



RAPPORT RSE 2017 -2018

SOMMAIRE

- INTRODUCTION **3**
- GOUVERNANCE **8**
- DROITS DE L'HOMME **11**
- RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL **15**
- ENVIRONNEMENT **21**
- LOYAUTE DES PRATIQUES **23**
- RELATIONS CLIENTS **25**
- ENGAGEMENT SOCIETAL **26**

INTRODUCTION

Edito

En tant qu'acteur de l'emploi, la responsabilité sociétale, qui ajoute à notre objectif économique des engagements sociaux et environnementaux, fait partie de nos valeurs fondamentales.

Nous avons rejoint le Global Compact France depuis 1 an déjà et souhaitons renouveler notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous nous engageons donc, dans ce sens, à publier, en toute transparence, une communication sur le progrès afin de relayer les valeurs du Pacte Mondial des Nations Unies, ainsi que les actions que nous avons menées à l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre mission est de fournir des solutions d'emploi au quotidien en aidant chaque individu à construire son parcours professionnel, en l'accompagnant et en développant ses compétences pour qu'il puisse accéder à un emploi durable, et en contribuant à la performance de nos clients en leur proposant des solutions d'emploi responsables.

Nos valeurs fondamentales résident dans la proximité que nous entretenons avec nos partenaires, l'expertise de nos collaborateurs permanents, le respect et la confiance réciproque qui constituent le fondement des relations que nous entretenons avec nos parties prenantes.

Nous créons une réelle relation de proximité avec nos collaborateurs intérimaires ainsi que nos clients en développant des relations sereines, loyales et responsables.

Après avoir obtenu la norme ISO 9001 puis les certifications MASE et CEFRI pour plusieurs agences, nous avons décidé de nous engager dans une démarche RSE selon l'ISO 26000.

Convaincus qu'il est nécessaire d'aller encore plus loin, nous restons très à l'écoute des attentes et besoins de nos parties prenantes et partenaires.

En tant qu'entreprise citoyenne et responsable, notre volonté n'est pas seulement d'agir dans le domaine de l'emploi mais de continuer à accompagner nos salariés et les candidats en les recrutant, en les orientant dans leur projet professionnel et en les formant afin qu'ils puissent trouver, directement ou indirectement, un emploi durable.

Patrice ARTIGUE,
Président Directeur Général.

A blue ink signature of Patrice Artigue, consisting of several overlapping loops and lines.

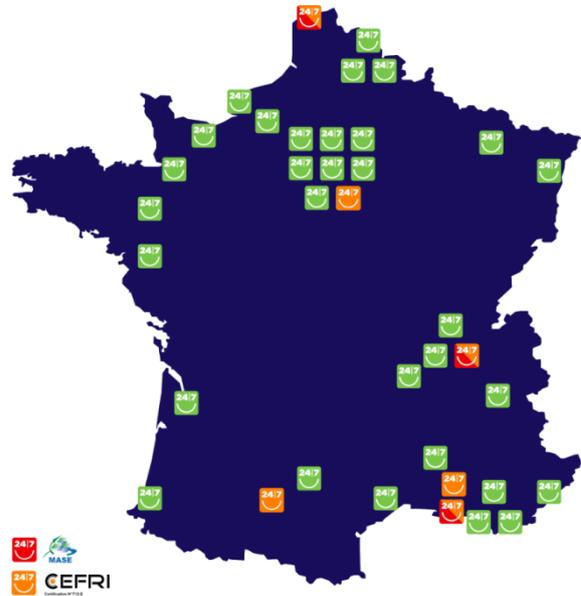
⇒ Le groupe Sovitrat

Le groupe SOVITRAT a été créé en **1979**.

Notre réseau d'agences spécialisées dans l'intérim et le recrutement couvre les principaux secteurs d'activité afin de vous apporter une solution d'emploi sur mesure : **Industrie, Tertiaire, BTP, Médical, Pétrochimie, Transport-Logistique, Second Œuvre, Aéronautique, Nucléaire, Évènementiel...**

Le groupe est constamment dans une recherche de **fidélisation d'une double clientèle**, c'est-à-dire l'entreprise utilisatrice ainsi que l'intérimaire.

Notre réseau est déployé sur le territoire avec **36 agences en France**. Ce réseau nous permet d'optimiser notre offre avec l'ensemble des acteurs économiques concernés par l'emploi.



Certaines de nos agences sont certifiées **MASE, CEFRI et ISO 9001**. Nous sommes également signataires de la charte de la diversité, du global compact des Nations Unies et en cours de mise en place d'une démarche RSE selon l'iso 26000.

⇒ Notre mission, nos valeurs

La mission de SOVITRAT : fournir des solutions d'emploi au quotidien :

- ☞ *Aider chaque individu à construire son parcours professionnel en l'accompagnant et en développant ses compétences pour qu'il puisse accéder à un emploi durable*
- ☞ *Contribuer à la performance de nos clients en leur proposant des solutions d'emploi responsables*

Proximité : Notre objectif est d'offrir une solution d'emploi en temps réel avec un service 24/24 7j/7 et satisfaire nos parties prenantes au quotidien avec professionnalisme, écoute et réactivité.

Expertise : Nos collaborateurs permanents sont des femmes et des hommes passionnés par leur métier, spécialisés par secteur d'activité.

Respect : L'humain nous passionne et nous anime au quotidien. Nous sommes très attentif à la qualité de l'accueil au sein de nos agences.

Confiance : Notre objectif n'est pas seulement d'agir dans le secteur de l'emploi mais d'accompagner nos collaborateurs dans leurs projets professionnels et personnels

Notre objectif : accompagner nos collaborateurs dans la construction d'un parcours professionnel individuel et adapté pour un accès à l'emploi durable en respectant le principe de diversité.

⇒ Notre démarche RSE

L'objectif de ce rapport est de présenter de façon détaillée les engagements RSE pris par le groupe ainsi que les actions mises en œuvre et les résultats obtenus.

Nos engagements s'appliquent à l'ensemble de nos activités et prennent en compte les besoins et attentes de nos parties prenantes.

Le plan de ce rapport RSE a été élaboré à partir des « 7 questions centrales » de la norme internationale ISO 26000.

La RSE est la contribution de l'entreprise sur les objectifs de développement durable. Ce manuel précise nos engagements dans le cadre de cette démarche qui a été définie en prenant appui sur la norme internationale ISO 26000.

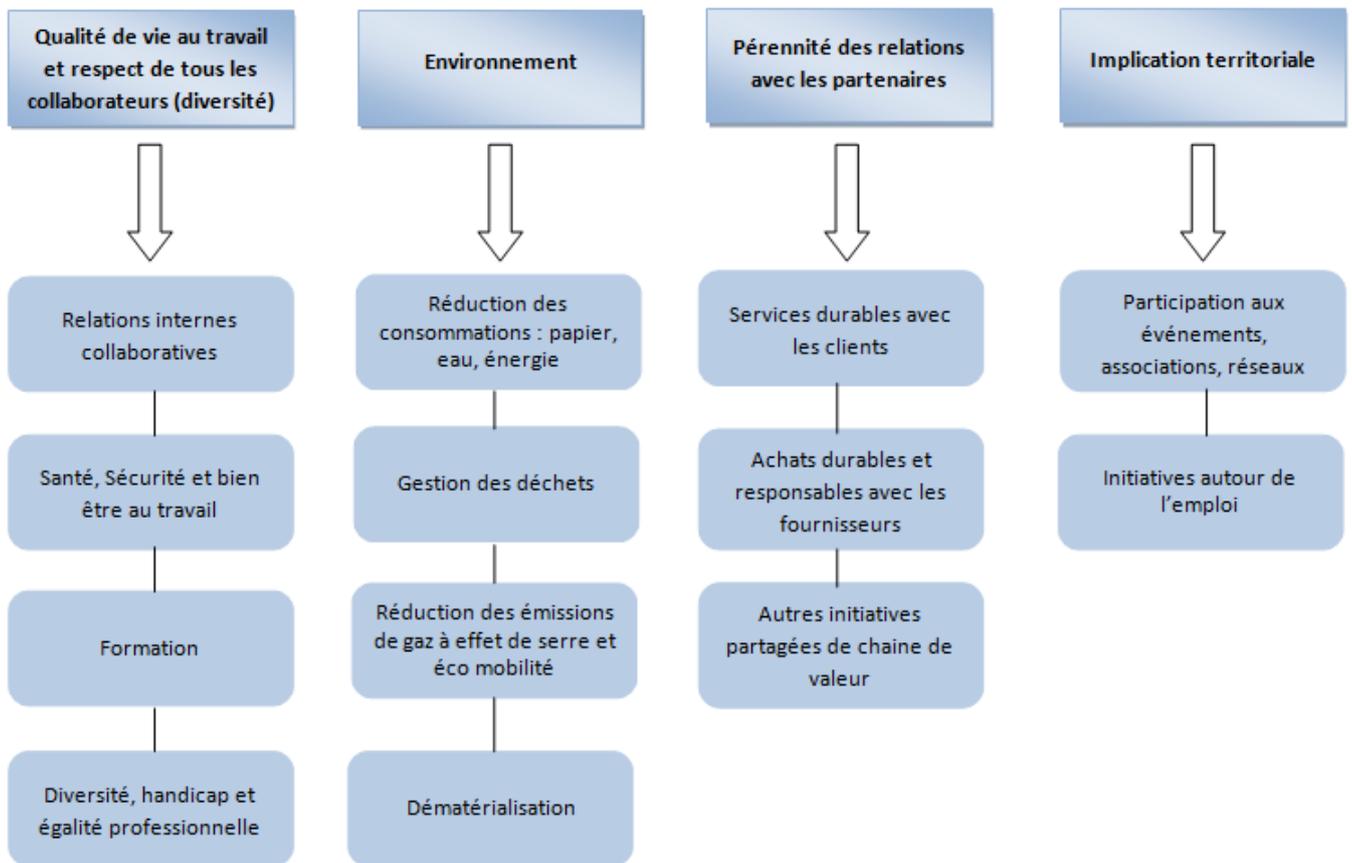
Il s'agit d'une norme holistique, aucun pétale ne peut être écarté. Chaque pétale correspond à un domaine d'action plus ou moins important pour l'entreprise compte tenu de la structure de l'entreprise, du secteur d'activité, du pays d'implantation, de la loi en vigueur...

Dans la mise en place de notre démarche, nous contextualisons chaque pétale afin d'évaluer son importance et définir des actions RSE en cohérence avec la stratégie d'entreprise.



⇒ Nos engagements

4 enjeux prioritaires et 13 leviers d'action.



Les axes stratégiques sont définis en prenant en compte une analyse de matérialité des enjeux, ce qui permet, par la suite, de définir la politique RSE de Sovitrat.

Le groupe Sovitrat s'engage à améliorer la crédibilité de ses engagements de RSE pour toutes ses parties prenantes, en faisant auditer régulièrement sa démarche et sa communication RSE par une tierce partie.

ZOOM sur le Global Compact

.....

Qu'est-ce que c'est ?

À l'appel du Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan en 2000, entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile se sont rassemblés autour de dix principes universellement reconnus.

Aujourd'hui, le Global Compact des Nations Unies est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de 12.000 participants dans 170 pays. À la fois mondial et local, privé et public, le Global Compact est une plateforme d'engagement et d'action collective favorisant des sociétés stables et inclusives.

Les 10 principes



Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme



Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

*Pour en savoir plus : www.globalcompact-france.org

162
collaborateurs
permanents

CA 2017 :
150.5M€

16128
intérimaires
délégués en
2017

2515
entreprises
partenaires

GOUVERNANCE

⇒ **Stratégie et organisation**

Afin de vérifier le bon déploiement de notre stratégie au sein du réseau, réparti sur l'ensemble du territoire, nous avons défini les rôles et missions de chacun.

Le pilotage, la concertation, le contrôle et les échanges permanents avec le terrain sont indispensables en interne afin de vérifier la pertinence de notre stratégie et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Le comité de direction

Le comité de direction se compose de la direction, des directeurs de région, du responsable développement réseau et de la responsable développement BTP. Il permet à la direction de communiquer les orientations stratégiques commerciales ainsi que les projets de développement et d'échanger sur des sujets de ressources humaines.

Le comité de pilotage QSSE-RSE et commercial

Le comité QSSE-RSE se compose des directeurs de région, de la direction et de la correspondante QSSE-RSE. Il a pour objectif de définir les orientations stratégiques de la démarche RSE du groupe, de piloter la démarche, d'arbitrer les choix et d'en surveiller le suivi. Il s'agit de l'organe directeur. Pour ce faire, le Comité RSE est chargé de valider les décisions prises dans le cadre de la démarche RSE du groupe (gouvernance, social, environnemental, sociétal). Ces décisions peuvent ainsi concerner des orientations stratégiques, axes de travail ou actions opérationnelles.

*Le comité QSSE-RSE se réunit **une fois par trimestre**.*

Les groupes de travail

Dans le cadre de la mise en place de dispositifs nouveaux ou de l'amélioration d'actions existantes, la correspondante QSSE-RSE fonctionne en « mode projet ». L'objectif étant de faire appel à l'ensemble des compétences du groupe et pouvoir constituer des groupes de travail en interne sur des thématiques spécifiques.

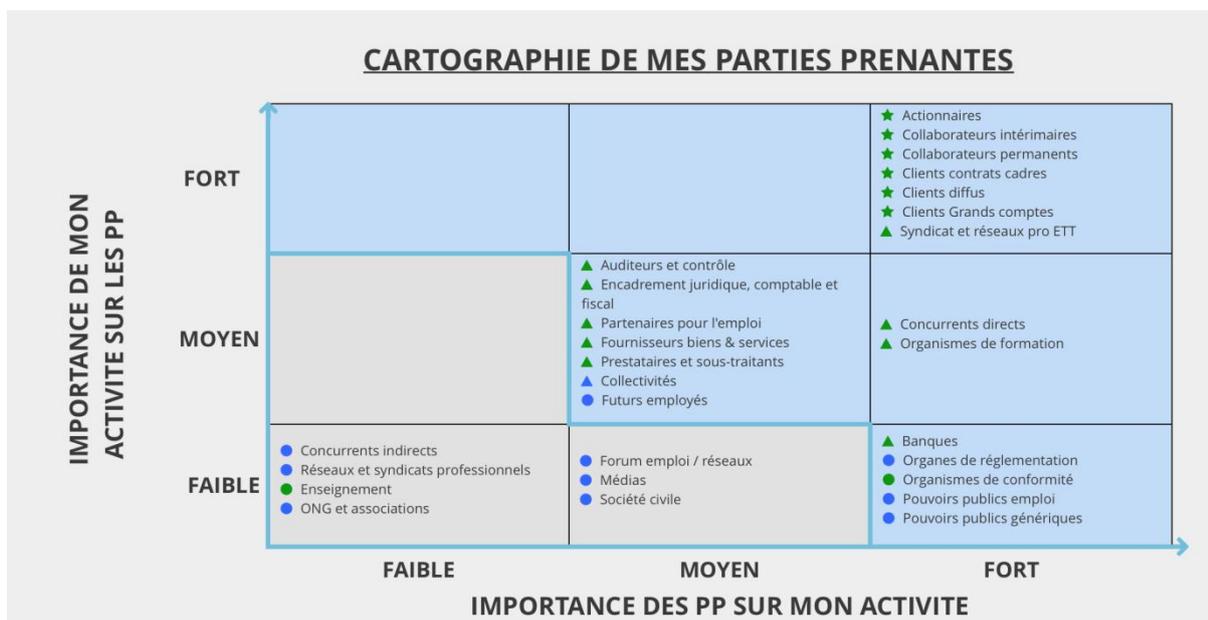
Les vérifications agence

Les agences du réseau font l'objet d'un audit interne régulier afin de vérifier la bonne application des procédures du groupe. Ce rendez-vous est également l'occasion d'échanger avec les collaborateurs et de favoriser la remontée des informations terrain, les propositions d'amélioration...

Les rôles et missions définis

Le groupe a défini des **coordinateurs QSSE-RSE** et des **relais QSSE-RSE** qui, ensemble, forment le **réseau QSSE-RSE** de Sovitrat. Ils sont en charge du développement opérationnel de la démarche notamment en diffusant les informations et procédures, en contrôlant la bonne application des règles définies et en collectant l'information.

⇒ Nos parties prenantes



Une cartographie des parties prenantes a été réalisée. L'ensemble de notre démarche RSE a été mise en place au regard des attentes de nos parties prenantes. Nous travaillons afin d'améliorer en permanence le dialogue avec nos parties prenantes.

⇒ Nos engagements auprès des principales parties prenantes

Nous cherchons à développer le groupe Sovitrat de manière durable et responsable en nous positionnant comme un véritable partenaire de l'emploi auprès de nos parties prenantes.

- 📌 **Nos engagements auprès des intérimaires et candidats :** nous accompagnons nos collaborateurs dans la construction d'un parcours professionnel individuel et adapté pour un accès à l'emploi durable, en respectant le principe de diversité dans le cadre de nos recrutements, en garantissant l'égalité des chances de tous nos collaborateurs intérimaires et candidats et en assurant la sécurité et la santé de chacun ainsi que de bonnes conditions de travail. Nous veillons également à la professionnalisation des équipes à travers des actions de formation régulières et adaptées.

- 📌 **Nos engagements auprès des entreprises clientes :** nous les accompagnons dans le cadre d'une relation constructive et durable afin de contribuer à la performance de leur organisation en leur fournissant des prestations performantes, adaptées à leurs besoins et à leurs attentes. Nous développons, en collaboration avec nos clients, des relations de partenariat durable en respectant une éthique professionnelle exigeante et constante.

- 📌 **Nos engagements auprès des territoires :** nous nous employons à être présents au niveau local en participant activement au développement économique en favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes sans qualification à travers une solution d'emploi adaptée qui respecte les grands principes de diversité.

⇒ Nos labels et certifications



ISO 9001 : La certification ISO 9001 permet au groupe Sovitrat de garantir à l'ensemble de ses parties prenantes un haut niveau de conformité commun à l'ensemble du groupe via un système de management de la qualité en constante amélioration continue.



MASE : Nos agences de Martigues, Villeurbanne-Grand Clément et Dunkerque sont certifiées MASE. Le MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises) est un système de management inscrit dans une démarche d'amélioration continue des performances Sécurité Santé et environnement de l'entreprise.



CEFRI : Nos agences de Paris-Rocroy, Dunkerque, Villeurbanne-Grand Clément, Avignon, Martigues, Toulouse, qui sont certifiées CEFRI, disposent d'un système de management de la Radioprotection.



La Charte fournisseurs responsables: Conçue en 2010 par la Médiation des Entreprises et le Conseil National des Achats, la Charte Relations fournisseur responsables a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs.



Le label BPI Excellence : Sovitrat est reconnu par la BPI comme une entreprise de qualité à fort potentiel de croissance.

DROITS DE L'HOMME

Les principes et valeurs véhiculées par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont ancrés dans la culture de notre groupe qui veille au strict respect de ces principes.

-  **Convention (n° 87)** sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
-  **Convention (n° 98)** sur le droit d'organisation et de négociation collective
-  **Convention (n° 29)** sur le travail forcé
-  **Convention (n° 105)** sur l'abolition du travail forcé
-  **Convention (n° 138)** sur l'âge minimum
-  **Convention (n° 182)** sur les pires formes de travail des enfants
-  **Convention (n° 100)** sur l'égalité de rémunération
-  **Convention (n° 111)** concernant la discrimination (emploi et profession)

Notre groupe intervient uniquement sur le territoire français. Nous n'intervenons pas dans les zones à risque en termes de Droits de l'Homme. Néanmoins, à travers notre engagement et nos actions, nous nous engageons à respecter nos collaborateurs de manière égale et en toute transparence.

⇒ **Le code des bonnes pratiques et de l'éthique professionnelle**

Le code des bonnes pratiques et de l'éthique professionnelle est remis à chaque collaborateur lors de l'intégration. L'objectif de ce code est d'orienter les collaborateurs dans la conduite des activités en respectant les règles déontologiques et en prenant en compte les préoccupations éthiques (il est synonyme de morale professionnelle).

Il est également à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs sur notre intranet.

100% des collaborateurs permanents formés aux règles déontologiques.

⇒ **Diversité et lutte contre les discriminations**

La Charte de la diversité

Nous nous engageons, à travers cette charte, à favoriser le pluralisme et à rechercher la diversité au travers de nos recrutements et placements chez nos clients. Nous nous employons à promouvoir l'égalité des chances, les droits fondamentaux et les droits du travail pour tous les salariés et candidats. Le groupe Sovitrat a également défini sa propre charte en faveur de la diversité qui exprime l'appropriation, par le groupe, de l'axe partagé.

Nos engagements en matière de lutte contre les discriminations sont connus de tous nos collaborateurs permanents.

Promotion de la diversité

Le recrutement faisant partie de notre cœur de métier, il nous paraît indispensable de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité.

Nous communiquons sur ce sujet de manière régulière notamment à travers les flashs information, campagnes d'affichage...

100% des collaborateurs permanents sont également sensibilisés sur le sujet avant la prise de fonction.

Emploi et handicap

Le groupe Sovitrat s'engage en faveur de l'emploi des travailleurs en situations de handicap notamment à travers les actions suivantes :

-  Participation à des événements / forums pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
-  Accessibilité de toutes nos agences ;
-  Formation en interne de nos collaborateurs par la correspondante QSSE-RSE.

Par ailleurs, lors des évaluations de prestation nous interrogeons nos clients afin de pouvoir identifier les entreprises souhaitant accueillir des intérimaires en situation de handicap.

Nous nous employons également, de plus en plus, à développer l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à des ESAT ou EA.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA) sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans des conditions adaptées à leurs possibilités et à leur autonomie.

L'insertion professionnelle

L'ensemble de nos permanents est formé en interne sur les modalités de délégation de personnel intérimaire en insertion.

Depuis 2017, un « référent insertion » a été désigné au sein du groupe afin d'accompagner les collaborateurs en interne et développer ce dispositif.



500 contrats en
insertion réalisés
en 2018

ZOOM sur la Charte des 1000

.....

Avec la Maison Lyon pour l'emploi, la Métropole de Lyon lance la Charte des 1000, un nouveau partenariat avec les entreprises prêtes à s'engager pour l'insertion et l'emploi dans le Grand Lyon. L'objectif est de mobiliser 1 000 entreprises d'ici 2020

Depuis décembre 2017, nous nous sommes signataires de la Charte des « 1000 entreprises s'engagent pour l'Insertion et l'Emploi ».

Nos engagements pour l'année 2018 sont les suivants :

- Participer aux Actions de recrutement direct
- Accueillir des demandeurs d'emploi pour des Simulations d'entretien ou Entretiens conseil

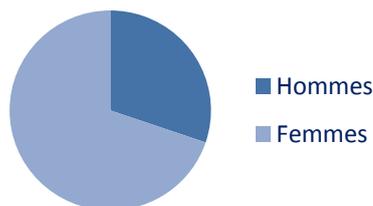
Nous avons pour objectif, à travers cet engagement, de nous impliquer davantage en faveur de l'insertion aux côtés de la Métropole de Lyon et de la Maison Lyon pour l'emploi.

Nos effectifs au 31/12/2017

Collaborateurs permanents

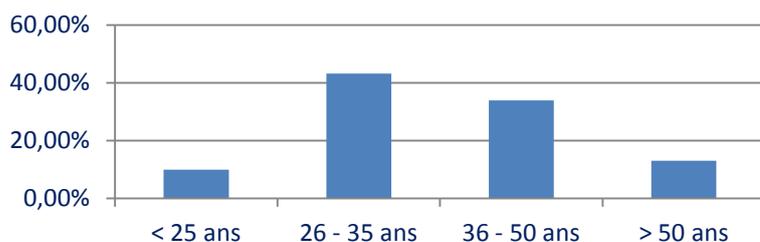


Répartition H/F



Répartition par âge

Moyenne d'âge : 38 ans



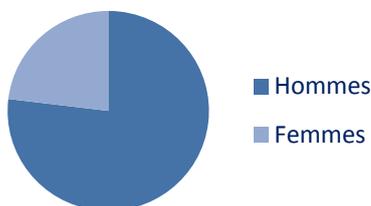
Répartition de l'effectif par région

Ile De France	38
Rhône Alpes	52
PACA	22
Nouvelle Aquitaine	10
Occitanie	10
Bretagne	6
Nord	15
Grand Est	5
Pays de la Loire	2
Normandie	2

Collaborateurs intérimaires

16128
collaborateurs
intérimaires
délégués en 2017

Répartition H/F

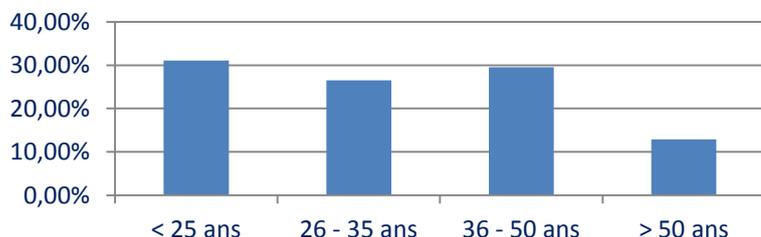


Répartition de l'effectif par région

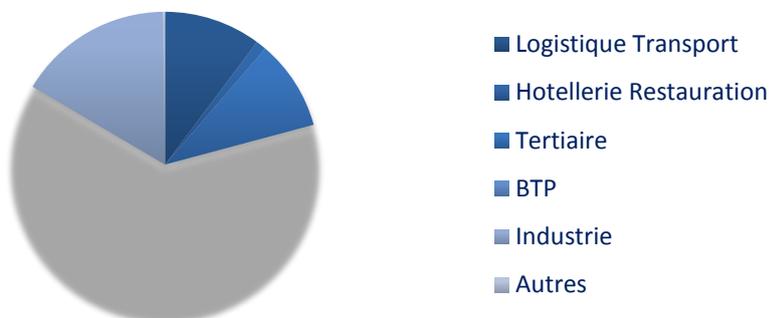
Ile De France	33,27%
Rhône Alpes	21,28%
PACA	16,40%
Nouvelle Aquitaine	11,02%
Occitanie	6,47%
Bretagne	1,70%
Nord	6,47%
Grand Est	2,42%
Pays de la Loire	0,15%
Normandie	0,10%
Hauts De France	7,19%

Répartition par âge

Moyenne d'âge : 34 ans



Répartition CA 2017 par secteur d'activité



3616 intérimaires
ont travaillé plus de
3 mois pour notre
enseigne en 2017

⇒ Le dispositif d'alerte et de médiation

Un dispositif d'alerte a été mis en place en 2017 au sein du groupe

L'objectif de ce dispositif : prévenir ou rétablir toute situation illégale ou contraire à l'éthique professionnelle (respect de la dignité, respect de l'autre, discrimination...) en conseillant et en trouvant des solutions adaptées tout en respectant le principe de confidentialité. Cette situation peut être constatée ou seulement soupçonnée.

Le service médiation est à disposition des collaborateurs permanents, collaborateurs intérimaires, fournisseurs et clients. L'adresse à contacter est la suivante : j.bacot@sovitrat.fr.

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Nos collaborateurs sont la plus grande force de notre groupe.

Le groupe Sovitrat est conscient que le principal capital de l'entreprise est l'humain. Notre philosophie est d'accompagner nos collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel en l'accompagnant et en développant ses compétences pour l'accès à un emploi durable.

Notre groupe s'emploie également à favoriser, au quotidien, l'accès à l'emploi, l'épanouissement, la qualité de vie au travail ainsi que le bien-être de ses collaborateurs permanents et intérimaires.

⇒ **Organisation du temps de travail**

Notre groupe accorde une attention particulière à l'équilibre entre temps personnel et professionnel.

Les salariés permanents du groupe sont soumis à la durée légale du travail (35h) et bénéficient d'un compte épargne temps.

Les collaborateurs intérimaires délégués par le groupe, conformément à la réglementation du travail temporaire, sont soumis à la durée du travail applicable dans l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont délégués.

Néanmoins, nous avons mis en place un compte épargne temps afin qu'ils puissent aménager leur temps de travail lorsque cela est nécessaire ou, le cas échéant, bénéficier d'un système d'épargne rémunérée. Les collaborateurs intérimaires ont, de ce fait, la possibilité de placer les indemnités de fin de mission et/ou congés payés.

6946 intérimaires ont ouvert un CET en 2017.

⇒ **Intégration des nouveaux collaborateurs**

Afin de favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs au sein du groupe Sovitrat, nous avons mis en place un parcours d'intégration complet à destination des collaborateurs permanents à mettre en œuvre pour chaque embauche au sein du groupe.

Ce dispositif est en application depuis septembre 2017 et nous disposons de très bons retours. L'objectif de ce nouveau dispositif est de contribuer activement à améliorer les conditions d'intégration de nos collaborateurs, les informer de nos processus en place au sein de groupe mais surtout leur communiquer notre culture et contribuer à leur bien-être dès leur arrivée au sein de notre structure.

Pour les collaborateurs intérimaires, nous avons également mis à leur disposition un livret d'accueil complet afin de les informer de notre culture, de notre fonctionnement (gestion des paies, acomptes...), de leurs droits et devoirs et de les sensibiliser sur des thèmes santé, sécurité et environnement majeurs.

78 permanents
intégrés en 2017

⇒ L'application mobile

Afin de favoriser l'accès à l'emploi pour tous et de faciliter et fluidifier les relations avec l'agence, nous avons créé notre application mobile qui est d'ores et déjà disponible et téléchargeable depuis décembre 2017.

Notre application permet à l'intérimaire de gérer :

- ☛ Son espace personnel : profil, gestion de ses disponibilités, espace personnel
- ☛ Les offres d'emploi en temps réel, gestion documentaire (fiche de paie, attestation ASSEDIC...)

⇒ Adhésion au FASTT

Le groupe Sovitrat est adhérent au FASTT. De ce fait, les collaborateurs ont la possibilité de bénéficier des services suivants :



Garde d'enfants en urgence



Location de véhicules à prix réduit



Conseils et aide au logement



Conseils au crédit



Mutuelle à prix réduit



Service social

⇒ Formation des permanents

Dans un souci de développer les compétences de nos collaborateurs permanent, nous avons déployé plusieurs parcours de formation à réaliser auprès d'un organisme de formation spécialisé :

- ☛ Formation commerciale (un parcours complet et adapté : maîtriser, faciliter et sécuriser les échanges avec la clientèle / formation équipe commerciale / formation CRM...)
- ☛ Formation sur la législation du travail temporaire
- ☛ Formation SST pour toutes les agences de la région RA

5134 heures de formation en 2017 et 148 personnes formées



Collaborateurs Sovitrat lors de la formation SST (région RA)

⇒ Formation des intérimaires

Le groupe Sovitrat considère le collaborateur intérimaire comme un collaborateur permanent. A ce titre, elle occupe une place primordiale dans le cadre de notre politique d'accompagnement et de développement des compétences de nos collaborateurs. La formation professionnelle continue intervient comme pour tout collaborateur de l'entreprise

Elle peut intervenir à plusieurs occasions :

- 📌 Lors du recrutement afin de mettre en adéquation les compétences requises par nos clients et les compétences acquises par le collaborateur intérimaire
- 📌 Lors du suivi de mission afin de compléter les compétences de l'intérimaire en poste
- 📌 Dans le cadre d'une évolution ou d'un changement de poste ou de métier afin d'accompagner le collaborateur intérimaire dans la construction de son parcours professionnel

La formation permet donc de s'adapter en permanence aux exigences législatives et techniques ainsi qu'aux besoins de nos clients et aux évolutions du marché.



⇒ Evolutions professionnelles :

Nous favorisons, de plus en plus, la promotion interne de nos collaborateurs.

Bilan des promotions internes réalisées en 2017 :

- 📌 **2 consultant^{es} commerciales ont évolué au poste de chargé d'affaires**
- 📌 **5 chargés d'affaires ont évolué au poste de directeur d'agence**
- 📌 **4 contrats professionnels embauchés en CDI**

⇒ Santé et sécurité au travail

Pour le déploiement de sa politique santé et sécurité, le groupe Sovitrat a nommé depuis 2015, une correspondante QSSE-RSE.

Nous disposons, également des certifications suivantes :

- 📌 3 agences sont certifiées MASE, système de management de la Santé et de la Sécurité au travail principalement destiné aux secteurs Pétrochimie et chimie.
- 📌 6 agences déléguant dans le secteur nucléaire sont certifiées CEFRI (Certification des Entreprises pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants).

La santé et sécurité de nos collaborateurs intérimaires

Notre objectif est d'accompagner les agences du groupe dans leur démarche santé, sécurité, environnement et sociétale en mutualisant « les bonnes pratiques ».

Afin d'atteindre ce but, nous avons mis en place une démarche de prévention des risques professionnels en privilégiant la maîtrise du risque à la source.

Notre démarche est organisée autour de 3 axes :

- 📌 Prévention et évaluation des risques avant la mission en collaboration avec l'entreprise cliente
- 📌 Pilotage de la mission, animation SSE
- 📌 Retour d'expérience : évaluation de la prestation après la mission

Notre objectif est de remonter les données du terrain, centraliser le retour d'expérience, l'analyser, s'inspirer des bonnes pratiques de chacun et diffuser les informations à l'ensemble du groupe afin de progresser et d'intégrer une démarche d'amélioration continue.

1) AXE 1 : Prévention et évaluation des risques avant la mission :

Sovitrat s'engage à assurer :

- ✓ l'accueil renforcé de l'intérimaire en expliquant en détail les risques potentiels de la mission,
- ✓ la détermination des compétences nécessaires pour effectuer la mission,
- ✓ la réalisation et le suivi des formations réglementaires,
- ✓ la sensibilisation Santé Sécurité et Environnement ainsi que le contrôle des connaissances SSE de l'intérimaire,
- ✓ la remise des équipements de protection individuelle (EPI catégories 1 et 2) nécessaires pour la mission,
- ✓ la planification et le suivi de la visite médicale périodique (VIP ou SIR).

L'Entreprise cliente évalue et nous communique les risques au poste de travail (postes à risques particuliers, travaux interdits, travaux dangereux, équipements de protection individuelle obligatoires, formations), définit les modalités d'accueil et remet les EPI de catégorie 3.

2) AXE 2 : Suivi de la mission, animation SSE

Tout au long de la mission, nous assurons l'animation SSE en communiquant régulièrement par des messages de prévention forts, adaptés et pertinents : LES FLASHS INFORMATION. Les thèmes abordés concernent la santé, la sécurité ou encore la préservation de l'environnement et sont choisis en fonction d'événements marquants, de l'évolution de la réglementation, de l'information permanente...

Notre objectif est de mettre en place un dispositif d'animation dans les domaines SSE afin de favoriser les échanges, les remontées d'information du terrain et les remontées de situations dangereuses.

Ce dispositif incite le comportement et la culture SSE.

Par ailleurs, nous collaborons avec nos clients en réalisant une analyse conjointe des accidents du travail afin d'en identifier les causes profondes et mettre en place des mesures correctives appropriées.

C'est la relation de confiance que nous entretenons avec nos salariés intérimaires et nos entreprises clientes qui nous permet une amélioration continue, au quotidien, en matière de prévention.

3) AXE 3 : Bilan de la prestation après la mission :

Nous collaborons étroitement avec nos clients afin de prévenir au maximum les risques professionnels. Afin d'évaluer notre prestation, nous réalisons un bilan de fin de mission avec nos clients mais également avec nos intérimaires.

Notre système s'appuie sur un engagement et une volonté forte au sein du groupe. Ceci passe par le développement et la consolidation du réflexe professionnel de la part de chacun des collaborateurs de Sovitrat.

La mutualisation des pratiques SSE au sein du groupe et les échanges avec nos clients nous permettent de capitaliser le retour d'expérience et de développer la culture SSE dans une démarche d'amélioration continue.

La santé et sécurité de nos collaborateurs permanents :

Nous sensibilisons en permanence nos collaborateurs à travers des divers flashes information mais également des articles de presse qui sont diffusés en interne afin de développer leur culture SSE sur des thèmes précis.

Statistiques

Année	2015	2016	2017
TF	29,05	28,94	27,71
TG	2,38	2,52	2,27

⇒ Cohésion d'équipe

Convention annuelle

Tous les salariés du groupe se sont retrouvés le 04/02/2017 pour notre convention annuelle, cela permet de faire le bilan sur les réalisations du groupe et définir la future stratégie de notre groupe.

Afin de partager un vrai moment de convivialité, tous les collaborateurs ont été invités à une soirée la veille. De nombreuses animations ont été organisées à cette occasion. Cet événement a connu un réel succès en interne. Il a su fédérer les équipes en poste depuis de nombreuses années mais aussi favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs du groupe.

L'épiphanie

Comme chaque année, nous avons organisé l'épiphanie au sein de chaque agence du réseau. Cet événement est l'occasion de convier nos intérimaires à déguster la galette des rois et passer un moment convivial avec nos équipes. L'évènement a, comme chaque année, été très apprécié.



Les réunions consultants commerciaux, directeurs d'agence et chargés d'affaires

Toutes les agences du groupe se réunissent 3 journées par an afin de faire le point sur les actions déployées au sein du groupe, suivre les indicateurs mais également favoriser les échanges inter-agences. Ces réunions sont donc propices aux échanges de bonnes pratiques, aux remontées d'informations, à l'entraide inter-agence et à la cohésion d'entreprise.

Indépendamment de l'évolution du groupe et de son nombre de collaborateurs, la direction de l'entreprise tient à conserver l'organisation de ces réunions qui contribuent à une bonne synergie entre collaborateurs.

ENVIRONNEMENT

Le groupe Sovitrat place l'environnement au cœur de ses process métier.

Relativement à des activités industrielles, notre impact environnemental est limité ; néanmoins, nous nous employons à développer une éthique importante relativement au respect de l'environnement en nous efforçant de réduire notre impact écologique et en mobilisant en priorité nos collaborateurs permanents et intérimaires, mais aussi en impliquant progressivement nos parties prenantes externes.

Notre stratégie environnementale se base sur le principe des 3R :

☛ Réduire :

⇒ **La gestion dématérialisée des documents**

Afin de réduire ses consommations (de papier notamment) et simplifier la gestion des documents avec nos collaborateurs intérimaires et entreprises clientes, le groupe SOVITRAT a opté pour la dématérialisation des documents.

Nous avons donc mis à disposition de nos collaborateurs intérimaires un coffre-fort numérique. Ce dispositif leur permet de gérer à distance et conserver numériquement l'ensemble des documents officiels (contrats, bulletins de paie...).

Les intérimaires ont également la possibilité de signer les contrats à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un Smartphone et accéder à l'ensemble de leurs documents administratifs en un clic. Grâce à la dématérialisation et à la signature électronique, cette solution est 100% numérique et sécurisée.

Quelques chiffres :

- ☛ **Objectif : 80% des documents**
- ☛ **11 de nos agences utilisent l'outil depuis novembre 2017 (déploiement dans toutes les agences du réseau prévu au cours du premier trimestre 2018)**
- ☛ **1200 intérimaires ont accepté leur coffre fort électronique mi-janvier 2018**



⇒ **Sensibilisation des collaborateurs**

Via les flashes information, nous nous employons à sensibiliser et informer nos collaborateurs intérimaires et permanents sur les bonnes pratiques à adopter pour la préservation de l'environnement.

Nous sommes convaincus que l'information est essentielle afin d'inciter chacun à adopter les bons gestes au quotidien (les bonnes pratiques pour la gestion durable des ressources naturelles, l'éco conduite, la gestion des déchets, le tri sélectif sur chantier...).

⇒ **Les déplacements professionnels**

Afin d'encourager ses collaborateurs permanents à optimiser leurs déplacements professionnels, le groupe favorise l'organisation de réunion en visioconférence et diminue le nombre annuel de réunion de groupe.

Réutiliser

⇒ **Recyclage du papier brouillon**

En 2017, nous avons initié la démarche de recyclage du papier brouillon. Les agences du groupe sont tenues de recycler autant que possible le papier afin de réduire les consommations (pour l'impression de mails par exemple).

Nous avons prévu de continuer de sensibiliser les agences sur le sujet en 2018 afin que chacun puisse contribuer à la démarche.

Recycler

⇒ **Les cartouches d'encre**

Le recyclage des cartouches d'encre et toners usagés a également été mis en place au sein du groupe. Ils font l'objet d'une valorisation dans un centre de traitement agréé.

⇒ **Préservation de la biodiversité**

Afin de développer une éthique en interne et sensibiliser nos collaborateurs au respect de l'environnement, nous avons fait le choix de parrainer 2 ruches dans l'Ain. C'est un moyen de soutenir la filière apicole en grande difficulté et d'agir en faveur de la biodiversité.

L'apiculteur Lorris NIARD prend donc soin de nos ruches au quotidien dans l'Ain aux portes de Lyon ou se situent notre siège social ainsi que 3 agences de notre réseau. Nous allons donc recevoir, sur le premier trimestre 2018, notre propre miel SOVITRAT.



LOYAUTE DES PRATIQUES

Le groupe Sovitrat est signataire de la Charte Relations Fournisseurs Responsables qui a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs.

Nous nous employons donc à clarifier nos attentes à l'égard de nos fournisseurs, promouvoir nos valeurs ainsi que préciser nos engagements en alliant performance économique, développement durable et responsabilité sociale d'entreprise.

⇒ L'alerte médiation

Un dispositif d'alerte à été mis à disposition des collaborateurs ainsi que de nos partenaires afin de pouvoir agir si une situation illégale ou contraire à l'éthique professionnelle est constatée ou soupçonnée (recherche de solutions adaptées de manière confidentielle).

⇒ Partage des bonnes pratiques

Nous sommes convaincus que chaque collaborateur du groupe peut contribuer à l'amélioration de nos pratiques. Nous les incitons donc à participer à notre développement en nous communiquant toute bonne pratique pouvant être mise en place au sein du groupe qui pourrait être déployée et profiter à l'ensemble du réseau.

20 bonnes pratiques recensées sur le deuxième trimestre 2017.

⇒ Engagement de nos fournisseurs

Depuis juin 2017, notre Charte achats durables et responsables est envoyée chaque année à nos fournisseurs stratégiques afin de les sensibiliser sur notre politique mais également les inciter à adopter une démarche RSE durable au sein de leur structure. Nous attendons de nos fournisseurs un engagement formel à respecter la Charte que nous avons défini et les interrogeons sur leurs pratiques en interne afin d'évaluer le niveau de maturité de leur démarche et éventuellement pouvoir collaborer sur des sujets précis.

Ce dispositif a été initié en 2017 mais nous avons du mal à récupérer les informations de tous les fournisseurs.

En 2017, 20% de nos fournisseurs se sont engagés.

Objectif : engagement de 60% de nos fournisseurs stratégiques en 2018.

⇒ Lutte contre la corruption

Nous sommes particulièrement vigilants au respect de la réglementation en vigueur en matière de corruption, notamment dans le cadre de la relation commerciale afin d'effectuer des transactions justes et honnêtes et de contribuer à la lutte contre la corruption : le groupe s'interdit de proposer, solliciter, recevoir ou promettre des paiements illicites ou avantages de toute nature en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.

100% des collaborateurs permanents sont sensibilisés dès leur arrivée dans le groupe.

⇒ Respect des confrères

Le respect d'autrui est l'une de nos valeurs fondamentales. Nous sommes convaincus que la réussite des relations avec nos parties prenantes est indissociable d'un comportement respectueux et digne bannissant tout comportement humiliant, non professionnel ou pouvant entraîner une injustice. En adoptant un comportement respectueux, digne, courtois et équitable, nous contribuons à notre succès dans toutes les collaborations.

Chaque collaborateur du groupe s'engage notamment, à travers le code des bonnes pratiques et de l'éthique professionnelle, à adopter une attitude respectueuse vis-à-vis de nos confrères :

-  En restant fairplay en toutes circonstances,
-  En s'interdisant tout dénigrement même indirectement,
-  En faisant remonter les bonnes pratiques observées dans les affaires afin que nous puissions les transformer en opportunité.

RELATIONS CLIENTS

Le groupe Sovitrat s'engage à promouvoir son engagement et communiquer avec ses clients en toute transparence afin de créer de réels partenariats.

⇒ **Ecoute clients**

Le groupe Sovitrat a pour objectif d'accompagner ses clients dans le cadre d'une relation constructive et durable afin de contribuer à la performance de leur organisation en leur fournissant des prestations performantes, adaptées à leurs besoins et à leurs attentes.

Chaque collaborateur du groupe se doit donc de :

- 1- Conseiller et informer les entreprises utilisatrices
- 2- Analyser et identifier les besoins en relation directe avec les entreprises utilisatrices :
- 3- Offrir un service de qualité en adoptant un traitement équitable de ses clients et en respectant le principe de confidentialité

92,30% de nos clients recommanderaient nos services.

⇒ **INFOMAILS clients**

Afin d'informer nos clients de la réglementation mais également des décisions de jurisprudence, nous diffusons régulièrement des INFOMAILS. Nous avons eu d'excellents retours de nos clients.

⇒ **Transparence**

La confiance de nos clients est basée sur une relation commerciale constructive.

Les collaborateurs du groupe s'engagent à agir et communiquer en toute transparence avec nos clients :

- 1- En pratiquant des tarifs argumentés,
- 2- En communiquant de manière complète sur les compétences des salariés intérimaires mis à disposition,
- 3- En informant régulièrement nos interlocuteurs de l'état d'avancement de nos recherches,
- 4- En n'hésitant pas à échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées et solutions à apporter pour leur résolution.

Afin d'informer nos parties prenantes de notre politique RSE, des actions menées ainsi que des résultats obtenus, nous avons fait le choix de publier ce rapport RSE qui sera à disposition de tous. Par ailleurs, nous avons décidé sur 2018 de faire évaluer notre démarche par un organisme tiers indépendant. Cette évaluation est prévue pour le premier semestre 2018.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Une excellente connaissance du terrain et des spécificités locales est essentielle pour mener à bien notre mission. Nous attachons donc une grande importance à **une communication transparente et de qualité avec nos interlocuteurs locaux**, et nous nous engageons également en local à travers des actions ciblées ou à l'initiative de nos collaborateurs.

⇒ **Taxe d'apprentissage**

Chaque année, notre groupe reverse la taxe d'apprentissage à plusieurs écoles avec lesquelles nous sommes en partenariat depuis plusieurs années.

⇒ **Implication territoriale**

Le réseau APRIME :

Le Réseau Aprime est né de la volonté de plusieurs PME régionales, indépendantes et non franchisées du travail temporaire, fortes d'un constat commun : leurs clients, implantés nationalement, imposent à leurs prescripteurs locaux de recourir en priorité à des fournisseurs déjà référencés dans le but de rationaliser leur politique d'achat.

Soucieux d'apporter un service de proximité tout en se conformant aux exigences nationales de leurs clients, plusieurs acteurs régionaux du travail temporaire se sont réunis autour de cette volonté et de valeurs communes pour créer le Réseau Aprime en janvier 2010.

Aujourd'hui, le Groupe Sovitrat fait partie de ce réseau aux côtés d'une trentaine d'enseignes d'agences d'emploi. www.reseau-aprime.fr.

Le pacte mondial France

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, le groupe Sovitrat s'engage à respecter et promouvoir, au quotidien, les normes et valeurs fondamentales en matière de droits de l'homme, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Afin de pouvoir agir en collaboration avec un groupe d'entreprises engagées, le groupe Sovitrat a décidé de rejoindre le réseau du Global Compact France et a prévu de participer aux groupes de travail organisés sur Paris au sujet des droits humains notamment.

L'association MASE

Depuis de nombreuses années, nous participons activement aux divers groupes de travail et réunions organisées par le Mase Rhône Alpes, Méditerranée et Nord Pas de Calais. Nous y abordons notamment des sujets santé, sécurité et environnement mais également qualité de vie au travail. Nous avons notamment eu la chance de participer à une conférence sur le stress au travail organisée par le MASE Rhône Alpes et animée par maître LEDOUX, Avocat à la Cour d'Appel de Paris.

Le PRISM'EMPLOI

Partenaire et adhérent du Prism'emploi, syndicat professionnel de l'intérim, le Groupe SOVITRAT s'engage à respecter la charte des intermédiaires de l'emploi et à porter une réflexion toute particulière sur la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Nous participons activement aux divers groupes de travail organisés par le Prism'emploi. En 2017, nous avons travaillé, en collaboration avec quelques entreprises de travail temporaire, le sujet de la gestion prévisionnelle des compétences notamment dans le secteur du nucléaire. Le dispositif doit être opérationnel sur le premier trimestre 2018.

Pôle emploi

Nous collaborons également avec pôle emploi au sein de plusieurs agences du groupe en organisant notamment des sessions collectives de recrutement mais également en accueillant, dans nos structures, des stages découverte de plusieurs mois afin de faire découvrir notre métier à des personnes souhaitant confirmer leur projet professionnel et acquérir une première expérience dans les métiers du travail temporaire.

Quelques chiffres : En 2017, nous avons accueilli 6 stages pôle emploi dont 5 ont été embauchés en CDI à l'issue du stage et 1 stagiaire à été embauché en CDD (en vue d'une embauche en CDI très prochainement).

Cap emploi

Le cap emploi est un réseau national d'organismes de placement spécialisé, au service des personnes en situation de handicap et des employeurs. **Cap emploi** s'engage pour une adéquation emploi, compétences et handicap. Plusieurs agences du groupe ont créé au fil des années, une véritable relation de partenariat (propositions de candidatures, participation aux forums et réunions...).

Cette démarche confirme l'engagement de notre réseau en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Mission locale

Présentes sur l'ensemble du territoire national, les 450 Missions Locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : accompagner les jeunes de 16 à 25 ans dans leur parcours d'insertion professionnelle et sociale (élaboration d'un projet professionnel, recherche d'emploi ou de formation, recherche de stage...).

Plusieurs agences du groupe Sovitrat ont créé des partenariats avec les missions locales de leur région afin de proposer des emplois aux jeunes adhérents (actions de parrainage, transmission d'offres d'emploi, participation aux job dating et forums, actions pour familiariser les jeunes avec le travail temporaire...)

⇒ Événements

Un partenaire sportif à toute épreuve, le groupe Sovitrat a participé à de nombreux événements en 2017 :

Une journée foot golf au golf de LYON VERGER :



Le groupe Sovitrat a organisé, en partenariat avec ses clients, une journée foot-golf.



Partenaire de l'OPEN PARC Auvergne-Rhône-Alpes



Le Rallye féminin de la construction à Rennes

Une collaboratrice du groupe a pris l'initiative de participer au Rallye féminin de la construction qui s'est déroulé le 23/06/2017.

Pour fêter ses vingt ans, le Groupe des Femmes de la Fédération du BTP d'Ille-et-Vilaine organise la 3e édition des Sensation 'Elles.

Organisé par la Fédération française du Bâtiment (FFB) d'Ille-et-Vilaine, ce rallye comprend une quinzaine d'étapes. Autant de « chantiers » qui visent à réaliser des défis misant sur l'innovation, la créativité et le dépassement de soi, en lien avec les enjeux du secteur : patrimoine, imagerie 3D, ouvrages d'art, métiers à sensations fortes, sécurité, mobilité, réseaux...

La randonnée cycliste de 150 km au profit de l'association « vaincre la mucoviscidose ».



Autres partenariats

L'association vaincre les maladies lysosomales ;

L'association des petits princes.

⇒ Sponsoring



Sovitrat (OL Football)



Sovitrat (LOU Rugby)



Sovitrat Montpellier (Rugby)



Sovitrat Villeurbanne
(Tennis de table)





Contact RSE :

Une question sur les domaines QSSE-RSE?

N'hésitez pas à contacter Julie BACOT
(Correspondante QSSE-RSE)

Tel: 06 40 09 11 67

Mail: j.bacot@sovitrat.fr

