

RAPPORT DE GESTION

Activité du Groupe SYNERGIE et faits marquants en 2024	4
Comptes consolidés et comptes sociaux	6
Évènements postérieurs à la clôture et perspectives d'avenir	17
Rapport de Durabilité	18
Rapport du Commissaire aux Comptes sur l'État de Durabilité	142
Vie du titre SYNERGIE	149
Autres informations et rappels légaux	153

RAPPORT DE GESTION

1. ACTIVITÉ DU GROUPE SYNERGIE ET FAITS MARQUANTS EN 2024

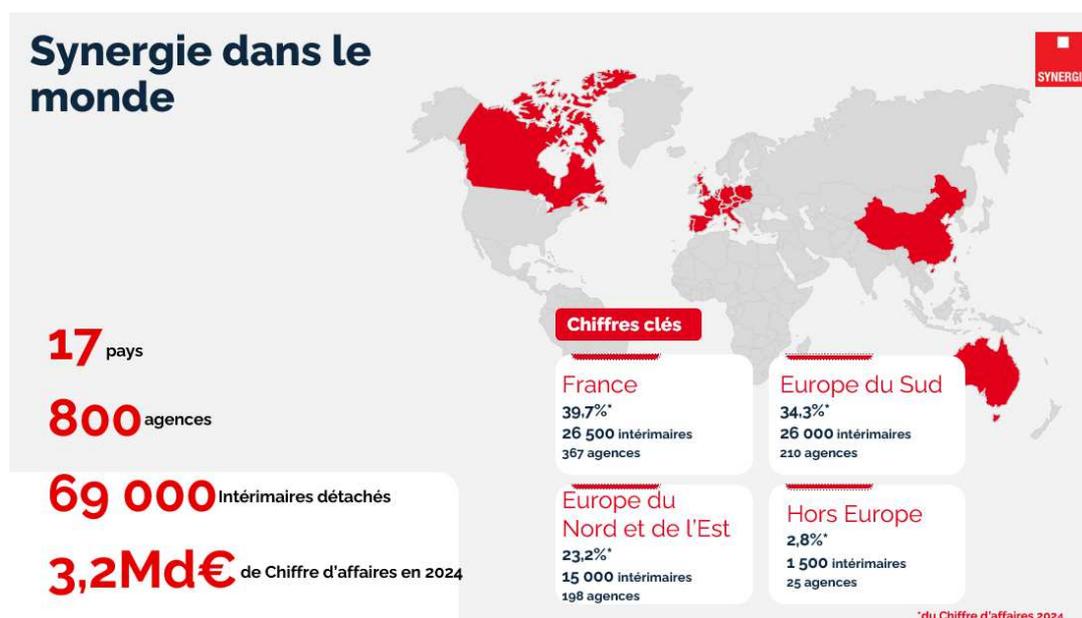
1.1 Le Groupe SYNERGIE

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. L'International représente désormais 60,3% 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 2024, l'activité s'est répartie comme suit :



SYNERGIE s'affirme ainsi comme l'un des leaders des solutions RH proposant des solutions telles que le Travail Temporaire, le recrutement, l'out-placement, l'ingénierie sociale, le conseil et la 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 5 600 collaborateurs permanents, nous intervenons quotidiennement pour déléguer plus de 69 000 employés en Equivalent Temps Plein (E.T.P.) en France et à l'International (données 2024).

1.2 Faits marquants 2024

L'exercice 2024 a été marqué par une conjoncture économique complexe avec, notamment, la décroissance du marché de l'intérim et du recrutement en France et en Europe. Malgré ce contexte dégradé, le Groupe SYNERGIE affiche un Chiffre d'affaires record à 3 185M€ en croissance de +2,5% par rapport à l'exercice 2023 (+0,9% à périmètre et devise constants).

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 ;
- La poursuite du déploiement des marques SYNERGIE et S&You permettant d'offrir à nos clients une offre globale sur les pays où nous sommes présents avec, notamment, le déploiement des marques en Allemagne et au Canada sur 2024 ;
- La poursuite des acquisitions avec, la rentrée dans le périmètre d'IPA Personnel Services consolidant la position du Groupe en Australie, en y devenant l'un des leaders du marché ;
- L'alignement aux exigences européennes en matière de reporting de durabilité, un pas important dans la transparence et l'engagement du Groupe en matière de développement durable ;
- L'accélération de la 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 53% 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 ;
- La poursuite de la transformation digitale de ses activités permettant de renforcer sa réactivité auprès des entreprises.

2. COMPTES CONSOLIDES ET COMPTES SOCIAUX

Les comptes consolidés et sociaux de l'exercice clos au 31 décembre 2024 ont été arrêtés par le Conseil d'Administration du 2 avril 2025.

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

SYNERGIE a poursuivi son développement à l'International, avec l'acquisition de trois nouvelles sociétés au cours du deuxième semestre 2024 : IPA Personnel Services en Australie, Agence de Placement Synergie Inc. au Canada et Access Travail Temporaire au Luxembourg.

Fondée en 1984, IPA est un expert du recrutement, de la délégation de personnel et des solutions RH. Partenaire reconnu au service des entreprises et des candidats en Australie, la société bénéficie d'un important portefeuille de clients stratégiques et un réseau de 12 agences, principalement dans les régions de l'Est de l'Australie.

La complémentarité de ces deux réseaux renforce l'implantation de SYNERGIE en Australie, ce qui permet à SYNERGIE d'accéder à des marchés tels que les administrations locales et fédérales, les énergies renouvelables et les infrastructures de distribution d'eau.

Fondée en 2011, Access Travail Temporaire est une société de proximité, à taille humaine et bénéficiant d'une connaissance approfondie du Grand-Duché de Luxembourg. Avec l'acquisition d'Access en juillet 2024, SYNERGIE double de taille en Luxembourg.

Créée en 1999, Agence de Placement Synergie est spécialisée dans le recrutement pour les secteurs de la vente et du soutien administratif. Présente dans le Grand Montréal, sur la Rive-Sud, la Rive-Nord et à Québec, son acquisition renforce la position du Groupe au Canada en élargissant son expertise et son maillage régional.

Ces initiatives illustrent la volonté de poursuivre l'expansion et le renforcement de ses activités à travers le monde.

Fin novembre 2024, SYNERGIE a acquis le reste des actions de l'actionnaire minoritaire de SYNERGIE Italia. Cette prise de participation à 100% consolide la présence du Groupe en Italie et renforce sa capacité à répondre aux besoins spécifiques du marché local.

Le Groupe détient une participation minoritaire dans la société 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 et d'offrir à ses clients des solutions numériques de compliance.

2.1.1 Le Compte de résultat

Chiffres-clés (données consolidées)

En millions d'euros	2024	2023	Variation
Chiffre d'affaires	3 184,9	3 108,5	2,5%
EBITDA ⁽¹⁾	130,6	153,2	-14,8%
Résultat opérationnel courant ⁽²⁾	103,7	127,9	-18,9%
Amortissements et dépréciation des incorporels	(5,7)	(5,8)	-0,3%
Autres produits et charges opérationnels	(2,4)	(6,1)	-60,6%
Résultat opérationnel	95,6	116,1	-17,7%
Résultat financier	7,4	2,9	150,7%
Résultat avant impôt	102,9	119,0	-13,5%
Impôts sur le résultat	(35,8)	(40,4)	-11,4%
Résultat net de l'ensemble consolidé	67,1	78,6	-14,6%
Résultat net part du Groupe	63,1	74,9	-15,7%

(1) Résultat opérationnel courant avant amortissements et dépréciation

(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	
	2024	2023
France	1 264,8	1 292,9
Italie	827,9	788,1
Espagne et Portugal	265,5	245,8
Europe du Sud	1 093,4	1 033,9
Belgique	305,0	292,1
Autres Europe du Nord et de l'Est	433,2	417,4
Europe du Nord et de l'Est	738,1	709,5
Hors Europe	88,6	72,1
Total International	1 920,2	1 815,5
Total	3 184,9	3 108,5
dont Services numériques	72,6	76,0

L'activité consolidée établit un nouveau record à 3 184,9M€ sur l'année, dépassant celui de 2023. La stratégie de diversification et l'aptitude à faire face aux tensions en termes de *sourcing* a permis au Groupe SYNERGIE de réaliser une croissance de +2,5% par rapport à 2023 (+0,9% à périmètre et devises constants) dans un contexte économique dégradé. La croissance organique a été principalement soutenue par l'Europe du Sud qui représente 34,3% de l'activité et la Belgique (9,6% de l'activité).

L'International a progressé de 5,8% par rapport à 2023, représentant 60,3% de l'activité totale, grâce à une croissance organique de 3,0% et aux acquisitions. Malgré un ralentissement économique, l'Europe du Nord et de l'Est a affiché une hausse de 0,6% en organique, soutenue par la performance de la filiale belge. L'Europe du Sud a également connu une croissance notable de 5,8%, portée par les activités en Italie et en Espagne.

En France, l'année a été marquée par un recul de l'activité (-2,2% contre +3,4% en 2023). L'activité atteint 1 264,8M€ (1 214,2M€ hors services numériques). Cette performance est à rapporter à celle du marché national, celui-ci étant en net recul du fait notamment des incertitudes politiques et des difficultés économiques des entreprises.

Les filiales spécialisées dans les Services Numériques réalisent un Chiffre d'affaires de 72,6M€, en recul sur le semestre de -4,5%, dans un marché en baisse freiné par des difficultés croissantes d'accès aux talents.

Résultats consolidés par zone géographique

EBITDA

En millions d'euros	EBITDA	
	2024	2023
France	60,5	72,8
Italie	53,4	49,8
Espagne et Portugal	3,3	3,9
Europe du Sud	56,7	53,7
Belgique	12,0	12,0
Autres Europe du Nord et de l'Est	1,2	12,2
Europe du Nord et de l'Est	13,2	24,2
Hors Europe	0,1	2,5
Total International	70,0	80,4
Total	130,6	153,2
dont Services numériques	4,7	7,7

Au cours de l'année 2024, SYNERGIE a réalisé un EBITDA de 130,6M€ (soit 4,1% du Chiffre d'affaires) contre 153,2M€ en 2023. Cette baisse est liée principalement à une diminution de la rentabilité, sur la France liée au ralentissement d'activité sur le marché du Travail Temporaire et sur notre activité d'ESN et aux coûts additionnels pour accompagner le Groupe dans sa croissance et sa digitalisation ainsi qu'aux difficultés rencontrées par la filiale allemande sur un marché en forte baisse et à des difficultés opérationnelles conjoncturelles dans ce contexte.

Le crédit client Groupe (dont factures à établir) est stable et atteint 63 jours (63 jours en 2023).

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

En millions d'euros	Résultat opérationnel courant	
	2024	2023
France	48,8	60,4
Italie	48,9	45,9
Espagne et Portugal	1,6	2,4
Europe du Sud	50,5	48,3
Belgique	9,4	9,4
Autres Europe du Nord et de l'Est	(4,5)	7,6
Europe du Nord et de l'Est	4,9	17,1
Hors Europe	(0,5)	2,1
Total International	54,9	67,4
Total	103,7	127,9
dont Services numériques	3,5	6,5

En France

En France, le Chiffre d'affaires du marché du travail temporaire enregistre une baisse de -6,3% par rapport à 2023. Dans ce contexte, SYNERGIE a surperformé le marché en réalisant un Chiffre d'affaires annuel de 1 264,8M€ (1 214,2M€ hors services numériques) en recul de -2,2%.

Il en résulte un EBITDA de 60,5M€, en baisse en raison de la diminution de la marge liée à la baisse d'activité et à l'augmentation des coûts de structure en 2024, liée aux investissements nécessaires à la digitalisation et aux efforts faits pour accompagner le réseau et le Groupe dans sa croissance.

A l'international

Malgré une conjoncture économique plus compliquée sur certains pays, l'International maintient sa croissance. Le Chiffre d'affaires est en croissance de +5,8% (+3,0% à périmètre constant). Hors acquisition, cette évolution est liée à la bonne performance de l'Europe du Sud (+5,8%), portée par l'Italie et l'Espagne. Les pays de l'Europe du Nord et de l'Est affichent quant à eux une croissance organique de +0,6% expliquée principalement par la Belgique (+4,4%).

a) En Europe du Sud

La progression de l'activité et du résultat opérationnel en Europe du Sud est largement portée par l'Italie, dont le Chiffre d'affaires s'élève à 827,9M€ en 2024, contre 788,1M€ en 2023 (+5,0%).

Italie

Dans un contexte de marché en repli, SYNERGIE Italia continue sa progression et sa prise de parts de marché.

Notre filiale italienne poursuit sa croissance, renforcée par le maillage du territoire national et le développement de son offre et établit un Chiffre d'affaires record de 827,9M€, soit 26% de l'activité du Groupe.

Cette dynamique résulte d'une stratégie maîtrisée d'ouverture d'agences, d'une diversification accrue de l'offre de services et des secteurs ciblés, ainsi que d'une solide performance dans le reclassement public. Ces facteurs ont permis de générer un EBITDA de 53,4M€ (6,5% du Chiffre d'affaires), en hausse de +7,3% par rapport à 2023 (49,8M€).

Espagne

En 2024, notre filiale espagnole réalise une belle performance avec un Chiffre d'affaires de 229,8M€, en nette progression de +9,8% par rapport à 2023. Sa croissance est restée supérieure à celle du secteur tout au long de l'année.

SYNERGIE Espagne a su développer ses partenariats, notamment avec des grands comptes tout en accélérant sa diversification sectorielle et d'offres. Cette dynamique permet de rattraper l'impact négatif de la réforme de 2022, confirmant la capacité de SYNERGIE à s'adapter.

b) En Europe du Nord et de l'Est

Benelux

Le Benelux affiche un Chiffre d'affaires de 347,7M€ (contre 335,5M€ en 2023) en croissance de +3,6%, avec un EBITDA de 14,0M€ (contre 14,8M€ en 2023).

Dans un marché en recul et une inflation persistante, Synergie en Belgique atteint un niveau record de Chiffre d'affaires 305,0M€ en 2024. Malgré l'effet des évolutions législatives pesant sur la rentabilité de l'intérim en 2024, l'EBITDA reste solide et atteint 12,0M€, soit 3,9% du Chiffre d'affaires.

Aux Pays-Bas, le Chiffre d'affaires, en retrait par rapport à 2023, s'établit à 34,5M€ avec un EBITDA de 2,0M€ (soit 5,8% du Chiffre d'affaires).

Royaume-Uni

Dans un contexte de fort repli du marché du recrutement (-7,7%) au Royaume-Uni en 2024, la filiale a enregistré une baisse de son Chiffre d'affaires de -0,8% par rapport à 2023, atteignant 101,7M€.

Cette performance, supérieure à celle du marché, résulte d'une diversification sectorielle en pleine accélération (IT, marchés publics & *hospitality*), d'un développement accru de la vente de nos solutions d'agences hébergées (Proxi) et de la poursuite du déploiement de la marque de recrutement spécialisée du Groupe (S&You) et des marques *Acorn by Synergie* et *Acorn by S&You*.

Allemagne

Suite à l'acquisition de RUNTIME en mai 2023, SYNERGIE a réalisé un Chiffre d'affaires de 109,7M€ en hausse de +7,9%. Hors effet périmètre, l'Allemagne enregistre une baisse de son Chiffre d'affaires de -9,2% par rapport à 2023, lié à un environnement économique difficile avec un marché du recrutement en repli, un taux de maladie élevé et une tendance à la baisse des ventes.

Les impacts de l'environnement dégradé en Allemagne et des difficultés opérationnelles conjoncturelles dans ce contexte ont pesé sur la rentabilité de ce pays.

Autriche

La société SYNERGIE PERSONAL AUSTRIA (ex-Völker Personal) a réalisé un Chiffre d'affaires de 77,5M€ en 2024, en baisse de -1,9% par rapport à 2023, alors que le marché autrichien s'est contracté de -14,5% sur la période. Les difficultés conjoncturelles de l'Autriche, largement imputables à un changement législatif survenu fin 2023, ont fortement impacté notre filiale.

L'exercice a été marqué par la poursuite du développement de l'activité S&You, ainsi que la formation et l'accompagnement des équipes à une nouvelle offre de services dédiée au secteur Tertiaire.

L'entreprise a affiché un EBITDA de 3,3M€ (4,3% du Chiffre d'affaires 2024 contre 3,4% en 2023) : une profitabilité en hausse, malgré l'impact de l'inflation sur les coûts et une baisse significative des subventions étatiques en 2023.

Suisse

SYNERGIE en Suisse a réalisé un Chiffre d'affaires de 9,4M€, en retrait par rapport à 2023, avec un EBITDA de -1,0M€.

L'exercice 2024 a mis l'accent sur la stabilisation des équipes internes, l'optimisation des process ainsi que le développement de prestations à plus forte valeur ajoutée, telles que les solutions dites RPO.

Europe de l'Est

La zone Europe de l'Est poursuit son développement et enregistre un Chiffre d'affaires global de 92,2M€, en hausse de 15,1% par rapport à 2023. Cette croissance est amplement attribuable aux filiales polonaises, qui réalisent un Chiffre d'affaires de 72,2M€, notamment grâce à l'intégration réussie d'INTERKADRA BY SYNERGIE.

Les filiales polonaises, tchèques et slovaques jouent également un rôle d'incubateur pour le Groupe en expérimentant de nouveaux canaux de sourcing, aussi bien au sein qu'en dehors de l'espace Schengen. Grâce au Global Talent Sourcing, elles contribuent à pallier la pénurie de talents sur plusieurs marchés européens.

La zone dégage un EBITDA de 3,3M€ contre 4,2M€ en 2023.

c) International hors Europe

Canada

L'activité au Canada est en retrait 2024 avec Chiffre d'affaires de 10,0M€ et un EBITDA négatif de -0,8M€ (contre 0,5M€ en 2023). Ce recul est en partie lié à un contexte économique défavorable, à une évolution réglementaire sur les secteurs de la santé ayant stoppé la demande sur ce secteur ainsi que les effets défavorables des taux de change.

Australie

L'Australie continue de se développer en 2024 grâce à l'acquisition de la filiale IPA Personal Services et réalise 78,6M€ de Chiffre d'affaires. Le contexte économique est toutefois défavorable, avec un recul de l'activité (-6,3% à devise et périmètres constants).

2.1.1.2 Autres éléments du compte de résultat consolidé

Le Résultat Opérationnel

Le Résultat Opérationnel s'élève à 95,6M€ en 2024 contre 116,1M€ en 2023, en recul de 20,5M€, en ligne avec le recul de l'EBITDA.

Les amortissements courants des incorporels acquis hors retraitements IFRS16 atteignent 5,7M€ contre 5,8M€ en 2023.

Le Résultat Financier

Le coût de l'endettement financier net (6,8M€ contre 3,1M€ en 2023) est en forte amélioration à la suite de l'augmentation des taux d'intérêts et de gestion prudente mais dynamique de la trésorerie du Groupe SYNERGIE.

La parité des devises, dont celle de l'euro par rapport à la livre sterling, a conduit à constater un produit de 0,5M€ à la clôture de la période (contre une charge de 0,2M€ au 31 décembre 2023).

Le Résultat avant Impôt

Il résulte de ce qui précède un Résultat avant Impôt de 102,9M€ (contre 119,0M€ en 2023).

Le Résultat Net

Le Résultat Net consolidé atteint 67,1M€ au 31 décembre 2024 contre 78,6M€ l'an dernier, avec un Résultat Net part du Groupe à 63,1M€.

Cette variation découle des éléments développés précédemment et d'impôts sur le résultat s'élevant à 35,8M€ contre 40,4M€ en 2023. La charge d'impôts intègre en France la CVAE qui s'est élevée à 3,3M€ en 2024 (contre 4,5M€ en 2023).

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 163,5M€;
- des immobilisations corporelles supportant l'activité du Groupe et s'élevant à 63,0M€ ;
- des droits d'utilisation à hauteur de 73,7M€ ;
- les actifs financiers non courants à 6,3M ;
- des créances clients liée à l'activité s'établissant à 655,6M€ ;
- les autres créances en hausse à 120,1M€ ;
- un niveau de trésorerie en nette amélioration à 401,0M€.

Au passif

- des capitaux propres s'établissant à 719,6M€;
- une hausse des passifs non courants liée de 30M€ au paiement différé du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia ;
- des passifs courants en baisse liés au débouclage du rachat des minoritaires de SYNERGIE Italia.

2.1.3 Financement du Groupe

En million d'euros	2024	2023
Capitaux propres	719,6	659,3
Trésorerie nette des concours bancaires	387,0	366,5
Trésorerie nette d'endettement hors IFRS 16	362,2	350,0
Dettes de location	(73,5)	(69,8)
Trésorerie nette de tout endettement	288,7	280,2
Capacité d'autofinancement	91,0	103,6
Variation du besoin en fonds de roulement	(17,6)	1,6
Coût de l'endettement financier net/chiffre d'affaires	-0,2%	-0,1%

Les capitaux propres consolidés s'élèvent à 719,6M€; le résultat net de 67,1M€ et la non-distribution de dividendes expliquent la variation par rapport à la clôture de l'exercice précédent.

La trésorerie nette des concours bancaires s'élève à 387,0M€ et nette de tout endettement à 288,7M€ (après dettes de location de 72,9M€).

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	2024	2023
Chiffre d'affaires	1 195,8	1 220,1
Résultat d'exploitation	42,8	54,9
Résultat financier	24,3	34,8
Résultat net	50,2	67,4

Le bénéfice net de SYNERGIE SE s'élève à 50,2M€ (contre 67,4M€ en 2023) pour un Chiffre d'affaires de 1 195,8M€. La baisse du bénéfice s'explique, en partie par la dégradation du Résultat d'Exploitation, mais aussi celle du Résultat financier.

Il convient de souligner :

- L'incidence de la diminution du Chiffre d'affaires dans un marché en forte décroissance en France;
- L'impact du mix grands comptes / PME PMI et du mix secteurs ;
- Le résultat financier de 24,3M€ en diminution, dû au recul des dividendes perçus des filiales étrangères (9,1M€ contre 23,6M€ en 2023), malgré une hausse des produits d'intérêts liée à l'augmentation des taux ;
- Un résultat exceptionnel de 0,08M€ contre -0,01M€ en 2023.

2.2.2 La structure bilantielle

La lecture du bilan au 31 décembre 2024 de SYNERGIE SE met en évidence :

À l'actif

- L'actif immobilisé net en hausse de 240,6M€, en lien avec les prises de participation réalisées au cours de l'exercice ;
- L'actif circulant en hausse, notamment les autres créances, corrélativement à l'activité ;
- Une trésorerie largement excédentaire à 294,9M€ (contre 310,1M€ en 2023), dont une partie est placée en dépôts à terme.

Au passif

- Un haut niveau de capitaux propres à 611,4M€, impactés essentiellement par le résultat de l'exercice ;
- Des provisions pour risques en légère baisse à 4,9M€ (dont risque de change pour 3,5M€) ;
- 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 forte hausse à 13,9M€.

2.2.3 Financement de SYNERGIE

Au 31 décembre 2024, SYNERGIE SE bénéficie d'une trésorerie nette d'endettement positive de 410,1M€ (tenant compte des comptes courants vis-à-vis des filiales du Groupe) en amélioration par rapport à décembre 2023.

En million d'euros	2024	2023
Valeurs mobilières - autres titres	101,2	126,5
Disponibilités	193,7	183,6
Comptes courants débiteurs	147,9	132,6
Comptes courants créditeurs	(32,7)	(36,9)
Total	410,1	405,8

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) est de 52 jours en moyenne en 2024 (contre 54 en 2023), les échéances dépassées se ventilant comme suit à la clôture de l'exercice.

Pour les fournisseurs

Article D. 441-6 I.-1^o : Factures *reçues* non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu

en milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	922	578	290	198	918	1 984
Montant total de factures concernées						
T.T.C.	2 788	607	148	1 088	1 036	2 878
Pourcentage du montant total des achats T.T.C. de l'exercice	3,83%	0,83%	0,20%	1,50%	1,42%	3,96%
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.-2^o : Factures *émises* non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu

En milliers d'euros	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	44 500	5 626	1 945	796	1 783	10 150
Montant total de factures concernées						
T.T.C.	175 148	20 325	5 779	1 558	5 016	32 678
Pourcentage du montant total des ventes T.T.C. de l'exercice						
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	14,65%	1,70%	0,48%	0,13%	0,42%	2,73%
(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	50 161 820,78 €
Report à nouveau antérieur	394 803 014,32 €
Résultat disponible	444 964 835,10 €
Réserve pour actions propres	(11 914 500,97) €
Bénéfice distribuable	433 050 334,13 €
Dividendes	(12 181 000,00) €
Report à nouveau	420 869 334,13 €

Il sera en effet proposé à l'Assemblée Générale du 4 juin 2025 un dividende de 0,50€ par action, soit 12 181K€, les actions propres détenues au jour de la mise en paiement ne donnant toutefois pas droit au paiement de celui-ci.

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
2021	19 489 600 €	0,80 €
2022	19 489 600 €	0,80 €
2023	-	-

La société n'a procédé à aucune distribution de dividendes lors de l'Assemblée Générale du 20 juin 2024 (3e Résolution).

3. ÉVÈNEMENTS POSTÉRIEURS A LA CLÔTURE ET PERSPECTIVES

3.1 Évènements importants postérieurs à la clôture de l'exercice

Les conséquences de la dynamique des évènements géopolitiques actuels et le ralentissement économique constaté dans de nombreux pays d'Europe sont à ce jour difficilement mesurables.

Aucun autre évènement susceptible de remettre en cause les comptes de l'exercice 2024 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

Malgré la persistance des difficultés économiques rencontrées sur certains marchés avec, notamment, la rétractation du marché de l'intérim et du recrutement dans les principaux pays européens, SYNERGIE se montre confiant, à travers la poursuite de sa politique de diversification et d'internationalisation, dans sa capacité à réaliser un Chiffre d'affaires en progression par rapport à 2024.

Fort d'une structure financière solide, SYNERGIE est en mesure de poursuivre son développement et sa transformation tout en saisissant de nouvelles opportunités d'acquisition, en France comme à l'international.

4. RAPPORT DE DURABILITÉ

4.1 Mot du Président

SYNERGIE est en première ligne des mutations sociales, sociétales et environnementales de notre société. Nous nous engageons au quotidien dans chacun des pays où nous sommes implantés, à travers nos marques et notre offre globale, afin d'accompagner avec éthique et responsabilité les entreprises sur l'ensemble de leurs problématiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Nous apportons, à nos collaborateurs permanents et intérimaires, la garantie d'un cadre juridique responsable qui leur offre des perspectives de montée en compétences tout en respectant leurs aspirations.

Les grands objectifs de SYNERGIE en matière de durabilité incluent la réduction de notre empreinte carbone, la promotion de la diversité, la durabilité de l'emploi, la protection et la santé des salariés et l'amélioration des conditions de travail et des perspectives d'évolution pour nos collaborateurs et candidats.

Notre Groupe a encore renforcé en 2024 sa politique sociale et environnementale et s'est à nouveau distingué à de multiples reprises, en se classant notamment première entreprise au « Palmarès des champions de la diversité » publié par le magazine Capital dans le secteur « Services à l'emploi », en étant reconnu au niveau international comme un « Leader in diversity 2024 » par le Financial Times, en étant titulaire du label Egalité femmes/ hommes.

Par ailleurs, SYNERGIE s'est engagé dans le cadre du programme ACT Pas à Pas dans une trajectoire de décarbonation alignée à la limite d'un réchauffement de 1,5°C de l'accord de Paris et compatible avec l'objectif de neutralité climatique visé par l'Europe en 2050. Le Groupe implémente actuellement son plan d'action opérationnel pour réduire l'impact environnemental lié à ses activités.

Nous avons remanié le format de notre rapport en 2024, marquant ainsi le premier pas de notre alignement sur la directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité (CSRD). Ces changements incluent notamment une transparence accrue dans les informations ESG, avec l'introduction de l'évaluation de la double matérialité.

Pour animer l'ensemble de la gouvernance sur ces sujets qui nous tiennent à cœur, un Comité RSE a été nommé par le Conseil d'administration pour évaluer l'efficacité de notre stratégie de développement durable concernant l'impact environnemental de nos activités commerciales, la prévention des risques climatiques et les questions sociales. Nous avons également renforcé les compétences des administrateurs et de la Direction Générale en les formant à la réglementation CSRD tout au long de l'année 2024.

L'ensemble de ces actions placent le développement durable et la transition énergétique au cœur de notre stratégie offrant ainsi à nos clients, nos candidats, nos employés et nos partenaires la certitude de contribuer à la transition nécessaire pour un monde plus durable à transmettre aux générations futures.

4.2 État de durabilité



1. Informations générales (ESRS2)	24
1.1. Base d'établissement de l'état de durabilité	24
1.1.1. Base générale d'établissement de l'état de durabilité (BP-1).....	24
1.1.1.1. Périmètre de consolidation	24
1.1.1.2. Chaîne de valeur	24
1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)	25
1.1.2.1. Horizons temporels	25
1.1.2.2. Estimations concernant la chaîne de valeur	25
1.1.2.3. Sources d'incertitudes.....	25
1.1.2.4. Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence.....	26
1.2. Gouvernance des enjeux de durabilité	26
1.2.1. Le rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)	26
1.2.1.1. Rôle des instances de gouvernance	26
1.2.1.2. Composition et diversité des organes de gouvernance.....	28
1.2.1.3. Compétences des organes de gouvernance en matière de durabilité	28
1.2.2. Informations transmises aux organes de gouvernance et questions de durabilité traitées par ces organes (GOV-2).....	29
1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV- 3)	30
1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)	30
1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5)	32
1.3. Stratégie de durabilité	32
1.3.1. Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1)	32
1.3.1.1. Stratégie	32
1.3.1.2. Modèle économique	34
1.3.1.3. Chaîne de valeur	34
1.3.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)	35
1.3.3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3).....	37
1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités	38
1.4.1. Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)	38
1.4.1.1. Contexte	38
1.4.1.2. Objectifs.....	38

1.4.1.3.	Gouvernance	38
1.4.1.4.	Périmètre de l'analyse	39
1.4.1.5.	Processus de l'analyse de double matérialité	39
1.4.1.6.	Résultats de l'analyse de double matérialité	42
1.5.	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2)	43
2.	Responsabilité environnementale	43
2.1.	Changement climatique	43
2.1.1.	Gouvernance climatique	44
2.1.2.	Élaboration d'un plan de transition (E1-1)	44
2.1.3.	Gestion des impacts, risques et opportunités	46
2.1.3.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	46
2.1.3.2.	Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés au climat (IRO-1)	48
2.1.4.	Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)	48
2.1.5.	Actions liées au changement climatique (E1-3)	50
2.1.6.	Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)	54
2.1.6.1.	Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)	54
2.1.6.2.	Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)	54
2.2.	Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)	58
2.2.1.	Gestion des impacts, risques et opportunités	58
2.2.1.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	58
2.2.1.2.	Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (IRO-1)	59
2.2.2.	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)	59
2.2.3.	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)	59
2.3.	Taxonomie européenne	60
3.	Responsabilité sociale	69
3.1.	Effectifs de l'entreprise (S1)	69
3.1.1.	Caractéristiques des effectifs de l'entreprise (S1-6)	69
3.1.2.	Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)	71
3.1.3.	Politiques liées aux salariés de l'entreprise (S1-1)	72
3.1.4.	Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)	73
3.1.5.	Dialogue social, négociations collectives	74
3.1.5.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	74
3.1.5.2.	Canaux et processus de dialogue (S1-2), (s1-3) et cibles (S1-5)	75
3.1.5.3.	Résultats (S1-8)	77
3.1.6.	Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)	78
3.1.6.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	78
3.1.6.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	79
3.1.6.3.	Actions en lien avec l'attraction et la rétention des talents (S1-4)	80
3.1.6.4.	Résultats (S1-6)	83

3.1.7.	Égalité professionnelle	83
3.1.7.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	83
3.1.7.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	84
3.1.7.3.	Actions en faveur de l'égalité professionnelle (S1-4)	85
3.1.7.4.	Résultats (S1-9) et (S1-16)	86
3.1.8.	Salaires décents	88
3.1.8.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	88
3.1.8.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	89
3.1.8.3.	Résultats (S1-10)	89
3.1.9.	Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.....	90
3.1.9.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	90
3.1.9.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	91
3.1.9.3.	Actions en lien avec la lutte contre les discriminations (S1-4)	92
3.1.9.4.	Actions en lien avec la promotion de la diversité (S1-4) et résultats (S1-6)	93
3.1.9.4.1.	Accès à l'emploi des personnes en insertion professionnelle	94
3.1.9.4.2.	Accès à l'emploi des seniors	96
3.1.9.4.3.	Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	98
3.1.9.4.4.	Accès à l'emploi pour les jeunes.....	100
3.1.9.5.	Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail	101
3.1.10.	Formation et développement des compétences.....	101
3.1.10.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	101
3.1.10.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	102
3.1.10.3.	Actions relatives à la formation et à la gestion des carrières (S1-5)	103
3.1.10.3.1.	Permanents	103
3.1.10.3.2.	Intérimaires	105
3.1.11.	Temps de travail et sécurité de l'emploi.....	106
3.1.11.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	106
3.1.11.2.	Politiques (S1-1) et plans d'actions (S1-5)	108
3.1.12.	Santé et sécurité, qualité de vie au travail.....	108
3.1.12.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	108
3.1.12.2.	Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)	109
3.1.12.3.	Actions relatives à la santé-sécurité (S1-5)	109
3.1.12.4.	Résultats (S1-14)	113
3.2.	Communautés affectées (S3)	114
3.2.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	114
3.2.2.	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les communautés affectées (S3-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations (S3-3)	114
3.2.3.	Politiques (S3-1) et cibles (S3-2)	114
3.2.4.	Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)	115
3.3.	Consommateurs et utilisateurs finaux (S4).....	115
3.3.1.	Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)	115
3.3.2.	Politique (S4-1)	116
3.3.3.	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux (S4-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)	116

3.3.4.	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (S4-4)	117
	Le Groupe Synergie est fortement investi dans la protection des données personnelles, tant de ses collaborateurs permanents et intérimaires, des candidats que de ses clients.	117
3.3.5.	Cibles (S4-5).....	119
4.	Conduite des affaires.....	120
4.1.	Contexte et enjeux liés à la conduite des affaires.....	120
4.2.	Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1)	121
4.3.	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	122
4.3.1.	Politique (G1-1).....	122
4.3.2.	Dispositif éthique.....	122
4.3.2.1.	Code d'éthique et de conduite des affaires	122
4.3.2.2.	Cartographie des risques éthiques (IRO-1).....	123
4.3.2.3.	Sensibilisation et formation à la conduite des affaires	123
4.3.2.4.	Évaluation de l'intégrité des tiers.....	123
4.3.2.5.	Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)	123
4.3.2.5.1.	Procédure d'alerte.....	123
4.3.2.5.2.	Ligne d'alerte	124
4.3.2.5.3.	Traitement des alertes	124
4.3.2.6.	Nombre d'alertes recueillies sur l'exercice.....	124
4.4.	Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4).....	124
4.4.1.	Dispositif anticorruption.....	125
4.4.2.	Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption	125
4.4.3.	Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)	126
4.5.	Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique).....	126
4.5.1.	Politique d'achats responsables	126
4.5.2.	Dispositifs en matière de relations fournisseurs responsables	127
4.5.2.1.	Signature et adhésion à la Charte des achats responsables.....	127
4.5.2.2.	Envoi d'un questionnaire RSE	127
4.5.2.3.	Inclusion d'une clause environnementale et sociale dans les contrats le nécessitant	128
4.5.2.4.	Inclusion de critères RSE dans les appels d'offres	128
4.5.2.5.	Pratiques en matière de paiement	128
ANNEXES	130

Préambule

Le Groupe SYNERGIE rassemble plus de 5 700 salariés permanents engagés pour favoriser l'accès à l'emploi pour tous. Présent dans 17 pays, le Groupe se distingue par une démarche RSE forte, visant à répondre aux attentes de ses clients et partenaires tout en respectant la réglementation et en limitant son impact environnemental. Grâce à la diversité de leurs profils et parcours, les équipes partagent une passion commune pour l'insertion professionnelle.

Le Groupe SYNERGIE adhère en particulier :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies,
- aux différentes conventions de **l'Organisation Internationale du Travail**, et en particulier à celles relatives aux principes et droits fondamentaux du travail, tels 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**¹ 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. »
- à la **Charte de la diversité en entreprise** de l'initiative de "Les entreprises pour la Cité" depuis 2012,
- au **programme « Act Pas à Pas »** de diminution de son impact environnemental (Groupe) soutenu par les Nations Unies et l'ADEME, en 2023,
- au **Global Compact des Nations-Unies**. Depuis 2017, SYNERGIE publie sa communication annuelle sur le progrès. Les actions décrites dans cet état de durabilité ont été menées conformément à ses 10 principes. Les « Communications sur le progrès » publiées jusqu'à présent, ainsi que la réponse au questionnaire en 2023, permettent de démontrer notre contribution aux 17 objectifs du Développement durables, et à ses 169 cibles. Cette adhésion imprègne l'ensemble de la culture d'entreprise du Groupe.

¹ Organisation de Coopération et de Développement Économiques

1. Informations générales (ESRS2)

1.1. Base d'établissement de l'état de durabilité

1.1.1. Base générale d'établissement de l'état de durabilité (BP-1)

Ce chapitre du Rapport annuel constitue l'état de durabilité conformément aux exigences de la Directive européenne 2022/2064 du 16 décembre 2022 « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD) entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

Celle-ci a été transposée en droit français via le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023 pris en application de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales.

1.1.1.1. Périmètre de consolidation

Le Groupe SYNERGIE a établi sa déclaration consolidée de durabilité sur un périmètre de consolidation correspondant à celui des états financiers du Groupe. Les sociétés contrôlées font l'objet d'une intégration globale.

Les pays concernés à date sont la France, l'Italie, la Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les données quantitatives et qualitatives remontées dans le cadre de la collecte des données environnementales, sociales et de gouvernance représentent un périmètre de 83 % du Chiffre d'affaires. Les 17 % restants sont extrapolés pour couvrir 100 % du périmètre du groupe.

Les pays non compris dans la collecte sont : Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Chine et Canada.

Sauf indication contraire, les indicateurs quantitatifs couvrent les périmètres précités. Le cas échéant, le périmètre couvert est précisé à côté de l'indicateur.

Les indicateurs présentés dans ce rapport sont conformes aux exigences obligatoires définies par la CSRD. Le groupe a choisi de ne pas inclure les indicateurs en "phase-in" ou "volontaires", préférant se concentrer exclusivement sur ceux qui sont obligatoires. Cette approche vise à assurer la qualité des données publiées et à fournir des informations précises et fiables, conformément aux standards de la réglementation.

Les autres indicateurs seront ajoutés dans les rapports futurs dès qu'ils deviendront obligatoires selon les normes applicables.

1.1.1.2. Chaîne de valeur

Cet état de durabilité inclut des informations sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe : les opérations propres, mais aussi l'amont (ses candidats, intérimaires et fournisseurs) et l'aval (les clients) du Groupe lorsque des impacts, risques ou opportunités matériels ont été identifiés. Dans ce cas, le Groupe publie des informations narratives au sujet de la façon dont

elle les gère et les inclut dans sa stratégie. La chaîne de valeur est détaillée à la section *1.3.1.3 Chaîne de valeur*.

Le Groupe publie certaines informations quantitatives sur ses fournisseurs, clients, intérimaires ou candidats, dans les émissions de gaz à effet de serre du groupe, qui couvrent les émissions de scope 3, et certains indicateurs sociaux couvrant les intérimaires.

1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)

1.1.2.1. Horizons temporels

Le présent état de durabilité reporte sur l'année de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Il inclut également des estimations, des perspectives ou des objectifs à court, moyen ou long terme.

Le Groupe a retenu la possibilité de définir des horizons de temps adaptés aux spécificités de son modèle économique. Ainsi, la définition retenue pour les trois échéances est identique à celle retenue dans les états financiers, à savoir :

- La définition du court terme a été fixée à **2025**.
- La définition du moyen terme a été fixée à **2030**.
- La définition du long terme a été fixée à **2050**.

1.1.2.2. Estimations concernant la chaîne de valeur

Les données concernant la chaîne de valeur qui proviennent d'estimations sont les émissions de gaz à effet de serre, qui présentent une incertitude de 39%. Les précisions sur l'origine de ces données estimées sont détaillées dans la section *1.1.2.3 Sources d'incertitudes*.

Celle-ci est liée d'une part à la nature de certaines émissions qui sont estimées et d'autre part à d'autres natures qui sont basées sur des données réelles pour une partie de l'année et estimée pour la partie restante. Il est à noter que dès lors qu'une donnée pour un pays est estimée, l'ensemble de la nature d'émission est considéré comme estimé et donc en incertitude. Le niveau d'incertitude de 39% est donc qualifié sur une hypothèse haute.

1.1.2.3. Sources d'incertitudes

Les données provenant des Pays-Bas, d'Allemagne, du Luxembourg, du Portugal, d'Autriche, de Suisse, de République Tchèque, de Slovaquie, de Pologne, d'Australie, de Chine et du Canada, soit 17% du périmètre de reporting, sont extrapolées et peuvent donc constituer des sources d'incertitudes pour les indicateurs afférents.

Dans le but d'améliorer la précision des données quantitatives et de réduire l'incertitude lors des prochains exercices, il est prévu que la collecte des données couvre l'ensemble du périmètre du groupe dès le rapport 2025.

Méthode d'extrapolation

La clé de répartition pour l'extrapolation des données est basée sur les effectifs permanents et intérimaires de ces pays au 31 décembre 2024.

1.1.2.4. Changements de périmètre significatif au cours de l'année de référence

Les acquisitions et cessions intervenues sur la période de reporting en Australie, au Canada et au Luxembourg sont détaillées dans le rapport financier à la section *1.2 Faits marquants du Rapport de gestion*.

Ces mouvements n'ont pas eu de conséquence sur les enjeux de durabilité matériels.

Lors de variations de périmètre, les données relatives aux nouvelles entités sont intégrées dans l'état de durabilité suivant l'année d'acquisition afin d'avoir des données représentatives et comparables sur une année complète.

1.2. Gouvernance des enjeux de durabilité

1.2.1. Le rôle et les responsabilités des organes de gouvernance (GOV-1)

Les organes de gouvernance sont représentés dans le Groupe par le Conseil d'administration et la Direction Générale.

1.2.1.1. Rôle des instances de gouvernance

Le Conseil d'administration

Le rôle du Conseil d'administration repose sur la prise de décision et la surveillance.

En ce qui concerne les enjeux matériels environnementaux, sociaux ou de conduite des affaires, il délibère notamment sur :

- L'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations sociales,
- Les termes du rapport de gestion, qui comprend le chapitre de l'état de durabilité,
- Le maintien des objectifs sociaux et environnementaux que le Groupe souhaite poursuivre,
- La fixation d'objectifs en termes de mixité des instances dirigeantes,
- La vérification de la qualité et la sincérité de l'information fournie aux actionnaires,
- La création de comités et le suivi de leur bon fonctionnement.

Le Conseil s'assure en outre que les moyens mis en œuvre dans tous les pays pour lutter contre la corruption sont adaptés et efficaces.

Le Conseil d'administration est assisté dans ses fonctions par des comités spécialisés : le Comité d'Audit et le Comité RSE.

Comité d'Audit

Le Comité d'Audit s'assure notamment de la mise en place des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, y compris les risques de durabilité, et s'assure du suivi de leur efficacité avec le concours de l'audit interne.

Comité RSE

Afin d'assurer la bonne prise en compte des enjeux de durabilité par le Conseil d'administration, et compte-tenu également de la mise en place de la réglementation CSRD, un Comité RSE a été créé en 2024.

Le Conseil d'Administration du 18 janvier 2024 a arrêté la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité RSE.

Ses membres sont :

- Monsieur Victorien VANEY, Président-Directeur Général,
- Madame Vera CVIJETIC BOISSIER, Administratrice Indépendante,
- Madame Nathalie GAUTIER, Administratrice Indépendante.

Le Comité a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans le suivi des questions de responsabilité sociale et environnementale. Le Conseil s'appuie sur les travaux de ce Comité pour les sujets relevant de la stratégie en matière de RSE et de sa mise en œuvre notamment, si le Groupe y est assujéti au travers de la rédaction de l'état de durabilité.

Le Comité RSE a également pour mission de veiller à ce que le Groupe anticipe les enjeux, opportunités et risques extra-financiers associés à son activité afin de promouvoir une création de valeur responsable sur le long terme.

Les membres de ce Comité, comme l'ensemble des membres du Conseil d'administration, ont été sensibilisés aux enjeux RSE lors de séances de formation organisées en 2024.

La Direction Générale

Elle met en œuvre les orientations déterminées par le Conseil d'administration, dont les politiques et plans d'action relatifs aux enjeux de durabilité.

La Direction Générale oriente et valide la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions.

Les sujets RSE sont régulièrement mis à l'ordre du jour. Notamment, l'analyse de double matérialité et la liste des enjeux matériels a été discutée en 2024. Aussi, la Direction Générale a suivi l'avancement de la collecte des informations qualitatives et quantitatives, afin de mobiliser les parties prenantes concernées.

La Direction RSE

Le Directeur RSE, poste créé en 2023 et rattaché directement au Président-Directeur Général, assure le pilotage opérationnel de la RSE dans l'ensemble des filiales.

La Direction RSE est composée d'une équipe de spécialistes dans chaque domaine de la RSE. Ils travaillent avec les 5 pôles d'expertise RSE de SYNERGIE :

- la Mission Handicap ;
- la Mission Insertion,
- la Mission Égalité professionnelle F / H & Seniors
- la Mission Environnement
- et la Direction Qualité & Sécurité.

Le Groupe dispose a minima d'un correspondant par filiale, dans les 17 pays où il est implanté. Le réseau d'ambassadeurs est animé par la Direction RSE Groupe.

1.2.1.2. Composition et diversité des organes de gouvernance

Le Conseil d'administration

En conformité avec le Code Middledent, SYNERGIE veille à l'équilibre de la composition du Conseil, qui compte 6 membres.

Les principes suivants sont appliqués :

- le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein (2 femmes et 4 hommes, ce qui respecte la règle d'un écart maximum de 2 entre les membres de chaque genre). Les femmes représentent donc 33% des membres du Conseil d'administration.
- la présence d'administrateurs indépendants (2 administratrices), soit 33% des administrateurs.
- la représentation des salariés (un représentant), soit 16% des administrateurs.

La Direction Générale

La Direction Générale, organisée autour du Président-Directeur Général, regroupe 10 membres qui représentent les Directions Finance, RH, Juridique, Conformité, Marketing et Communication, RSE, IT, Transformation, Commerce France et Développement International.

1.2.1.3. Compétences des organes de gouvernance en matière de durabilité

En 2024, la Direction RSE a organisé un programme de formation à l'attention des administrateurs et de la Direction Générale, afin d'assurer une homogénéité de leurs compétences, notamment en regard de la directive CSRD.

	Formations sur les thèmes ESG au cours de l'exercice		
Titre	Organisme	% de directeurs généraux formés	% d'administrateurs formés
CSRD	BMA Conseil & Formation	100 %	100 %

Les membres de la Direction Générale et du Conseil d'administration ont été formés à la CSRD au cours de 2 journées de formation en présentiel dispensées par BMA Conseil & Formation.

Par ailleurs, au cours de leurs expériences professionnelles dans des entreprises internationales ces membres ont déjà été sensibilisés aux sujets de conformité et de RSE.

1.2.2. Informations transmises aux organes de gouvernance et questions de durabilité traitées par ces organes (GOV-2)

Le Conseil d'administration s'est réuni 7 fois au cours de l'exercice. Il a examiné une fois par an les données sociales et les indicateurs les plus importants pour le suivi de l'activité : le turnover, l'absentéisme, les indicateurs de santé-sécurité et de formation.

L'état de durabilité (anciennement Déclaration de performance extra-financière) est revu et validé par le comité RSE chaque année avant sa publication.

La Directrice de la RSE a organisé en 2024 une formation à la RSE et aux enjeux de la CSRD destinée aux administrateurs. Elle a présenté la stratégie et les réalisations RSE à la Direction Générale et au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a créé un **Comité RSE** en son sein afin d'affiner l'intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans la définition de sa stratégie et de ses activités.

Ainsi, l'année 2024 a été mise à profit pour structurer ce pilotage et identifier les évolutions futures de la Feuille de route RSE en prenant en compte les travaux d'analyse de double matérialité initiés durant l'exercice.

La démarche d'analyse de double matérialité, les orientations stratégiques et les budgets afférents ont été présentés en Comité RSE.

Depuis sa création, le Comité RSE s'est réuni trois fois en 2024 : le 3 avril, le 21 juin et le 25 septembre et deux fois en 2025, le 12 février et le 2 avril.

Ces réunions ont permis d'aborder les sujets suivants :

- la démarche RSE de SYNERGIE
- l'état d'avancement du projet CSRD
- la présentation de l'analyse de double matérialité
- la validation des enjeux matériels issus de l'analyse de double matérialité

Au-delà de cette information auprès du Comité RSE, le Comité d'Audit, le Conseil d'administration et l'Assemblée Générale ont été consultés afin de recommander puis de valider le choix d'un Commissaire aux Comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité conformément à la réglementation prévue par la loi française.

Dans le cadre de la mise en place de la CSRD, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée pour ce projet, réunissant les dirigeants clés de l'entreprise. Elle est détaillée à la section *1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) – 1.4.1.3 Gouvernance*.

Le réseau de correspondants RSE dans les filiales permet de remonter l'information quantitative auprès des instances dirigeantes. Elles peuvent ainsi les prendre en compte dans les orientations générales du Groupe.

1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3)

À ce jour, le groupe est en réflexion quant au système d'incitation de ses managers. Il est prévu que celui-ci inclut pour la première fois un système incitatif qui comprendra une part sur la durabilité.

1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)

L'article L.225-102-4 du Code de Commerce oblige « toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes en France, ou au moins dix mille salariés en France ou à l'étranger » à établir et mettre en œuvre de manière effective un Plan de Vigilance.

Le Groupe SYNERGIE n'atteint en 2024 aucun des seuils requis dans la mesure où seuls les salariés permanents sont à prendre en compte dans le calcul des seuils. SYNERGIE est par conséquent exonérée de cette obligation.

Par ailleurs l'Union Européenne a adopté une directive (Dir UE 2024/1760 du 13 juin 2024) qui devra être transposée par les Etats membres au plus tard le 26 juillet 2026.

Dans la continuité de la CSRD, le Groupe suit toutefois l'évolution de la réglementation européenne en matière de devoir de vigilance et de ses conséquences pour le Groupe.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	NATURE DES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE	PARAGRAPHS DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ
a) Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	<p>Cartographie et identification des risques : Analyse du modèle d'affaires et de la chaîne de valeur réalisée en interne</p> <p>Analyse de la double matérialité pour évaluer les impacts, risques et opportunités a également été réalisée.</p>	<p>Chapitre 1.3.1 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur</p> <p>Chapitre 1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)</p>
b) Collaborer avec les parties intéressées concernées à toutes les étapes de la diligence raisonnable	Les parties prenantes sont impliquées dans les différents ateliers afin d'obtenir des informations sur leurs visions des impacts	Chapitre 1.3.2 Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	La probabilité et la gravité des risques identifiés est indiquée dans le paragraphe IRO-1	Chapitre 1.4.1 Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	Un plan d'action (Act pas à pas) a été mis en place afin de répondre aux principaux risques environnementaux identifiés	<p>Chapitre 2 Responsabilité environnementale</p> <p>Chapitre 3 Responsabilité sociale</p> <p>Chapitre 4 Conduite des affaires</p>
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Ces résultats seront intégrés à l'état de durabilité.	<p>Indicateurs de l'état de durabilité, chapitres</p> <p>Information environnementale</p> <p>Information sociale</p> <p>Information en matière de conduite des affaires</p>

1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5)

Un protocole de reporting a été élaboré par SYNERGIE afin d'assurer une conformité réglementaire rigoureuse en accord avec la Directive sur le Reporting de Durabilité des Entreprises (CSRD).

Ce document se concentre spécifiquement sur des indicateurs quantitatifs matériels et précise pour chacun les contrôles internes réalisés et plus globalement les audits internes et externes menés afin de sécuriser le dispositif :

- Un contrôle de premier niveau opéré au niveau local, par les contributeurs qui ont la responsabilité de produire la donnée et les justificatifs associés. Le contrôle doit permettre de s'assurer que la donnée répond aux attendus décrits dans le protocole de reporting et notamment s'assurer qu'elle suit une tendance logique par rapport à l'année précédente, qu'il n'y a pas de doublon et que les données sont exprimées dans les unités attendues.
- Un contrôle de deuxième niveau opéré au niveau Groupe, par l'équipe en charge du rapport de durabilité qui s'assure de la qualité de la donnée au regard du protocole de reporting et notamment de sa complétude, de son exactitude et de sa traçabilité dans une logique de piste d'audit fiable.

Aussi, la cartographie des risques Groupe est présentée au Comité d'Audit qui rend compte auprès du Conseil d'administration ainsi qu'à la Direction générale une fois par an et validée à cette occasion. L'analyse de double matérialité a permis de hiérarchiser en 2024 les risques liés aux enjeux de durabilité. En 2025, des travaux d'alignement seront entrepris afin de prendre en compte les enseignements de cette analyse dans l'appréciation des risques Groupe.

1.3. Stratégie de durabilité

1.3.1. Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1)

1.3.1.1. Stratégie

Créé il y a plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE est aujourd'hui un acteur européen de référence en gestion des Ressources Humaines.

SYNERGIE est spécialiste 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.

Grâce à ses 5 723 salariés permanents, le Groupe SYNERGIE intervient quotidiennement pour déléguer plus de 57 600 employés intérimaires en France et à l'International². Sur l'exercice 2024, il a réalisé un Chiffre d'affaires de 3,2 milliards d'euros,

² Effectifs au 31 décembre 2024

Le Groupe intervient dans différents secteurs industriels, notamment des industries de pointe telles que l'aéronautique ou les énergies renouvelables, l'automobile, le transport et de la logistique, le BTP, la santé, l'agro-alimentaire, le tertiaire et les technologies de l'information et de la communication.

Le modèle d'affaires du Groupe repose sur un portefeuille diversifié de clients, de secteurs et de géographies. Du fait de sa présence dans 17 pays avec un réseau de 800 agences, l'international représente 60 % du Chiffre d'affaires consolidé du Groupe SYNERGIE.

Sur l'exercice 2024, l'activité s'est répartie comme suit :

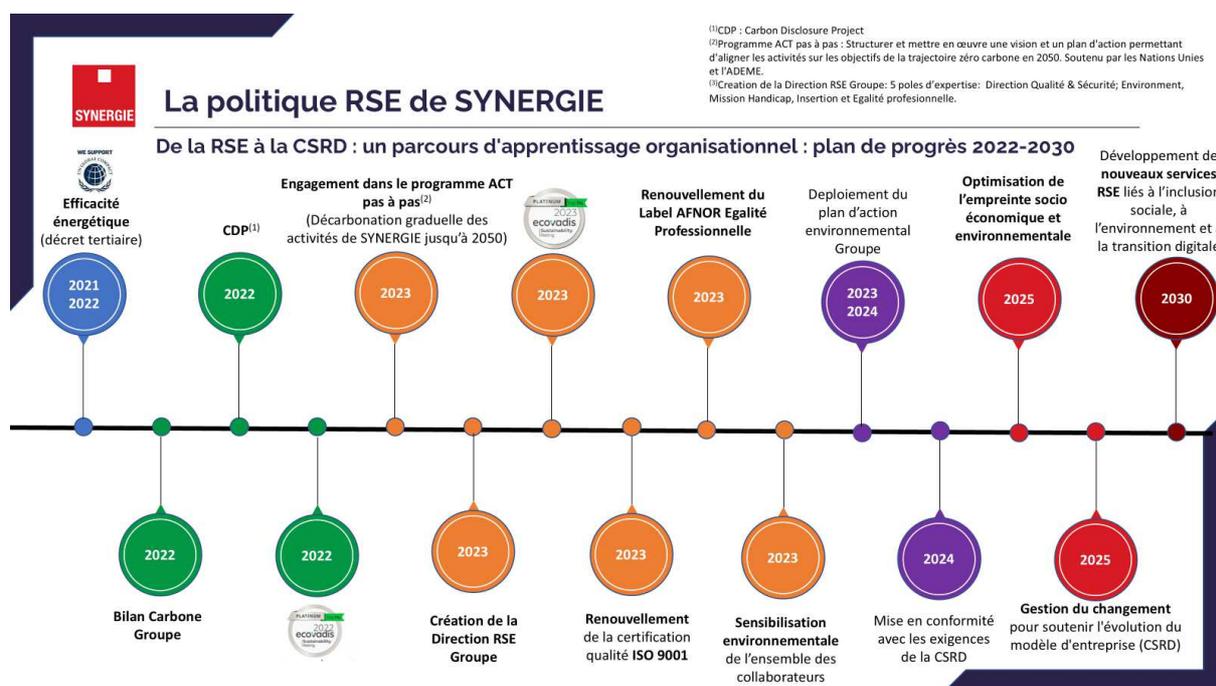
- 40 % en France
- 34 % en Europe du Sud
- 23 % en Europe du Nord et de l'Est
- 3 % hors d'Europe

Les activités principales sont réalisées dans cinq pays (France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne, et Italie) qui représentent 83 % du Chiffre d'affaires.

Sur l'exercice 2024, les effectifs se répartissent comme suit :

- 31 % en France
- 45% en Europe du Sud
- 21% en Europe du Nord et de l'Est
- 3% hors d'Europe

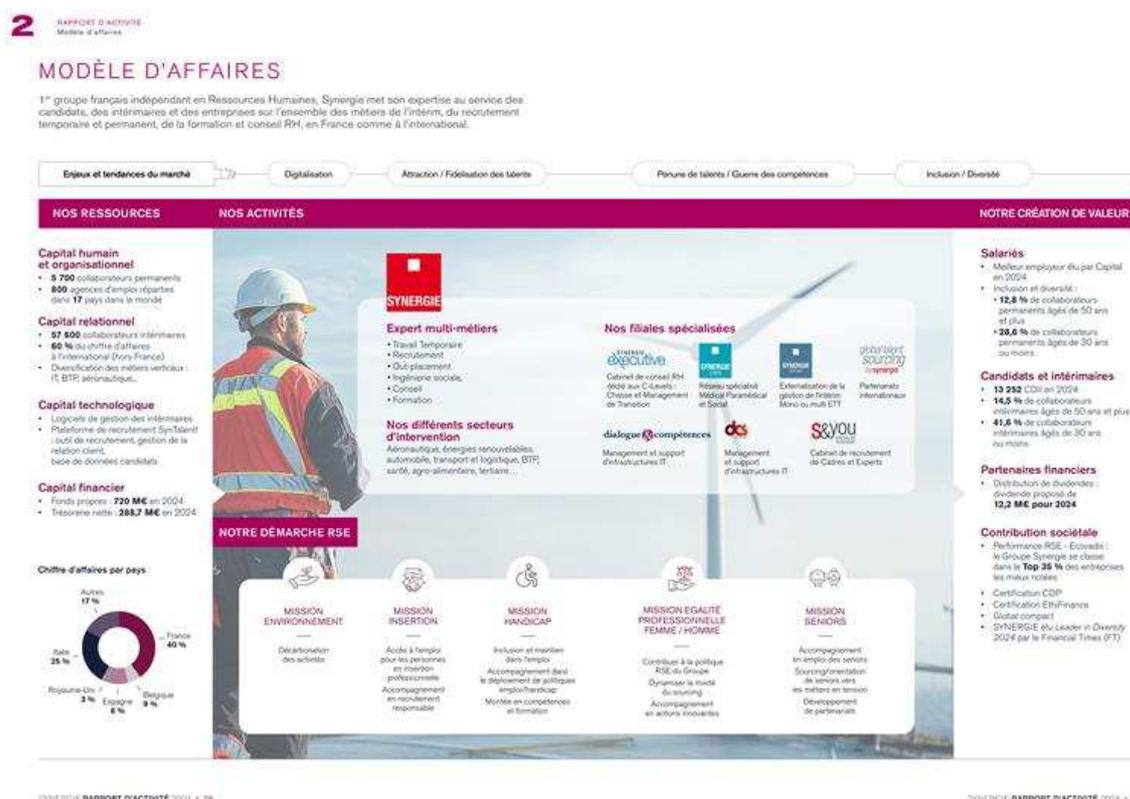
De longue date, SYNERGIE inscrit son action dans une démarche environnementale, comme en témoigne l'histoire du Groupe :



Les grands objectifs du Groupe SYNERGIE en matière de durabilité sont décrits dans le présent document (*section 4.1 Mot du Président*).

1.3.1.2. Modèle économique

Le schéma ci-dessous met en lien : les ressources de l'entreprise, notre offre de services et la création de valeur de SYNERGIE pour ses parties prenantes (candidats, permanents, intérimaires, clients, actionnaires), les enjeux de durabilité matériels qui sont adressés par le Groupe, avec des engagements à moyen et long terme.



1.3.1.3. Chaîne de valeur

Les fournisseurs de SYNERGIE sont principalement :

- Des fournisseurs de formation et de service additionnels pour les intérimaires,
- Des agences immobilières avec lesquelles les agences signent des baux commerciaux,
- Des gestionnaires de flotte automobile,
- Des fournisseurs de solutions et d'équipements digitaux,
- Des fournisseurs de services généraux.

Des contrats-cadres définissent les pratiques d'achat pour les fournitures administratives ou les EPI fournis aux intérimaires.

Les fournisseurs de SYNERGIE ne présentent pas de risques sociaux matériels. Par ailleurs, le Groupe a identifié l'impact environnemental des matériaux nécessaires à la fabrication de son infrastructure numérique comme matériel.

Les clients de SYNERGIE sont des entreprises de toutes tailles, dans des secteurs diversifiés. Ils ne présentent pas, globalement, de risque de durabilité particulier. SYNERGIE n'a pas de lien avec des consommateurs ou utilisateurs finaux.

1.3.2. Prise en compte des intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

Par partie prenante, le Groupe entend les personnes ou groupes de personnes impactées par son activité ou pouvant l'impacter en retour. La nature et en particulier le climat peuvent également être considérés comme des parties prenantes, en ce sens que les activités de SYNERGIE, comme toute entreprise, ont un impact sur le changement climatique. Les interactions s'entendent également comme des relations d'interdépendance.

Cartographie des parties prenantes

SYNERGIE a établi la cartographie de ses parties prenantes. Celle-ci rend compte de ses différents cercles d'influence réciproques.

Elle a permis d'établir plusieurs cercles d'interrelations :

Cercles d'importance	Parties prenantes
1^{er} cercle (collaborer et engager étroitement)	Clients Collaborateurs Candidats Actionnaires
2^{ème} cercle (maintenir satisfaites et informées)	Fournisseurs Pouvoirs publics Organisations patronales Partenaires sociaux Acteurs financiers Monde associatif de l'emploi
3^{ème} cercle (prendre en compte)	Concurrents Organismes de certification Écoles

	Associations locales
	Grand public

Dialogue avec les parties prenantes

Depuis toujours, le Groupe SYNERGIE associe ses principales parties prenantes, clients, candidats, salariés permanents et intérimaires, ainsi que ses actionnaires, à ses réflexions stratégiques. Le tableau ci-dessous synthétise les modes de dialogue et d'interaction privilégiés par le Groupe pour prendre en compte leurs points de vue et leurs intérêts dans sa stratégie.

Catégorie de partie prenante	Modes de dialogue	Prise en compte de leurs points de vue et intérêts dans la stratégie
Clients	Échanges commerciaux	Les collaborateurs recueillent au fil de l'année les attentes des clients en matière de RSE, qui peuvent aller de l'application des règles de conformité au droit social, à l'insertion professionnelle ou à une notation ESG.
Candidats	Candidats reçus en agence, réseaux sociaux, sites internet du Groupe	Le Groupe favorise un dialogue continu avec ses candidats via enquêtes, échanges et engagements concrets en RSE et évolution professionnelle, intégrant ainsi leurs attentes dans sa stratégie.
Salariés	Dialogue social, équipes RH de proximité, enquêtes	Un ensemble de dispositifs sont dédiés à l'écoute en temps réel des préoccupations des salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires. Cette écoute est indispensable à la mise en place de plans d'actions pertinents.
Actionnaires	Réunions actionnaires, Assemblée générale	La Direction Financière est le canal privilégié de dialogue avec les actionnaires. Ceux-ci expriment un intérêt croissant pour la politique RSE du Groupe et l'efficacité de ses actions.

1.3.3. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Une analyse de double matérialité, dont la méthodologie est décrite ci-après, a permis de revoir, de manière structurée, les enjeux environnementaux, sociaux et de conduite des affaires qui influencent de manière matérielle la stratégie et le modèle économique du Groupe. Elle a permis d'établir un état des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels pour le Groupe SYNERGIE.

En tant que société de service, les enjeux les plus matériels recouvrent les aspects sociaux relatifs aux salariés. SYNERGIE exerce en effet une large influence sur leurs conditions de travail, leur employabilité, leur capacité à mener une carrière à la hauteur de leurs attentes qu'ils soient salariés permanents ou intérimaires. Il s'efforce de déployer les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

L'histoire du Groupe est également ancrée depuis toujours dans une culture inclusive. Les dispositifs déployés de longue date pour rapprocher de l'emploi les personnes les plus vulnérables, qu'elles soient jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, bénéficient à l'ensemble des communautés dans lesquelles ses agences sont implantées.

Sur le plan environnemental, les activités du Groupe demeurent plus faiblement impactantes. Néanmoins, conscient du rôle de toute entreprise dans la lutte contre le changement climatique, SYNERGIE s'est engagée de manière volontariste dans une démarche de long terme, ACT Pas à Pas³. Cette démarche lui permet de contribuer à la hauteur des attentes de ses parties prenantes dans une trajectoire climatique alignée avec l'Accord de Paris. Le Groupe est également conscient de l'impact du numérique, dont il fait largement usage, et cherche à en minimiser les conséquences environnementales et sociales.

En matière de gouvernance, les impacts matériels se traduisent par un engagement fort contre la corruption et les pots de vin, avec des mesures strictes pour garantir l'intégrité des processus décisionnels. La protection des lanceurs d'alertes est également au cœur de la gouvernance, assurant un environnement sûr et transparent pour signaler des comportements inappropriés. En outre, la gestion des relations avec les fournisseurs et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires renforcent la responsabilité sociale de l'entreprise, favorisant des pratiques commerciales éthiques et durables.

La description détaillée des impacts, risques et opportunités matériels ainsi que leur prise en compte dans les actions et la stratégie du Groupe est présentée en introduction de chaque norme thématique.

Les actions présentées dans le rapport pour chaque pays à l'international sont celles qui se démarquent par leur caractère exceptionnel et leur impact significatif. Elles illustrent les initiatives les plus remarquables de chaque pays, qu'il s'agisse de projets novateurs, de succès notables ou de contributions majeures.

³ La démarche ACT Pas à Pas est détaillée à la section 2.1.2 *Elaboration d'un plan de transition (E1-1)*

1.4. Gestion des impacts, risques et opportunités

1.4.1. Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)

1.4.1.1. Contexte

Le groupe SYNERGIE dispose d'une matrice de matérialité réalisée avec le concours d'un cabinet spécialisé en 2021, et remise à jour en 2023.

Ces travaux passés ont permis d'établir la cartographie des parties prenantes présentée ci-avant, et ont contribué à disposer d'un ensemble d'enjeux RSE identifiés comme pertinents pour le Groupe.

En 2024, la Direction RSE a coordonné l'analyse de double matérialité réalisée avec un cabinet spécialisé, de manière centralisée au niveau du Groupe, et en concertation avec les directions métiers.

1.4.1.2. Objectifs

Conformément aux normes ESRS, l'état de durabilité doit s'appuyer sur une analyse de double matérialité afin de rendre compte uniquement des enjeux matériels du Groupe et de sa façon de les gérer.

L'analyse repose sur deux dimensions :

- **La matérialité d'impact** : analyse des impacts (réels ou potentiels, négatifs ou positifs) des opérations de SYNERGIE, de sa chaîne de valeur (en amont et en aval) ainsi que de ses relations d'affaires sur l'environnement et les personnes. Ces impacts peuvent survenir à court, moyen ou long terme et indiquent la contribution, négative ou positive, de l'entreprise au développement durable.
- **La matérialité financière** : identification des risques et opportunités liées à la durabilité et leur impact potentiel sur le résultat net de l'entreprise.

1.4.1.3. Gouvernance

L'analyse a été encadrée par une gouvernance robuste, dans laquelle la Direction générale s'est impliquée. Elle comprend :

- **La Direction RSE** : L'analyse de double matérialité a été conduite par la Direction RSE en collaboration avec la Direction Financière, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Développement International, la Direction Juridique et la Direction Conformité.

- **Le Comité de pilotage** : composé des dirigeants clés ci-dessous, le Comité de pilotage s'est réuni toutes les deux semaines pour approuver les grandes étapes et valider les résultats de l'analyse de double matérialité.

- Président Directeur Général
- Directeur Financier

- Directeur Audit, Contrôle interne et Risques
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur du Développement International

• **Le Comité de projet** : composé du Directeur Financier et du Directeur audit, contrôle interne et Risques, ce Comité a assuré la gestion, l'orientation et le suivi du projet.

1.4.1.4. Périmètre de l'analyse

Les pays dans lesquels le groupe SYNERGIE est implanté ayant tous la même nature d'activité (intérim et recrutement), l'analyse de double matérialité a été effectuée de manière centralisée au niveau Groupe en prenant en compte les enjeux des cinq pays les plus contributeurs, à savoir : la France, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie. Ils représentent 83% du Chiffre d'affaires du groupe SYNERGIE pour l'exercice 2024.

Les enjeux des autres pays dans lesquels opère SYNERGIE (Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie et Canada) sont similaires à ceux pris en compte dans l'analyse de double matérialité.

Les enjeux pour DCS Easyware sont les mêmes que pour l'activité core-business (intérim et recrutement) de SYNERGIE, ils sont donc également inclus dans le périmètre d'analyse.

1.4.1.5. Processus de l'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité a été réalisée selon la méthodologie suivante, articulée en trois grandes étapes :

1. **Travaux préparatoires** (identification des parties prenantes et des enjeux pertinents)
2. **Évaluation des Impacts, Risques et Opportunités**, (identification puis échelles de cotations pour évaluer la matérialité d'impact et la matérialité financière)
3. **Analyse et validation** (détermination des seuils de matérialité puis partage et validation des résultats)

1 - Travaux préparatoires

Identification des parties prenantes

En premier lieu, un travail a été mené par la Direction RSE afin de recenser les contraintes du secteur, les principaux types d'intervenants dans la chaîne de valeur amont et aval ainsi que les principales parties prenantes, leur niveau de dépendance et les modalités de dialogue existantes (voir ci-avant la cartographie réalisée et la synthèse des modes de dialogue).

Identification des enjeux pertinents

L'identification des enjeux pertinents repose essentiellement sur l'analyse du modèle d'affaires de SYNERGIE, formalisé et documenté pour l'exercice de double matérialité.

Par ailleurs, des entretiens individuels ont été conduits avec les différentes Directions du Groupe et avec les parties prenantes préalablement identifiées (intérimaires, salariés

permanents, clients, candidats et actionnaires) afin de déterminer quels étaient les enjeux pertinents pour le groupe SYNERGIE.

Ces enjeux ont ensuite été soumis sous forme de questionnaire aux parties prenantes afin de déterminer le niveau d'importance qu'elles leur accordaient. Avec plus de 1 600 réponses, les résultats du questionnaire ont servi de base pour lister les enjeux de durabilité à adresser lors de l'analyse de double matérialité.

L'ensemble des enjeux de durabilité considérés pour l'analyse s'appuie sur la liste des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes proposés par la norme (ESRS 1 - AR-16), permettant au Groupe de considérer des enjeux de durabilité conformément aux attentes de la CSRD. En complément, des analyses sectorielles des pairs ont été menées afin d'enrichir cette liste.

À l'issue de cette analyse :

- Une liste de 31 enjeux pertinents a été établie
- les normes ESRS E2, E3, E4 et S2 ont été jugées non pertinentes au regard des activités du groupe SYNERGIE :
 - **ESRS E2 – Pollution** : SYNERGIE étant une entreprise de services, son activité repose davantage sur des processus administratifs et des placements de travailleurs intérimaires, n'impliquant pas d'usines, d'infrastructures de production, ni d'opérations génératrices de pollution significative.
 - **ESRS E3 – Eau et ressources marines** : L'entreprise consomme peu de ressources en eau et n'intervient pas dans la gestion de ressources marines. Son empreinte en matière d'eau est donc mineure comparée à des secteurs comme l'industrie ou l'agriculture.
 - **ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes** : En l'absence d'infrastructures de production ou d'activités sur des sites naturels, l'impact direct des activités de SYNERGIE sur la biodiversité est marginal. Ses implantations physiques sont des agences localisées dans des zones déjà urbanisées.
 - **ESRS S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur** : Les salariés des fournisseurs et sous-traitants (pour l'essentiel des agences immobilières, des fournisseurs d'équipements numériques et d'hébergement de données, et des gestionnaires de flotte automobile) ne présentent pas d'enjeux majeurs de durabilité.

2 – Évaluation des impacts, risques et opportunités

Identification des Impacts, Risques et Opportunités (IROs)

Chaque enjeu jugé pertinent pour le groupe SYNERGIE a donné lieu à la rédaction d'Impacts, Risques et Opportunités (IROs). Ces IROs couvrent un large éventail de considérations en matière de durabilité, incluant les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), adaptés au contexte opérationnel de SYNERGIE.

SYNERGIE prend en compte l'ensemble de la chaîne de valeur dans l'identification de ses Impacts, Risques et Opportunités de l'amont à l'aval.

Les Impacts, Risques et Opportunités peuvent se matérialiser à court (0 à 1 an), moyen (1 à 5 ans) ou long terme (au-delà de 5 ans) et peuvent être avérés ou potentiels, positifs ou négatifs.

L'appréciation de la matérialité est faite en tenant compte des impacts, risques et opportunités supposés, indépendamment des politiques et actions de remédiation déjà mises en œuvre par SYNERGIE (impacts ou risques bruts).

Critères de cotation pour l'évaluation de la matérialité d'impact

Un enjeu de durabilité est matériel du point de vue de l'impact lorsqu'il a des impacts significatifs réels ou potentiels, positifs ou négatifs sur la société externe, sur les personnes ou l'environnement à court, moyen ou long terme.

L'échelle d'évaluation de la matérialité d'impact a été définie selon deux critères :

- la sévérité (échelle + portée + remédiabilité pour les impacts négatifs)
- et la probabilité d'occurrence.

Critères de cotation pour l'évaluation de la matérialité financière

Un enjeu de durabilité est important d'un point de vue financier s'il déclenche ou peut déclencher des effets financiers importants sur les résultats du Groupe. C'est le cas lorsqu'il génère ou peut générer des risques ou des opportunités qui exercent une influence importante (ou sont susceptibles d'exercer une influence importante) sur le résultat net de l'entreprise (positif ou négatif).

L'échelle d'évaluation de la matérialité financière se base sur deux critères :

- l'ampleur de l'effet financier potentiel sur le résultat net du Groupe
- et la probabilité d'occurrence du risque ou de l'opportunité.

La grille d'impact financier a été définie par la Direction financière. Les seuils d'impact financier sur le résultat net sont alignés avec la cartographie des risques du Groupe.

3 – Analyse et validation

Détermination des seuils de matérialité

Les impacts, risques ou opportunités sont dits matériels dans un de ces trois cas :

- Matériel du point de vue de l'impact
- Matériel du point de vue financier
- Matériel au nom de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Partage et validation des résultats

Une fois l'analyse de double matérialité finalisée, l'équipe projet en concertation avec le Directeur Financier a passé en revue toutes les cotations et a vérifié la cohérence des IROs matériels.

Ces résultats ont été soumis à la Direction Générale du Groupe qui les a revus à son tour.

Après validation par la Direction Générale, les résultats finaux ont été soumis au comité RSE puis au Conseil d'administration, qui ont la charge de la validation finale pour publication des informations dans l'état de durabilité.

1.4.1.6. Résultats de l'analyse de double matérialité

Tous les enjeux matériels sont présents dans la liste de l'ESRS1 – AR16, sauf un enjeu social spécifique : « Attraction et rétention des talents ».

Les enjeux matériels uniquement du point de vue de l'impact :

- E1 - Énergie - Émissions de GES
- E5 - Entrées et utilisation de ressources
- S1 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- S1 - Négociation collective
- S1 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- S1 - Emploi et inclusion des personnes handicapées
- S1 – Diversité
- S3 – Actions solidaires et associatives
- G1 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement
- G1 - Protection des lanceurs d'alerte
- G1 – Lutte contre la corruption
- G1 – Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaire

Les enjeux matériels uniquement du point de vue financier :

- E1 - Adaptation au changement climatique
- S1 - Temps de travail

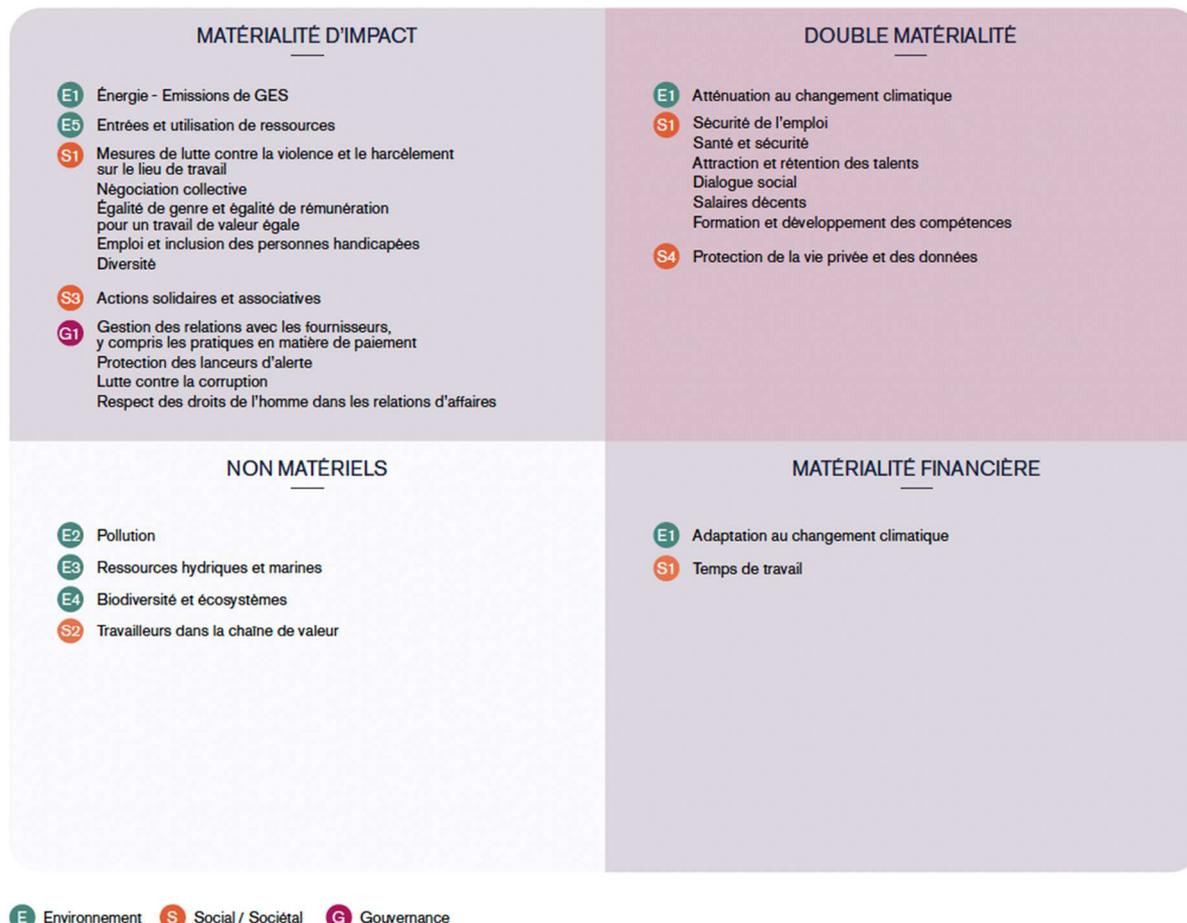
Les enjeux matériels au nom de la matérialité d'impact et financière :

- E1 - Atténuation du changement climatique
- S1 - Sécurité de l'emploi
- S1 - Santé et sécurité
- S1 - Attraction et rétention des talents
- S1 - Salaires décents
- S1 - Dialogue social
- S1 - Formation et développement des compétences
- S4 - Protection de la vie privée et des données

Les enjeux non matériels :

- ESRS E2 – Pollution
- ESRS E3 – Eau et ressources marines
- ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes
- ESRS S2 – Travailleurs au sein de la chaîne de valeur

Matrice de matérialité



1.5. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2)

Les informations relatives aux exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité, ainsi que la liste des points de données utilisés par d'autres réglementations sont présentées aux notes 1 et 2 des Annexes.

2. Responsabilité environnementale

2.1. Changement climatique

En réponse aux défis environnementaux mondiaux et à l'urgence d'agir face au changement climatique, SYNERGIE s'engage à intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans toutes ses activités. En tant qu'acteur clé du marché de l'emploi, le Groupe joue un rôle

essentiel pour promouvoir les pratiques durables auprès de ses intérimaires, collaborateurs, clients et partenaires.

2.1.1. Gouvernance climatique

Afin de décliner ses engagements au cœur de ses pratiques, le Groupe s'est doté d'une gouvernance dédiée, avec la création d'une Mission Environnement au sein de la Direction RSE, en septembre 2023. Ce groupe de travail a la responsabilité de piloter le programme ACT Pas à Pas détaillé ci-dessous.

Le Groupe ne s'est pas encore doté de critère de rémunération des membres des organes de gouvernance lié à la lutte contre le changement climatique. (GOV-3)

2.1.2. Élaboration d'un plan de transition (E1-1)

1. Le Groupe a souhaité s'engager dans une démarche structurée de décarbonation, afin d'apporter sa contribution à l'objectif de neutralité carbone de l'Union Européenne et aux objectifs de l'Accord de Paris. Dans la construction d'un plan de transition sur des bases scientifiques, il a rejoint en 2023 le programme « ACT Pas à Pas » développé conjointement par l'ADEME et le CDP2, et soutenu par les Nations-Unies.
2. Un acte fondateur en amont du programme, a été le premier bilan carbone, couvrant l'ensemble du périmètre Groupe réalisé en 2022 sur la base des données 2021. Il a permis d'avoir une vision précise de l'impact climatique du Groupe. Avec un résultat en 2024, de 49,3 kg CO₂e/k€ de Chiffre d'affaires, SYNERGIE s'inscrit dans la moyenne basse des émetteurs de gaz à effet de serre dans le secteur des services.
3. Le programme ACT Pas à Pas permet aux entreprises de structurer et de mettre en œuvre une vision et un plan d'action climatique, selon 5 étapes méthodologiques adaptées à leur secteur d'activité.

Les 5 étapes du programme ACT Pas à Pas s'établissent ainsi :

- Le **diagnostic initial**, issu de la revue critique du bilan GES et de la maturité de SYNERGIE
- **L'identification des risques et opportunités** liés au changement climatique
- la définition d'une **vision** à court, moyen et long terme (pour SYNERGIE, s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée sur la limite d'un réchauffement de 1,5 °C de l'Accord de Paris, et compatible avec l'objectif de neutralité climatique visé par l'Europe en 2050).
- la traduction de cette vision en termes **stratégiques**, comportant des **objectifs**. SYNERGIE a identifié 6 axes stratégiques : Pilotage du changement organisationnel, Mobilité des permanents et intérimaires, Achats responsables, Accompagnement des clients sur les piliers de la RSE, Digitalisation et impact du numérique et Usage des bâtiments et environnement de travail.
- la déclinaison de ces 6 axes stratégiques en **plans d'action opérationnels**.

En 2024, des ateliers ont été réalisés avec les 3 divisions opérationnelles en France et les principales filiales (Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Allemagne). Elles ont ainsi pu s'impliquer et s'approprier le plan d'action global. Le plan couvre plus de 83 % du Chiffre d'affaires du Groupe⁴.

Les principes d'un plan de transition ont été validés par le Comité de direction en mars 2024. La définition détaillée du plan de transition fera l'objet de travaux complémentaires sur l'exercice 2025.

Les composantes du plan de transition de SYNERGIE, élaborées grâce à la démarche ACT Pas à Pas, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Celui-ci permet de visualiser le degré de maturité du Groupe.

Ce tableau de synthèse renvoie aux sections détaillées ci-après et répond aux exigences de la norme ESRS E1-1.

Élément du plan de transition climatique ([E1-1.§16])	Section correspondante
(a) Cibles de réduction des émissions de GES Compatibilité avec la limitation du réchauffement de la planète à 1,5°C, conformément à l'Accord de Paris	3.1.3 Politique d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)
(b) Explication des leviers de décarbonation identifiés Actions clés prévues, dont : - Modifications du portefeuille de produits et services - Adoption de nouvelles technologies dans ses propres activités ou dans sa chaîne de valeur	3.1.5 Plans d'action liés à la réduction des émissions de GES (E1-3) SYNERGIE met en œuvre des leviers de décarbonation. La définition de nouveaux leviers de décarbonation permettant de suivre la trajectoire 1,5°C est en cours d'élaboration.
(c) Description et quantification des investissements et des financements de l'entreprise visant à soutenir la mise en œuvre du plan de transition. Dont référence aux capex alignés sur la taxonomie et aux plans Capex.	N.d. (le plan de transition est en cours de finalisation)
(d) Évaluation qualitative des émissions de GES verrouillées potentiellement liées aux principaux actifs et produits de l'entreprise. Si la réalisation des cibles de l'entreprise est compromise : plans mis en place pour gérer ses actifs et produits à forte intensité de GES et à forte intensité énergétique.	N.d (méthodologie en voie de définition)
(e) Montants de Capex significatifs investis au cours de l'exercice en rapport avec des activités économiques liées au charbon, au pétrole et au gaz .	0%
(f) L'entreprise est exclue des indices de référence « Accord de Paris »	Non

⁴ Les pays exclus sont : Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie, Chine et Canada.

(g) Description de la manière dont le plan de transition est intégré dans la stratégie générale et la planification financière de l'entreprise et aligné sur celles-ci	N.d. (le plan de transition est en cours de finalisation)
(h) Informations indiquant si ce plan de transition est approuvé par les organes de gouvernance	3.1.1 Gouvernance climatique
(i) Progrès réalisés par l'entreprise dans la mise en œuvre du plan de transition	Nd.

2.1.3. Gestion des impacts, risques et opportunités

2.1.3.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les IRO matériels suivants, concernant l'atténuation du changement climatique (AT), l'adaptation au changement climatique (AD) et la gestion de l'énergie (EN) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
EN : Scopes 1 et 2 : Les propres émissions de GES de SYNERGIE (en particulier, les voitures appartenant à l'entreprise) contribuent à une augmentation de la concentration des GES dans l'atmosphère ayant des impacts climatiques et sanitaires négatifs.	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
EN : Scope 3 : Les émissions de GES en amont et en aval de la chaîne de valeur de SYNERGIE contribuent à une augmentation de la concentration des GES dans l'atmosphère ayant des impacts climatiques et sanitaires négatifs.	Impact négatif	Amont Aval	CT MT LT
AT : La baisse des émissions de GES générée par le plan de mobilité décarboné des intérimaires a un impact positif sur l'environnement.	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
AT : L'acculturation, la sensibilisation et la formation des permanents et intérimaires sur les questions environnementales peuvent avoir un impact positif sur l'environnement	Impact positif	Opérations propres	LT

AT : Augmenter le nombre de véhicules électriques et hybrides dans la flotte automobile du Groupe afin de réduire les émissions du scope 3	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
AD : Les risques physiques liés au changement climatique tels que des inondations, des vagues de chaleur ou des pénuries en eau pourraient entraîner un arrêt de l'activité et entraîner des pertes de revenus.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
AD : Les risques de transition liés au changement climatique tels que les perturbations sur les marchés ou de nouvelles attentes des parties prenantes peuvent avoir un effet financier important sur le Groupe.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
AT : Risque de baisse de compétitivité dans les appels d'offres	Risque	Opérations propres	MT LT

Impacts négatifs

Les émissions de gaz à effet de serre des opérations (essentiellement les véhicules appartenant au Groupe) et celles provenant de sa chaîne de valeur en amont et en aval contribuent au changement climatique.

Impacts positifs

Les plans d'action mis en œuvre par SYNERGIE contribuent à la lutte contre le changement climatique, en particulier les efforts de verdissement de la flotte du Groupe et des moyens de transport des intérimaires. Le programme de sensibilisation est à cet égard un levier d'action important.

Risques

SYNERGIE est soumis comme toute activité économique aux effets physiques du changement climatique, qui peuvent occasionner :

- des coûts supplémentaires de prévention, par exemple pour adapter les actifs immobiliers,
- des coûts de réparation de plus en plus fréquents en cas d'inondation par exemple,
- et des coûts liés à la mise en œuvre de la politique environnementale.

Enfin, si SYNERGIE ne mettait pas en œuvre de manière efficace un plan de transition, cela pourrait lui porter préjudice dans les appels d'offres ou auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, dont les investisseurs.

2.1.3.2. Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés au climat (IRO-1)

- **Impacts** : Le bilan carbone a permis d'identifier les impacts négatifs matériels du Groupe, ainsi que les impacts positifs liés aux actions du Groupe
- **Risques et opportunités** : en France, une cartographie des risques climatiques a été établie en évaluant pour chaque agence le risque d'exposition pour les différentes sources d'information (Géorisques, arrêtés de Catastrophes Naturelles et Drias Futur du climat).

2.1.4. Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)

La démarche ACT Pas à pas a permis de définir les grands axes de la politique climatique de SYNERGIE, présentée au Comité de Direction du Groupe en mars 2024. Celle-ci s'applique sur l'ensemble du périmètre Groupe et concerne :

- L'atténuation du changement climatique,
- L'adaptation au changement climatique,
- La gestion de l'énergie.

En matière d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'est engagé à suivre une trajectoire de décarbonation alignée à la limite d'un réchauffement de la planète de 1,5°C à l'horizon 2050 de l'Accord de Paris

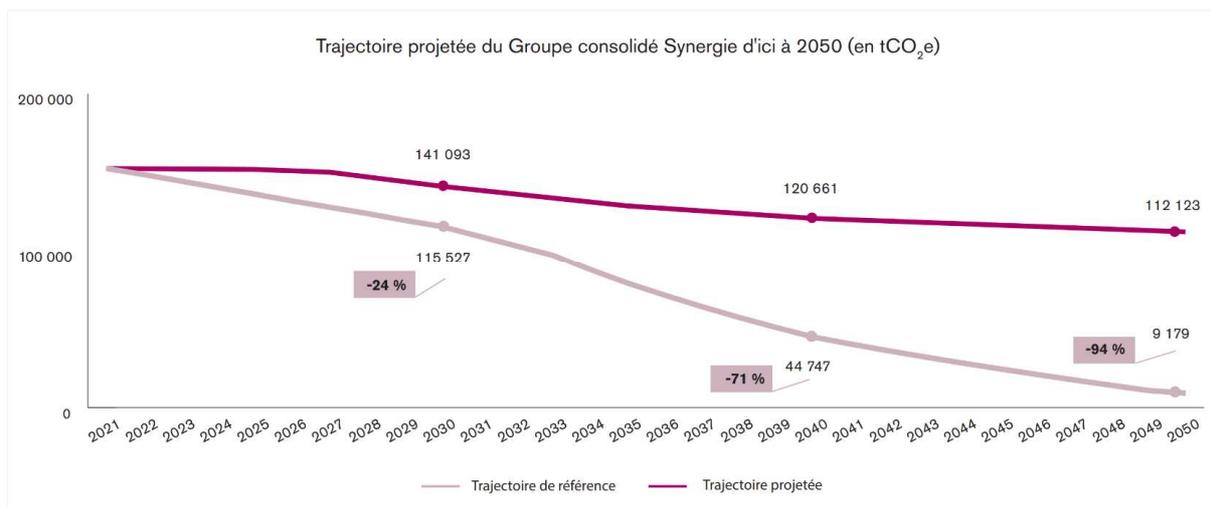
L'année de référence de la trajectoire est 2021, année représentative car elle ne présente pas de caractère exceptionnel, ni pour les opérations du Groupe ni sur le plan climatique dans les zones où le Groupe opère.

Les cibles ont été définies en utilisant la méthode de contraction absolue (ACA)⁵, et exprimées en valeur absolue. La méthode location-based est utilisée pour le calcul des émissions du Scope 2.

Les cibles prennent en compte le périmètre d'activité de 2021. Elles s'établissent ainsi :

- Une réduction de **24%** des émissions à l'horizon 2030,
- Une réduction de **71%** des émissions de GES à l'horizon 2040,
- Une réduction de **94%** des émissions de GES à l'horizon 2050.

⁵ Une trajectoire ACA est exprimée en valeur absolue, en opposition à une trajectoire exprimée en intensité.



La trajectoire de SYNERGIE a été définie pays par pays, sur la base de référentiels reconnus :

- Pour la **France**, la Stratégie nationale bas carbone, établie en référence aux objectifs de l'Accord de Paris,
- Pour **l'Italie**, les référentiels WOE, SBTi et PNIEC
- Pour les **autres pays**, les référentiels WOE et SBTi.

Les référentiels WOE et SBTi sont établis sur des bases scientifiques éprouvées :

- Le **World Energy Outlook**⁶, ou Perspectives énergétiques mondiales, est le rapport annuel publié par l'Agence internationale de l'Énergie. Il constitue une référence clé pour l'élaboration de stratégies de neutralité carbone pour les décideurs politiques et les acteurs économiques.
- La **SBTi**⁷, ou Science-based targets initiative, fournit un cadre aux entreprises pour établir des trajectoires de décarbonation conformes aux recommandations du GIEC.

Le référentiel **PNIEC**⁸ (Plan national intégré énergie-climat) est le document de programmation des trajectoires nationales élaboré par les pays membres de l'Union européenne.

Les axes de la politique climatique de SYNERGIE s'articulent autour de l'atténuation du changement climatique, qui comprend la gestion de l'énergie, et de l'adaptation au changement climatique.

Ils sont au nombre de 6 :

- La mobilité des permanents et intérimaires
- L'usage des bâtiments et l'environnement de travail
- Le pilotage du changement organisationnel
- Les achats responsables
- La digitalisation et l'impact du numérique
- L'accompagnement des clients en matière de décarbonation

⁶ <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2023?language=fr>

⁷ <https://sciencebasedtargets.org/>

⁸ https://commission.europa.eu/energy-climate-change-environment/implementation-eu-countries/energy-and-climate-governance-and-reporting/national-energy-and-climate-plans_en

Ces 6 axes stratégiques constituent le cadre dans lequel SYNERGIE inscrit ses plans d'action opérationnels à court, moyen et long-termes. Ce cadre permettra de prioriser les actions en allouant les ressources en fonction de l'analyse des impacts, risques et opportunités. Leur mise en œuvre est coordonnée par la Direction de la RSE Groupe.

Chaque axe stratégique est associé à des actions concrètes, des objectifs mesurables et des dates cibles visant à atteindre une réduction de notre empreinte carbone.

À partir de données collectées en 2021, qui servent de référence, nous avons établi un plan de décarbonation avec des projections d'émissions jusqu'à l'année 2050. Ces projections prennent en compte les gains attendus pour chaque action cible.

La méthodologie de calcul repose sur une attribution annuelle des réductions d'émissions selon le nombre d'années restant entre 2021 et la date finale de chaque objectif. Pour chaque axe, nous avons estimé les réductions d'émissions à des années clés.

En combinant l'impact de chaque axe, nous arrivons à une cible globale de réduction des émissions pour l'ensemble des actions prévues. Cette cible globale constitue la trajectoire projetée de SYNERGIE vers la neutralité carbone, avec des objectifs de réduction progressive des émissions à l'horizon 2050.

Bien que les actions définies dans le cadre de la méthode ACT Pas à Pas contribuent à la réduction des émissions, elles ne permettent pas, à l'heure actuelle, d'atteindre les objectifs de la trajectoire de référence établie. Afin de garantir la pleine efficacité de notre démarche, nous continuerons à affiner et à compléter ces actions pour nous rapprocher progressivement des objectifs à long terme fixés.

2.1.5. Actions liées au changement climatique (E1-3)

Le groupe met en œuvre un ensemble d'initiatives contribuant à la réduction de ses émissions de GES. Le plan de transition est en cours d'élaboration et aura pour objectif de disposer du détail de la contribution de ces actions à la trajectoire et les coûts et investissements associés.

Levier d'action #1 – Mobilité des permanents

Ce levier d'action vise à réduire les émissions de GES liées à l'usage des véhicules par les salariés permanents, soit 10 336 tonnes EqCO₂, représentant 6,6% des émissions totales du Groupe.

Il s'applique dans la plupart des cas aux principales filiales, France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et DCS, qui représentent ensemble l'essentiel des émissions de cette catégorie.

Changement de motorisation du parc de véhicules géré en propre

La Direction des Achats Groupe a pour objectif d'augmenter la part des véhicules électriques ou hybrides dans le parc de voiture en fonction des services. L'efficacité de ce plan d'action sera mesurée par le pourcentage de véhicules bas-carbone dans le total de la flotte gérée en interne.

SYNERGIE ne commande plus aucun véhicule diesel depuis 2023, et d'ores et déjà l'ensemble de la flotte de véhicule de la filiale espagnole est hybride. Une politique de meilleure adaptation des véhicules aux besoins réels des collaborateurs est actuellement engagée, ainsi que le choix systématique de motorisations plus écologiques quand elles sont proposées par les constructeurs.

Optimisation de l'usage des véhicules

L'instauration de jours de télétravail réduit sensiblement les déplacements domicile-travail. Par ailleurs, le Groupe promeut l'utilisation du covoiturage. À leur arrivée, les collaborateurs permanents et intérimaires doivent remplir un questionnaire mobilité pour déclencher les moyens les plus adaptés (covoiturage ou aide à l'achat d'un vélo par exemple).

La filiale néerlandaise met également des voitures thermiques à disposition de ses intérimaires afin de mutualiser et faciliter leurs déplacements. Ce type d'actions est en réflexion pour la France et l'ensemble des filiales dans le cadre du plan d'action ACT pas à pas. Une opération pilote a été menée en France en 2024.

Incitation à l'usage des mobilités douces

Un ensemble de dispositifs mis en œuvre en 2024 ou prévus pour 2025 vise à favoriser l'usage du vélo ou des transports en commun par les collaborateurs. À titre d'exemple, on peut citer l'étude de la mise en place d'un forfait de mobilité douce dans les principales filiales et en Allemagne, l'installation de parkings à vélo prévue pour 2025, ou la généralisation en 2025 d'un affichage de sensibilisation à l'usage des transports en commun dans les agences. La filiale allemande compte une flotte de scooters électriques, mise à disposition de ses intérimaires situés loin des transports en commun.

Levier d'action #2 – Mobilité des intérimaires

Ce levier d'action vise à réduire les émissions de GES liées à l'usage des véhicules par les intérimaires, soit 119 862 tonnes EqCO₂, représentant 75,9% des émissions totales du Groupe.

Il s'applique dans la plupart des cas aux principales filiales, France, Italie, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et DCS, qui représentent ensemble l'essentiel des émissions de cette catégorie.

L'essentiel des actions prévues en faveur des intérimaires repose sur la sensibilisation aux mobilités douces ou au covoiturage, et dans le déploiement de solutions facilitant leur

adoption. Il peut s'agir de tester un partenariat avec un opérateur de mobilité douce en France, ou d'organiser des challenges qui récompensent leur usage, par exemple.

Levier d'action #3 – Achats responsables

Le développement de pratiques d'achats responsables porte sur les émissions dues aux achats et aux investissements, soit au total 21 573 tonnes éqCO₂, représentant 14% des émissions du Groupe. Les postes les plus contributeurs aux émissions de GES de ces catégories sont les prestations de service et le matériel informatique.

SYNERGIE déploie progressivement une politique d'achats responsables, cadrée par la démarche ACT Pas à Pas.

En 2024, le plan d'action a été engagé par la formation des acheteurs aux achats responsables⁹ dans l'ensemble du Groupe.

Des initiatives locales contribuent au plan d'action en fonction de la maturité des pays et des conditions locales. À titre d'exemple, en France, des indicateurs de pilotage ont été mis en place en 2024 pour suivre le développement des achats responsables sur la flotte véhicules et le recours aux organismes de travail adapté. En Belgique, une procédure d'achat responsable a été mise en place pour les nouveaux fournisseurs.

Levier d'action #4 – Utilisation des bâtiments et environnement de travail

Ce levier d'action porte sur le volet énergétique des émissions de GES, soit au total 3,8% des émissions du Groupe.

Les premières actions liées à la réduction des consommations d'énergie du Groupe consistent à instaurer un suivi détaillé des travaux à engager. En France, la filiale a signé la charte Ecowatt en 2024, ce qui lui permet de mieux anticiper et adapter sa consommation en fonction des alertes sur le réseau électrique. Les investissements à réaliser consistent notamment à remplacer les éclairages par des LED, à continuer à mieux isoler les agences, voire à envisager de poser des panneaux photovoltaïques où à végétaliser les locaux lorsque le contexte le permet.

Le volet « environnement de travail » consiste à sensibiliser les collaborateurs aux gestes écologiques, tels que la réduction de l'usage du papier, l'arrêt de l'utilisation des piles, le tri des déchets, la gestion de l'éclairage, etc. Ce sont des actions déployées aussi bien en France qu'en Espagne ou en Italie par exemple, où le siège social a été rénové avec des capteurs de présence pour la lumière.

⁹ Les critères d'achats responsables fournisseurs et partenaires est détaillée à la section 4.5.1 *Politique d'achats responsables*

Levier d'action #5 – Réduire l'impact du numérique

Le plan d'action sera déployé aussi bien :

- sur le volet optimisation des équipements, comme le rallongement de leur durée de vie, ou le développement de partenariats avec des associations agréées pour la réutilisation et la réparation des équipements,
- que sur le volet utilisateurs, avec la distribution d'un guide des bonnes pratiques numériques, à remettre à jour.

Levier d'action #6 – Sensibilisation des collaborateurs

En France

Plusieurs leviers d'action cités précédemment étant directement dépendants des pratiques des collaborateurs, SYNERGIE a déployé en France une démarche de sensibilisation aux questions climatiques à destination de l'ensemble des salariés permanents. Elle a été lancée à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement, au moyen de la plateforme de formation SYNERGIE Academy. Elle comporte une base de connaissances commune et vise à leur permettre de comprendre l'impact environnemental des gestes du quotidien.

Cet e-learning est constitué des modules suivants :

- le Bilan Carbone du Groupe SYNERGIE
- la stratégie environnementale actuelle du Groupe pour agir en matière de transition écologique
- les meilleures idées d'actions et d'écogestes

Au 31 décembre 2024, sur 1 718 participants :

- 1 002 participants ont terminé la formation
- 146 participants sont en cours de formation.

Hors de France

En Italie, la campagne de sensibilisation aux transports bas carbone est annuelle, elle s'accompagne d'un challenge "Mon impact" afin d'inciter les collaborateurs à contribuer aux 17 objectifs de développement durable des Nations-Unies.

En Espagne, les collaborateurs sont sensibilisés à ces sujets à l'occasion des journées événementielles telles que la journée du vélo, la journée du recyclage, la journée de l'eau, etc., qui émaillent le calendrier.

En Belgique, les salariés permanents peuvent utiliser le budget dédié au véhicule de fonction selon 3 options :

- Choisir un véhicule de fonction respectant un certain nombre de critères écologiques,
- Utiliser ce budget pour acheter un vélo ou un scooter électrique, un abonnement aux transports public ou payer des trajets en autopartage, et financer leur logement s'ils habitent à moins de 10km de leur lieu de travail,

- Enfin, si ce budget n'est pas entièrement dépensé, le solde est versé au salarié moyennant le paiement des cotisations sociales.

2.1.6. Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)

2.1.6.1. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

SYNERGIE n'exerce pas dans des secteurs d'activité à fort impact climatique.

Consommation d'énergie et mix énergétique		2024
6	Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	14 555
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)		86%
7	Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	1 353
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)		8%
8	Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	0
9	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	959
10	Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0
11	Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	959
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)		6%
Consommation totale d'énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 6, 7 et 11)		16 868
Intensité énergétique par million d'euros de Chiffre d'affaires net		0,000012

2.1.6.2. Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)

Le bilan carbone du Groupe a été réalisé sur la base des données de l'exercice 2024, sur les scopes 1, 2 et 3 du Groupe.

Il couvre 83% du périmètre du Groupe, soit les émissions de la France, du Royaume-Uni, de l'Espagne, de l'Italie et de la Belgique.

Les émissions de l'Autriche, de l'Allemagne, du Portugal, de la Suisse, des Pays-Bas, du Canada et de DCS France sont exclues du périmètre de collecte afin d'assurer une cohérence entre les différents scopes. En effet, certaines données ont été établies en s'appuyant sur les résultats des enquêtes mobilités intérimaires 2023, qui ne couvraient que les 5 pays principaux.

Pour le **Scope 1**, ont été prises en compte les émissions liées aux :

- consommations de gaz ou de fioul pour les bâtiments,
- fuites de fluides frigorigènes (climatisation),
- carburants consommés par la flotte gérée en propre.

Pour le **Scope 2** : les émissions indirectes liées aux achats d'électricité, de chaleur ou de vapeur,

Pour le **Scope 3**, ont été prises en compte les émissions liées aux :

- Déplacements des collaborateurs permanents hors flotte de véhicule (voiture de location, taxis, avion, train...)
- Déplacements des intérimaires
- Usage des biens immobiliers
- Achat et usage de matériel électronique
- Flotte de véhicules (hors carburant)
- Traitement des déchets générés par SYNERGIE
- Utilisation des serveurs
- Repas pris dans le cadre de l'entreprise.

Le périmètre du bilan carbone prend en compte les émissions des pays suivants : France, Espagne, Italie, Belgique et Royaume-Uni, représentant ainsi 83 % des émissions totales du groupe. À titre de comparaison, le périmètre du bilan carbone en 2021 englobait l'ensemble des émissions du groupe.

Le bilan a été réalisé selon la méthode du référentiel international GHG Protocol, en utilisant pour le calcul du Scope 2 les méthodes location-based et market-based.

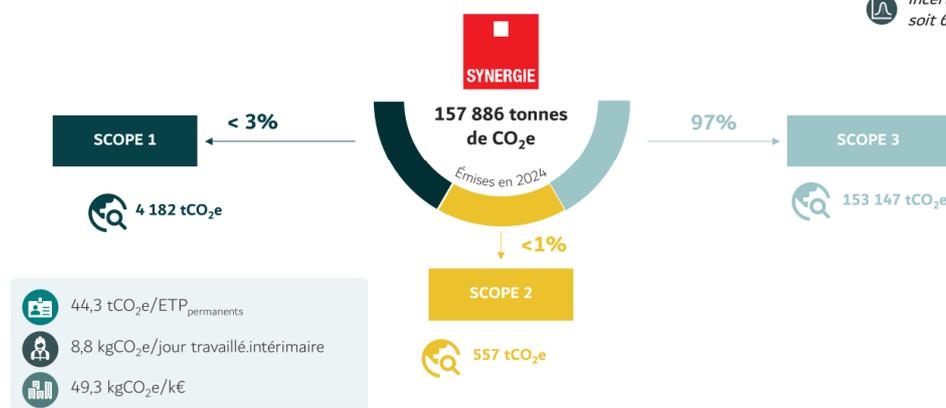
Répartition des émissions de GES du Groupe, Scopes 1, 2¹⁰ et 3, location-based

RÉSULTATS DU BILAN CARBONE – GHG PROTOCOL – LOCATION BASED



Ce Bilan Carbone® comprend l'ensemble des émissions de GES de Synergie, c'est-à-dire les **émissions directes et indirectes**. **97%** des émissions de GES sont relatives au **Scope 3**, c'est-à-dire les **émissions indirectes**.

Incertitudes : 39%
soit 61 013 tCO₂e



Nombre d'ETP : 3564
CA = 3,2 Mds €
Nombre de jours travaillés intérimaire = 18 025 291

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe s'établissent à 157 886 tonnes eqCO₂. Le Scope 3 représente 97% des émissions.

- 82% des émissions de GES sont liées aux **déplacements**, dont 92% sont générés par les **déplacements des intérimaires**. En effet, ceux-ci se déplacent principalement en voiture et la distance moyenne aller de leurs déplacements domicile-travail s'établit à 17,6km¹¹.
- Les **intrants** (achats de biens et services, principalement des prestations de services tels que l'imprimerie, la publicité, l'architecture et l'ingénierie, ou la maintenance des bâtiments) représentent 14% des émissions de GES.
- Les immobilisations émettent 2% des émissions totales du Groupe, le **parc informatique** en représentant la moitié.
- Les **fluides frigorigènes, l'énergie et les déchets** représentent à eux trois 2% des émissions du Groupe.

¹⁰ Location-based

¹¹ D'après les enquêtes mobilité de l'année 2023, extrapolées avec les nombres de jours travaillés en 2024. L'incertitude de ce poste est donc élevée.

Répartition des émissions de GES par scope	2024
Émissions de GES scope 1	
Émissions brutes de GES du scope 1 [teqCO ₂]	4 182 tCO ₂ e
Pourcentage d'émissions de GES de périmètre 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0%
Émissions de GES scope 2	
Émissions brutes de GES de périmètre 2 market-based (teqCO ₂)	519 tCO ₂ e
Émissions brutes de GES de périmètre 2 location-based (teqCO ₂)	557 tCO ₂ e
Émissions de GES scope 3	
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO₂)	153 147 tCO₂e
Cat. 1 Biens et services achetés [Sous-catégorie facultative: Services cloud et centre de données]	21 573 tCO ₂ e
Cat. 2. Immobilisations de biens	3 059 tCO ₂ e
Cat. 3. Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2)	852 tCO ₂ e
Cat. 5 Déchets produits lors de l'exploitation	1 050 tCO ₂ e
Cat. 6. Déplacements professionnels	126 613 tCO ₂ e
Émissions totales de GES	
Émissions totales de GES (location-based) (teqCO₂)	157 886 tCO₂e
Émissions totales de GES (market-based) (teqCO₂)	157 789 tCO₂e

Intensité des GES par euro de Chiffre d'affaires net	2024
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par Chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /euros de Chiffre d'affaires)	49,3 kgCO ₂ e/K€
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par Chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /euros de Chiffre d'affaires)	49,3 kgCO ₂ e/K€
Chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité des GES	3,2 Mds €

Méthodologies utilisées, hypothèses et sources d'incertitudes

Donnée du bilan carbone	Commentaires
Degré d'incertitude du Scope 1	9%
Degré d'incertitude du Scope 2	31%
Degré d'incertitude du Scope 3	40%
Émissions du Scope 1	Sources et facteurs d'émissions utilisés : <ul style="list-style-type: none"> - factures de gaz naturel et de fioul - suivis de consommation de carburant
Émissions du Scope 2	Sources et facteurs d'émissions utilisés : <ul style="list-style-type: none"> - factures et suivi de consommation d'électricité - Pour le calcul location-based : mix énergétique moyen du pays d'implantation (Ekodev) - Pour le calcul market-based : facteurs d'émissions spécifiques des fournisseurs d'énergie (Ekodev)
% des émissions du Scope 3 calculées à l'aide de données primaires	18%
Catégorie 1 (biens et services achetés)	Sources : factures des achats
Catégorie 2 (immobilisations)	Sources : contrats de location, suivi des immobilisations
Catégorie 3 (Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans scopes 1 et 2))	Sources et facteurs d'émissions utilisés : <ul style="list-style-type: none"> - factures de gaz naturel et de fioul - suivis de consommation de carburant - factures et suivi de consommation d'électricité
Catégorie 5 (Déchets)	Sources: Factures et attestations des gestionnaires de déchets
Catégorie 6 (Déplacements professionnels)	Sources : kilométrage parcouru en avion, train, voiture

2.2. Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)

2.2.1. Gestion des impacts, risques et opportunités

2.2.1.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les IRO matériels suivants, en lien avec l'utilisation des ressources et l'économie circulaire :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
L'utilisation de divers équipements numériques entraîne une consommation massive de ressources (métaux rares, cuivre, lithium, etc.) qui présentent un risque élevé de provoquer des problèmes liés aux droits de l'Homme et/ou la dégradation des terres	Impact négatif	Opérations propres	Court terme

ainsi que la consommation et la contamination de l'eau dans la chaîne de valeur.			
--	--	--	--

Impacts négatifs

Les salariés permanents de SYNERGIE sont équipés d'un ordinateur, et manipulent un grand nombre de données qui nécessitent des serveurs de stockage. En revanche, l'équipement numérique des intérimaires n'est pas lié au périmètre de responsabilité du Groupe. En conséquence, si l'on rapporte l'impact environnemental du numérique au nombre de salariés, celui-ci peut apparaître comme faible par rapport à d'autres sociétés de services.

Néanmoins, les équipements des salariés permanents représentent une source non négligeable d'impacts sur la nature. En effet, l'extraction de minéraux tels que les métaux rares, le lithium ou le cuivre, nécessaires à la fabrication d'équipements numériques, peut provoquer une dégradation des terres, une contamination de l'eau et une perte de biodiversité.

2.2.1.2. Processus permettant d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (IRO-1)

Les équipements numériques utilisés dans le Groupe sont relativement peu nombreux au regard de sa masse salariale. En effet, les permanents sont équipés d'un ordinateur, mais pas les intérimaires (qui représentent la majorité de la masse salariale).

En revanche, comme pour toute entreprise, les impacts de l'utilisation du numérique sont importants. L'extraction de ressources nécessaires à la fabrication d'équipements numériques peut provoquer une dégradation des terres, une contamination de l'eau et une perte de biodiversité qui a été considérée comme matérielle.

2.2.2. Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire (E5-1)

Conscient de l'impact négatif généré sur la planète et les populations par l'usage du numérique, le Groupe s'efforce de favoriser les bonnes pratiques et de réduire son impact.

Cet engagement se concrétise par l'adoption d'une Charte des Achats responsables, que les fournisseurs du Groupe doivent signer lors de la mise en relation. Celle-ci s'applique également à ses prestataires et fournisseurs d'équipements numériques ou de stockage de données (datacenters).

2.2.3. Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-2)

Le Groupe s'attache à réduire l'impact de la fin de vie des produits numériques, en favorisant leur réutilisation et leur recyclage. Le taux de recyclage des déchets numériques est suivi et réglementé en France. Une politique de suivi des consommations a été mise en place en

France pour prolonger la durée de vie des fournitures et des équipements. Cette démarche inclut une sensibilisation préventive des collaborateurs dès leur intégration chez SYNERGIE. Ainsi, la durée d'utilisation des ordinateurs, composés de 20% de matériaux recyclés, est passée de 3 à 5 ans. Cette initiative de lutte contre le gaspillage complète la politique d'achats responsables existante.

A date, le Groupe n'a pas encore formalisé de plan d'action dédié au traitement des équipements numériques. Il a pour cible, chaque année, de respecter les réglementations en ce domaine dans les pays où il est implanté.

2.3. Taxonomie européenne

La taxonomie européenne, issue du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne, est définie par le règlement 2020/852 du 18 juin 2020. Ce cadre vise à encourager les investissements durables en classifiant les activités économiques selon leur impact environnemental.

En 2024, les entreprises doivent publier la part de leur activité éligible et alignée sur cette taxonomie, incluant leur Chiffre d'affaires, leurs dépenses d'investissement (CAPEX) et d'exploitation (OPEX), en lien avec six objectifs environnementaux : « atténuation du changement climatique », « adaptation au changement climatique », « utilisation durable de l'eau et des ressources marines », « économie circulaire », « prévention de la pollution », et « protection et restauration des écosystèmes ». Une activité est considérée durable si elle contribue à un de ces objectifs sans nuire aux autres (principe DNSH) et respecte des garanties sociales minimales. Le règlement Taxonomie est complété par quatre actes délégués parus entre 2021 et 2023, qui précisent les critères techniques des six objectifs et les modalités de reporting.

Analyse de l'éligibilité des activités

L'analyse de l'éligibilité des activités a été coordonnée par une équipe projet. Celle-ci a, dans un premier temps, effectué un examen approfondi de toutes les activités de l'entreprise en les confrontant aux listes d'activités éligibles identifiées par leur code NACE dans le règlement taxonomie, pour les six objectifs environnementaux.

Dans un deuxième temps, pour clarifier certains points, des échanges ont été organisés avec les différents métiers concernés. Ces discussions ont permis d'affiner l'analyse.

Enfin, sur la base de cet examen détaillé et des échanges avec les équipes opérationnelles, il a été établi que :

- **2% du Chiffre d'affaires** de SYNERGIE est éligible au titre des six objectifs de la taxonomie européenne. Il correspond en totalité au Chiffre d'affaires de DCS, dont les activités sont centrées sur les services IT, tels que l'accompagnement dans la gestion des outils SI, la production et le pilotage des Infrastructures SI, l'assistance en cybersécurité ou encore la mise en place de solutions digitales.

- **2,90% des CAPEX du Groupe** sont éligibles au titre de leur contribution substantielle à la lutte contre le changement climatique :
 - 0,07% relatifs à l'installation et à la maintenance de climatisations réversibles,
 - 2,83% relatifs à l'hébergement de données.

Les OPEX tels que définis par le règlement Taxonomie représentent 9,4 millions d'euros au 31 décembre 2024, soit 8,97% du total des OPEX, ce qui n'est pas représentatif de son modèle d'affaires. En conséquence, le Groupe a choisi d'utiliser l'exemption de matérialité permise par le paragraphe 1.1.3.2 de l'annexe 1 du règlement délégué de juillet 2021.

Analyse de l'alignement avec les critères techniques de durabilité

1. **Organisation d'ateliers de formation** : Des sessions de sensibilisation et de décryptage des critères techniques de la taxonomie ont été organisées pour l'ensemble des métiers concernés.
2. **Mise en place d'un outil de collecte de données** : Un outil commun a été déployé et partagé avec les cinq pays concernés pour l'exercice 2024 : France, Italie, Espagne, Belgique et Royaume-Uni.
3. **Support technique aux contributeurs** : Une assistance technique a été fournie aux équipes de chaque pays afin de faciliter leur contribution.
4. **Validation des critères** : Les critères de contribution substantielle et du principe DNSH associés à chaque activité ont été validés grâce aux données collectées via l'outil de collecte ou par échanges de mails.
5. **Respect des garanties minimales** : Les critères liés aux garanties sociales ont également été vérifiés pour chaque activité.

L'analyse des critères d'alignement n'a pas permis d'identifier de CAPEX alignés.

Mesure des indicateurs financiers relatifs à l'éligibilité et à l'alignement

Une analyse détaillée et une consolidation des données issues des pays ont été effectuées au niveau du Groupe, pour garantir une vision globale et cohérente des informations collectées.

Synthèse des activités éligibles et alignées

En €	Aligné		Éligible non-aligné		Non-éligible		Total	
	-	0%		2%		98%		100%
CA	-	0%	72 688 000	2%	3 111 312 000	98%	3 184 000 000	100%
CAPEX	-	0%	1 179 438	3%	39 547 562	97%	40 727 000	100%
OPEX	-	0%	-	0%	105 093 000	100%	105 093 000	100%

Synthèse du Chiffre d'affaires éligible et aligné

	Aligné		Éligible non-aligné	
CCA 8.2	-	0,00%	72 688 000	2,00%

CA non-éligible	3 111 312 000	98,00%
Total CA	3 184 000 000	100,00%

Synthèse des CAPEX éligibles et alignés

	Aligné		Éligible non-aligné	
CCM 7.5	-	0,00%	27 439	0,07%
CCA 8.1	-	0,00%	1 151 999	2,83%
Total	-	0,00%	1 179 438	2,90%

CAPEX non-éligible	39 547 562	97%
Total CAPEX	40 727 000	100,00%

Synthèse des OPEX éligibles et alignés

	Aligné		Eligible non-aligné	
CCM 6.5	-	0,00%	-	0,00%
CCM 7.5	-	0,00%	-	0,00%
CCA 8.1	-	0,00%	-	0,00%
Total	-	0,00%	-	0,00%

OPEX non-éligible	105 093 000	100,00%
Total OPEX	105 093 000	100,00%

Nomenclature

- CCM 6.5** Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers
- CCM 7.5** Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments
- CCA 8.1** Traitement de données, hébergement et activités connexes

CCA 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques
Tableaux détaillés des résultats de la taxonomie verte (K€)

Chiffre d'affaires

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)									
Activités économiques (1)	Code (a)(2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du Chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du Chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1(18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
Texte		Devise; K€	%	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OU I; NO N; N/E L (b)(c)	OUI/NO N	O UI//NO N	OUI/NO N	OUI/NO N	O UI//NO N	O UI//NO N	O UI//NO N	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
dont habilitantes		-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	H	
dont transitoires		-	0%	-	-					-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
			%	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L	EL; N/E L										
Programmation, conseil et autres activités informatiques	CCA 8.2	72 688	2%	N/E L	EL	N/E L	N/E L	N/E L	N/E L										
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		72 688	2%	-	-	-	-	-	-								0%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		72 688	2%	-	-	-	-	-	-								0%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		3 111 312	98%																
Total (A+B)		3 184 000	100%																

	Proportion du CA / Total CA	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	2%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

CAPEX

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)										
	Activités économiques (1)	Code (a)(2)	CAPEX absolu (3)	Part des CAPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des CAPEX alignés (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		Devise; K€		%	OUI ; NO N; N/E L (b)(c)	OUI ; NO N; N/E L (b)(c)	OUI ; NO N; N/E L (b)(c)	OUI ; NO N; N/E L (b)(c)	OUI ; NO N; N/E L (b)(c)	OUI; NO N; N/E L (b)(c)	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	OUI ; NO N; N/E L ON	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA taxonomie																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																				
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
dont habitantes		0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	H	
dont transitoires		0	0%	-	-					OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés sur la taxonomie)																				
			%	EL; N/E L	E L; N/ E L	E L; N/ E L	E L; N/ E L	E L; N/ E L	E L; N/ E L	EL; N/E L										
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments		CCM 7.5	27	0,07%	EL	N/ E L	N/ E L	N/ E L	N/ E L	N/ E L							%			
Traitement de données, hébergement et activités connexes		CCA 8.1	1 151	2,83%	N/E L	E L	N/ E L	N/ E L	N/ E L	N/ E L							%			
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		1 179	2,90%	-	-	-	-	-	-	-							%			
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		1 179	2,90%	-	-	-	-	-	-	-										
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie		39 547	97%																	
Total (A+B)		40 727	100%																	

	Part des CAPEX / Total CAPEX	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	3%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

OPEX

Année Fiscale	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)						Part des OPEX alignés (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)	
	Code(a)(2)	OPEX absolu (3)	Part des OPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)				Garanties minimales (17)
		Devise: K€	%	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	OUI/NO	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																			
OPEX des activités durables sur le plan environnemental (A.1)	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		
dont habitantes	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	H	
dont transitoires	0	0%	-	-					-	-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
		%	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL								0%			
OPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		0%	-	-	-	-	-	-								0%			
OPEX des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		0%	-	-	-	-	-	-								0%			
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
OPEX des activités non éligibles à la taxonomie	105 093	100%																	
Total (A+B)	105 093	100%																	

	Part des OPEX / Total OPEX	
	Aligné par objectif	Eligible par objectif
CCM Atténuation du changement climatique	0%	0%
CCA Adaptation au changement climatique	0%	0%
WTR Ressources aquatiques et marines	0%	0%
CE Economie circulaire	0%	0%
PPC Pollution	0%	0%
BIO Biodiversité et écosystèmes	0%	0%

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
	Activités liées au gaz fossile	
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

3. Responsabilité sociale

Introduction

La principale richesse de notre Groupe réside dans les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour au sein de nos 800 agences à travers le monde. Animés par une volonté commune de répondre aux exigences de nos clients, ils contribuent au développement et à la performance de SYNERGIE.

Notre mission s'inscrit dans un cadre rigoureux de respect de la réglementation en vigueur et dans une démarche progressive d'accompagnement des attentes de nos clients en matière de RSE.

Dans ce contexte, nous accordons une attention particulière aux conditions de travail, à l'égalité de traitement et au développement professionnel de nos collaborateurs, qu'ils occupent des postes au sein de nos structures ou qu'ils soient déployés chez nos clients.

Afin de formaliser ces engagements, SYNERGIE finalise la rédaction de politiques Groupe visant à garantir le déploiement homogène de nos plans d'action. Les filiales locales auront la charge du déploiement opérationnel de ces politiques en veillant à garantir leur alignement avec les lignes directrices, tout en les adaptant aux situations locales.

3.1. Effectifs de l'entreprise (S1)

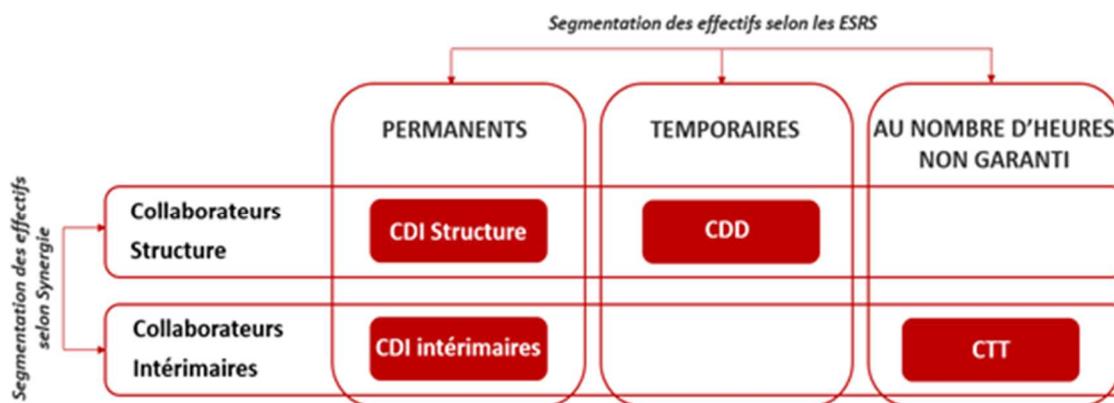
3.1.1. Caractéristiques des effectifs de l'entreprise (S1-6)

Compte-tenu de la nature spécifique de nos métiers, les effectifs de SYNERGIE se caractérisent par une classification particulière au sens de la norme ESRS S1. Ils comptent 3 catégories :

Les effectifs permanents, englobent les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. Cela comprend aussi bien les salariés des équipes en agences ou aux sièges que les salariés intérimaires en CDI.

Les effectifs temporaires, sont toutes les personnes travaillant sous un contrat à durée déterminée, y compris lorsque ce contrat encadre une formation en alternance. Ils exercent dans les équipes commerciales et administratives. Pour ses opérations, SYNERGIE n'emploie pas d'effectifs non-salariés tels qu'ils sont décrits dans la norme ESRS S1.

Les effectifs au nombre d'heures non garanti, se réfèrent aux salariés pour lesquels l'employeur ne garantit pas un nombre minimum ou fixe d'heures de travail par jour, semaine ou mois. Dans le contexte de SYNERGIE, cela comprend les salariés liés par un contrat de travail temporaire délégués auprès des entreprises clientes.



SYNERGIE a toujours utilisé dans ses publications financières les dénominations propres au secteur du travail temporaire, dans lequel les salariés sont désignés comme suit :

Les salariés dits “**permanents**” sont les salariés travaillant dans les sièges et dans les agences.

Les salariés délégués chez les clients sont désignés par le mot “**intérimaires**”.

Pour plus de clarté, ces deux termes seront utilisés dans le corps du rapport de durabilité, et dans les tableaux de données. Ce traitement assure une homogénéité avec les autres chapitres du rapport de gestion et les dénominations utilisées dans les communiqués de presse du Groupe.

Afin de clarifier la portée de nos différents plans d'action, les indicateurs sont publiés en détaillant ces deux catégories lorsque cela s'avère pertinent.

Les effectifs sont calculés **en fin d'exercice et en nombre de salariés**, sauf mention contraire précisée à côté de l'indicateur.

Les données sont collectées directement pour les pays suivants : France, Belgique, Royaume-Uni, Espagne et Italie, qui représentent 83 % des effectifs. Elles sont extrapolées pour les autres pays (Portugal, Pays-Bas, Luxembourg, Allemagne, Autriche, Suisse, République Tchèque, Slovaquie, Pologne, Australie et Canada).

Le Groupe SYNERGIE compte 63 327 salariés dans ses effectifs au 31 décembre 2024.

Répartition des salariés par genre

Au 31 décembre 2024	Nombre de salariés (effectifs)
Masculin	38 998
Féminin	24 329
Total Salariés	63 327

Répartition géographique des salariés

Pays	Nombre de salariés (effectifs)
France	18 692
Italie	20 454
Espagne	6 333
Royaume-Uni	2 920
Belgique	4 239
Autres pays	10 689
Total salariés	63 327

Répartition des salariés par type de contrat ventilée par genre

Effectifs	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés	24 329	38 998	63 327
Nombre de salariés permanents (CDI & CDII)	8 661	9 784	18 445
Nombre de salariés temporaires (CDD)	422	107	529
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (CTT)	15 245	29 107	45 352

3.1.2. Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)

Les impacts, risques et opportunités matériels liés aux salariés du Groupe sont détaillés dans chacune des sections de ce chapitre, en lien avec le sous-thème considéré.

Les enjeux ne présentent pas de différence significative de matérialité selon les géographies. SYNERGIE opère en grande majorité en Europe et ainsi qu'en Australie et au Canada, zones dans lesquelles les droits des salariés sont bien encadrés (droits humains, droit du travail, lutte contre le travail forcé et le travail des enfants).

Malgré les différences locales, les priorités en matière de ressources humaines sont similaires dans chaque pays, notamment en matière d'attractivité, de fidélisation et d'engagement, ou de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Il peut exister des variations dans l'occurrence et la typologie des enjeux de santé-sécurité, selon les secteurs d'activité de nos clients (industriel ou tertiaire).

3.1.3. Politiques liées aux salariés de l'entreprise (S1-1)

La Direction générale travaille à l'élaboration de politiques RH Groupe en collaboration avec l'ensemble des filiales. Ces textes constitueront les lignes directrices sur la base desquelles l'ensemble des sites, en France comme à l'international, pourront faire évoluer leurs pratiques. Ces politiques seront rédigées courant 2025.

A date, les grandes thématiques RH sont gérées individuellement par chacun des pays, l'harmonisation à l'échelle groupe se fera sur l'année 2025.

Elles s'appuieront à la fois sur les pratiques existantes, sur les enquêtes d'engagement réalisées en 2024 auprès de nos salariés permanents, et sur les travaux engagés pour l'analyse de double matérialité. La Direction s'assurera ainsi qu'elles répondent bien à l'ensemble des impacts, risques et opportunités identifiés comme matériels. Ces travaux pourront également soutenir une révision à la marge des priorités actuelles dans leur déclinaison en plans d'action.

Les priorités actuelles incluent :

- En matière d'attractivité : des actions autour de la notoriété de Synergie et autour des parcours d'intégration et des rémunérations.
- En matière d'engagement et de fidélisation, des actions autour des conditions de travail, de la politique de rémunération et d'avantages sociaux et de la culture managériale
- En matière de développement des compétences : l'amélioration des compétences clés, notamment commerciales, recrutements et managériales pour garantir le succès des agences et le bon fonctionnement des sièges.

D'ores et déjà, la vocation de SYNERGIE de favoriser un environnement de travail sûr et sain, inclusif, respectueux et stimulant, se matérialise par un ensemble de dispositifs et de plans d'actions, pilotés par la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ils s'appliquent aussi bien au personnel de nos structures qu'à nos salariés intérimaires.

Au niveau Groupe, la Direction des Ressources Humaines définit les processus et priorités RH commun, apporte son soutien à l'élaboration des plans d'actions, centralise les données nécessaires au pilotage et suit la bonne mise en œuvre des plans d'actions et leurs résultats.

Au niveau local, compte-tenu de la culture de décentralisation du Groupe, chaque filiale est en responsabilité :

- de l'élaboration de plans d'action adaptés à la situation et à la réglementation locale, ainsi qu'aux spécificités des secteurs d'activités des clients,
- de l'élaboration des reportings quotidiens/hebdomadaires/mensuels, remontés à l'aide des outils ad hoc,

- du contrôle de premier niveau assuré par les collaborateurs locaux, formés à cet effet.

Dans chaque section correspondant aux enjeux matériels de SYNERGIE, les engagements et approches du Groupe sont détaillés et signalés par le code (S1-1).

3.1.4. Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)

Le Groupe SYNERGIE affirme comme préalable à toute activité son engagement en faveur des droits de l'Homme. Il est signataire de :

- La déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies,
- Le Global Compact des nations-Unies, depuis 2017,
- Les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail,
- Les principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales,
- La charte « Ensemble pour l'égalité dans les recrutements »¹²,
- La Charte de la diversité en entreprise de l'initiative "Les entreprises pour la Cité"¹³.

Sur la base de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, le Groupe s'attache à formaliser un ensemble de politiques relatives aux Ressources humaines, respectant l'ensemble de ces textes fondateurs. Elles incluent explicitement le rejet absolu de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.

D'ores et déjà, les salariés peuvent signaler toute atteinte aux droits humains à l'aide de la ligne d'alerte dédiée, Integrity line, dont le cadre est détaillé au chapitre 4.3.2.5. *Dispositif d'alerte (dont protection des lanceurs d'alerte)*.

Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme (S1-17)

S1-17	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de la ligne d'alerte et auprès des managers	18	4
Dont : nombre de plaintes déposées pour discrimination, y compris le harcèlement	18	4

¹² <https://acompetenceegale.com/la-charte-des-intermediaires-de-lemploi-ensemble-pour-legalite-dans-les-recrutements/>

¹³ <https://www.charte-diversite.com/>

Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0	0
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant le personnel	0	0
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant son propre personnel qui sont des cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.	0	0
Montant des amendes, des pénalités et des compensations pour les problèmes et incidents graves liés aux droits de l'Homme et impliquant le personnel de l'entreprise	0	0
Montant des amendes, des sanctions et des indemnisations résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées	0	0

3.1.5. Dialogue social, négociations collectives

3.1.5.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en matière de dialogue social et de négociations collectives :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
La qualité du dialogue social avec les intérimaires permet d'améliorer leur satisfaction (existence de différents accords : compte épargne temps, mutuelles, prévoyance ; etc...).	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
Garantir la couverture des salariés par des conventions collectives entraîne des impacts positifs sur la main-d'œuvre	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

La bonne qualité du dialogue social avec les partenaires sociaux facilite la signature des accords et/ou débloque des situations critiques (permanents)	Opportunité	Opérations propres	CT MT LT
---	-------------	--------------------	----------------

Impacts positifs

Les plans d'action mis en œuvre par SYNERGIE contribuent à la qualité du dialogue social, aussi bien vis-à-vis des permanents que des intérimaires. L'entreprise s'assure que les salariés sont couverts par des conventions collectives. L'activité spécifique de SYNERGIE lui confère la particularité de devoir assurer des canaux de dialogue social aussi bien avec les représentants des salariés permanents que des salariés intérimaires.

Opportunité

Les filiales signent de nombreux accords avec les partenaires sociaux et la bonne qualité du dialogue social est facilitateur de la signature de ces accords. Elle est garante d'un climat de confiance, propice au développement du Groupe.

3.1.5.2. Canaux et processus de dialogue (S1-2), (s1-3) et cibles (S1-5)

Dans un groupe dont l'activité est centrée sur l'humain, la qualité du dialogue social est un levier fort de performance.

SYNERGIE veille à mettre en place des dispositifs destinés à garantir des relations professionnelles de qualité, même dans les pays dans lesquels le cadre réglementaire n'institue pas le statut de représentants du personnel ni la forme des instances de dialogue.

Dans le respect des législations locales, dans les différents pays le dialogue social est établi sous la forme spécifique décrite ci-après, sous l'autorité des responsables RH, le cas échéant des directeurs de filiale.

Les responsables RH ont la responsabilité d'animer des points réguliers avec les partenaires sociaux et de remonter les préoccupations des salariés, permanents comme intérimaires.

Ces dispositifs contribuent à l'attractivité du Groupe auprès des intérimaires, en garantissant leur accès à des avantages sociaux tels que le compte épargne temps, les assurances santé, la prévoyance, etc. sous forme d'accords collectifs.

Le dialogue social étant assuré par des dispositifs permanents, le Groupe n'a pas fixé de cible en matière de dialogue social ni de couverture par des accords collectifs.

Dialogue social en France

En 2024, en France, les parties prenantes au dialogue social se sont réunies régulièrement autour de sujets obligatoires mais aussi convenus par les partenaires sociaux. Rémunération et temps de travail, santé / prévoyance, compte épargne temps des intérimaires et permanents, contrats saisonniers, congés payés des intérimaires, exercice du droit syndical et fonctionnement des instances représentatives du personnel, gestion des emplois et des parcours professionnels, handicap, télétravail et qualité de vie au travail sont autant de sujets de négociation et de suivi réalisés.

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

- 11 réunions de CSE ;
- 4 réunions de CSSCT ;
- 18 réunions de représentants de proximité.

Accords collectifs sur le périmètre France (29,5 % ¹⁴des effectifs Groupe)

Les accords suivants ont été signés et sont entrés en application en 2024:

- Un accord sur le handicap
- La charte sur le télétravail

Dialogue social hors France

En Espagne, le dispositif de dialogue social est également établi sur un rythme trimestriel, entre la direction de la filiale et les représentants du personnel permanent. Les relations sociales sont par ailleurs cadrées par la convention collective des agences de travail temporaires, renégociée en 2018.

Au Royaume-Uni, en l'absence de cadre légal, les échanges sont instaurés sur un mode plus informel, lorsque le besoin émerge.

En Belgique, le dialogue social est cadré par trois dispositifs :

- Les négociations nationales entre partenaires sociaux portent en particulier sur les conditions salariales, telles que le niveau d'indexation et les salaires minimums,
- Les travaux sectoriels, qui permettent de préciser les conditions spécifiques de travail, d'heures de travail etc.
- À l'échelle de SYNERGIE Belgique, l'ensemble des dispositions nationales et sectorielles sont respectées. Par ailleurs, des élections de représentants du personnel sont organisées tous les 4 ans, conformément à la législation. En revanche, en

¹⁴ France hors DCS

l'absence de candidature à ce jour, il n'y a pas d'obligation formelle de consultation des partenaires sociaux.

Dispositif d'alertes et canaux permettant de remonter les préoccupations des salariés

En complément du canal classique de la voie managériale, une nouvelle procédure d'alerte est entrée en vigueur en 2024, afin de permettre à tout salarié, permanent comme intérimaire, de faire part de toute préoccupation. La politique éthique comprenant ce dispositif d'alerte et la protection des lanceurs d'alertes est détaillée à la section 4.3.2 *Dispositif éthique*.

3.1.5.3. Résultats (S1-8)

Taux de couverture par des représentants du personnel et par des négociations collectives

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés — EEE (Pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
0 – 19%		Royaume-Uni – 0% (pas d'obligation légale)	Royaume-Uni – 0% (pas d'obligation légale)
20 – 39%			Canada & Australie – 37,67% (données extrapolées)
40 – 59%			
60 – 79%			

	France – 100%	
	Espagne – 100%	
	Italie – 100%	Canada & Australie– 94,67%
80 – 100%	Belgique – 100%	(données extrapolées)
	DCS & Portugal & Pays-Bas & Luxembourg & Allemagne & Autriche & Suisse & République Tchèque & Slovaquie & Pologne – 94,67%	
	(données extrapolées)	

3.1.6. Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)

3.1.6.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant l'enjeu spécifique à SYNERGIE de l'attraction et de la rétention des talents :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Les avantages d'entreprise, le dispositif CDII, les formations, de bonnes conditions de travail et une rémunération adéquate peuvent avoir un impact positif sur la rétention des salariés (intérimaires et permanents).	Impact positif	Opérations propres	CT MT

Une situation économique avec un marché de l'emploi plus tendu renforce la difficulté de recruter des permanents, et entretient la raréfaction des profils d'experts	Risque	Amont Opérations propres	CT MT LT
Difficulté de recruter des intérimaires	Risque	Opérations propres	CT MT LT
Un marché de l'emploi plus tendu constitue une opportunité pour développer des solutions facilitant la mise en relation entre l'offre et la demande, notamment via des plateformes pour freelances.	Opportunité	Opérations propres	CT MT LT

Impact positif

Afin d'attirer et retenir ses salariés, permanents comme intérimaires, SYNERGIE leur procure un ensemble d'avantages en termes de sécurité de l'emploi, de conditions de travail et de rémunération et avantages sociaux.

Risques

Dans un contexte de réduction de la main d'œuvre disponible et de difficultés dans les recrutements de permanents comme d'intérimaires, SYNERGIE est dépendant de la main d'œuvre disponible. Ce risque pourrait engendrer un effet financier important.

Opportunités

Dans un marché de l'emploi tendu, SYNERGIE bénéficie de plusieurs opportunités stratégiques : une demande croissante pour des solutions de flexibilité, où son offre d'intérimaires est parfaitement adaptée ; un besoin de recrutement rapide, positionnant l'entreprise comme partenaire clé des entreprises. L'automatisation des processus RH lui permettrait de traiter efficacement un plus grand nombre de candidats. Enfin, l'augmentation du recours à des travailleurs indépendants offre une possibilité de diversification via des services dédiés aux freelances. Ces opportunités pourraient avoir un impact financier significatif à court ou moyen terme.

3.1.6.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Le Groupe SYNERGIE travaille à renforcer son attractivité auprès des talents par un ensemble de dispositifs attractifs pour ses salariés permanents comme intérimaires. Il n'a pas formalisé de politique en la matière, mais concentre ses engagements sur la promotion de sa notoriété et de ses valeurs. Ainsi, il promeut la diversité et l'inclusion, et met l'accent sur le sens au

travail. Il mène des enquêtes pour comprendre les attentes des collaborateurs en matière d'attractivité, d'organisation, de gouvernance/management et de motivation et aussi s'adapter au mieux à l'évolution de leurs besoins.

En France, un accord sur la Qualité de Vie au Travail est actuellement en cours de renégociation.

L'objectif Groupe consiste à baisser le taux de sortie des salariés permanents de 3 points d'ici 2026 par rapport à 2022.

3.1.6.3. [Actions en lien avec l'attraction et la rétention des talents \(S1-4\)](#)

Les actions menées en 2024 ont été centrées sur, l'amélioration des parcours d'intégration et des politiques de rémunération.

Promotion du Groupe SYNERGIE

En 2024, le Groupe Synergie s'est attaché à augmenter sa visibilité et sa notoriété vis-à-vis du grand public. Cela s'est traduit concrètement par une présence active sur les réseaux sociaux afin de capter une large audience et en particulier les jeunes et également au travers d'une campagne publicitaire à la télévision afin de gagner en notoriété auprès du grand public.

Actions en faveur des Permanents

En France

Recrutement et intégration

Après une diffusion sur la bourse interne des emplois, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés permanents déjà présents dans l'entreprise, la Direction des ressources humaines 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.

SYNERGIE a lancé fin 2023 un nouveau parcours d'intégration, qui a pris de l'ampleur en 2024. La séquence d'intégration est cruciale pour la capacité de l'entreprise à fidéliser ses salariés, dans un secteur où le turnover est élevé. Ce parcours a été entièrement repensé avec la création d'une session d'intégration au siège, organisée en promotions de 15 personnes, à raison d'environ une session par mois. Cet effort vise à offrir à tous les nouveaux arrivants une compréhension commune de SYNERGIE, de ses enjeux et du fonctionnement de ses équipes.

Ce dispositif renforce le sentiment d'appartenance et développe un réseau entre les nouveaux arrivants, qui apprennent à se connaître, partagent leurs retours d'expérience et échangent leurs bonnes pratiques. Ce changement marque une évolution majeure pour SYNERGIE, où l'intégration se faisait auparavant localement et de manière isolée. Désormais, les nouveaux

collaborateurs prennent conscience qu'ils rejoignent un groupe structuré comme SYNERGIE et entrent en contact avec l'ensemble des fonctions opérationnelles et support.

Par ailleurs, le nouveau collaborateur devient acteur de son intégration grâce à un parcours structuré qui combine une plateforme de formation, Synergie Academy, et une session de formation au siège.

Ce parcours se déroule en trois étapes :

- La session d'intégration : Elle crée un esprit de promotion entre les participants et permet d'acquérir rapidement les fondamentaux.
- Un parcours d'intégration personnalisé : Ce parcours, construit à travers une plateforme en ligne, inclut des actions à réaliser, des modules de formation et des webinaires pour développer les compétences.
- Des rencontres de suivi : En cours d'élaboration, de nouvelles sessions vont permettre de vérifier la montée en compétences et la prise en main des outils après quelques mois. Elles ont vocation à garantir une homogénéité des connaissances et des compétences au sein du Groupe.

Ce nouveau processus reflète l'engagement de SYNERGIE à accompagner ses collaborateurs de manière structurée et cohérente, tout en renforçant leur adhésion à la culture d'entreprise.

Les séminaires d'intégration des nouveaux collaborateurs de SYNERGIE, varient en fonction de la taille et de la culture des filiales, mais la mise en place fin 2023 de réunions internationales animées par la Direction des Ressources Humaines Groupe, a progressivement permis le partage et la diffusion des bonnes pratiques.

Hors de France

En Italie, l'accent est mis sur le parcours d'intégration, qui inclue une session de Team building afin de conforter l'esprit d'équipe, ainsi qu'une présentation des différents services et un rendez-vous formel avec la direction générale.

En Espagne, le parcours d'intégration s'étend sur plusieurs semaines, il est assuré par un mentor. Tout au long de la carrière, le salarié bénéficie aussi d'un ensemble de dispositifs :

- un plan annuel de formation, complété par un programme de formations agiles hebdomadaires, Synergim.
- Des événements « SYNERGIE moments – SYERGIE thanks », afin de remercier un salarié ayant réalisé quelque chose de spécial
- Un entretien annuel avec le manager
- Un ensemble d'avantages sociaux (télétravail, heures de travail flexibles, un après-midi libéré par semaine, un jour de congé anniversaire, différents challenges etc.)

- Des visites régulières en agences de la direction RH, permettant de mieux connaître le quotidien des équipes et la qualité du climat social

En Belgique, le programme *welcome@synergy* permet, en 5 jours, d'assurer la bonne intégration des salariés. L'accent est mis également sur les compétences managériales, notamment lors de la prise de fonction et après un an d'exercice. Elles renforcent la capacité à motiver les équipes et à stimuler leur autonomie.

Rémunération à l'embauche

Depuis 2023 Synergie France a revu à la hausse sa grille de rémunération à l'embauche afin de renforcer son attractivité sur le marché du travail. Cette révision lui permet d'attirer plus de candidats de meilleure qualité sur ses postes de salariés permanents.

Actions en faveur des intérimaires

Le Groupe veille à garantir aux intérimaires un statut social de qualité

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, ce qui reste largement méconnu. 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 poussent souvent le travailleur à l'auto-entrepreneuriat.

Des parcours professionnels favorisant un statut sécurisé : le CDI

Instauré en 2013 en France, le CDI-Intérimaire répond à l'objectif de sécurisation des parcours professionnels et de renforcement de l'employabilité des salariés intérimaires. 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.

Par ailleurs, en 2025 :

- SYNERGIE prévoit d'investir dans ses équipes permanentes afin de renforcer sa force commerciale dans le secteur du BTP, toujours en difficulté en France en raison de l'instabilité conjoncturelle.

- SYNERGIE souhaite également approfondir sa réflexion sur les leviers de fidélisation à développer, tout en continuant d'allouer un budget à la formation. Celui-ci est utilisé chaque année dans son intégralité.

3.1.6.4. Résultats (S1-6)

L'ensemble des dispositifs mis en œuvre par le Groupe pour améliorer son attractivité ont vocation à réduire le taux de rotation.

S1-6	2024	2022 Année de référence	2026 Cible
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise ¹⁵	12 609		
Taux de rotation ¹⁶	53,04 %		

Sur l'ensemble de l'année, le nombre de CDI intérimaires de SYNERGIE a diminué. Cette baisse s'explique par le fait que 53,9% des départs de CDI intérimaires sont des démissions. Cependant, SYNERGIE a amélioré la rétention de ses CDI intérimaires, notamment en augmentant leur temps d'emploi, et en recrute environ 40 par semaine en France.

3.1.7. Égalité professionnelle

3.1.7.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant l'égalité professionnelle :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps

¹⁵ Le nombre total de sorties correspond au nombre de salariés permanents (CDI et CDII) et temporaires sortis au cours de la période. Ne sont pas pris en compte les mutations, le passage de CDD à CDI et les départs volontaires pour changement de carrière.

¹⁶

Le taux de rotation est calculé à l'aide de la formule suivante : Nombre total de départs / effectif moyen annuel sur l'exercice. Sont pris en compte les salariés permanents CDI et CDII et temporaires (CDD).

Différence de rémunération entre les femmes et les hommes et en particulier pour les postes managériaux (postes comparables)	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Différence entre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Continuer à promouvoir la mixité dans les métiers dits "masculins"	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe ne garantissait pas l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, aussi bien en termes de rémunérations que de perspectives de carrière, cela pourrait avoir un impact sur leur engagement, leur carrière et sur leur sentiment de bien-être au travail.

Impact positif

Pour assurer l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, SYNERGIE s'engage pour la féminisation et la mixité des métiers via la mission égalité Femme/Homme. Il s'agit d'une mission clé pour SYNERGIE.

3.1.7.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Depuis 2015, SYNERGIE est engagé de manière structurée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Cet engagement est formalisé pour la France par un nouvel accord signé le 13 juin 2022, portant sur la période 2022-2024.

Cet accord concerne 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.

La politique menée depuis plus de 10 ans par la Direction Générale, les équipes Ressources humaines et la Mission Égalité professionnelle F / H de la Direction RSE Groupe, a été récompensée par l'obtention du label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR (Association française de normalisation) le 22 novembre 2019, confirmé par l'audit de l'AFNOR réalisé en octobre 2021 et renouvelé en 2024. Seules deux entreprises de ce secteur d'activité ont obtenu ce Label.

Le label récompense les pratiques entreprises par SYNERGIE depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, au bénéfice d'une part, de ses collaborateurs permanents à travers une politique RH engagée et d'autre part, de ses intérimaires et clients, grâce à des actions innovantes permettant d'accélérer l'emploi des femmes, surtout dans les domaines techniques.

Les actions engagées et l'accord signé ont vocation à faire de cette cause un socle quotidien du travail des équipes.

3.1.7.3. Actions en faveur de l'égalité professionnelle (S1-4)

En France

La Mission Égalité professionnelle F/H de la Direction RSE Groupe, mène de nombreuses actions tant en interne auprès des permanents, qu'en externe auprès des intérimaires et des clients pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutter contre les stéréotypes de genre & favoriser un environnement de travail inclusif.

À titre d'illustration :

- **Auprès des Permanents** un module de sensibilisation sur la lutte contre le sexisme au travail est mis à disposition de tous sur le site de formation SYNERGIE Academy. Il est rendu obligatoire dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

En 2024 :

- Un dispositif de signalement des comportements inappropriés (remarques sexistes, harcèlement moral & sexuel) a été mis en place, assurant la prise en charge de l'alerte sous 30 jours, la confidentialité et la non-représailles.
- Une campagne d'affichage permanente a été réalisée dans tous les bureaux & toilettes de SYNERGIE, afin de sensibiliser aux comportements sexistes interdits au sein de l'entreprise & les points de contacts internes / externes à solliciter.
- Des actions régulières de communication interne & sensibilisation sont animées auprès des collaborateurs (quizz, articles) pour, grâce à la régularité, ancrer la lutte contre les comportements sexistes dans la culture d'entreprise de SYNERGIE
- Le catalogue de formation Synergie a été enrichi de la fresque du sexisme

- **Auprès des clients**, SYNERGIE mène des actions spécifiques, notamment à destination d'un public féminin, pour les sensibiliser et les ouvrir à des métiers techniques. Parmi ces initiatives, le Yes Day, lancé en collaboration avec certains clients comme Airbus, vise à encourager la participation à des journées de rencontre organisées sur des sites clients tels que Saint-Nazaire ou Toulouse. Ces événements permettent aux participantes d'échanger avec des femmes et des hommes exerçant des métiers dit "masculins", dans le but de casser les stéréotypes & croyances limitantes, et de favoriser une meilleure représentation féminine dans ces domaines.
- **Auprès des intérimaires** : au niveau national, les équipes de SYNERGIE ont déployé en 2024 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,
 - les YES DAY avec les agences, pour les clients du secteur de l'aéronautique qui ouvrent leurs métiers techniques en tension aux femmes. À date, plus de 300 femmes ont participé aux Yes Day, 51 éditions ont été réalisées, et plus de 60 femmes sont entrées en formation par cette initiative.

SYNERGIE prévoit pour 2025, de créer un e-learning de sensibilisation au sexisme pour ses intérimaires, mettre en place des initiatives d'accompagnement des victimes de violences conjugales pour ses salariés permanents, et de lancer une offre de sensibilisation au harcèlement sexuel pour ses clients.

Hors de France

En Espagne, en conformité avec la réglementation nationale, la filiale a développé un plan Égalité de 2022 à 2026, qui porte aussi bien sur les salariés permanents qu'intérimaires. Le plan a conduit à la rédaction de politiques traitant de l'égalité de traitement et des opportunités entre hommes et femmes, et la promotion de mesures garantissant cette égalité dans les faits, sous la forme de plans d'action et de protocoles. L'égalité effective entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux de la politique de ressources humaines, en conformité avec la loi organique espagnole du 22 mars 2007.

L'Italie a obtenu la certification UNI/PdR 125 en janvier 2024, attestant que la filiale italienne met en œuvre des mesures garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes. Délivrée par l'organisme national italien d'accréditation Accredia, cette pratique de référence italienne définit les lignes directrices pour instaurer un système de gestion de l'égalité de genre au sein des organisations.

3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)

SYNERGIE mesure l'efficacité de ces actions en faveur de l'égalité professionnelle par la mesure des écarts de rémunération et la part de femmes dans l'encadrement supérieur, ce dernier étant défini comme :

- L'ensemble des directeurs ayant une responsabilité Groupe, N-1 ou N-2 du Président-Directeur général
- L'ensemble des managing directors des pays
- Les N-1 des managing directors membres des comités de direction (CODIR)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes ¹⁷	29,2%	12,26%
Nombre de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	127	-
% de femmes au niveau de l'encadrement supérieur	60%	-
Nombre d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	86	-
% d'hommes au niveau de l'encadrement supérieur	40%	-
Ratio de rémunération totale	622,6%	289,70%

Les effectifs de SYNERGIE se caractérisent par une grande disparité de genre entre les permanents et les intérimaires.

Permanents

En France, SYNERGIE emploie 79,2 % de femmes dans ses effectifs permanents. Au niveau groupe les femmes représentent 77% des effectifs permanents.

SYNERGIE s'attache à former de manière équitable les hommes et les femmes. Il est à noter qu'en France, le Groupe obtient un score de 95/100 à l'index égalité femme/homme. Celui-ci est calculé en prenant en compte l'écart de rémunération, l'écart de taux de promotion et l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et également le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et enfin le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

¹⁷ Différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés hommes et femmes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes.

Intérimaires

Le Groupe SYNERGIE a délégué plus de 34,5 % de femmes en intérim. Les filiales situées en Europe du Sud délèguent la plus grande proportion de femmes en intérim, avec près de 39,5 % de femmes déléguées en 2024. Suivies de près par les filiales de l'Europe du Nord et de l'Est avec 30,7 % de femmes intérimaires déléguées. Vient ensuite la France avec 29,6% de femmes intérimaires déléguées compte tenu de certains secteurs peu féminisés.

3.1.8. Salaires décents

3.1.8.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant les salaires décents :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Le versement d'un salaire insuffisant pour couvrir les besoins essentiels des salariés permanents (hébergement, nourriture, déplacements, santé, etc.), en tenant compte de la situation économique, du coût de la vie et de la composition de leur foyer, peut compromettre leur capacité à subvenir à leurs besoins primaires.	Impact négatif	Opérations propres	CT
La hausse des coûts de transport conjuguée avec des bas salaires peut affecter les déplacements des intérimaires vers le lieu de mission (carburants, interdiction de véhicules thermiques)	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
Versement de salaires moins élevés que la moyenne du secteur d'activité à travail équivalent (permanents)	Risque	Opérations propres	CT MT LT

Impacts négatifs

Si le salaire des permanents était insuffisant pour couvrir leurs besoins essentiels (hébergement, nourriture, déplacements, santé, etc.), cela aurait un impact négatif sur leur capacité à subvenir à leurs besoins primaires.

Par ailleurs, les salariés intérimaires étant nombreux à se déplacer en voiture pour se rendre sur le lieu de travail, une hausse de ces coûts, conjuguée avec des salaires insuffisants, aurait un impact négatif direct sur leur pouvoir d'achat, voire sur leur capacité à se rendre sur leur lieu de mission.

Risque

Le turnover peut être augmenté par des rémunérations trop faibles. Pour pallier le risque, SYNERGIE s'applique à verser des éléments de rémunérations qui assurent une rémunération systématiquement supérieure aux minima applicables pour les permanents.

3.1.8.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

L'analyse de double matérialité a permis au Groupe d'approfondir la question des rémunérations versées à ses salariés permanents comme intérimaires.

Le Groupe garantit, dans tous les pays où il est implanté, l'application stricte de toutes les réglementations locales en matière de rémunération applicables, dont l'application des salaires minimums. Son objectif est d'appliquer ce principe sur l'ensemble de son périmètre.

Quelle que soit leur rémunération, les permanents comme les intérimaires bénéficient également d'un ensemble de protections sociales, notamment au travers de cotisation à des régimes de couverture santé et prévoyance.

3.1.8.3. Résultats (S1-10)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
% de salariés rémunérés en dessous d'un salaire décent selon les référentiels applicables (à détailler par pays le cas échéant)	0%	0%
Pays dans lesquels des salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable	N/A	N/A

3.1.9. Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

3.1.9.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la diversité (DI), l'inclusion (IN), la lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (VH) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
VH : La violence, les incivilités des intérimaires vis-à-vis des permanents ont un impact négatif sur les effectifs	Impact négatif	Opérations propres	CT MT LT
DI : Discrimination à l'emploi lors de la phase de recrutement et de proposition des candidats aux entreprises utilisatrices.	Impact négatif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes en insertion professionnelle ou éloignées de l'emploi (chez nos clients)	Impact positif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes séniors (chez nos clients)	Impact Positif	Aval	CT MT LT
DI : Promotion de l'accès à l'emploi à des personnes seniors parmi nos permanents	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT

DI : Employabilité future et accès au marché du travail pour les jeunes	Impact positif	Amont Opérations propres	CT MT LT
IN : Recrutement de permanents en situation de handicap	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
IN : Recrutement d'intérimaires en situation de handicap	Impact positif	Aval	CT MT LT

Impact négatif

Une discrimination lors de l'embauche ou de l'emploi aurait un impact négatif sur les candidats qui seraient susceptibles de vouloir rejoindre SYNERGIE ou l'un de ses clients. Le Groupe doit également veiller à protéger ses salariés des incivilités.

Impact positif

Le Groupe mène une politique d'inclusion en faveur de nombreuses populations qui pourraient avoir des difficultés à rejoindre le monde du travail, ce qui a un impact positif sur leur intégration sociale et professionnelle. Pour la deuxième année consécutive, le Groupe SYNERGIE a été élu à la première place des entreprises engagées pour la diversité du palmarès dressé par Capital, dans la catégorie "Service à l'emploi" avec un score de 8,46/10 en progression par rapport à l'année dernière. L'enquête, en partenariat avec l'institut d'études Statista, est issue d'un sondage en ligne réalisé de façon indépendante et anonyme auprès d'un panel de 25 000 salariés.

3.1.9.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Diversité, non-discrimination et lutte contre les violences et le harcèlement

En France

La Direction des ressources humaines a formalisé dans son Code de conduite et a mis en place des processus internes garantissant les principes de non-discrimination, de diversité, d'inclusion, et de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

Les principaux axes de ces dispositifs sont :

- Le respect des critères de non-discrimination décrit dans le code du travail français¹⁸
- L'intégration des personnes en situation de handicap
- L'insertion des personnes éloignées de l'emploi
- L'égalité professionnelle femme / homme
- Le maintien dans l'emploi des personnes dites seniors
- L'intégration des jeunes

Le Groupe n'a pas défini de cible quantifiée sur ces différents aspects. Néanmoins, depuis toujours SYNERGIE se mobilise pour être un acteur humain, responsable et non-discriminant. Afin de diffuser l'ensemble de ces principes dans le quotidien de ses sites, ses équipes dédiées travaillent activement, sous forme de missions, pour promouvoir :

- l'égalité entre les femmes et les hommes (Missions Égalité F/H),
- l'inclusion des personnes en situation de handicap (Mission Handicap),
- le soutien aux seniors (Mission Seniors)
- et l'insertion professionnelle (Mission Insertion).

De plus, le Groupe déploie un dispositif permettant à ses salariés de lutter contre les incivilités en agence, afin de préserver leur santé mentale et leur intégrité physique.

Hors de France

SYNERGIE Espagne n'a pas rédigé de politique mais a formalisé des protocoles pour le traitement des alertes en matière de discrimination ou de violences sur le lieu de travail.

Au Royaume-Uni, la filiale a rédigé une politique de lutte contre le harcèlement répondant à la nouvelle loi entrée en vigueur en 2024.

3.1.9.3. Actions en lien avec la lutte contre les discriminations (S1-4)

En France

Pour garantir le respect des 25 critères de non-discrimination, le Groupe SYNERGIE a décidé depuis 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 situation discriminante. Elle est intégrée au parcours d'intégration de nos nouveaux collaborateurs.

Sur l'axe du recrutement, SYNERGIE intègre pleinement la dimension de non-discrimination. La mission Diversité & Égalité Professionnelle travaille activement sur ce sujet et repense un

¹⁸ Article [1 du Code du travail](#)

parcours d'accompagnement destiné aux managers et collaborateurs en agence. L'objectif est de sensibiliser à nouveau toutes les parties prenantes et de garantir l'absence de critères discriminants, tant pour ses clients, ses collaborateurs permanents et intérimaires, que ses candidats.

En 2024, SYNERGIE a mis en place une cellule de 5 personnes dédiée au recrutement des permanents des fonctions supports et du réseau pour la France. Cette initiative permet de soulager les équipes en agence tout en renforçant le contrôle et le respect des principes de non-discrimination dans ses processus de recrutement.

L'efficacité de ces mesures est mesurée par le suivi des alertes reçues pour des cas de harcèlements ou de violence au travail (voir au chapitre 4.3.2.5 *Dispositif d'alerte*).

Hors de France

En Espagne, le protocole de traitement des alertes est accompagné de sessions de formations et de sensibilisation à la question du harcèlement et des violences au travail.

Au Royaume-Uni, chaque nouvel arrivant suit un programme de sensibilisation. Les salariés suivent également un programme de sensibilisation régulier et une identification des situations à risque.

En Italie, SYNERGIE a organisé à Florence une rencontre dédiée à la prévention des violences et à l'autodétermination des femmes, ainsi que des ateliers à l'occasion du Women's Legacy Festival.

En Belgique, le programme d'accueil des salariés prévoit des modules sur la discrimination, et une sensibilisation aux pratiques potentiellement discriminatoires de certains clients. Les salariés sont aussi invités à suivre des formations sur ce thème via la plateforme de formation Goodhabitiz, ou à apprendre les techniques d'entretien de recrutement STARR pour éliminer les biais inconscients.

3.1.9.4. Actions en lien avec la promotion de la diversité (S1-4) et résultats (S1-6)

Les seniors, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les individus en parcours d'insertion professionnelle sont particulièrement exposés à des difficultés d'accès à des opportunités professionnelles durables. Ce contexte exige des actions ciblées pour favoriser leur inclusion.

En France

SYNERGIE s'engage activement à réduire ces inégalités d'accès à l'emploi par le biais de plusieurs initiatives : la promotion de l'emploi pour les seniors, qu'ils soient en contrats permanents ou intérimaires ; le soutien à l'insertion des jeunes en début de carrière ; et l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle. Une attention particulière est également portée au recrutement, aussi bien de permanents que d'intérimaires, en situation de handicap, afin de promouvoir leur intégration dans le monde du travail.

Hors de France

Au Royaume-Uni, la filiale lancera en 2025 une enquête sur les thèmes diversité équité inclusion, afin de mener des actions répondant au mieux aux préoccupations du terrain.

En Espagne, l'accès à l'emploi des jeunes est favorisé par des accords avec des universités et centres de formation. En ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap, la filiale n'atteint pas le taux de 2% des effectifs, car celui-ci comprend les salariés intérimaires sur lesquels les équipes ont moins de levier d'action. Néanmoins, les équipes travaillent conjointement avec des associations telles que la Multiple sclerosis foundation et Grupo Envera, en ce qui concerne les effectifs permanents.

En Italie, les actions sont réalisées au niveau des agences et la filiale dispose d'un département dédié à l'inclusion.

En Belgique, les équipes ne disposent pas de programmes spécifiques, mais les agences peuvent accompagner des initiatives locales favorisant l'insertion de personnes plus vulnérables vis-à-vis de l'emploi. Par exemple, elles participent à des salons de l'emploi pour les réfugiés.

Actions réalisées par les différentes missions spécialisées

3.1.9.4.1. Accès à l'emploi des personnes en insertion professionnelle

En France

La Mission Insertion

Depuis 2012, la Mission Insertion accompagne les 175 agences du réseau SYNERGIE référencées comme opératrices d'insertion. La Mission Insertion comprend un Responsable Mission Diversité Insertion, deux Chargés de mission et un interlocuteur local dédié.

Son objectif est de favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, d'aider les entreprises à remplir leurs obligations légales, de favoriser la diversité et de valoriser la responsabilité sociale des entreprises par des recrutements durables.

Elle agit selon les axes suivants :

a) Engagement auprès des villes partenaires

Les actions d'accompagnement menées en 2024 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.

b) Partenariat avec le ministère de la Ville

Dans la continuité de la Charte Entreprises & Quartiers signée en 2013, SYNERGIE s'est engagé aux côtés du ministère de la Ville en signant dès 2018 « le PAQTE avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » sur 13 départements à ce jour afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes résidant dans un Quartier dit Prioritaire (QPV) (RAPPORT PAQTE 2023). Ces 13 départements sont : Ardèche, Alpes Maritimes, Bouches-du-Rhône,

Drôme, Gironde, Haut Rhin, Isère, Loire Atlantique, Marne, Rhône, Saône et Loire, Vaucluse, Var.

À la suite du Comité Interministériel des Villes du 27 octobre 2023, et pour accroître l'impact des actions en faveur des QPV, le PAQTE évolue vers « Les Entreprises s'Engagent pour les Quartiers » depuis 2024.

En 2024, nos diverses actions ont permis :

- la sensibilisation de nombreux collégiens au monde de l'entreprise
- la promotion du recrutement sans discrimination par l'autodiagnostic et la formation – (100 % des collaborateurs sensibilisés, 709 CDI signés résidents des QPV, et 178 personnes éligibles aux Emplois Francs dont 69 dossiers finalisés) ;
- le développement économique des QPV en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés.

c) Engagement en faveur de l'intégration des réfugiés en France

En partenariat avec les pouvoirs publics, SYNERGIE favorise l'intégration de personnes migrantes en construisant des parcours adaptés aux besoins des entreprises.

SYNERGIE et SYNERGIE Insertion participent depuis 2018 au programme Hope en partenariat avec l'État, France Travail, l'Afpa, AKTO, et les entreprises locales, formant ainsi des personnes réfugiées en demande d'emploi à des métiers en tension et les accompagnant vers l'emploi durable.

Le dispositif permet de former et d'insérer un public de réfugiés durant 6 mois, avec des cours de français, des stages et un apprentissage en entreprise.

Il s'applique sur de nombreux secteurs d'activité, comme le bâtiment, la logistique, l'industrie, la restauration et les services à la personne. Les métiers les plus représentés sont les métiers de plaquiste, préparateur de commande, étancheur, plombier, électricien, maçon polyvalent...

SYNERGIE et SYNERGIE Insertion ont accompagné et formé, depuis 2018, 281 personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire dans différents secteurs d'activité tels que la logistique, l'industrie, la restauration ou, le BTP.

d) Le Parcours Dynamique Emploi

Un dispositif d'insertion innovant signé en 2021 est un levier pour façonner des compétences sur-mesure dans des métiers en tension. Ce programme a permis depuis 2021 à 252 personnes éloignées de l'emploi, dont 89 en 2024, 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.

Résultats

En 2024, SYNERGIE a accompagné 1 262 personnes éloignées de l'emploi.

La filiale SYNERGIE Insertion ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion) poursuit son développement depuis sa première implantation en 2020 à Épinal, puis Rezé et Drancy en 2022.

SYNERGIE Insertion anime un partenariat insertion sur le territoire avec 175 villes et a intégré au total 312 personnes en parcours en 2024 dont 80 personnes ont bénéficié d'une formation certifiante. 89 personnes sont sorties de l'accompagnement dont 43 en sortie dynamiques : 12 en emploi durable (CDI, CDD et CTT de plus de 6 mois), 19 en positives (formation) et 12 en transition (CTT de moins de 6 mois).

Hors de France

Le programme CAR'Speakers en Espagne

SYNERGIE Espagne s'engage auprès de sportifs de haut niveau avec le programme CAR'Speakers, mené par le pôle d'excellence des pratiques sportives CAR (Centro de Alto Rendimiento). Les équipes mettent leur expertise au service des sportifs en fin de carrière, qui survient parfois très vite. Ils peuvent ainsi mieux intégrer l'univers professionnel, qui en retour bénéficient de leurs capacités particulières de réussite. SYNERGIE forme les athlètes et ceux-ci apportent leur témoignage lors d'événements organisés par SYNERGIE pour valoriser leur parcours auprès d'entrepreneurs.

L'initiative Acorn Impact au Royaume-Uni

L'initiative accompagne de nombreuses causes caritatives. En 2024, Acorn Impact s'est engagé à dédier 10 000 heures de travail bénévole à des projets d'insertion au cours des trois prochaines années.

En Belgique, la filiale sponsorise les actions de Mobile school, qui promeut l'éducation dans les pays émergents.

3.1.9.4.2. Accès à l'emploi des seniors

La Mission Seniors est un service support dédié aux permanents, aux agences de SYNERGIE, et à leurs clients. Elle organise des actions spécifiques en faveur de l'emploi des seniors, & sensibilise l'ensemble des collaborateurs SYNERGIE à l'âgisme & l'intergénérationnalité.

Pour favoriser et promouvoir l'emploi des seniors, la Mission Seniors initie et organise des événements tels que les Cafés Coaching Seniors & les Matinées Forces Femmes. La Mission Seniors met également à la disposition des agences un ensemble documentaire sur l'emploi des seniors et les dispositifs existants (fiches pratiques Cumul Emploi-Retraite, aide à l'embauche en contrat de professionnalisation), ainsi que des argumentaires pour mettre en avant les profils seniors auprès de leurs clients et surmonter les freins liés à l'âge.

Depuis sa création, la Mission Seniors de la Direction RSE Groupe, s'appuie sur des partenariats forts tels que le Label 45+, le réseau "Les entreprises pour la Cité", APEC, DIRECCTE, Force Femmes, Fondation FACE.

La mission a été déployée sur l'ensemble du territoire français, témoignant de l'engagement de SYNERGIE, et officialisé par la signature de la charte du "Club Landoy". Le sérieux de ses actions a été récompensé à deux reprises par les Prix de la Charte de la Diversité.

Résultats (S1-9)

Afin de vérifier l'efficacité de ses actions, le Groupe suit la répartition de ses effectifs par tranche d'âge.

(S1-9)	2024	
	Personnel permanent	Personnel intérimaire
Salariés de moins de 30 ans	1 635	23 944
Salariés entre 30 et 50 ans	3 356	25 303
Salariés de plus de 50 ans	732	8 357

(S1-9)	2024			
	Personnel permanent		Personnel intérimaire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Salariés de moins de 30 ans	313	1 322	16 709	7 235
Salariés entre 30 et 50 ans	797	2 559	16 007	9 296
Salariés de plus de 50 ans	183	549	4 988	3 369

Permanents

Le Groupe SYNERGIE emploie près de 12,8 % en moyenne de salariés permanents âgés de 50 ans et plus. La France emploie le plus de séniors parmi ses salariés permanents avec 17,5 % de 50 ans et plus. L'Europe du Nord et de l'Est suivent avec un taux de 10,9 %. L'Europe du Sud suit avec un taux d'emploi de salariés permanents de 9,6%.

Intérimaires

Le Groupe SYNERGIE délègue 14,5% d'intérimaires âgés de plus de 50 ans. L'Europe du Nord et de l'Est est en tête avec 14,9 % d'intérimaires de plus de 50 ans, suivie de la France avec près de 14,8 %, puis l'Europe du Sud avec près de 14,1 % d'intérimaires de plus de 50 ans.

3.1.9.4.3. Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En France

Permanents

La Mission Handicap en France agit sur deux volets : la sensibilisation et le maintien dans l'emploi.

La Mission Handicap en France agit sur trois principaux volets : le **recrutement**, le **maintien dans l'emploi** et de la sécurisation des parcours professionnels, la **sensibilisation** et la professionnalisation des collectifs de travail.

Elle propose une gamme d'outils dédiés à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- 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.

Sensibilisation au handicap

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 qui est assuré par la Mission Handicap de la Direction RSE Groupe.

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'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) afin d'assurer un meilleur suivi et favoriser ainsi leur maintien dans l'emploi.

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

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 des 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. La Mission Handicap de SYNERGIE a mis en œuvre un suivi de proximité de ses collaborateurs permanents. Cela a permis de maintenir en poste des salariés fragilisés, en adaptant leur poste de travail pour leur permettre de continuer à travailler dans de bonnes conditions.

C'est dans ce contexte que la Mission Handicap en France met en œuvre des actions de prévention efficaces, tel que le suivi de proximité pour ses collaborateurs permanents.

Ces actions dédiées favorisent ainsi le maintien en poste des plus fragiles et permettent l'adaptation technique et/ou environnementale de leur poste de travail.

Intérimaires

Recruter des intérimaires en situation de handicap

Investi dans une politique visant à promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés chez ses clients, SYNERGIE s'est engagée à mener des actions en faveur de l'inclusion professionnelle des candidats et salariés intérimaires en situation de handicap et ce indépendamment de toute contrainte légale (les obligations liées à la loi du 11 février 2005 ne portent, en effet, que sur ses salariés permanents). L'intérim est en effet un levier d'inclusion professionnelle pour les travailleurs handicapés.

Synergie et sa Mission Handicap ont créé le label "**Handi c'est oui**", une appellation distinguant les agences du Groupe les plus engagées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Particulièrement volontariste dans le monde du travail temporaire, ce label se fonde sur un cahier des charges exigeant et complet : l'accompagnement de nos clients lors des délégations d'intérimaires et le suivi des candidats et intérimaires en situation de handicap.

Au 31 décembre 2024, 106 agences ont été labellisées "Handi C'est Oui". Soit au total, près de 517 collaborateurs permanents formés aux spécificités de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2024, près de 8 095 missions ont été confiées en France à 1 432 personnes en situation de handicap ; cela représente 384,75 ETP pour des durées moyennes de mission de 12,36 jours. 251 intérimaires BOETH ont également bénéficié d'un CDI-intérimaire.

Ces résultats permettent à la France d'atteindre le taux de 1,50 % d'heures travaillées par des intérimaires en situation de handicap en adéquation avec l'objectif de l'accord d'entreprise sur le handicap.

Hors de France

En Espagne, SYNERGIE s'engage auprès de l'association DCA Anioia qui accompagne les personnes atteintes d'un handicap cérébral à s'adapter à leur nouvelle situation, retrouver l'estime de soi, améliorer leur autonomie, et aider également leurs proches. Un accord de collaboration a été signé pour l'année 2024 et promeut l'inclusion et la formation de personnes handicapées.

3.1.9.4.4. Accès à l'emploi pour les jeunes

Dans sa volonté de donner l'accès à l'emploi aux jeunes qui en sont le plus éloignés, la Mission Insertion de la Direction RSE Groupe réalise de nombreuses campagnes de sensibilisations au monde de l'entreprise auprès de nombreux collégiens. Elle réalise régulièrement des interventions dans les collèges prioritaires.

Résultats

La pyramide des âges, comprenant le % des salariés de moins de 30 ans, est détaillée dans la section précédente *3.1.9.4.2 Accès à l'emploi pour les seniors (S1-9)*.

Permanents

Le Groupe SYNERGIE emploie plus de 5 700 collaborateurs permanents dans le monde, dont 28,6 % de jeunes, ce qui représente 1 322 jeunes femmes et 313 jeunes hommes. La France, emploie le plus de jeunes (<30 ans) avec 508 permanents tout en développant des opérations de sensibilisation dans plusieurs écoles et campus.

La France est suivie de l'Europe du Sud avec 407 permanents de moins de 30 ans. Vient ensuite l'Europe du Nord et de l'Est avec 378 collaborateurs permanents de moins de 30 ans.

Intérimaires

Plus de 65,5 % des intérimaires délégués par SYNERGIE sont des hommes et parmi ceux-ci, 44,3 % sont de jeunes hommes de moins de 30 ans. Parmi les 34,5 % d'intérimaires femmes déléguées par le Groupe en 2024, 36,4 % sont de jeunes femmes de moins de 30 ans.

Les filiales présentes en Europe du Sud délèguent le plus grand nombre d'intérimaires de moins de 30 ans avec 10 594 collaborateurs de moins de 30 ans. Vient ensuite la France avec 7 334 intérimaires de moins de 30 ans, suivi de l'Europe du Nord et de l'Est, qui déploie 5 324 intérimaires de moins de 30 ans.

Actions en matière d'accès à l'alternance

SYNERGIE emploie des alternants depuis de nombreuses années. Sur le deuxième semestre 2024, leur nombre a été réduit en raison d'une anticipation d'une baisse d'activité. À l'échelle nationale, SYNERGIE n'a pas établi de partenariats spécifiques avec les écoles, mais des liens historiques existent au niveau régional. L'entreprise laisse aux équipes locales une grande liberté pour prendre des initiatives et développer des collaborations avec les établissements de formation.

3.1.9.5. Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail

En France, un audit effectué en 2024 a donné lieu à un projet complet de mesures autour des incivilités verbales et physiques, qui sera déployé en 2025.

Le plan « Sûreté des agences » s'oriente autour de trois axes majeurs :

- Solutions organisation (procédure d'alerte et formulaire de déclaration)
- Solutions communication/sensibilisation/formation (mémos, affiches, flyers sur la conduite à tenir en cas d'incivilité et formations en e-learning « gérer les incivilités » et « gestion de l'agressivité »)
- Solutions techniques (bouton d'alerte, bracelets « Dati » pour les personnes travaillant seule en agence)

D'autres initiatives sont d'ores et déjà mises en œuvre en France pour améliorer l'accompagnement de tous les collaborateurs :

- La création d'une plateforme de soutien psychologique pour accompagner les collaborateurs dans des situations personnelles ou professionnelles complexes. Ce dispositif prévoit des outils accessibles en ligne et un échange avec un psychologue clinicien.
- Une évaluation des risques pour la santé physique et mentale des permanents est effectuée chaque année.

SYNERGIE envisage de généraliser à l'ensemble du Groupe ces bonnes pratiques.

3.1.10. Formation et développement des compétences

3.1.10.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la formation et le développement des compétences :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Développement de l'employabilité et gain de compétences des intérimaires et des candidats grâce aux programmes de formation sur les évolutions des métiers	Impact positif	Opérations propres	MT LT
Gain de productivité par la formation et le développement des compétences des salariés permanents	Opportunité	Opérations propres	MT LT

Impact positif

Le développement de l'employabilité et du gain de compétences grâce aux formations permet aux intérimaires de s'adapter aux nouvelles exigences du marché, de bénéficier d'un accompagnement à leur évolution professionnelle, et de maintenir leur compétitivité tout en identifiant des opportunités de carrière à long terme, avec un impact positif significatif à l'échelle de l'ensemble des intérimaires du Groupe.

Opportunité

Le maintien des compétences est une opportunité pour SYNERGIE, en lui permettant de se différencier des concurrents en proposant une qualité de profils supérieure à la clientèle.

3.1.10.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

Politique de formation et de gestion des carrières pour les salariés permanents

Le Groupe ne dispose pas de politique formalisée en matière de formation et de gestion des carrières. Néanmoins, dans chaque pays les dispositifs de suivi des formations gagnent en maturité afin de s'assurer de l'adéquation entre les compétences nécessaires et les formations suivies par les salariés.

La cible pour la France est de réaliser 80 % des actions prévues au plan de formation.

En France, le suivi des carrières est encadré par un accord d'entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé en juin 2018 et prolongé jusqu'à fin 2025 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Politique de formation et de gestion des carrières pour les salariés intérimaires

En 2024 en France, SYNERGIE a consacré un effort particulier en faveur de ses intérimaires, en adoptant une stratégie combinant formations professionnalisantes et embauches en CDI intérimaire pour leur assurer une meilleure sécurité de l'emploi. Cette fidélisation a permis à ses intérimaires d'accéder plus facilement à des prêts bancaires ou à des solutions de logement, consolidant ainsi leur situation personnelle et professionnelle.

L'aéronautique, un secteur où l'entreprise est un leader historique, a été au cœur de cette démarche.

Les formations, dont le coût dépasse 10 000 euros par personne, représentent plus de la moitié du budget formation de SYNERGIE. Ces investissements permettent non seulement de maintenir sa position dans un marché porteur, mais aussi de limiter l'impact d'un contexte difficile : alors que le marché global de l'intérim affiche une baisse de 8 %, SYNERGIE a réussi à limiter son recul dans le secteur à 1 ou 2 %, principalement grâce à ces efforts.

3.1.10.3. Actions relatives à la formation et à la gestion des carrières (S1-5)

3.1.10.3.1. Permanents

Une enquête d'engagement a été lancée en 2024 pour identifier les points forts et les axes d'amélioration du Groupe en matière de ressources humaines, afin de pouvoir construire un plan d'action. Des efforts accrus ont été portés sur le développement des compétences (commercial, recrutement, management).

Un investissement majeur est prévu en 2025 sur les compétences commerciales pour accompagner les évolutions du marché. L'ensemble des collaborateurs du réseau suivra un parcours de 6 jours pour maîtriser l'ensemble des techniques de vente, de fidélisation et être expert de l'offre du Groupe.

Dans le cadre de 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.

Campagne d'Entretiens d'évaluation des Compétences

En France

La campagne d'entretiens d'évaluation des compétences a été menée par tous les managers ayant des collaborateurs présents à la date des entretiens. Formalisée en 2024, elle s'est vu ajouter un entretien à mi-année. 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. Ces échanges approfondis permettent aux salariés d'exprimer leurs attentes tout en renforçant la culture de l'évaluation.

Hors de France

En Espagne et en Belgique, un nouvel outil d'évaluation sera implémenté en 2025. Il permettra de mieux accompagner les salariés et les managers dans la gestion des formations, en proposant un ensemble de compétences à développer en adéquation avec le poste et les perspectives de chacun. Cet outil propose également un espace de dialogue. Le salarié peut ensuite rejoindre une des sessions développées dans le programme de formations. La promotion interne est facilitée par la publication de l'ensemble des postes à pourvoir.

Revue des talents

En France

SYNERGIE a initié une revue des talents, d'abord mise en place en France. L'objectif est de s'assurer que tous les pays analysent les fonctions clés pour identifier les potentiels et accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Ce processus consiste à échanger avec la ligne hiérarchique sur une population spécifique afin d'évaluer, pour chaque collaborateur concerné, son niveau de performance et son potentiel. Sur cette base, SYNERGIE élabore un plan d'accompagnement personnalisé visant à aider chaque collaborateur à réussir, à anticiper d'éventuelles promotions et à soutenir leur développement professionnel.

Hors de France

En Italie, la méthode d'évaluation DISC est utilisée dans le cadre du suivi des carrières. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre les comportements et style de communication des individus dans un environnement professionnel et tend à améliorer la communication et la collaboration au sein des équipes.

Au Royaume-Uni, la plateforme d'échanges avec les salariés a été complétée par une application qui permet aux salariés d'avoir la vision de leur plan de développement, qu'ils restent dans leur emploi actuel ou qu'ils en visent un autre. L'éventail de formations disponibles a également été enrichi en 2024.

Formation

Durant l'année 2024, l'entreprise a poursuivi la diversification de son offre formation en réponse aux besoins collectifs.

La tenue de plusieurs groupes de travail a permis de faire émerger plusieurs demandes qui nous ont permis d'optimiser nos processus de formation et amorcer une refonte profonde de notre stratégie.

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.

En 2024, SYNERGIE France a mené 6 771 actions de formation et de sensibilisation en réponse aux besoins collectifs auprès de ses permanents.

Gestion des carrières du personnel permanent, promotion interne

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.

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 2024, chez SYNERGIE France :

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

3.1.10.3.2. Intérimaires

Parler « emploi durable » est un véritable défi lorsque l'une des principales activités de l'entreprise est la délégation de personnel intérimaire. La flexisécurité reste le vecteur principal des recruteurs de SYNERGIE, 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 les possibilités de nouveaux types de mission et d'évaluer l'opportunité d'une nouvelle formation.

En 2024, dans la continuité des actions menées en 2023, un travail important a été réalisé dans les secteurs de l'industrie, et plus particulièrement de l'aéronautique. Une vaste campagne d'entretiens professionnels, menée entre février et avril, a permis de réaliser 848 entretiens, débouchant sur de nombreuses initiatives en faveur de la montée en compétences des CDI intérimaires.

Ces efforts témoignent d'un engagement fort pour accompagner les professionnels dans leur évolution. Pour 2025, de nouvelles priorités se dessinent, notamment la mise en place d'actions ciblées pour lutter contre l'illettrisme, renforçant ainsi l'inclusion et l'accès à la formation pour tous.

3.1.11. Temps de travail et sécurité de l'emploi

3.1.11.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant le temps de travail et la sécurité de l'emploi :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Sécurité de l'emploi : Des cyberattaques ou violations de données entraînant la suspension des activités de Synergie peuvent mener à la non-reconduction de contrats intérimaires.	Impact négatif	Amont Opérations propres Aval	CT MT LT
Sécurité de l'emploi : Gains de productivité et diminution des tâches "administratives" en agence et pour certaines fonctions du siège, rendus possible grâce au développement de l'IA et des Technologies Informatiques (TI) (permanents)	Opportunité	Opérations propres	MT LT

Temps de travail : Perte de productivité au niveau du réseau et des services supports par des problèmes rencontrés au niveau : du réseau internet et/ou intranet ; des outils informatiques (et équipements) et/ou aux infrastructures (permanents)	Risque	Opérations propres	LT
Sécurité de l'emploi : Effets liés à la fracture technologique (TI et recours à l'IA) : réduction de la main-d'œuvre (baisse de l'effectif de permanents), à mesure que nous nous adaptons aux nouvelles technologies (impact plus fort sur les intérimaires et avec des conséquences sur les permanents)	Risque	Opérations propres	MT LT
Sécurité de l'emploi : Aggravation des conditions de travail liées à des pandémies ou à des troubles civils qui ont un impact sur la disponibilité de la main-d'œuvre	Risque	Opérations propres	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe n'était pas en mesure de lutter contre les risques de cyber attaque, cela pourrait avoir des conséquences sur sa capacité à maintenir son activité et donc à procurer des emplois aux intérimaires.

Risques

Une baisse de productivité de l'effectif permanents ou une absence de salariés intérimaires en raison de cyberattaques, de crise sanitaire ou des troubles civils pourrait entraîner une perte de la qualité de service, ce qui aurait pour effet d'endommager l'image de marque du Groupe.

Les conséquences du développement de l'intelligence artificielle dans de nombreux métiers pourrait avoir pour conséquence une baisse de l'emploi salarié ou un besoin rapide d'adapter les profils.

Opportunité

L'intelligence artificielle et les nouvelles technologies permettent des gains de productivité pour SYNERGIE, notamment en ce qui concerne des tâches administratives.

3.1.11.2. Politiques (S1-1) et plans d'actions (S1-5)

L'activité du Groupe dépend fortement de l'utilisation de systèmes d'information et de données clés, confidentielles, sensibles ou personnelles. Elle est, comme toute entreprise, vulnérable aux attaques et incidents de cybersécurité, qui pourraient entre autres avoir une incidence majeure sur la capacité des salariés à exercer leurs missions.

Aussi, le Groupe a déployé un plan de sécurité informatique complet, dédié à la prévention et la protection contre les cyberattaques. Il est supervisé par le Directeur des systèmes informatiques et déployé dans l'ensemble des filiales. Il comporte, à titre d'illustration, les dispositifs suivants (pour des raisons de confidentialité, la liste n'est pas exhaustive) :

- Une procédure d'identification des risques liés aux catastrophes informatiques (pannes matérielles, cyberattaques, pertes de données, interruptions de service et sinistres physiques)
- Une stratégie de continuité d'activité, comprenant :
 - o Une redondance des infrastructures,
 - o Une classification des serveurs selon leur criticité et un protocole de reprise
- Des pare-feux et des systèmes de détection d'intrusion de dernière génération,
- Des sauvegardes automatisées
- Des programmes de formation réguliers des salariés
- Des systèmes d'authentification multi-facteurs généralisés
- Une gestion des accès,
- Ainsi qu'un plan d'urgence pour les sinistres physiques

Et une surveillance continue des infrastructures et processus critiques.

3.1.12. Santé et sécurité, qualité de vie au travail

3.1.12.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Charge mentale des travailleurs permanents élevée (beaucoup de projets avec de la main d'œuvre limitée/contrainte, et/ou des difficultés technologiques ou autres générant du stress) impactant leur santé mentale (RPS)	Impact négatif	Opérations propres	MT
Risque d'accidents de travail générant ou pas des AT et/ou des maladies professionnelles (permanents et intérimaires).	Risque	Opérations propres	LT

Incidence des arrêts maladie (liés aux conditions de travail liés au management) sur la productivité dans le réseau et les services supports.	Risque	Opérations propres	CT MT LT
Risque d'absentéisme des intérimaires sur leur lieu de mission	Risque	Opérations propres Aval	CT MT LT

Impact négatif

Si le Groupe ne portait pas assez attention à la charge de travail des salariés, et à la question de leurs conditions de travail, cela pourrait avoir un impact négatif sur leur santé à moyen terme. Ces impacts ont tendance à s'accroître dans le temps, en raison d'un climat social de plus en plus tendu dans la société en général.

Risques

Les salariés sont au cœur de l'activité de SYNERGIE et sont la valeur ajoutée de l'entreprise. Une hausse des arrêts maladie et une hausse de l'absentéisme du fait d'une maîtrise insuffisante des questions de santé-sécurité engendreraient une baisse de la productivité du fait de la baisse des ressources disponibles.

3.1.12.2. Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)

La Santé et Sécurité au travail demeure une des trois priorités du Groupe SYNERGIE, bien qu'il ne l'ait pas formalisé sous la forme d'une politique. Elle concerne l'intégrité physique des salariés permanents et intérimaires. Son objectif prioritaire est de réduire le nombre d'accidents du travail et leur gravité par des actions ciblées avant tout sur la prévention.

SYNERGIE attache une attention toute particulière à la Santé et Sécurité des intérimaires que le Groupe délègue sur des activités traditionnellement à risques : BTP, logistique, transport, industrie, etc.

3.1.12.3. Actions relatives à la santé-sécurité (S1-5)

Gouvernance du dispositif santé-sécurité

En France

La Direction Qualité & Sécurité de SYNERGIE a mis en place un accompagnement exigeant et des processus rigoureux dans chacune des filiales (Synergie et synergie care), particulièrement en France où les indicateurs mis en place depuis 2019 viennent renforcer le pilotage. Les bonnes pratiques sont partagées avec l'ensemble des filiales.

La Direction Qualité & Sécurité a initié et systématisé des audits internes annuels en agence qui s'appuient sur des processus intégrant la dimension sécurité 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 les clients avec la réalisation de fiches SST (fiches de postes liées à la Santé Sécurité au Travail). Leurs salariés bénéficient de formations aux analyses des accidents du travail et d'une présentation approfondie des outils sécurité mis en place par la Direction.

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

En 2024 les actions sécurité ont porté sur 3 thématiques :

- Permanents Synergie : différents ateliers ont été conduits sur l'analyse des accidents du travail (18 sessions – 103 participants) ; sur les fiches SST (16 sessions – 88 participants) ; avec des formations au processus qualité/sécurité (13 sessions – 16 participants)
- Actions clients : 31 causeries sécurité, 43 visites sécurité de site et 27 visites Santé Sécurité Environnement
- Outils : 10 chasses aux risques, 63 gilets buzzer, 2 parcours addictions

Hors de France

En Italie, les questions de santé-sécurité sont cadrées par le décret 81/2008, auquel la filiale ajoute son propre cadre de prévention certifié ISO 45001.

En Espagne, la filiale SYNERGIE TT ETT S.A.U s'engage à mettre en place un système de gestion de la santé et sécurité assurant la conformité au cadre réglementaire aussi bien pour les salariés permanents que les salariés intérimaires. Basé sur la prévention, le système de gestion est une démarche d'amélioration continue à laquelle les ressources nécessaires seront allouées pour atteindre les objectifs fixés en interne. Il sera intégré au système de gestion afin que chacun, à son poste, prenne sa part de responsabilité pour assurer la sécurité de lui-même et de ses pairs. Le modèle de management participatif invite les salariés à participer activement à toute mesure permettant d'améliorer les conditions de sécurité. Les formations en santé-sécurité sont accessibles via une plateforme de formation en ligne, aux salariés permanents et intérimaires.

Au Royaume-Uni, le comité santé et sécurité se réunit chaque trimestre, et les nouveaux salariés doivent suivre une sensibilisation obligatoire aux questions de santé et sécurité.

En Belgique, La filiale dispose d'une charte Santé-sécurité qui s'applique aux salariés permanents comme intérimaires, accompagnée d'un plan d'action annuel. Celui-ci est évalué chaque trimestre. La filiale met également à disposition de ses salariés permanents un module de sensibilisation pour les nouveaux arrivants ainsi que des modules de mise à niveau réguliers. Elle publie un Safety flash mensuel, et la santé-sécurité est à l'agenda de différents

comités. Pour les salariés intérimaires, elle a des accords avec des centres de formation dédiés externes.

Sensibilisation du personnel intérimaire et permanent

En France, la Direction Qualité & Sécurité a mis en place en 2024, une nouvelle fiche réflexe sur le transport des personnes en cas d'accident du travail et deux nouveaux flashs AT.

Elle a également enrichi sa bibliothèque de 4 nouveaux flashs sécurité. À ce jour, la Direction Qualité & Sécurité possède une bibliothèque de 64 flashs sécurité, 11 fiches réflexes et 5 flashs AT.

Pour 2024 et en lien avec le renforcement de la culture sécurité des salariés permanents, les nouveaux collaborateurs permanents ont suivi la formation de prévention des risques en version digitale qui comporte 6 modules. Cette formation avait été lancée en 2023.

En 2024, 64 agences ont utilisé l'animation du Bus Truck "A vous la Santé et la sécurité" proposé par le FASTT pour un total de 2957 intérimaires rencontrés et sensibilisés. Les trois thématiques les plus utilisées sont les gestes et postures, les addictions et la chasse aux risques.

La Direction Qualité & Sécurité de Synergie a organisé du 24 au 28 juin 2024, la première semaine de la Santé sécurité au travail. Cette initiative sera reproduite à l'identique en 2025.

De nombreuses animations ont été menées en agence, le 27 juin pour la journée dédiée aux Intérimaires.

Plus de 270 agences se sont procuré le kit d'animation. Cette première édition a été une vraie réussite collective.

Enfin, le Groupe conçoit et rédige des fiches santé-sécurité à destination de ses 16 principaux clients. SYNERGIE souhaite en effet développer la culture de la sécurité en lien direct avec ses clients.

Formation des permanents

En 2024, après un diagnostic des processus de sécurité de SYNERGIE qui a révélé un socle solide de réglementations et de procédures, l'entreprise a lancé un programme de formation pour mieux acculturer les équipes à la sécurité et pour renforcer leur implication. Une formation intitulée « Renforcer leur leadership sécurité » a été mise en place pour les Directeurs opérationnels, les responsables de district et secteur afin de les sensibiliser au facteur humain et d'ancrer des réflexes en matière de sécurité. L'ensemble des collaborateurs de la Direction Qualité-sécurité ont également bénéficié d'une formation intitulée "Devenir un préventeur 4.0, transmettre la culture sécurité".

En 2025, SYNERGIE va mettre en place un plan de formation sur 3 ans pour l'ensemble des responsables d'agence, chargés de recrutement et responsables de compte Proxi. Cette formation, d'une durée de deux jours (un jour en présentiel et un jour en micro-Learning et micro-doing), vise à fournir des contenus adaptés et à donner aux encadrants les moyens de piloter efficacement leurs actions de sécurité.

Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est au cœur des attentions du Groupe. SYNERGIE a mis l'accent sur le développement de parcours de formation et de sensibilisation à ces risques, avec notamment le lancement de Synergie Learning, la plateforme de formations digitales réservée aux collaborateurs intérimaires en CDI.

En complément du parcours d'intégration, qui explique le statut de CDI, les formations les plus suivies par les intérimaires sont les formations à la sécurité, notamment la sécurité lors du maniement des outils à main. Dès 2025, cinq nouveaux modules de formation à la prévention des risques professionnels vont être mis en place sur cette plateforme de formation.

Sensibilisation des intérimaires

Actuellement, plus de 50 % des formations proposées par SYNERGIE auprès des intérimaires sont des formations réglementaires en sécurité. Les processus en place accompagnent les intérimaires à chaque étape de leur mission. En amont, ils doivent suivre une série de capsules de formation obligatoires. Pendant leur mission, plusieurs étapes sont mises en œuvre, notamment la visite du site et des postes, un bilan sécurité, une sensibilisation continue, ainsi qu'une analyse des accidents de travail. Ces éléments, qui constituent la base des processus de SYNERGIE, sont vérifiés régulièrement à travers des audits.

En 2024, SYNERGIE a renforcé l'animation de la prévention autour de thématiques clés telles que les manutentions manuelles, les addictions et les causeries sécurité. Des animations interactives et des jeux favorisent l'échange et les retours d'expérience. Par exemple, un parcours a été conçu pour simuler les effets de l'alcool ou des substances psychoactives. Ces actions s'inscrivent dans une démarche de renforcement de la culture de sécurité que SYNERGIE souhaite partager avec ses clients.

Remontée des accidents et presque accidents

Au quotidien, au niveau de la France une équipe de 7 personnes s'assure que tous les accidents de travail de plus de 4 jours ont été analysés. Elle 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.

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

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

conditions de travail pour l'année 2024 ainsi qu'une information / consultation sur le programme annuel de prévention pour l'année 2025 (avis favorable rendu sur ce sujet par le CSE le 27 mars 2025).

Prévention de la désinsertion professionnelle

En 2024, une démarche d'accompagnement social des intérimaires a été mise en place pour répondre aux défis posés par les accidents de travail et la prévention de la désinsertion professionnelle. Ce dispositif innovant vise à offrir un soutien adapté et réactif aux intérimaires dès le signalement d'un accident, dans une logique d'anticipation et de prise en charge proactive.

Grâce à l'intervention d'une assistante sociale dédiée du FAST (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), une meilleure prise en charge est désormais possible. Parmi les solutions concrètes proposées figurent la livraison de repas à domicile et l'organisation de la garde d'enfants, afin d'alléger les contraintes quotidiennes des travailleurs touchés.

Le dispositif encourage une vigilance accrue pour suivre immédiatement les situations susceptibles de conduire à une désinsertion professionnelle. Il s'agit de détecter les risques d'inaptitude au poste pour accompagner les personnes concernées vers une reprise d'emploi ou, lorsque cela est nécessaire, vers un rebond professionnel adapté.

Un an après son lancement, les premiers résultats de cette initiative commencent à se faire sentir, témoignant de son impact positif sur la réintégration des intérimaires dans le monde du travail.

3.1.12.4. Résultats (S1-14)

	2024	
	Salariés permanents	Salariés intérimaires
% des salariés permanents couverts par un système de gestion de la santé-sécurité basé sur des réglementations	100%	100%
Nombre de décès dus à des accidents et des maladies professionnelles	0	5
Nombre d'accidents du travail enregistrables	27	4 089
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	2,74	32,31

3.2. Communautés affectées (S3)

3.2.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants, concernant les communautés affectées par l'activité de SYNERGIE :

IRO	Nature de l'IRO	Chaine de valeur	Horizon de temps
Le développement d'actions solidaires et d'insertion, ainsi que le renforcement du tissu associatif local génèrent un impact positif sur les personnes et l'environnement	Impact positif	Opérations propres Aval	CT MT

Impact positif : Le Groupe déploie des actions en faveur de l'insertion, de la lutte contre les discriminations et en faveur de l'environnement, à travers un dispositif structuré en France et des partenariats locaux dans les autres pays. Ainsi, il s'applique à générer des impacts positifs adaptés aux situations locales.

3.2.2. Processus d'interaction au sujet des impacts avec les communautés affectées (S3-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations (S3-3)

Les équipes des missions dédiées assurent les interactions avec les communautés affectées.

3.2.3. Politiques (S3-1) et cibles (S3-2)

SYNERGIE n'a pas formalisé de politique relative à ses relations avec les populations vivant dans les régions où il est implanté. Néanmoins, le Groupe s'est de longue date mobilisé pour favoriser l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi, qu'elles soient jeunes, seniors ou porteuses de handicap. Il veille également à sensibiliser les populations aux facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes, et aux situations pouvant engendrer de la violence au travail.

En France, il a structuré son action à travers des pôles d'expertise qui pilotent les projets locaux :

- La mission Environnement,
- La mission Handicap,
- La mission Insertion,
- La mission Égalité professionnelle Femme/hommes et seniors.

Dans les autres pays, ses actions philanthropiques sont adaptées aux besoins locaux, et réalisées le plus souvent dans le cadre de partenariats avec des associations locales.

3.2.4. Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)

Les actions réalisées en 2024 et les engagements du Groupe sont détaillés à la section 3.1.9 *diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail*.

Lorsque l'impact de ces actions peut être mesuré, il est détaillé également dans cette section.

3.3. Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)

3.3.1. Impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en lien avec les consommateurs et utilisateurs finaux de SYNERGIE :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
Protection des données des intérimaires chez les clients	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
La mauvaise gestion des données privées peut impacter la compétitivité dans les appels d'offres	Risque	Opérations propres Aval	CT MT LT

Impact positif : L'amélioration continue des dispositifs informatiques permet de renforcer la sécurité des données tout en optimisant l'efficacité des services et des réseaux. Cette évolution contribue à une meilleure performance opérationnelle et garantit un cadre de travail plus fiable. En particulier, la protection des données des intérimaires chez les clients est primordiale.

Risque : La protection des données personnelles et des systèmes d'information constitue un enjeu majeur pour SYNERGIE.

Une cyberattaque ciblant les données personnelles pourrait entraîner des perturbations significatives, voire une interruption des relations commerciales avec les clients. Un tel incident

pourrait avoir un impact direct sur les droits des personnes concernées et sur l'activité, pouvant aller jusqu'à une diminution importante, voire un arrêt total de certaines opérations.

En parallèle, l'amélioration continue des dispositifs influence positivement la satisfaction des collaborateurs intérimaires et permanents et participent au renforcement global de la sécurité informatique. Elle a également un impact sur la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise, notamment par une optimisation de l'utilisation des ressources et une meilleure résilience face aux cybermenaces.

Ainsi, la protection des données des intérimaires représente un levier essentiel pour assurer la continuité des activités, la performance et la conformité aux exigences réglementaires.

3.3.2. Politique (S4-1)

La politique de protection des données personnelles formalisée par le Groupe énonce les principes et lignes directrices pour la protection des données personnelles des personnes physiques utilisées par le Groupe dans le cadre de ses activités. Elle s'adresse aux personnes dont les données personnelles sont traitées par le Groupe, notamment les intérimaires et les candidats.

Par ailleurs, comme toute entreprise, étant donné la place croissante des technologies de l'information dans son organisation, SYNERGIE fait face à des menaces croissantes en matière de cyberattaques. Pour prévenir et gérer ces incidents, il a développé une politique complète couvrant tous les domaines de la sécurité des systèmes d'information et des données. Ce dispositif est piloté par la Direction IT, qui rapporte mensuellement à la Direction générale. Elle est relayée dans chacun des pays. Les dispositifs déployés afin d'assurer la continuité des opérations sont détaillés à la section *3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi*.

3.3.3. Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux (S4-2) et procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations (S4-3)

En matière de protection des données, les « consommateurs et utilisateurs finaux » s'entendent comme les candidats Dès l'inscription d'un candidat, notamment en ligne, SYNERGIE s'attache à assurer la protection des données qui lui sont confiées. A titre d'exemple, le DPO a diffusé une communication auprès du réseau relative aux documents relatifs aux intérimaires qui peuvent être communiqués aux clients de Synergie.

Les candidats ont accès à la politique de protection des données qui leur indique comment contacter le Délégué à la protection des données ou la personne qui a la charge de la protection des données dans leur pays, par courrier postal ou messagerie.

3.3.4. Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions (S4-4)

Le Groupe Synergie est fortement investi dans la protection des données personnelles, tant de ses collaborateurs permanents et intérimaires, des candidats que de ses clients.

Nomination d'un Délégué à la protection des données

En 2024, un nouveau Data Protection Officer (DPO), délégué à la protection des données, a été nommé et rattaché à la Direction Conformité. Depuis, cette fonction s'est étoffée avec la mise en place de divers dispositifs visant à renforcer la protection des données et la conformité réglementaire. Cette évolution s'est accompagnée d'une montée en expertise du rôle, consolidant ainsi la gouvernance en matière de protection des données.

À l'échelle nationale, le DPO France s'appuie sur des relais au sein du Groupe, tandis que les filiales disposent soit d'un DPO déclaré auprès de l'autorité locale de protection des données, soit d'un correspondant RGPD chargé d'interagir avec le Groupe pour assurer une coordination efficace des pratiques de conformité.

Protection des données personnelles

Le programme de conformité en matière de protection des données personnelles s'appuie, entre autres, sur les éléments suivants :

- Nomination d'un nouveau DPO en France en 2024, chargé de veiller au respect de la réglementation applicable en matière de données personnelles ;
- Tenue d'un registre de traitement régulièrement mis à jour ;
- Établissement d'une politique de protection des données personnelles ;
- Sensibilisation des collaborateurs dès leur embauche ;
- Sécurisation de son système d'information avec la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de lutter contre la perte, l'altération, l'accès non autorisé ou la destruction des données personnelles ;
- Réponse rapide aux demandes d'exercices de droits des personnes concernées ;
- Gestion efficace des violations de données personnelles ;
- Intégration dans les contrats de sous-traitance d'une clause RGPD imposant au sous-traitant de se conformer à la réglementation applicable aux données personnelles.

En 2024, SYNERGIE a renforcé son dispositif de protection des données personnelles à travers plusieurs initiatives significatives.

L'un des principaux chantiers a été la mise à jour du registre des traitements et la cartographie des données personnelles, un travail d'envergure qui concerne la France et qui a débuté avec certaines filiales.

Par ailleurs, une campagne de sensibilisation et de formation a été menée auprès des collaborateurs amenés à traiter des données personnelles. Des sessions ciblées d'une heure ont été dispensées à neuf départements de SYNERGIE en France, avec des recommandations adaptées aux spécificités de chaque activité. De plus, dans le cadre des séminaires d'intégration, une sensibilisation de 30 minutes est systématiquement proposée aux nouveaux collaborateurs sur la conformité, incluant la protection des données personnelles. Elle couvre les bases du RGPD, les risques et enjeux liés à la protection des données, ainsi que les notions essentielles telles que les données personnelles et sensibles.

La gestion des demandes d'exercice de droits a été optimisée : environ 600 demandes ont été traitées (accès, suppression...), et le formulaire en ligne dédié a été rationalisé et rendu plus facilement accessible depuis le site Internet de SYNERGIE. Ce dernier est désormais directement relié à l'adresse du DPO, qui reçoit une notification dès la soumission d'une demande.

Pour accompagner les collaborateurs dans l'application du RGPD, cinq fiches pratiques ont été créées et déployées en France. Elles couvrent les thématiques suivantes :

- Le RGPD
- Les données personnelles et le traitement de données
- Les droits des personnes et l'exercice de droits
- Gestion d'une violation de données personnelles
- Transparence et information des personnes

Ces fiches ont été publiées sur l'intranet et dans la newsletter de SYNERGIE et partagées au niveau du Groupe avec les filiales.

Gestion des violations de données

Trois incidents ont été signalés et traités conformément aux exigences du RGPD. Parmi ceux-ci, deux ou trois ont fait l'objet d'une notification auprès de la CNIL, sans retour particulier de leur part.

Indicateurs :

- Demandes d'exercice de droits reçues et traitées en 2024 : 604.
- Violation de données personnelles : 3 dont 2 déclarées à la CNIL.

Projets en cours pour 2025

SYNERGIE poursuit ses efforts en matière de protection des données avec plusieurs projets structurants pour 2025, en commençant l'année avec des animations au siège de SYNERGIE

et auprès des agences du réseau en France à l'occasion de la Journée européenne de la protection des données.

Une politique de conservation des données, mise à jour sera formellement adoptée au cours de l'année. Par ailleurs, la formalisation des processus de gestion des demandes d'accès et de gestion des violations de données est en cours et devrait être finalisée d'ici la fin de 2025.

Enfin, un e-learning dédié au RGPD sera déployé pour l'ensemble des collaborateurs permanents, sur le modèle du e-learning anti-corruption déjà en place, offrant ainsi une formation complète et accessible sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles.

Indicateurs :

- Le DPO France a formé 63 collaborateurs répartis dans 10 départements internes au cours de formations spécifiques.
- La Direction Conformité est intervenue dans 10 séminaires d'intégration au cours desquels 130 nouveaux arrivants ont été sensibilisés aux sujets éthiques et RGPD.

Cybersécurité

La cybersécurité constitue un enjeu stratégique pour SYNERGIE, notamment en matière de sécurité de l'emploi. Une cyberattaque ou une violation de données susceptible d'entraîner une suspension temporaire ou prolongée des activités de l'entreprise pourrait avoir des répercussions directes sur son image, sur le plan légal ou encore sur la reconduction des contrats intérimaires.

Pour répondre à ces risques, les actions de l'équipe sécurité de SYNERGIE se poursuivront en 2025, notamment pour assurer :

- La sécurité des identités gérées par SYNERGIE ;
- Une gestion optimale des incidents de sécurité ;
- Une réponse technique et organisationnelle efficace ;
- Une supervision de la sécurité sur l'ensemble de nos actifs.

En complément, des réflexions sont en cours sur les politiques et objectifs en matière de cybersécurité.

3.3.5. Cibles (S4-5)

Un programme de cybersécurité a été mis en place chez SYNERGIE depuis 2023, visant à homogénéiser l'ensemble des pratiques et des outils de sécurité au sein du Groupe. Ce programme se poursuivra jusqu'en 2026, afin de garantir une protection optimale face aux enjeux croissants liés à la cybersécurité.

SYNERGIE s'attache à garantir un environnement numérique sécurisé et responsable. Cette ambition se traduit par la mise en œuvre d'actions visant à :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de cybersécurité ;
- Prévenir les cyber-risques à tous les niveaux de l'organisation ;
- Renforcer de manière continue les dispositifs de protection et de détection des menaces ;
- Renforcer les processus de réponse aux incidents existants.

4. Conduite des affaires

4.1. Contexte et enjeux liés à la conduite des affaires

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels suivants en matière d'éthique et de conduite des affaires. Ils portent sur la lutte contre la corruption et les pots de vin (CO), la protection des lanceurs d'alertes (PR), la gestion des relations avec les fournisseurs (FO), et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (RE) :

IRO	Nature de l'IRO	Chaîne de valeur	Horizon de temps
RE : Respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires	Impact positif	Amont Opérations propres Aval	CT MT LT
CO : Formations et sensibilisations régulières des employés sur les sujets éthiques et anticorruption	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
PR : Protection des lanceurs d'alerte permettant d'encourager les gens à faire des alertes et à mieux détecter et remédier aux manquements	Impact positif	Opérations propres	CT MT LT
FO : L'entreprise identifie ses « fournisseurs vulnérables » exposés à des risques économiques,	Impact positif	Amont	LT

environnementaux et/ou sociaux importants			
FO : Impact positif, en particulier sur les PME, de l'attention du Groupe à empêcher les retards de paiement auprès de ses fournisseurs.	Impact positif	Amont	CT MT LT

Impacts positifs

SYNERGIE adhère aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Cela a un impact positif sur sa réputation, la fidélisation des employés, et réduit les risques juridiques. SYNERGIE entretient ainsi des relations solides avec les parties prenantes.

Le dispositif de lutte contre la corruption mis en place par SYNERGIE, qui comprend la protection des lanceurs d'alertes, assure à ses salariés comme à ses clients le respect d'un environnement de travail éthique, dans lequel ils peuvent agir en toute confiance.

L'attention portée par SYNERGIE à ses fournisseurs, en particulier les PME et les fournisseurs les plus vulnérables, a un impact positif sur leur santé financière.

4.2. Gouvernance de la conduite des affaires (GOV-1)

Les questions d'éthique des affaires sont traitées au plus haut niveau du Groupe et sous la responsabilité du Président-Directeur général, assisté de la Direction Conformité dédiée créée en 2023.

Le rôle de la direction Conformité est de déployer et d'animer le dispositif conformité du Groupe, notamment au regard de la loi française 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 ».

Ce dispositif est fondé sur les trois piliers recommandés par l'Agence Française Anticorruption :

- L'engagement de l'instance dirigeante,
- La cartographie des risques de corruption,
- La gestion des risques.

La Direction Conformité rend compte de manière régulière au Comité d'Audit de SYNERGIE SE sur la stratégie et le déploiement du programme de conformité.

Elle pilote également le développement du programme de conformité en collaboration avec les filiales du groupe.

4.3. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

4.3.1. Politique (G1-1)

L'intégrité, la transparence et la probité sont les premières exigences de la démarche éthique du Groupe. Elles guident les comportements et les actions de l'ensemble des collaborateurs, dans leur exercice professionnel et dans leurs relations avec les tiers, dont les fournisseurs.

Cette démarche est déclinée à travers le dispositif anti-corruption, qui inclut l'éthique au sens large, développé et animé par la Direction Conformité avec le soutien des autres directions en France et des dirigeants des filiales.

La politique éthique de SYNERGIE prend notamment la forme de politiques et de procédures, d'actions de communication et de formation, et d'un dispositif d'alerte. SYNERGIE inclut également des clauses anti-corruption dans les contrats avec ses clients et ses fournisseurs.

En France, la Direction Conformité présente les grandes lignes de son programme à tous les nouveaux collaborateurs à l'occasion des séminaires d'intégration.

4.3.2. Dispositif éthique

4.3.2.1. Code d'éthique et de conduite des affaires

Le groupe SYNERGIE a mis à jour en 2022 un Code d'éthique et de conduite des affaires dont l'objectif est de faire vivre sa culture éthique en maintenant au quotidien une vigilance et une tolérance zéro à l'égard de tout manquement aux règles internes et externes applicables à SYNERGIE.

Le Code constitue un socle de référence pour déterminer les comportements à adopter en présence de situations concrètes. Il doit être revu en 2025.

Il aborde les sujets suivants :

Règles de conduite internes

- Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité
- La lutte contre le harcèlement
- Le dialogue social
- La non-discrimination
- La formation, promotion et équité
- Le respect de la vie privée
- Le traitement des informations privilégiées
- La protection des actifs matériels comme immatériels du Groupe
- La confidentialité et la discrétion
- La protection de l'environnement.

Règles de conduite externes

- La conformité dans les relations d'affaires
- La lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Les conflits d'intérêts

4.3.2.2. Cartographie des risques éthiques (IRO-1)

Conformément aux exigences de la loi Sapin 2, SYNERGIE réalise et met à jour régulièrement une cartographie des risques de corruption.

4.3.2.3. Sensibilisation et formation à la conduite des affaires

En 2024, SYNERGIE a lancé un nouveau programme de formation en ligne anti-corruption, divisé en six modules : Code d'éthique et de conduite des affaires, le lanceur d'alerte, la cartographie des risques de corruption, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations, et l'évaluation des tiers. Cette formation est complétée par des sessions ciblées pour les équipes plus particulièrement à risque (voir section 4.4.2 *Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption*).

Des actions de communication et de sensibilisation sont également régulièrement menées.

4.3.2.4. Évaluation de l'intégrité des tiers

En 2024, SYNERGIE a engagé une mise à jour du dispositif d'évaluation des tiers au regard de l'exercice de mise à jour de la cartographie des risques de corruption. Le Groupe a lancé le déploiement d'une nouvelle politique Groupe et de procédures dédiées à des tiers spécifiques. Ce déploiement se poursuivra en 2025 en incluant toutes les entités du Groupe.

Concernant les fournisseurs, le dispositif RSE est détaillé à la section 4.5 *Gestion des relations avec les fournisseurs*. Il consiste en l'envoi d'un questionnaire RSE aux fournisseurs référencés et à l'identification de fournisseurs vulnérables sur les questions environnementales, sociales ou éthiques.

4.3.2.5. Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)

Le Groupe SYNERGIE dispose d'un dispositif d'alerte, en application de la Loi Sapin 2 et de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite "Loi Wasserman", ou d'autres réglementations locales applicables, selon les entités concernées.

4.3.2.5.1. Procédure d'alerte

Une nouvelle Procédure d'alerte, précisant les modalités d'exercice du droit d'alerte et de traitement des alertes, est entrée en vigueur en mars 2024. Cette procédure décrit le dispositif d'alerte mis en œuvre par SYNERGIE afin de se conformer à ses obligations légales, limiter les risques auxquels le Groupe et ses collaborateurs pourraient être confrontés et renforcer de manière continue sa culture éthique.

La Procédure d'alerte présente :

- les catégories de personnes qui peuvent émettre une alerte,
- les sujets qui peuvent faire l'objet d'une alerte,
- les droits et garanties accordés aux lanceurs d'alerte,
- le processus de traitement des alertes.

4.3.2.5.2. Ligne d'alerte

SYNERGIE propose de recueillir les alertes via une plateforme sécurisée et indépendante du système informatique du Groupe : Integrity Line. Cette ligne d'alerte permet au lanceur d'alerte de rester anonyme s'il le souhaite. Elle permet le recueil par voie écrite et orale des alertes et le traitement de celles-ci directement dans la plateforme.

La plateforme est disponible sur l'intranet et sur le site internet de Synergie.com. Des canaux de communication tels que l'affichage, le livret intérimaire ou des communications par e-mail sont également utilisés pour promouvoir ce canal d'alerte.

Integrity Line est accessible aux collaborateurs internes (collaborateurs permanents et travailleurs temporaires) et aux tiers de l'entreprise (fournisseurs, clients, consultants etc.) dans tous les pays dans lesquels le Groupe est présent et traduite dans toutes les langues locales.

4.3.2.5.3. Traitement des alertes

Les signalements sont traités de manière indépendante et objective conformément à la Procédure d'alerte, qui est publiée en interne et en externe.

4.3.2.6. Nombre d'alertes recueillies sur l'exercice

22 alertes ont été recueillies en 2024.

Le Groupe n'a pas reçu de plaintes déposées par le canal des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE.

Le Groupe n'a pas été l'objet d'amendes, de pénalités, ni de dommages-intérêts matériels résultant d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement et les plaintes déposées.

4.4. Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4)

Depuis plus de 50 ans, le Groupe SYNERGIE veille au strict respect des règles éthiques et d'intégrité. Présent à l'international, le Groupe porte une attention particulière à la gestion des risques liés à la corruption et au trafic d'influence.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires, intégré au Règlement Intérieur, comprend un chapitre entièrement dédié à la prévention et à la lutte contre la corruption. Commun à l'ensemble des filiales du Groupe, il est systématiquement remis à tout nouveau collaborateur, qui doit le signer. Il est disponible sur l'intranet ainsi que les procédures et politiques spécifiques, telles que la Politique cadeaux et invitations ou la Politique relative aux conflits d'intérêts.

4.4.1. Dispositif anticorruption

L'ensemble du dispositif anticorruption est continuellement adapté par la Direction Conformité au regard de la Cartographie des risques de corruption et des évolutions internes ou externes. Le Comité d'Audit a approuvé la Cartographie des risques de corruption France en 2024 et la mise à jour de la Cartographie des risques de corruption Groupe sera finalisée en 2025

SYNERGIE demande à ses fournisseurs et partenaires de s'engager contractuellement à se conformer à toutes les lois et règlements relatifs à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence.

4.4.2. Dispositif de formation et sensibilisation à la lutte contre la corruption

En 2024, SYNERGIE a lancé un nouveau programme de formation en ligne relatif à l'anticorruption.

Il comprend six modules composés de vidéos illustrant des situations concrètes, des fiches pratiques et des quizz pour valider les acquis. Au 31 décembre 2024, 81% des collaborateurs inscrits avaient suivi ou commencé à suivre les modules en France et tout nouveau collaborateur doit suivre cette formation. Les directeurs ont la responsabilité de suivre la participation de leurs équipes à cette formation obligatoire, telles que le e-learning anti-corruption, sur la base des fichiers d'avancement.

Les modules ont également été traduits et déployés en Italie (88% de participants au 31 décembre 2024) et en Belgique (38% de participants au 31 décembre 2024, à la suite du lancement le 5 décembre).

Le déploiement continuera dans les filiales en 2025.

Au Royaume-Uni, chaque nouveau collaborateur doit suivre la formation en ligne dédiée au UK Bribery Act.

En parallèle, la Direction Conformité assure en présentiel des sessions de formation à des groupes de collaborateurs. En 2024, 22 personnes ont ainsi été sensibilisées en Espagne et 10 en Belgique par La Directrice Conformité Groupe, parmi les populations décideurs et/ou personnes les plus exposées. En France, les équipes Grands Comptes, la Direction Pôle Public et la Direction des Collaborateurs Intérimaires ont été formées, et tous les nouveaux

collaborateurs sont sensibilisés par la Direction Conformité qui intervient lors des séminaires d'intégration organisés une fois par mois.

La Direction Conformité s'attache également à communiquer régulièrement auprès des collaborateurs via des actions telles que l'affichage, des communications ponctuelles et des animations, à l'occasion par exemple de la journée internationale de lutte contre la corruption. Tous les contenus sont partagés avec les filiales, qui peuvent les utiliser localement.

Participants	2024
Total des salariés exerçant des fonctions à risque	1 238
Total ayant participé	967
% des salariés exerçant une fonction à risque ayant participé à la formation anticorruption	78,1%

4.4.3. Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)

Le Groupe n'a pas eu de condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption. Il n'a connu aucun cas avéré ni payé d'amendes.

4.5. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)

4.5.1. Politique d'achats responsables

La politique d'achats responsables de SYNERGIE est instaurée depuis 2012. Elle vise à faire évoluer les fournisseurs du Groupe sur les questions environnementales, pratiques de travail, droits de l'Homme, éthique des affaires, et sécurité des systèmes d'information.

Le Groupe SYNERGIE fait le choix exclusif de fournisseurs et partenaires respectant (ainsi que leurs propres fournisseurs et partenaires) scrupuleusement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que toutes les lois et réglementations en vigueur liées à la responsabilité sociale de l'entreprise.

La politique se concrétise par une Charte d'achats responsables fournisseurs et partenaires, remise à jour en 2020. Celle-ci constitue le code de conduite à adopter de la part des tiers du Groupe. Elle est complétée par une procédure cadeaux et invitations.

La charte comporte un chapitre propre à chaque thématique RSE, environnement, social, éthique, protection des données à caractère personnel et sécurité des systèmes d'information. Elle est traduite en 6 langues afin d'être adressée à toutes les filiales, ce qui a vocation à uniformiser les pratiques dans le Groupe.

La Charte des achats responsables décrit l'ensemble des exigences formulées vis-à-vis des fournisseurs et partenaires en matière de droits de l'Homme :

- Élimination du travail forcé et obligatoire,
- Harcèlement et abus,
- Salaires et avantages,
- Liberté syndicale et d'expression,
- Abolition du travail des enfants,
- Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité et de l'égalité des chances,
- Santé et sécurité,
- Horaires et repos.

4.5.2. Dispositifs en matière de relations fournisseurs responsables

4.5.2.1. Signature et adhésion à la Charte des achats responsables

Les fournisseurs et les partenaires du Groupe doivent signer la Charte des achats responsables, adhérer à ses principes et s'y conformer tout au long de la relation commerciale.

Un achat responsable doit être issu d'un fournisseur ayant signé l'ensemble des standards RSE de SYNERGIE et respectant l'ensemble des parties prenantes, l'environnement, ainsi que des critères sociaux et environnementaux.

En 2024, 100% des nouveaux fournisseurs référencés qui l'ont reçue ont signé la charte.

4.5.2.2. Envoi d'un questionnaire RSE

Afin d'identifier ses fournisseurs qui pourraient présenter des risques en matière environnementale, sociale ou éthique, ou qui pourraient présenter des vulnérabilités, un questionnaire RSE est envoyé à tous les fournisseurs avec lesquels le volume d'affaires est supérieur à 5 000€ sur l'année. Y déroger peut constituer un manquement à leur obligation contractuelle, susceptible d'entraîner dans les cas graves une cessation de la relation commerciale.

Ce questionnaire permet aux acheteurs de mieux connaître le niveau d'engagement des fournisseurs aux thématiques RSE.

4.5.2.3. Inclusion d'une clause environnementale et sociale dans les contrats le nécessitant

Lorsque les réponses au questionnaire RSE en ont montré la nécessité, une clause environnementale et sociale est incluse dans le contrat commercial.

4.5.2.4. Inclusion de critères RSE dans les appels d'offres

Depuis fin 2023, le Groupe SYNERGIE a intégré dans l'ensemble de ses appels d'offres des critères RSE qui comptent pour 10% de la notation finale du fournisseur.

Ces critères comprennent notamment :

- l'acceptation par les fournisseurs des principes du Pacte Mondial,
- l'acceptation par les fournisseurs des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des réglementations environnementales et sociales pertinentes,
- la mise en œuvre des moyens nécessaires pour s'assurer du respect des principes énoncés,
- la présence de démarches RSE et Achats responsables qui leur sont propres,
- la notation Ecovadis du fournisseur.

Le déploiement en 2025 d'un progiciel Procure to Pay (PtoP) par la Direction financière de SYNERGIE permettra d'affiner la classification des fournisseurs et d'inscrire cette démarche RSE dans la durée.

4.5.2.5. Pratiques en matière de paiement

Les pratiques en matière de paiement des fournisseurs reflètent une gestion stable des délais et des conditions de règlement. Les conditions "standards" de règlement dans le Groupe sont fixées à 45 jours, fin de mois.

Le Groupe veille à empêcher les retards de paiement, en particulier vis-à-vis des PME. Il fait en sorte que les fournisseurs de taille petite ou intermédiaire soient payés dans des délais plus courts que les fournisseurs de taille plus importante.

Une cartographie des risques de dépendance a été établie sur un échantillon de 10 fournisseurs considérés comme stratégiques pour le Groupe. Une situation de dépendance a été identifiée avec des fournisseurs de solutions informatiques. Un plan de mitigation a été formalisé et il prévoit des solutions de back-up pour pallier les éventuelles défaillances de réalisation de prestation.

	2024
Nombre moyen de jours pour payer une facture à partir de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé	77,8 jours
Pourcentage de paiements alignés sur les conditions de paiement standard	N/A
Nombre de procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	0

Le pourcentage de paiements respectant les conditions de paiement standard n'a pas été intégré au rapport de durabilité 2024, car il ne fait pas partie des indicateurs suivis par le Groupe. En l'absence d'un processus de suivi spécifique pour cette donnée, aucune remontée d'information n'a été réalisée cette année.

ANNEXES

Note 1 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (IRO-2) :

Enjeux	Exigences de publication couvertes
Environnement	
E1 - Atténuation du changement climatique	2.1 Changement climatique
E1 - Adaptation au changement climatique	2.1 Changement climatique
E1 - Energie - Emissions de GES	2.1.6. Performances en matière d'émissions de mix énergétique (E1-5) et de gaz à effet de serre (E1-6)
E5 - Entrées et utilisation de ressources	2.2 Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)
Social	
S1 – Dialogue social	3.1.5 Dialogue social, négociations collectives
S1 - Négociation collective	3.1.5 Dialogue social, négociations collectives
S1 - Sécurité de l'emploi	3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi
S1 - Santé et sécurité	3.1.12 Santé et sécurité, qualité de vie au travail
S1 - Attraction et rétention des talents	3.1.6 Attraction et rétention des talents (enjeu spécifique)

S1 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	3.1.9.5 Actions de lutte contre les incivilités et la violence sur le lieu de travail
S1 - Temps de travail	3.1.11 Temps de travail et sécurité de l'emploi
S1 - Salaires décents	3.1.8 Salaires décents
S1 - Formation et développement des compétences	3.1.10 Formation et développement des compétences
S1 - Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	3.1.7 Egalité professionnelle
S1 - Emploi et inclusion des personnes handicapées	3.1.9.4.3 Accès et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
S1 – Diversité	3.1.9 Diversité, inclusion, lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
S3 – Actions solidaires et associatives (enjeu spécifique)	3.2.4 Actions en faveur des communautés affectées (S3-3)
S4 - Protection de la vie privée et des données	3.3 Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)
Conduite des affaires	
G1 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	4.5 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)
G1 - Protection des lanceurs d'alerte	4.32.5 Dispositif d'alerte (dont protection des lanceurs d'alerte)
G1 – Lutte contre la corruption	4.4 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4) 98
G1 – Respect des droits de l'homme dans les relations d'affaire	4.5 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2), y compris les pratiques en matière de paiement (G1-6) et le respect des droits de l'Homme dans les relations d'affaires (enjeu spécifique)

Note 2 - Liste des points de données utilisés par d'autres réglementations :

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Chapitre
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission;		Matériel	1.2.1.2 Composition et diversité des organes de gouvernance
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	1.2.1.2 Composition et diversité des organes de gouvernance
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur no 10, tableau 3, annexe I				Matériel	1.2.4 Déclaration sur la diligence raisonnable (GOV-4)
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Matériel	2.1.2 Élaboration d'un plan de transition (E1-1)

<p>ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris» paragraphe 16, point g)</p>		<p>Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle</p>	<p>Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818</p>		<p>Matériel</p>	<p>2.1.2 Élaboration d'un plan de transition (E1-1)</p>
--	--	---	---	--	-----------------	---

<p>ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34</p>	<p>Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I</p>	<p>Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: indicateurs d'alignement</p>	<p>Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818</p>		<p>Matériel</p>	<p>2.1.4 Politiques d'atténuation du changement climatique et d'adaptation (E1-2) et cibles (E1-4)</p>
<p>ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37</p>	<p>Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I</p>				<p>Matériel</p>	<p>2.1.6.1 Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)</p>

<p>ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44</p>	<p>Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I</p>	<p>Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle</p>	<p>Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818</p>		<p>Matériel</p>	<p>2.1.6.2 Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)</p>
---	--	---	---	--	-----------------	--

<p>ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55</p>	<p>Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I</p>	<p>article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: indicateurs d'alignement</p>	<p>Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818</p>		<p>Matériel</p>	<p>2.1.6.2 Émissions brutes de GES des périmètres 1, 2 et 3 et émissions totales de GES (E1-6)</p>
<p>ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66</p>			<p>Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement (UE) 2020/1816</p>		<p>Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle</p>	<p>-</p>

<p>ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)</p>		<p>Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5: Portefeuille bancaire — Risque physique lié au changement climatique: expositions soumises à un risque physique.</p>			<p>Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle</p>	<p>-</p>
--	--	---	--	--	--	----------

ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2: Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique: Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés			Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Omis en 2024 en raison des dispositions d'application graduelle	-
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.2 Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.2 Liens entre les impacts, risques et opportunités matériels et la stratégie (SBM-3)

ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Hommes (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.12.2 Politiques (S1-1) et cibles (S1-5)
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.5.2. Canaux et processus de dialogue (S1-2), (s1-3) et cibles (S1-5) 4.3.2.5. Dispositif d'alerte (dont Protection des lanceurs d'alerte)
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Matériel	3.1.12.4 Résultats (S1-14)

ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.12.4 Résultats (S1-14)
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.7.4. Résultats (S1-9) et (S1-16)
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I				Matériel	3.3.2 Politique (S4-1)

ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Matériel	3.1.4 Engagements en matière de droits de l'Homme (S1-1), (S1-17)
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Matériel	4.4.3 Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin (G1-4)
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				Matériel	4.4 Prévention, détection et traitement de la corruption et des pots-de-vin (G1-3) et (G1-4)

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR L'ÉTAT DE DURABILITÉ

SYNERGIE
SE au capital de 121 810 000 euros
Siège social : 160 bis Rue de Paris
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

329 925 010 RCS NANTERRE

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR L'ÉTAT DE DURABILITÉ EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de Synergie, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024.

A l'Assemblée Générale de la société Synergie SE,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de la société Synergie. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le rapport de gestion et présentées dans le Chapitre 4 « Rapport de durabilité » figurant dans le Rapport de gestion intégré dans le Rapport Financier Annuel (ci-après « Rapport de durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, Synergie est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière

dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats, et de sa situation.

Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/ 34 du Parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments.

Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Synergie dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observation(s).

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Synergie, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux

prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Synergie en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Synergie lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Synergie avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes et des impacts, risques et opportunités ainsi qu'à l'évaluation de la matérialité d'impact et à la matérialité financière sont mentionnées dans les sections « 4.1.3 Stratégie de durabilité » et « 4.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités » du Rapport de durabilité.

Concernant l'identification des parties prenantes

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur.

Nous nous sommes entretenus avec les directions durabilité et juridique et avons examiné la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par le groupe concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Nous avons pris connaissance, par entretien avec les directions finance, juridique et durabilité et examen de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris ceux relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations à publier au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Synergie relativement à ces informations est approprié ; et

- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Eléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section 4.2 du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Sur la base des entretiens menés avec les directions durabilité, environnement et finance, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique.

En ce qui concerne les informations présentées par l'entité au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre :

- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur les scopes 1 et 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- pour les données directement mesurables, telles que la consommation d'énergie liée aux émissions des scopes 1 et 2, nous avons rapproché, sur la base de tests, les données sous-jacentes servant à l'élaboration des émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives.

Informations fournies en application de la norme sociale ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent à la section 3.1 du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans l'état de durabilité,
 - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
 - apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : la rémunération, le dialogue social, la formation, la santé et la sécurité, la diversité et un environnement inclusif.
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la partie « 3.1 Effectifs de l'entreprise (S1) » de la section Sociale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Nous avons par ailleurs :

- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées, étant précisé que nous n'avons pas revu l'efficacité opérationnelle de ces contrôles
- examiné le périmètre géographique/juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;
- comparé les informations publiées aux éléments figurant dans les comptes consolidés, les données internes à l'entité en lien avec la comptabilité tel que notamment les états de gestion, et aux autres publications relatives à ces sujets que nous aurions pu identifier ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes.

Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Synergie pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à PARIS, le 14 avril 2025

Commissaire aux comptes
Membre de la Compagnie régionale de Paris

SAINT HONORE BK&A

Frédéric BURBAND

5. VIE DU TITRE SYNERGIE

5.1 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 26,8€ (le 7 novembre 2024) et un cours au plus haut de 36,8€ (le 16 mai 2024). Le cours de clôture au 31 décembre 2024 est de 31,1€, contre 35,2€ au 29 décembre 2023.

Il s'est traité en moyenne 2 801 titres par séance en 2024 contre 2 864 en 2023.

La capitalisation boursière s'élève à 709 746K€ au 31 décembre 2024 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 88K€ par jour (contre 92K€ en 2023).

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 2024, 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 2024	TRIMESTRIEL (T1)	SEMESTRIEL 2025	TRIMESTRIEL (T3)
Date prévisionnelle ^(*)	2 avril 2025	23 avril 2025	24 septembre 2025	22 octobre 2025
PUBLICATION CHIFFRES D'AFFAIRES	TRIMESTRIEL (T1)	TRIMESTRIEL (T2)	TRIMESTRIEL (T3)	TRIMESTRIEL (T4)
Date prévisionnelle ^(*)	23 avril 2025	23 juillet 2025	22 octobre 2025	28 janvier 2026
INFORMATIONS INVESTISSEURS	AGO	RÉUNION ANALYSTES 1	RÉUNION ANALYSTES 2	VERSEMENT DIVIDENDES
Date prévisionnelle	4 juin 2025	3 avril 2025	25 septembre 2025	1 juillet 2025

^(*) après Bourse

5.2 Actionariat

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 2024, 69,16% du capital et 83,92% des droits de vote exerçables.

AMIRAL GESTION détient 5,62% du capital et 3,40% des droits de vote.

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

Auto contrôle

Au 31 décembre 2024, il existe 1 230 926 actions d'autocontrôle détenues (soit 5,05% du capital) dont 15 640 dans le cadre du contrat de liquidité et 1 215 286 au titre du programme de rachat d'actions propres tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale Mixte du 20 juin 2024.

5.3 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 4 juin 2025, 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 20 juin 2024.

Nombre de titres et part du capital détenu par SYNERGIE au 31 mars 2025

Au 31 mars 2025, le capital de SYNERGIE était composé de 24 362 000 actions ; à cette date, la Société détenait 1 505 510 actions propres, soit 6,18% du capital, réparties comme suit :

- 17 704 actions acquises au titre de l'animation de marché ;
- 1 487 806 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 2025, soit 1 505 510 actions, le nombre résiduel d'actions susceptibles d'être rachetées serait de 930 690 soit 3,82% 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 20 juin 2024 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 20 décembre 2025.

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 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Pourcentage de capital auto-détenu de manière directe et indirecte	6,18%
Nombre d'actions annulées au cours des 24 derniers mois	-
Nombre de titres détenus en portefeuille	1 505 510
Valeur comptable du portefeuille	38 528 522 €
Valeur de marché du portefeuille	46 670 810 €

	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 vendus	Puts achetés	Ventes à terme
Nombre de titres	701 902	46 927						
dont contrat de liquidité	48 450	46 927						
Cours moyen de la transaction	30,153€	31,148€	NÉANT			NÉANT		
Montant	21 164 532 €	1 461 666 €						

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

5.4 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.

6. 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 le Rapport de Durabilité.

Prise de participation de l'exercice

Le tableau des filiales et participations de SYNERGIE SE, est présenté dans la note 33 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 311K€ et l'impôt correspondant à 78K€.

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

En milliers d'euros	2020	2021	2022	2023	2024 (**)
Résultat net après impôt	22 812	36 275	63 469	67 448	50 162
Report à nouveau initial (*)	276 790	280 529	297 224	338 758	394 803
Bénéfice disponible	299 602	316 804	360 692	406 206	444 965
Réserves	(115)	396	3 011	11 403	11 915
Dividendes	19 490	19 490	19 490	-	12 181
Report à nouveau après affectation	280 227	296 918	338 191	394 803	420 869

(*) le poste « Report à nouveau initial » des exercices 2020 à 2023 est augmenté des dividendes non distribués, afférents aux actions propres.

(**) selon l'affectation du résultat proposée à l'Assemblée Générale Mixte du 4 juin 2025.

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.