE France a donné lieu à une très bonne utilisation du Bilan Sécurité Mission Intérimaire, afin de vérifier la bonne intégration sécurité de nos collaborateurs intérimaires chez nos clients utilisateurs. Pour cette année, 42 786 ont été réalisés par nos équipes d'agences.

La Direction Qualité Sécurité a mis à en place une nouvelle fiche réflexe pour la déclaration d'accident.

Nous avons également enrichi notre bibliothèque de 5 nouveaux flashs sécurité. A ce jour, nous possédons 52 flashs sécurité.

b) Les partenaires

Tout au long de l'année 2022, 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.

c) Les indicateurs

On constate un maintien du nombre d'accidents du travail en 2022. Ces chiffres sont aussi à mettre en perspective avec notre regain d'activité et du nombre d'intérimaires en mission.

Nous constatons que notre taux de fréquence 1 (TF1) et notre indice de fréquence (nbre d'accidents avec arrêt/ nombre d'intérimaires délégués) à une même période ont baissé légèrement en passant de 52.75 en 2021 à 49.63 en 2022 pour le TF1 et en restant stable à 7.48 en 2022 pour l'indice de fréquence.

L'analyse des AT par secteurs et entreprises à risque permet de constater que les efforts d'investissement dans les Equipements de Protection Individuelle (EPI) pour le bâtiment commencent à porter leurs fruits, puisque les taux de fréquence et de gravité baissent. 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 6,15 en baisse par rapport à 2021 mais toujours cohérent avec l'objectif d'un indice de fréquence inférieur à 8 et inférieur à 2019 où nous étions à 7,3.

Comme en 2021, nous l'avons étendu à l'ensemble de nos filiales (y compris Canada) et il est de 6,01 contre 6,65 en 2021.

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

KPI N° 3a - INDICE DE FREQUENCE INTERIMAIRES	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	France	Europe du Nord et de L'Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Indice de fréquence (KPI 3 : nombre d'Accident de Travail avec arrêt x 1000 / nb d'ETP/12) (*)		6,65	6,01	6,15	4,68	6,71	2,22

(*) Hors Slovaquie, Rep. Tchèque

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

KPI N° 3b - SECURITE : INVESTISSEMENT MOYEN PAR SALARIE France et Europe	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	France	Europe du Nord et de L'Est	Europe du Sud
Investissement moyen par salarié (intérimaires) (*)		160	169	280	132	59

(*) Hors dépenses Slovaquie, Rep. Tchèque, Australie

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 cette année encore en hausse de 6%.

d) 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 Economique (CSE) à une information / consultation sur le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2022 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2023 (avis favorable rendu sur ce sujet par le CSE le 30 mars 2023).

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

Enjeux liés au développement des compétences tout au long des parcours



a) 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.

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. Chaque collaborateur est inscrit aux formations intégration relevant de sa filière métier. Après leurs premières semaines, la DRH systématise la prise de contact avec les nouveaux embauchés.

Campagne d'Entretiens d'évaluation des Compétences

La campagne a été menée en 2022 par tous les managers ayant des collaborateurs présents depuis au moins 1 an. Ce moment est un échange privilégié entre le manager et le collaborateur sur son parcours professionnel, ses expériences, ses possibilités ou éventuels projets d'évolution professionnelle.

Formation

Durant l'année 2022, l'entreprise a poursuivi la diversification de son offre formation en réponse aux besoins collectifs. L'amélioration des conditions sanitaires a permis la reprise des formations en salle. L'animation et la réalisation des actions ont été revues afin de mixer les modalités : présentiel et distanciel (classe virtuelle, e-learning, webinaire). La mise en œuvre de ces différents dispositifs permet de répondre au plus proche aux attentes, et d'engager l'ensemble des collaborateurs dans les projets d'entreprise.

Pour accompagner le développement des compétences au travers de la formation professionnelle, les animateurs sont mixtes : prestataires externes et Formateurs Internes Occasionnels (FIO). Cette diversification permet de combiner les interventions en région ou en central, avec des experts et des opérationnels.

Enfin, L'entreprise a continué de favoriser le développement des contrats en alternance (professionnalisation ou apprentissage) dans un objectif de maintenir un taux supérieur à 5% de l'effectif. En 2022, l'entreprise a atteint un quota d'alternants supérieur à 10,30 %. L'intégration des jeunes dans l'emploi est un enjeu essentiel pour nos tiers tout comme pour SYNERGIE.

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 déployés, mixant l'e-learning, le présentiel et les classes virtuelles.

En 2022 pour SYNERGIE France (hors DCS), les 6 291 actions de formation ont été dispensées en distanciel ou en présentiel. Elles ont permis de former 2 025 salariés.

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

KPI N°4 - FORMATION PERMANENTS	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Canada & Australie
Nombre d'heure moyen de formation par participant (Total des heures de formation/participants)	heure	11,15	10,26	10,60	5,0	20,3	15,2

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 2022, chez SYNERGIE France :

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

b) 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.

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.

31,4M€ ont ainsi été investis en 2022 sur l'ensemble du Groupe contre 23,3M€ en 2021, soit une augmentation de près de 35% permettant à plus de 75 200 salariés intérimaires d'en bénéficier.

En France, cet engagement volontariste a permis de développer les compétences de plus de 12 500 intérimaires en 2022 pour un investissement de plus de 20.2 M€ contre près de 15.7M€ en 2021. Nos actions se sont notamment orientées sur les métiers de la construction, de l'aéronautique, de l'automobile, du transport et de la logistique, avec une attention particulière à la prévention des risques professionnels.

Sur l'ensemble du Groupe, la durée moyenne des actions de formation par participant a été de 25,10 heures en 2022 contre 24,19 heures en 2021.

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

KPI N°5 - FORMATION INTERIMAIRES	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	France	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Canada
Nombre d'heure moyen de formation par participant = Total des heures de formation/effectif total des Intérimaires en ETP (*)	heure	24,19	25,10	26,82	0,98	36,67	17,87

(*) pas d'heures déclarées pour : Pays-Bas, Slovaquie, République Tchèque, Australie, UK (Formation faite par les clients)

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 CDII

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 2022, 3 137 CDII, soit 10.87% 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 Suisse, aux Pays-Bas et en Allemagne. Dans cette dernière filiale, 93% des contrats sont des CDII, les 7% restant sont surtout des étudiants demandant des contrats à court terme. Il se développe également fortement en Italie puisqu'il représente désormais 24.57% du chiffre d'affaires contre 23.1% en 2021. Leur mise en œuvre a été autorisée par la législation espagnole depuis mars 2022 qui en dénombre ainsi 2 052.

c) Garantir un dialogue social de qualité

En 2022, 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 et temps de travail, Compte Epargne Temps intérimaires, Comité Social et économique, Qualité de vie au travail, télétravail, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, contrats saisonniers, Prime PEPA sont autant de sujets de suivi et de négociation réalisés.

Ainsi les accords ou avenants suivants ont été signés :

- Un avenant télétravail
- Un avenant sur les contrats saisonniers ;
- Un accord CSE
- Un accord de prorogation GPEC ;
- Un accord égalité professionnelle ;
- Un accord QVT ;

- Un accord rémunération temps de travail ;
- Un accord prime PEPA.

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

- 12 réunions de CSE ;
- 24 réunions de représentants de proximités.

6.2.2 La maîtrise des risques environnementaux

a) 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 :

- Les travaux énergétiques de ses bâtiments ;
 - En 2022, l'indicateur consommation au KW sur effectif permanent est de 1 101 KW contre 1 343 KW en 2021. Nous constatons donc une baisse de 18% des consommations grâce à nos différentes actions et à l'engagement des collaborateurs du Groupe.
- L'engagement du verdissement de son parc automobile avec la mesure annuelle du taux moyen de rejet de CO2 du parc pour atteindre l'objectif de 60g de CO2 moyen d'ici 2030. Ce taux s'établit à 110.88 g de CO2 pour l'ensemble du Groupe en 2022.

Une communication « Winter is coming » a été lancée auprès de nos équipes France afin de les sensibiliser aux économies d'énergies en automne 2022. Les équipes ont ainsi été challengées sur la réduction de notre empreinte carbone en hiver en réduisant le chauffage, en coupant l'éclairage inutile et en réduisant son empreinte numérique. Il a été demandé à tous les managers d'organiser une réunion d'échange avec leurs collaborateurs pour ainsi faire émerger des idées novatrices sur cette thématique. Certaines des réponses reçues vont être étudiées plus en détail pour une potentielle mise en place au prochain hiver. Un évènement du même type a également été mis en place en Suisse.

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. Entre mi 2021 et mi 2022 c'est 1 213 000 KWh d'énergies renouvelables qui ont été injectées dans le réseau français grâce à SYNERGIE soit 41% de sa consommation.

b) Continuité du plan climat 2022-2025



Conscient qu'il fallait accélérer l'engagement de l'entreprise au vu des enjeux climatiques actuels, 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. Ce partenaire nous a accompagné en 2022 sur la réalisation de notre premier Bilan Carbone au niveau du Groupe. Ce bilan complet englobe les scope 1, 2 et 3 et a été fait à partir des données de 2021. Cet acte fondateur orchestré par la Direction RSE du Groupe avec l'ensemble de ses correspondants dans chaque filiale nous a ainsi permis d'avoir une cartographie précise de l'impact environnemental du Groupe.

Avec un résultat de 56kg CO₂e/k€ de CA, SYNERGIE se situe dans des moyennes basses d'émissions de CO₂ par rapport à sa branche d'activité. Il a ainsi été mis en avant 3 enjeux principaux sur lesquels travailler en priorité puisqu'ils concentrent 91% de notre Bilan Carbone : les déplacements de nos collaborateurs qui représentent 83% de nos émissions (déplacements intérimaires 75%, déplacement domicile-travail de nos collaborateurs permanents : 5%) et le poste des achats qui représente 11% de nos émissions.

A partir de ce bilan et afin d'enrichir sa démarche et de la placer dans un cadre structurant, le Groupe va mettre en place en 2023 la démarche développée conjointement par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project) « Act pas à Pas ». Ce programme divisé en 5 étapes a pour objectif de conduire SYNERGIE vers une démarche de décarbonation qui sera inscrite au sein même de sa stratégie globale.

En parallèle, puisque chacun doit être acteur de cette démarche, SYNERGIE a décidé de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux enjeux climatiques. 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'est engagé en 2022 dans la démarche de l'audit CDP qui fait aujourd'hui référence et dont est extraite la notation carbone. Notre première notation « D » reçue en novembre 2022 est conforme à ce que nous attendions et nous conforte dans l'objectif d'atteindre le niveau C en 2023 grâce aux résultats de notre Bilan Carbone et au lancement de notre stratégie ACT pas à pas. Notre notation carbone délivrée par Axylia et Middelnext était de A en 2021, basée sur les premiers engagements du Groupe et sur son secteur d'activité. Le Bilan Carbone que le Groupe a réalisé permet à Synergie de montrer une transparence totale de la situation de l'entreprise et sert ainsi de point de départ aux progressions attendues.

c) 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'encre...) ;
- 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.

Afin d'aller plus loin dans cette démarche, Synergie va mettre en place un tri sélectif permettant un meilleur traitement des flux sur ses deux principaux sites. Cette solution rendra également possible le suivi des consommations afin de challenger nos équipes sur l'utilisation des ressources. Cet engagement est aussi au cœur de notre démarche achats responsables car le prestataire choisi fait appel à une entreprise adaptée à certaines étapes du processus comme la collecte des bacs.

d) L'utilisation durable des ressources

L'ensemble des filiales du Groupe a entrepris un process de dématérialisation des factures, contrats, bulletins de salaire et paiements dans le but de réduire le volume consommé. Le volume de papier récupéré pour le recyclage est un indicateur étendu aux filiales depuis 3 ans et continue d'être surveillé.

Consommation du Groupe SYNERGIE en Europe	Unités	TOTAL 2021	TOTAL 2022	FRANCE	EUROPE DU NORD et de L'EST	EUROPE DU SUD	CANADA & AUSTRALIE
Papier, consommation de l'année	Kg	56 460	69 378	27 503	14 624	27 124	127

Le recyclage du matériel informatique a permis de traiter 500 kg de matériel au niveau du Groupe. Nos filiales européennes sont maintenant engagées dans cette démarche depuis 3 ans.

Même si le logement et la mobilité sont des postes d'émission autrement plus importants que le numérique et sur lesquels SYNERGIE se mobilise, ce dernier connaît quant à lui la croissance de loin la plus forte.

Intégrer une démarche responsable à nos stratégies achats et à la gestion de nos actifs informatiques est essentiel.

Notre Direction des Services Informatique a donc décidé de travailler avec Aguaro et son application My IT FootPrint qui permet d'intégrer tous les indicateurs nécessaires à l'évaluation de l'empreinte carbone de nos actifs ainsi que leur analyse.

Grace à une base de données de plusieurs milliers de facteurs d'émission constamment maintenus à jour, nous avons pu, fin 2022, aller au-delà de l'objectif initial et réaliser la première collecte de l'empreinte carbone de l'ensemble de notre système d'information.

Force de cette mesure, nous pouvons désormais nous inscrire dans une trajectoire de réduction de nos émissions et ainsi développer des stratégies d'achat qui en tiennent compte mais également optimiser la durée de vie de nos équipements et identifier les usages non adaptés ainsi que les axes les plus stratégiques sur lesquels agir.

e) 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 tous les trois ans. Notre filiale britannique est également certifiée depuis 2019. Nous comptons en 2022, l'Autriche et l'Italie parmi nos filiales certifiées ce qui constitue aujourd'hui plus de 35% de notre Groupe.

f) 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 60g d'ici 2030. C'est ainsi que SYNERGIE a fait l'acquisition de ses 3 premières voitures électriques sur son parc français en 2022. Notre filiale allemande a quant à elle déjà une flotte de scooters électriques qui est mise à disposition de leurs intérimaires situés loin des transports en commun. Nos homologues Néerlandais ont, eux, des voitures thermiques également à disposition de leurs intérimaires afin de mutualiser et faciliter leurs déplacements.

La baisse des consommations de carburant est également un indicateur sur lequel le Groupe continue de travailler. Après une diminution de 7% en 2021, la consommation de carburant a

augmenté de 16% en 2022 avec la reprise d'activité afin de revenir à une consommation proche de 2019.

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 3 101 réunions sur un an à partir de nos salles Teams contre 2 226 en 2021. Ce sont plus de 89 000 Visio Teams qui ont été réalisées par les utilisateurs du Groupe sur l'année 2022 ;
- 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 en 2021 pouvant accueillir jusqu'à 40 deux-roues et fréquemment utilisé en 2022.

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 propose la signature de cette Charte pour tout nouveau contrat pour l'ensemble de ses prestations d'achats. Les principaux fournisseurs (hors locations immobilières) ayant 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. Les résultats de l'analyse de ces questionnaires fait par la direction RSE permettent d'orienter la décision de référencement d'un fournisseur en prenant en compte le respect des normes RSE notamment lors des appels d'offres.

Depuis 2022 et sous l'impulsion de sa nouvelle Direction, le Groupe a décidé d'aller plus loin. Les engagements RSE de SYNERGIE sont dorénavant intégrés dans les Conditions Générales d'Achats afin de renforcer l'adhérence des fournisseurs.

Les directions RSE et Achats sont étroitement liés sur de nombreux sujets qu'ils soient environnementaux ou sociaux. Par exemple, la participation à l'étape régionale des Pays de la Loire de la tournée des achats impactant. Ces échanges ont permis de rencontrer de nombreuses entreprises soucieuses de proposer une offre socialement responsable (reconditionnement de parc informatique reprographie, dématérialisation de documents...).

A l'issue de ces entretiens, plusieurs fournisseurs ont retenu l'attention de SYNERGIE permettant de constituer un annuaire pour les futurs besoins. Cette démarche est en adéquation avec les objectifs d'évaluation des fournisseurs de SYNERGIE. Ces actions permettent d'enrichir la politique Achats du Groupe et de l'orienter vers des fournisseurs responsables.

6.2.3 La maîtrise des risques éthiques, RGPD et informatiques

1) Politique d'éthique et de conduite des affaires renforcée



a) Dispositif anticorruption

Le dispositif anticorruption du Groupe SYNERGIE s'appuie sur les 3 piliers recommandés par l'Agence Française Anticorruption (l'« 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'Ethique et de Conduite des Affaires ;
- Une cartographie des risques de corruption ;
- Un dispositif d'évaluation des tiers ;
- Les programmes de formation anticorruption ;
- 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 du dispositif anticorruption. Celle-ci 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 assisté de la Direction Conformité.

Le Comité Ethique - sous l'autorité du Directeur Conformité - s'est réuni deux fois en 2022.

Un référent Conformité a été nommé dans chaque filiale, il est rattaché hiérarchiquement au Directeur Général de la filiale et fonctionnellement au Directeur Conformité du Groupe.

Il a pour mission :

- De gérer la gouvernance et la documentation de la conformité de son périmètre ;
- De participer et veiller au suivi des déclarations de conflit d'intérêts au sein de sas filiale.

b) Sensibilisation et formations anticorruption

Pour l'année 2022, 2 425 collaborateurs ont été sollicités avec un taux de réponse de 82%.

En France, la formation anticorruption a été réalisée auprès de 71 collaborateurs à risque.

Le Groupe SYNERGIE travaille également sur la sensibilisation des collaborateurs en mettant en place des moyens de communication interne tels que des affiches dans les agences et une page intranet dédiée.

c) Gestion des conflits d'intérêts

En 2022, une campagne d'actualisation des déclarations annuelles de conflits d'intérêts a été réalisée auprès des collaborateurs.

d) Plateforme de lancement d'alerte, SYNERGIE INTEGRITY LINE

En 2018, le Groupe SYNERGIE a mis en place la plateforme d'alerte SYNERGIE INTEGRITY LINE.

Sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe, elle permet à tous les collaborateurs et tiers (actionnaires, sous-traitant...) de faire part d'une situation pouvant être problématique au regard des principes énoncés dans le Code d'Ethique et de Conduite des Affaires et dont il aurait été le témoin.

Une affiche a été réalisée à destination de l'ensemble du réseau pour présenter cette plateforme. Dans le même esprit, une page éthique a été introduite dans le livret intérimaire.

22 alertes ont été enregistrées sur la plateforme en 2022. Ces alertes ne concernaient que des alertes professionnelles.

e) Bilan d'étape

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

La pertinence du dispositif mis en place a été saluée en 2022 par l'agence de notation Ecovadis qui a délivré pour la deuxième année consécutive la note de 70/100 sur l'item éthique.

Le Code d'Ethique et de Conduite des Affaires a été révisé en 2022 afin de répondre aux nouvelles obligations résultant de la Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alertes et du Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Ce Code, intégré au règlement intérieur, est commun à l'ensemble des filiales du Groupe. Il a été adressé à l'ensemble des collaborateurs et est systématiquement remis à tout nouveau

collaborateur, qui doit le signer. Il est disponible sur l'intranet ainsi que le règlement intérieur, la charte informatique, la politique de protection des données, les conventions collectives et les accords d'entreprises.

2) Des relations tripartites sécurisées

a) 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 de personnes à la recherche d'un emploi mais aussi d'intérimaires et de collaborateurs permanents, le Groupe SYNERGIE a mis en œuvre des outils et procédures requis par la réglementation applicable aux données à caractère personnel, 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 depuis 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 RGPD dédié.

En 2022, 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 7 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.

b) Sécurité des systèmes d'information

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'information avec pour objectif de se rapprocher des meilleures pratiques et standards. Pour cela, le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information et son équipe initialise un programme de renforcement et d'homogénéisation de la Sécurité des Systèmes d'Information de l'ensemble du Groupe en s'appuyant sur les meilleures solutions techniques et les meilleures pratiques du marché. Il dispose également de l'appui de plusieurs sociétés reconnues et labellisées par l'ANSSI pour les accompagner dans la démarche d'amélioration de la sécurité à travers le groupe.

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 2022 est de 599 473€ auprès de plus de 140 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 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. Durant cette année 2022 SYNERGIE est devenu le recruteur officiel du TOP 14.

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 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 septième année consécutive, au profit de St David's Hospice Care ;
 - Notre filiale espagnole qui promeut l'employabilité des joueurs de foot du club Sanfeliuenc et qui apporte son soutien au centre de sportifs de haut niveau afin de diffuser et intégrer les valeurs du sport dans le contexte professionnel ;
 - SYNERGIE, en partenariat avec la Ligue d'Athlétisme des Hauts-de-France et Pôle Emploi, participe à l'opération « 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.
 - La pratique du sport est également mise en avant en lien avec la préservation de l'environnement comme par exemple au Royaume-Uni où notre filiale Acorn a mis en place un système de location de vélos pour ses salariés ce qui leur apporte également certains avantages financiers ou encore en Allemagne où il a été proposé aux collaborateurs détenteurs d'une voiture de fonction de pouvoir l'échanger contre un budget mensuel alloué uniquement pour les initiatives écologiques comme l'achat d'un vélo électrique.
 - Nos filiales innovent et proposent aussi des cours de sport collectifs lors des journées d'équipe (Suisse) et des challenges pour inciter les collaborateurs à se mettre à la course à pied (Belgique). Notre filiale Suisse a également créé une équipe sportive interne qui participe aux courses locales.
- D'opérations caritatives :
 - Nos filiales suisse et allemandes permettent à leurs employés de contribuer à une action caritative sur une de leur journée de travail chaque année ;
 - Notre campagne marketing 2022 #GoodJob lancée par l'Espagne a permis de mettre en lumière de nombreux collaborateurs participant à des actions caritatives ;
 - De nombreux dons ont été collectés au profit de l'Ukraine dans de nombreuses filiales et également en France ;
 - Notre filiale Allemande participe depuis 10 ans à l'association " Cadeaux de l'Espérance ". Avec l'aide de ses clients et collaborateurs, elle a pu collecter 2022 environ 120 colis, qui ont été distribués par l'association avant Noël à des enfants défavorisés d'Europe de l'Est.
 - 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 ;
 - 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 15ème 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) ;
 - 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 la plateforme 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 711 798€ qui auront été versés en 2022 (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 2022 de la filiale IT, DCS EASYWARE

La démarche RSE de DCS a été lancée en 2010 au moment où l'entreprise a choisi d'adhérer au PACTE MONDIAL des Nations Unies. Elle est orientée Performance Durable, animée par la volonté de servir l'intérêt général et d'influencer positivement l'évolution des comportements et mentalités de ses salariés qui sont aussi des citoyennes et citoyens.

Chaque année depuis, elle publie sa Communication sur le Progrès faisant état de ses engagements, actions et résultats, ce dans un esprit de transparence et de partage. Lors de l'assemblée Générale annuelle du Pacte Mondial France en 2019, DCS obtint le Prix de la Communication de l'année, dans la catégorie des entreprises de 500 à 5000 salariés.

Du côté du PACTE MONDIAL, 2022 aura été marquée par le lancement du nouveau format unique de sa Communication sur le Progrès qu'il s'imposera à ses 19000+ membres dans le monde en 2023.

DCS s'est toutefois proposée de restituer sur ce nouveau format dès 2022. Parallèlement, elle a maintenu un rapport RSE Interne complet lui permettant de continuer à partager plus largement sur initiatives, partenariats, soutiens, etc. Ce fut l'occasion aussi de transformer les indicateurs RSE pour les répartir en réponse aux 17 Objectifs du Développement Durable. Ce rapport RSE est en consultation publique sur le site internet de DCS www.dcsit-group.com rubrique « Nos Engagements ».

Evaluation de la performance

Depuis 2012, DCS fait évaluer annuellement, de manière volontaire, sa performance RSE et la maturité de sa démarche par la société d'experts, ECOVADIS. Elle recevra grâce à cette performance le 1^{er} prix RSE dans sa catégorie 4 années consécutives, lors de la conférence internationale Sustain. A fin 2022, DCS est médaille de Platine avec une note de 75/100 (top 1% monde, sur 100 000 entreprises évaluées). Comme pour le rapport RSE, ces résultats sont consultables publiquement sur le site internet DCS.

La démarche RSE DCS est aussi médaillée d'Or via la plateforme de suivi de la conformité B-REPUTATION, avec une note de 20/20 attribuée fin 2021.

En décembre 2022, une évaluation AFNOR a placé le score à 75/100.

De l'engagement à l'action

La capacité d'agir repose sur la volonté de s'investir sur la pédagogie essentielle 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. De nombreuses réunions et divers ateliers ont lieu tout au long de l'année pour partager sur les enjeux RSE/éthiques et les engagements DCS au sens large (lors des intégrations, de formations, de certifications internes, d'ateliers terrain avec les équipes, etc. Sans oublier l'animation RSE et la mobilisation autour de causes et d'actions solidaires.

En 2022, on notera notamment du côté des nouveautés, le lancement des ateliers Défis Climatiques, ainsi que la réalisation d'une Fresque du climat avec le Comité de Direction DCS et les fonctions stratégiques, contributrices de l'entreprise. Un plan d'action prioritaire en est ressorti qui permettra de renforcer les actions climat de l'entreprise.

Ci-dessus quelques actions, partenariats marquants, solidaires et récurrents au service de l'Intérêt général :

- Les Challenges et Défis Mobilité interentreprises en régions (mobilité douce/écoconduite)
- Les Campagnes semestrielles de Dépollution Numérique
- Les Collecte de vêtements au profit de la Cravate Solidaire/l'insertion professionnelle (Lyon, Paris et Nantes)
- Les concerts caritatifs à l'Olympia au profit d'ELA et de Premiers de Cordée
- Les courses solidaires (Courses des Héros, Courir Pour Elles, Courses des Lumières...)
- L'économie circulaire associée à l'inclusion (partenariat avec ATF GAIA, entreprise adaptée)
- Les campagnes de sensibilisation et d'information
 - Octobre Rose/Movember/Moi(s) Sans Tabac...
 - Giving Tuesday (solidarité, générosité), bénévolat...
 - Journées mondiales (de la terre, du climat, droits des femmes, contre les violences faites aux femmes, handicap, anticorruption, semaines du Développement Durable, des Transports...)
- Actions pour l'emploi, l'éducation et la formation
 - DCS IT GAMES (accompagnement des étudiants en informatique)
 - UNIVERS'IT DCS – Académie interne a(employabilité, insertion, réinsertion, formation engagée)
 - Challenges internes (iD'cliCS – 4 défis par an) valorisant les savoir être des collaborateurs DCS
- Implication dans les débats et réseaux RSE et responsables
 - Workout sessions/conférence Sustain, ECOVADIS
 - Ateliers PACTE MONDIAL
 - Club RSE DCS, Conférence du numérique pour l'association FORSE
 - Club Numérique responsable, Club GREEN IT, Club Ethic Design pour la DIGITAL LEAGUE/ADIRA/ADN OUEST (clusters d'entreprises du numérique)
- Les 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 association FORSE
 - Sustainability Leadership Awards (Sustain/ECOVADIS)

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.

SYNERGIE continue d'intégrer le classement Gaïa Rating Ethifinance des 230 PME ETI cotées à la Bourse de Paris et les plus performantes en matière de RSE et obtient, pour la campagne 2022, une note de 59/100. Cette note porte sur les données de l'année 2021 et permet au Groupe SYNERGIE d'être 5 points au-dessus du benchmark.

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

En août 2022, SYNERGIE a également reçu sa nouvelle note de l'auditeur international Ecovadis portant sur la période 2021 et obtient pour la deuxième année consécutive la médaille Platinium avec la note de 76/100 classant SYNERGIE dans le Top 1% de son secteur d'activité. Cette notation est 3 points au-dessus de celle de 2021. Il est important de noter que notre notation environnementale est passée de 60 à 80/100.

SYNERGIE intègre pour la troisième année consécutive le Palmarès du Point-Statista qui récompense les 250 meilleures 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. En 2023, SYNERGIE répondra à la nouvelle COP qui sera sous forme d'un questionnaire et continuera de publier son rapport RSE en parallèle.

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.

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

SYNERGIE S.E.

160b rue de Paris

92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

R.C.S. 329 925 010

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31/12/2022

A 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 consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée 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.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel 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 trois personnes et se sont déroulés entre janvier 2023 et avril 2023 sur une durée totale d'intervention d'environ une semaine.

Nous avons mené 3 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment la direction financière, 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^{ème} 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 43% 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 24/04/2023 par
Sarah Guereau



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. - 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, UK, Pays-Bas
	<ul style="list-style-type: none"> - Taux moyen du nombre d'heures rémunérées par des intérimaires handicapés sur le nombre total d'heures rémunérées par les intérimaires. 	France
Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> - Rejet moyen de CO2 par véhicule - Consommations électriques 	France, UK, Pays-Bas
	<ul style="list-style-type: none"> - Volume de récupération de papier 	France
Sociétal	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi formation Sapin 2 	France

2. Informations qualitatives (actions et résultats)

- Note obtenue à l'indice Gaïa
- Indice EcoVadis
- CDP Score Report
- Bilan Carbone
- Label égalité professionnelle femmes – hommes

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 22,10€ (les 23 et 26 septembre 2022) et un cours au plus haut de 40,00€ (le 6 avril 2022). Le cours de clôture au 30 décembre 2022 est de 30€, contre 36,40€ au 31 décembre 2021.

Il s'est traité en moyenne 3 437 titres par séance en 2022 contre 6 674 en 2021.

La capitalisation boursière s'élève à 701.829K€ au 31 décembre 2022 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.

La liquidité du titre s'est élevée à un niveau moyen de 110K€ par jour (contre 237K€ en 2021).

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 2022, 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.

Calendrier des annonces financières

PUBLICATION INFORMATION FINANCIÈRE	ANNUEL PROVISoire	TRIMESTRIEL (T1)	SEMESTRIEL	TRIMESTRIEL (T3)
Date prévisionnelle (*)	4 avril 2023	26 avril 2023	20 septembre 2023	25 octobre 2023
PUBLICATION CHIFFRES D'AFFAIRES	TRIMESTRIEL (T1)	TRIMESTRIEL (T2)	TRIMESTRIEL (T3)	TRIMESTRIEL (T4)
Date prévisionnelle (*)	26 avril 2023	26 juillet 2023	25 octobre 2023	31 janvier 2024
INFORMATIONS INVESTISSEURS	AGO	RÉUNION ANALYSTES 1	RÉUNION ANALYSTES 2	VERSEMENT DIVIDENDES
Date prévisionnelle	22 juin 2023	5 avril 2023	21 septembre 2023	3 juillet 2023

(*) après Bourse

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 2022, 69,16% du capital et 82,48% des droits de vote exerçables.

AMIRAL GESTION détient 6,27% du capital et 3,71% des droits de vote.

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

Auto contrôle

Au 31 décembre 2022, il existe 485 946 actions d'autocontrôle détenues (soit 1,99% du capital) dont 23 866 dans le cadre du contrat de liquidité et 462 080 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022.

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 22 juin 2023, 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 mettra fin à celle donnée au Conseil d'Administration par l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022.

Nombre de titres et part du capital détenus par SYNERGIE au 31 mars 2023

Au 31 mars 2023, le capital de SYNERGIE était composé de 24 362 000 actions ; à cette date, la Société détenait 596.028 actions propres, soit 2,45% du capital, réparties comme suit :

- 20 304 actions acquises au titre de l'animation de marché ;
- 575 724 actions acquises 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 31 mars 2023, soit 596 028 actions, le nombre résiduel d'actions susceptibles d'être rachetées serait de 1 840 172 soit 7,65% 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 23 juin 2022 a autorisé le Conseil d'Administration, avec faculté de délégation, à mettre en œuvre un programme de rachat d'actions pour une période de 18 mois, soit jusqu'au 23 décembre 2023.

Les tableaux ci-dessous 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 29 mars 2022 au 31 mars 2023									
Pourcentage de capital auto-détenu de manière directe et indirecte									2,45%
Nombre d'actions annulées au cours des 24 derniers mois									-
Nombre de titres détenus en portefeuille									596.028
Valeur comptable du portefeuille									10.761.751 €
Valeur de marché du portefeuille									19.788.130 €
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	285.355	65.665							
dont contrat de liquidité	62.094	65.665							
Cours moyen de la transaction	30,619	30,896	NÉANT			NÉANT			
Montant	8.737.379 €	2.028.786 €	NÉANT			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 LEGAUX

Informations relatives à des résolutions de l'Assemblée Générale

L'information sur les conventions règlementées 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 règlementées.

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 122K€ et l'impôt correspondant à 32K€.

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

En milliers d'euros	2018	2019	2020	2021	2022 (**)
Résultat net après impôt	67.653	44.937	22.812	36.275	63.469
Report à nouveau initial (*)	183.620	231.755	276.790	280.529	297.224
Bénéfice disponible	251.273	276.692	299.602	316.804	360.692
Réserves	330	(98)	(115)	396	3.011
Dividendes	19.490	-	19.490	19.490	19.490
Report à nouveau après affectation	231.453	276.790	280.227	296.918	338.191

(*) le poste « Report à nouveau initial » des exercices 2018 à 2022 est augmenté des dividendes non distribués, afférents aux actions propres

(**) selon l'affectation du résultat proposée à l'Assemblée Générale Mixte du 22 juin 2023.

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.