



Group **e**rgalis

Livret de développement durable

talentpeople

2021

Sommaire

Sommaire	2
Notre engagement d'entreprise	3
Notre histoire	5
Nos Responsabilités	6
Nos 4 valeurs	7
Une solution globale de staffing	8
Gouvernance.....	9
Nos implantations	10
Nos chiffres clés.....	11
Notre engagement environnemental	13
Développement durable.....	14
Informations environnementales	15
Notre engagement social	25
Nous en chiffres	35
Notre Engagement sociétal	48

Notre engagement d'entreprise

Le Groupe ERGALIS, reconnu parmi les 10 acteurs majeurs de son marché, est un groupe de staffing spécialisé et innovant en recherche perpétuelle d'optimisation tant sur les outils, les processus et les nouvelles technologies pour mieux répondre aux attentes de ses clients.

Cet esprit novateur se traduit par une volonté d'optimiser les méthodes de recherche d'emploi, d'améliorer l'employabilité des candidats et d'optimiser les processus RH des clients.

Son positionnement affirmé s'articule autour de solutions de staffing spécialisées à travers ses 3 marques : Ergalis France (Intérim et Recrutement spécialisés), Talentpeople (Spécialiste Européen du RPO) et Up Skills : (Cabinet de Recrutement Cadres et Experts, Management de Transition).

Talentpeople rejoint le Groupe Ergalis en 2012.

Les différentes entités du groupe nous permettent d'élargir notre offre de service dans le cadre de notre stratégie de spécialisation ainsi que d'enrichir notre palette de talents au sein de nos équipes.

Construire un groupe, c'est aussi mettre en place un cadre commun de valeurs, d'outils et de politiques d'entreprise. C'est ainsi que nous avons entrepris certaines démarches d'harmonisation en matière de rémunération, de mutuelle ou de qualité. Ces démarches se poursuivront continuellement pour intégrer au mieux les nouveaux membres de la famille Ergalis.

Parmi ces démarches d'harmonisation et de progrès, il en est une que nous devons continuer de renforcer : celle de notre responsabilité et de notre engagement sur le plan sociétal et environnemental.

En 2020, la politique SSE de l'entreprise continue de se renforcer et les actions du service SSE de se multiplier (informations, causeries, newsletter, flash info). Les collaborateurs ont désormais pleine conscience de l'engagement RSE d'Ergalis et des initiatives collectives émergent (duoday).

Notre sens de la responsabilité collective, nos convictions et notre savoir-faire au cœur du marché du travail, nous en font l'obligation. Nos clients aussi, qui, dans un souci de répondre aux attentes de la société et aux réglementations, nous demandent des engagements concrets en cohérence avec les leurs, dans le respect d'une éthique forte.

Dans le cadre de son livret de développement durable, le Groupe Ergalis s'engage à :

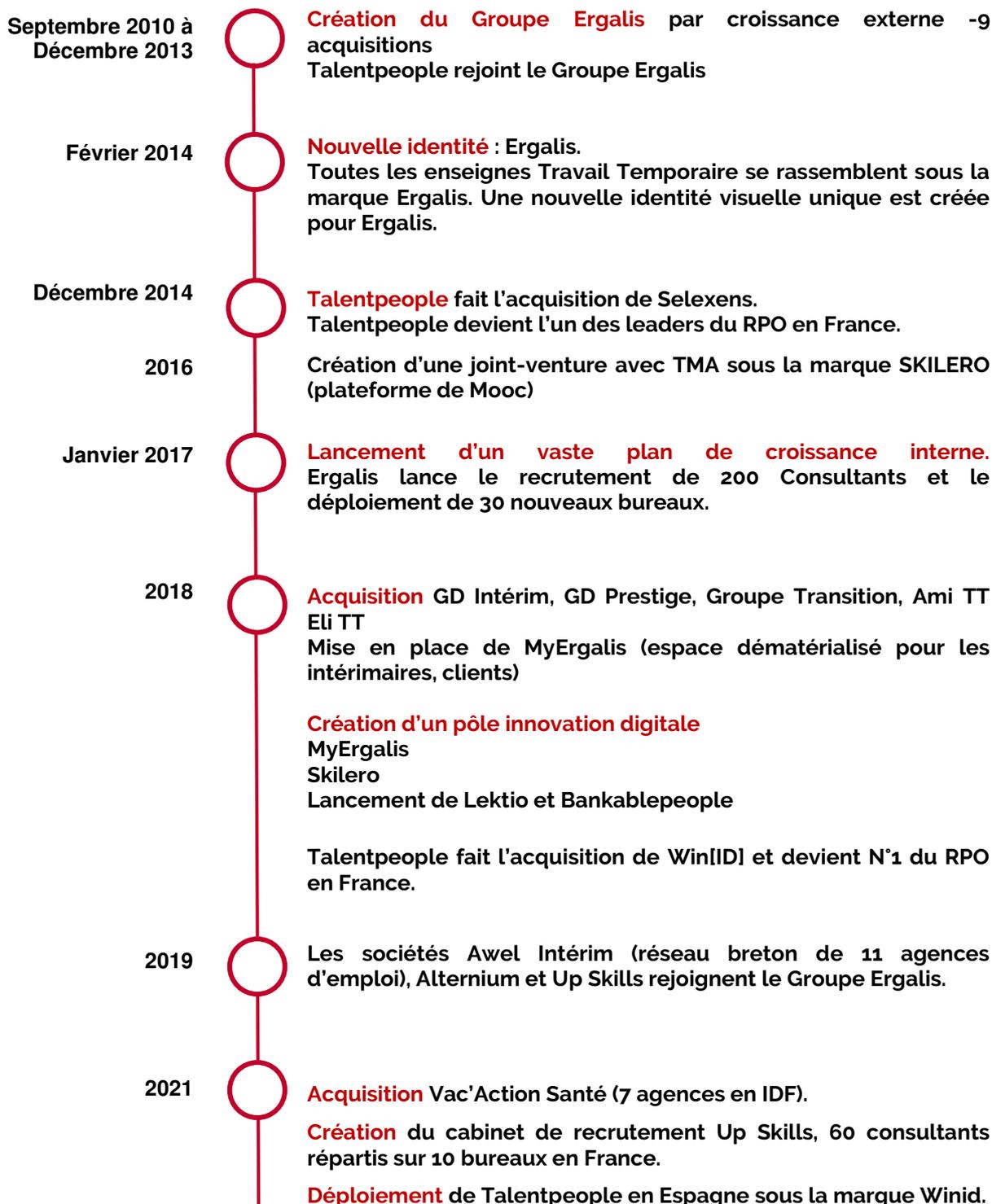
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, respecter et valoriser la diversité des parcours, des cultures et des origines,
- Garantir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail,
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle,
- Encourager ses fournisseurs à adhérer à ses valeurs et à apporter leur contribution à ses engagements,
- Réduire son empreinte écologique,



Notre entreprise
Une aventure humaine avant tout

Notre histoire

Le GROUPE Ergalis dont les premières entités ont été créées en 1970, a su conserver depuis son origine un positionnement haut de gamme sur ses métiers.



Nos Responsabilités

Un Développement Responsable

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, le Groupe Ergalis s'est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

Envisagée comme un gage de progrès et de pérennité, elle se dessine comme la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, partenaires et plus largement la société civile et l'environnement au sein desquels nous évoluons.

Les engagements d'Ergalis sont formalisés par les **4 valeurs** structurantes de son projet d'entreprise et son livret de développement durable dans lequel sont reprises toutes les actions menées.

1. Probité



2. Professionnalisme



3. Proximité



4. Projectivité



Nos 4 valeurs

1. Probité

Notre **probité** nous rassemble et nous distingue. Quelle que soit la situation, quel que soit l'enjeu, le Groupe et ses collaborateurs respectent les règles et l'éthique.

Nous préférons perdre une affaire que de transiger avec nos principes.

Dans nos relations, honnêteté et bienveillance sont les maîtres mots.

La réputation de notre entreprise reflète cette valeur et consolide la fidélité de tous nos collaborateurs et clients.

Dans ce contexte de mobilité des acteurs et d'ultra-communication, la **probité** nous protège et nous renforce.

#respect #transparence #honnêteté
#confiance #bienveillance #notoriété

2. Proximité

Au cœur de la stratégie du groupe, la **proximité** est notre force, une différence à cultiver.

La **proximité** crée du lien entre collègues, candidats et clients facilitant la rencontre entre eux. Elle catalyse le potentiel de chacun et développe l'efficacité.

Pour les candidats, elle transforme en succès des offres sur Internet avec une connaissance fine du métier, du candidat et du client.

Pour les permanents, elle garantit des relations proches, simples et conviviales et des connexions digitales accompagnées.

#liens #échanges
#efficacité #simplicité

3. Professionnalisme

Intransigeante sur ses valeurs, intransigeante sur son **professionnalisme**.

Le professionnel maîtrise son métier et connaît celui de ses clients. Il s'assure que tous les clients et candidats soient traités avec attention, considération et expertise requise. Dans un monde ultra connecté et rapide, le **professionnalisme** est une exigence et une garantie pour tous.

Pour nos collaborateurs, il les accompagne vers le développement de leurs talents et compétences. Pour nos candidats, il leur offre des opportunités adaptées dans un cadre sécurisé et rassurant.

Pour nos clients, il apporte des solutions rapides, des profils pertinents mais aussi des conseils et de l'expérience.

#rigueur #respect #expérience
#travail #conseil #service

4. Projectivité

Le groupe est toujours en mouvement.

La **projectivité** voit plus loin pour entretenir une dynamique et aller de l'avant.

Elle lance de nouveaux défis, offre des perspectives et elle est à l'affût des opportunités dans un esprit optimiste et déterminé.

Dans un monde du travail en pleine mutation, croire en ses équipes et construire l'avenir est la marque de fabrique du Groupe. Se projeter demain, c'est avoir aujourd'hui entre ses mains.

La **projectivité** vit au rythme des innovations, des technologies mais surtout des bonnes interactions.

#avenir #nouveauxhorizons
#développement #défis #perspectives

Une solution globale de staffing

Notre **gamme globale de prestation RH** répond aux attentes de nos clients et nous positionne parmi les **10 acteurs majeurs** de notre marché.



Recrutement CDI – CDD Intérim spécialisé

Nos équipes répondent avec réactivité et souplesse aux besoins en ressources **humaines** des entreprises pour tous types de contrats Intérim, CDD et CDI.



Conseil en recrutement

Intégrées aux bassins d'emploi et proches des préoccupations des entreprises, nos **agences** les accompagnent dans l'identification et l'intégration des profils clés pour leur développement.



Solutions RPO – Conseil en Talent Acquisition

Experts des processus de recrutement, nous proposons des solutions sur-mesure complètes et flexibles permettant aux entreprises d'**externaliser leurs campagnes de recrutements volumiques ou récurrentes**.



Management de transition – Intérim Cadres

Nos **managers de transition** apportent une réponse rapide et flexible aux entreprises dans leurs projets de transformation organisationnelle et d'amélioration de performance.



Externalisation commerciale

Nos solutions d'**externalisation commerciale** sont des outils de compétitivité permettant à nos clients d'accélérer leur développement et développer leur chiffre d'affaire.



Executive Search – Recrutements Cadres Experts

Nos consultants sont de véritables enquêteurs, ils décodent avec pertinence les informations fournies par leurs candidats, pour trouver les futurs managers qui accompagneront la croissance des entreprises.

Gouvernance



Une organisation reposant l'efficacité de la prise de décision

Le Comité Exécutif

La direction du Groupe est organisée autour d'un Comité exécutif. Le Comité exécutif examine les questions et décisions relatives principalement à la stratégie, au développement, à l'organisation du Groupe et à son pilotage d'ensemble.

Il est composé de 6 membres :

Le Président, le Directeur Financier, les directeurs des marques, la Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Informatique.

Il se réunit en principe une fois par mois.

Le Comité de direction

Il se réunit une fois par mois. Il est composé des directeurs opérationnels, des responsables : Grands Comptes et Marketing Communication. Ce comité permet de suivre mensuellement, l'activité des Grands Comptes, la stratégie de communication et définir les axes de développement de chacune des spécialités.

Les Comités Opérationnels

Sur chacun des 3 pôles d'activités, le Comité Opérationnel rassemble autour du Directeur opérationnel l'ensemble des directeurs de secteurs, afin d'échanger sur les problématiques particulières du pôle et de définir une stratégie. Les directeurs de secteurs peuvent ensuite mettre en place les décisions au niveau local en collaboration avec les responsables d'agences.

Sur certaines problématiques, une organisation matricielle a été mise en place afin de soutenir l'activité :

le recrutement en CDD – CDI sur la Région Auvergne-Rhône-Alpes, le développement de spécialités sur les grandes métropoles régionales par exemple.

Talentpeople, nos services

 SOURCING Depuis nos Sourcing Centers en France et en Espagne, nous prenons en charge tout ou partie de vos processus pour vos campagnes de recrutement en nombre à travers toute l'Europe.	 RPO (DÉLÉGATION DE RECRUTEURS SUR SITE) Bénéficiez de l'expertise au sein de vos locaux d'un Talent Acquisition Specialist Talentpeople formé et outillé.	 RPO EXECUTIVE Un ou plusieurs postes de cadres ou dirigeants à pourvoir à Paris, Madrid, Rome, Bruxelles, Genève, Lisbonne ? Nous chassons et sélectionnons les meilleurs candidats.
 BPO JEUNES TALENTS Du sourcing à la gestion administrative des contrats, nous gérons vos campagnes de stages, d'alternance ou jobs d'été.	 ASSESSMENT CENTER Recrutement externe ou mobilité interne, nos Psychologues du travail vous accompagnent dans la gestion de vos Talents.	 EVALUATION COGNITIVE ET COMPORTEMENTALE Grâce à nos Psychologues agréés et à nos outils, nous intervenons auprès de vos équipes pour délivrer les habilitations professionnelles de collaborateurs (conduite, sécurité ferroviaire, ...).
 DÉCOUVREZ GROWTH WITH US, L'OFFRE TALENT ACQUISITION DÉDIÉE AUX START-UP. Votre levée de fonds actée, votre start-up a besoin de passer un cap. Talentpeople met à votre disposition l'écosystème unique Talent Acquisition de GWUS !		



Un chef de projet RPO en permanence à vos côtés

Interlocuteur dédié de votre projet RPO, il est le garant de la bonne atteinte des résultats, il analyse et suit les données, manage ses équipes, est force de proposition pour vous permettre de trouver le ou les candidats adéquats dans les plus brefs délais.



Un écosystème unique

Les Talent Acquisition Specialists, Sourcing Specialists, Consultants et Psychologues du travail Talentpeople apportent des solutions à l'ensemble des problématiques des Directions du Talent Acquisition : attractivité et sourcing bien sûr mais aussi évaluation, formation, gestion administrative, ...

7000

Recrutements/an

400

Assessment/an

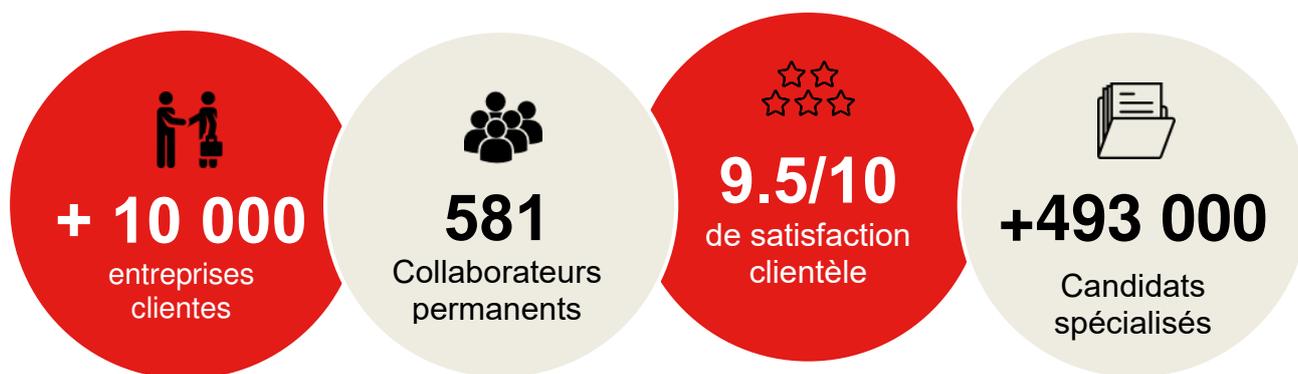
4000

Alternants et Stagiaires gérés/an

+200

Digital recruiters formés

Les chiffres clés du Groupe 2021



Les chiffres clés Talentpeople 2021



A man in profile, looking out over a landscape at sunset. The sky is a mix of blue and orange, with a few clouds. The man is wearing a dark shirt. The text is overlaid on the lower part of the image.

Une entreprise éco-citoyenne
ancrée dans son environnement

Notre engagement environnemental

Le Groupe Ergalis exprime ainsi sa volonté de conduire ses activités dans le **respect des valeurs fondamentales d'une entreprise citoyenne**.

Chaque salarié est **sensibilisé** à notre politique de responsabilité sociale et environnementale.

Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société.

Afin de mettre en œuvre sa politique de développement durable, Le Groupe Ergalis s'est dotée d'une organisation interne dédiée.



Le Président définit et diffuse les orientations générales en interne

- Une structure spécifique interne : « **COPIL Développement Durable** » a été créée afin de suivre l'ensemble de la démarche et de mettre en place les actions.
- Cette structure est composée des responsables des pôles **SSE, RH, Qualité, Grands Comptes et Communication**
- Ergalis a développé sur son site Internet des **pages dédiées à la RSE**.
- Ces pages informent nos partenaires des démarches engagées et des valeurs qui sont chères aux équipes.
- **Depuis 2019, le service SSE** a publié mensuellement des newsletters à destination de tous les collaborateurs permanents, intérimaires ou clients sur des thématiques environnementales, sociétales ou sociales. Il organise des causeries sur des thématiques liées à la SSE.

Le service SSE (Santé Sécurité Environnement) a été créée, **en 2019** il rejoint le service Qualité et Risques afin de composer un service unique QSSE. Ce service désormais composé de 5 personnes encadre la totalité des actions mises en œuvre dans l'entreprise pour mener à bien notre politique QSSE.

Développement durable

Le groupe Ergalis a adhéré pendant 11 ans au Pacte Mondial de L'ONU. Privilégiant des actions plus locales (missions locales) et des partenariats au plus proche de ses activités (partenariat AGEFIPH...), le groupe n'a pas renouvelé son adhésion. Nous continuons néanmoins à partager les valeurs et les principes du Global Compact (tels que les principes du droit de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement ou encore la lutte contre la corruption) et à manifester notre engagement en matière de développement durable.

En tant qu'**Acteur de l'Emploi**, le groupe Ergalis a une volonté de contribuer au développement durable de la société notamment en s'engageant vis-à-vis de ses partenaires.

Le groupe Ergalis **développe et dynamise l'emploi local** du fait de son recrutement, ce qui favorise l'embauche de résidents locaux. Lors de rachats d'entités, Ergalis conserve, valorise et forme les forces existantes. Ergalis s'investit dans l'accompagnement et le développement professionnel de l'ensemble de ses salariés permanents et intérimaires. Notre groupe favorise ainsi le développement des compétences, la promotion sociale, la reconnaissance et la récompense de leurs performances.

Notre organisme a également à cœur de privilégier le recours des **fournisseurs et acteurs locaux**. Ainsi, la Direction contribue au développement du tissu économique régional.

Informations environnementales



Du fait de la nature des prestations que le Groupe Ergalis propose à ses clients, **le risque industriel est inexistant** et les impacts environnementaux sont limités, notamment en termes de consommation de ressources naturelles.

Cependant nous avons tenu à intégrer cette dimension dans notre réflexion et dans notre fonctionnement interne.

Elle représente pour chacun de nos collaborateurs une préoccupation au quotidien.

Les actions en place

Les actions environnementales d'Ergalis sont centralisées au niveau de Finergal (holding du Groupe Ergalis) et suivies annuellement au plus haut niveau de l'entreprise.

La politique environnementale définie au niveau de Finergal s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- **L'exemplarité dans le respect des prescriptions environnementales applicables**
→ le Groupe Ergalis met en œuvre un suivi des exigences légales relatives à l'environnement.
- **L'amélioration de la prise de conscience environnementale des collaborateurs**
→ Le Groupe Ergalis encourage les salariés du Groupe à adopter des écogestes dans leurs activités quotidiennes.

Déchets d'équipements électriques et électroniques (deee)

Les directions informatique et services généraux ont mis en place des procédures de traitement des déchets visés par la directive DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) pour garantir la conformité des opérations.

Nos déchets (équipements informatiques et de télécommunications, matériel d'éclairage, outils électriques ...) sont collectés en agence et rassemblés au siège, où leur collecte est effectuée par des organismes agréés : Conibi, Loxy puis, depuis 2011, la société **PAPREC**.

Au siège, nous avons mis en place un partenariat avec **RECYGO (LA POSTE)** pour le recyclage des papiers.

100% des déchets triés par nos collaborateurs sont **recyclés ou valorisés** dans des **installations performantes et de proximité**. Nous participons ainsi au :

- **au développement des emplois en France** : les opérations de tri des matières collectées sont confiées en majorité à des **personnes en parcours d'insertion**.

Substances chimiques (reach)

Ergalis fait appel, pour le nettoyage de ses locaux, à des sociétés qui se portent garantes de la protection de l'environnement.

Notre principal prestataire ISS pour le nettoyage a reçu le label Certiphyto et la certification ISO14001. Il est engagé dans une démarche de développement durable, notamment en utilisant des matériels et produits sûrs et non-polluants, correspondant au label écologique européen : gamme de détergents non-écotoxiques.

Intégration des principes d'écoconception dans nos process d'achats écoconception

Ergalis favorise les achats de produits éco-labellisés fournitures et matériels de bureaux (fournisseurs Fiducial et Société ENTER), et d'outillage réutilisable et rechargeable. Depuis 2018, + de 180 références ecolabellisées sur 254 ont été compilées sur la liste "pilote" accessible à nos collaborateurs pour commandes.

Circulaire
Solidaire
Digital



+80%

♥ de nos fournitures Ecolabellisées

Sensibilisation fournisseurs

Afin de sensibiliser nos principaux fournisseurs à ces thématiques, un courrier est adressé à leur département achat et ce point est toujours abordé lors de nos appels d'offre.

Sensibilisation de nos collaborateurs

Le Président Directeur général s'est lui-même engagé en janvier 2013 à travers une lettre adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe afin de les informer de la démarche RSE Groupe entreprise et de les sensibiliser à leur rôle individuel et collectif en tant qu'acteur du développement durable.

Nous avons mis en place une campagne de sensibilisation de nos collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales.

Chacun est invité par exemple à veiller à l'extinction des lumières et des appareils électriques avant de quitter son bureau. Une vérification systématique de l'ensemble des bureaux du siège est effectuée chaque soir.

Une affiche "10 éco-gestes" est apposée dans chaque agence afin d'inciter les collaborateurs permanents et intérimaires à préserver leur environnement par des actions simples.

Déplacement professionnel

La politique voyage du Groupe incite les collaborateurs permanents à limiter les déplacements professionnels et à privilégier l'usage de la visio-conférence. Les sites de Paris La Défense, Paris Arcades, Marcq-en-Barœul, Strasbourg, Bordeaux, Montbrison et Lyon sont équipés depuis octobre 2014 d'un système de vidéoconférence.

Les déplacements des collaborateurs fonctionnels entre le siège de Marcq-en-Barœul (59) et Paris La Défense sont organisés en train (**13g CO₂/km**) plutôt qu'en voiture (**110g CO₂/véhicule/km**).



CO₂/km

en favorisant le train

En 2017, Ergalis a mis en place son premier outil de web conférence Cisco webex. **En 2021**, nous souhaitons pouvoir continuer de nous projeter vers une mobilité devenue indispensable au sein de notre Groupe, c'est pourquoi nous avons opté pour la solution Mitel de Bouygues Entreprises.

Ce nouvel outil nous permet non seulement de passer des appels vocaux et vidéos en temps réel, d'effectuer des conférences audio, des partages d'écran et de fichiers mais aussi de partager des espaces de travail collaboratifs, des discussions individuelles ou en groupe. Tout ceci, afin de limiter les déplacements de collaborateurs, et les nuisances écologiques liées à leur transport.

Les salles de formation sont équipées d'écrans géants permettant ainsi de réaliser des vidéos conférences multi participants. Une réunion sur 2 est désormais organisée grâce à ces outils.

Ces réunions à distance relèvent également d'un souci d'efficacité (productivité accrue, coûts réduits, perte de temps réduite).

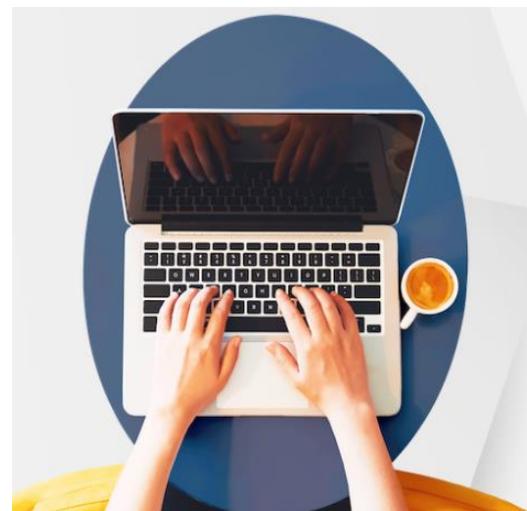
Déplacement domicile – travail

Les salariés d'Ergalis sont incités à utiliser le covoiturage, en province en particulier. Nous organisons et incitons nos intérimaires à utiliser ce mode de déplacement aussi bien dans les zones urbaines que rurales. **Nous favorisons également l'utilisation des vélos** pour les trajets Domicile-Travail comme le prévoit la loi **Transition Energétique – Article L3261-3-1**.

Impacts relatifs à l'activité

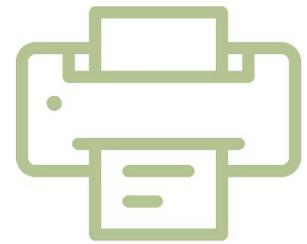
L'un des enjeux pour le Groupe est de maîtriser l'empreinte environnementale liée au principal domaine de responsabilité du Groupe : le fonctionnement des infrastructures tels que les bureaux et les agences (consommations d'énergies, de ressources naturelles et de consommables).

Le Groupe Ergalis œuvre en faveur de la réduction de ses impacts environnementaux par des actions et mesures décrites ci-après.



Consommation de matières premières et auxiliaires

Un suivi des quantités de matières premières consommées directement par les différentes filiales a été mis en place. Les activités du Groupe Ergalis étant essentiellement des activités de bureau, un focus a été réalisé sur les consommations de papier.



Dématérialisation

Dans le cadre des efforts relatifs aux consommations de papier, et afin d'optimiser les démarches récurrentes de la société dans le cadre de son activité, des process de dématérialisation ont été mis en place :

1. **Le projet Smartlink**, via la suppression des formulaires papier et l'utilisation d'un workflow, permet une vérification fiable des encours clients et la diminution des risques clients.
2. **Le projet OnBoarding** dématérialise le processus d'entrée des nouveaux collaborateurs permanents.
3. **Les documents échangés entre intérimaires, clients et agences sont également dématérialisés** chaque fois que cela est possible.
4. Les collaborateurs permanents gèrent leur demande de congés via un portail intranet appelé Aragon.
5. En 2017, la carte Ticket restaurant a remplacé les chéquiers pour les collaborateurs permanents et intérimaires.

Les nouvelles possibilités d'échange et de stockage individualisés et sécurisés de documents, ouvrent un autre vaste champ d'évolution. Chacun, client, candidat, intérimaire, permanent, peut disposer des documents représentant sa relation avec l'entreprise sous forme digitale (paye, contrats, RH, certificats, commandes, factures, plannings...).

La dématérialisation des contrats, des factures, et de validations des heures représente un gain de temps, de la fluidité d'information, et surtout des forêts entières épargnées.

En 2021, la poursuite de nos actions de dématérialisation des contrats a permis de réduire considérablement notre production externe ; atteignant ainsi un seuil minimal de 20 000 contrats pour l'année 2021.



**Une production
papier de contrat
quasi nulle !**

Consommation de papier

Tous les ans les consommations de papier du Groupe en ramettes, malgré la croissance interne de Groupe, pour 2021, nous enregistrons une baisse de 3,5%.

Chaque entité acquise ayant été intégrée dans notre process de dématérialisation.



NOUVEAUTE 2021 : Human

Ergalis lance Human, l'expert RH mobile et connecté qui tient dans sa poche.

Human est une application mobile spécialisée dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, de la grande distribution et du médical, créé pour répondre au besoin de recruter un profil qualifié en quelques minutes même le week-end.

Cette application mobile est disponible sur tout device (smartphone, tablette, ordinateur) 24h/24, 7j/7, Téléchargeable sur Google Play et App store.

Elle gère le planning en temps réel des talents que nous mettons à disposition de nos clients.

Elle permet de recruter dans l'urgence comme d'anticiper les besoins (RTT, congés, événements spéciaux)

Entretiens d'évaluation candidats

Ils sont réalisés de plus en plus de manière distancielle, notamment au sein de notre filiale Talentpeople, via Mitel. L'empreinte carbone de notre prestation en est ainsi réduite.

Nos candidats apprécient également ce mode d'entretien car cela leur permet de gérer au mieux leurs déplacements et leur recherche d'emploi.

Ergalis
Publié par Agorapulse · 31 mars ·

[HUMAN]
🔔 Besoin de gérer vos remplacements de dernières minutes ?
🕒 Même après 19h ?
🔥 Tout en restant au chaud près du feu de cheminée ?
👉 C'est possible avec l'appli Human with ergalis ! 🥰
👩‍💻 Que vous gériez un magasin, un hyper, un hôpital, un ehpad, une clinique ou que vous soyez un professionnel des métiers de bouche, de l'hôtellerie ou de santé, Human est là pour vous accompagner et parer à toute absence ou renfort de votre personnel 7j/7 - 24h/24-
Téléchargez Human with Ergalis
👉 <https://lnkd.in/g/foxiN>
#hôtellerie #restauration #ehpad #hôpital #clinique #grandedistribution #magasin #interim

talentpeople

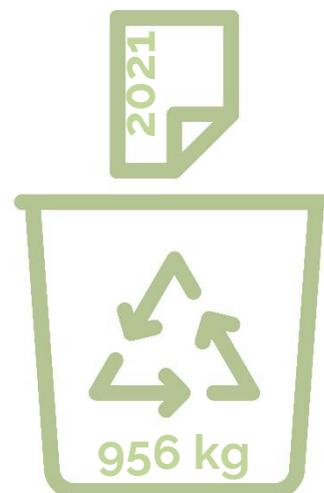


Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

La plupart des filiales du Groupe ont mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage des déchets internes tels que les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), les piles et accumulateurs, les plastiques, le papier et le carton, etc.

Sur chaque site, une ECOBOX a été mise en place afin de permettre le recyclage des cartouches d'encre.

Des filières de collecte et de recyclage des ordinateurs du Groupe ont également été mises en place.



Recyclage du papier

En partenariat avec La Poste, Ergalis a mis en place un contrat de recyclage de ses papiers. Ses deux sites de Direction (à Paris La Défense et Marcq-en-Barœul) ont été équipés de bannettes permettant de conserver l'ensemble des feuilles anciennement destinées à la poubelle.

Celles-ci sont collectées **deux fois par mois** par l'organisme Recy'go, qui en organise le recyclage.

Ce sont ainsi **956 kg de papier qui ont été collectés, triés et conditionnés par des partenaires de l'économie sociale et solidaire**, puis recyclés par des papetiers situés en France dans des conditions respectueuses de l'environnement.



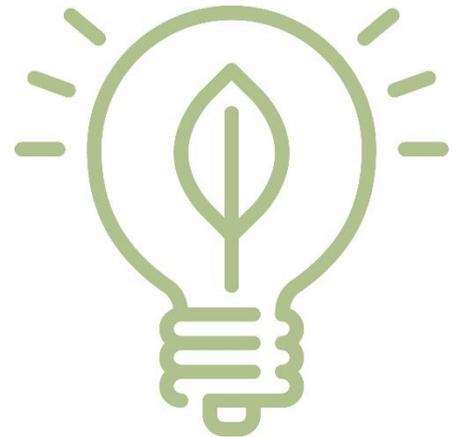
Impacts liés aux infrastructures

Energie

Dans le cadre de la nouvelle réglementation relative à l'éclairage des enseignes, qui impose leur extinction entre 1h et 6h, le Groupe a choisi d'aller plus loin que le strict respect de cette exigence, et a étendu cette plage de 22h à 7h pour toutes ses enseignes lumineuses.

L'ensemble du parc informatique a été également pris en considération : l'allumage automatique des postes à 6h00 du matin pour mise à jour des logiciels a été supprimé. Les ordinateurs sont désormais mis à jour pendant la nuit, grâce à une procédure entièrement automatisée durant laquelle les PC s'allument pour mise à jour et s'éteignent aussitôt.

Depuis 2013, nous recherchons toujours l'optimisation l'utilisation des bâtiments et privilégions les éco-constructions. Depuis 2017, nous avons conçu des plateaux de travail regroupant plusieurs spécialités où toutefois chacun et chacune peut trouver sa place et garde son intimité de travail. **Des panneaux acoustiques ont été installés pour garantir un niveau sonore en dessous des 60 dB (Conversation normale, GSM).**



Des bureaux écologiques

C'est dans un tout nouveau bâtiment écologique, économique et esthétique que la Direction Générale a déballé ses cartons : Woodpark. Il s'agit d'une construction moderne 100% bioclimatique équipée de matériaux respectueux de l'environnement et réduisant la consommation énergétique. Le service Achats, en charge des recherches de locaux, privilégie désormais les éco-constructions et uniquement les bâtiments répondant à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.



Nuisances

Les nuisances sonores et olfactives induites par l'activité du Groupe étant négligeables, elles ne font donc pas l'objet d'un reporting spécifique.

Utilisation des sols

L'impact de l'activité d'Ergalis sur les sols étant limité, les conditions d'utilisation des sols ne font pas l'objet d'un reporting spécifique.

Suivi de la performance environnementale et conformité règlementaire

Démarche d'évaluation et de conformité règlementaire

En France, la réglementation en la matière est conséquente et se renforce de manière continue. Il s'agit essentiellement pour Ergalis de s'assurer de la conformité de ses produits aux textes réglementaires applicables notamment auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et d'agir de manière proactive sur plusieurs aspects :

- le règlement REACH (*Registration, Evaluation, Autorisation and restriction of CHemicals*) impose de communiquer des informations le long de la chaîne d'approvisionnement en cas d'utilisation de substances dites extrêmement préoccupantes (SVHC) dans la composition des produits et de les notifier auprès de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA). Le Groupe a réalisé des contrôles auprès de ses fournisseurs (propreté).



Prévention et réduction des risques environnementaux

Les activités du Groupe ne présentent pas de risques significatifs pour l'environnement dans la mesure où Ergalis ne fabrique pas de produits. Cependant des initiatives ont été mises en place afin de prévenir et réduire ces risques.

Le Groupe entend améliorer la prise de conscience environnementale de ses collaborateurs. Pour ce faire, Ergalis encourage les salariés du Groupe à adopter des éco-gestes dans leurs activités quotidiennes. Ainsi, plusieurs initiatives ont été mises en place pour :

1. diminuer la consommation du papier (ex. : privilégier les impressions recto/verso),
2. limiter les déplacements par un recours accru à la visio-conférence,
3. limiter la consommation d'énergie,
4. promouvoir le tri sélectif des déchets.

Une affichette "10 éco-gestes" a été mise à disposition de l'ensemble des sites du Groupe afin d'informer les collaborateurs sur les gestes quotidiens qui peuvent être bénéfiques pour l'environnement.

Ces informations sont transmises à chaque intégration des nouveaux collaborateurs.

The infographic is titled "talentpeople" at the top. Below it, the main heading is "10 éco-gestes qui comptent pour l'environnement !". Underneath, it says "Talentpeople et ses collaborateurs s'engagent sur :". The infographic is divided into four sections, each with an icon and a list of actions:

- Le papier** (leaf icon):
 1. Je n'imprime pas systématiquement
 2. J'imprime en Recto Verso et en noir et blanc
 3. Je réutilise les feuilles en brouillon

* 1 page imprimée sur 6 n'est jamais utilisée, soit 1,2 millions d'arbres abattus pour rien
- Les déchets** (recycling icon):
 4. Je trie les déchets
 5. Je favorise le matériel réutilisable (ex: verre / gobelet)

Tous les ans, ce sont 20 milliards de tonnes de déchets qui sont déversés dans les océans
- Les énergies** (lightbulb icon):
 6. J'éteins mon ordinateur dès que je quitte mon bureau
 7. Je fais attention à ne pas surconsommer (chauffage, eau, ...)
 8. J'éteins les imprimantes et photocopieuses à la fin de la journée

11% de l'électricité produite en Europe sert à faire brûler les déchets de veille
- Les transports** (bus icon):
 9. Je privilégie le covoiturage (Covoiturage.fr)
 10. Je prends les transports en commun dès que cela est possible

* seul bus peut transporter en passagers l'équivalent de 40 à 50 voitures

A photograph showing several hands holding white puzzle pieces against a dark grey background. The puzzle pieces are arranged in a grid pattern, with some pieces being held up by hands from different directions. The lighting is soft, highlighting the texture of the hands and the edges of the puzzle pieces.

Notre ressource
Le capital humain

Notre engagement social



C'est sur le volet social que le Groupe Ergalis, du fait de son activité, peut mettre en œuvre le plus concrètement l'exercice de sa RSE.

La politique de Ressources Humaines d'Ergalis a pour ambition d'accompagner le développement de l'entreprise par le biais de sa principale ressource : son capital humain. Elle vise à développer une culture commune et un sentiment d'appartenance au sein des différentes entités du Groupe en s'appuyant sur différents vecteurs tels que la capacité d'Ergalis à intégrer ses collaborateurs, à développer leurs compétences, à reconnaître et récompenser leurs performances.

Afin de déployer la politique, la Direction des Ressources humaines repose sur une forte proximité avec les équipes et la cohésion entre les collaborateurs.

La croissance des effectifs du Groupe, liée à la fois à sa croissance organique et à l'intégration de nouvelles structures, est soutenue. La Direction des Ressources humaines entend dans ce contexte poursuivre sa politique d'harmonisation et d'accompagnement des équipes.

L'intégration des nouvelles entités, nécessite de l'harmonisation

Depuis 2011, le Groupe Ergalis poursuit sa croissance externe. L'intégration des entités a permis de développer une culture Ressources Humaines basée sur un langage commun, de tirer profit du partage d'expériences et d'initier une harmonisation des pratiques au sein du Groupe en matière de gestion de la performance, de *reporting* social, de gestion des emplois, des compétences et des talents, ainsi que des rémunérations et des avantages.

L'arrivée de nouvelles entités est chaque fois l'occasion d'harmoniser la gestion RH des permanents. Cette démarche d'harmonisation s'illustre par le lancement de campagnes annuelles d'entretiens d'évaluation menées sur l'ensemble du Groupe.

En 2021, 100% des employés du Groupe participent au titre de l'évaluation annuelle en 2018. L'évolution et la progression des collaborateurs sont particulièrement mises en avant lors d'un temps fort : l'entretien annuel EPE (engagement pour la progression et l'évolution). Quel que soit le niveau hiérarchique, cet entretien est un temps privilégié entre le collaborateur et le manager.

Les opportunités de l'EPE et de la People Review



Moment d'échanges privilégiés, l'Epe a lieu 2 fois par an (annuelle + suivi à 6 mois). Les collaborateurs et son n-1 sont amenés lors de cet échange à faire un bilan de l'année, émettre leur souhait de formation, et leur désir d'évolution.

Collaborateur

- d'apprécier sa contribution, ses talents et les progressions à engager
- d'exprimer clairement ses souhaits, ses inquiétudes, ses propositions ou encore ses attentes en dehors du tumulte du quotidien
- d'anticiper sa carrière en se projetant dans l'avenir.

Manager

- de bénéficier d'un temps d'écoute et de partage privilégié avec son collaborateur
- d'intéresser et d'impliquer les collaborateurs dans leur progression
- de profiter de ces rencontres pour évoquer des sujets parfois délaissés faute de temps
- de remotiver et remobiliser les collaborateurs sur l'année à venir

Entreprise

- de recueillir les besoins en formation pour mieux y répondre
- d'améliorer la communication
- d'affiner sa stratégie au regard des qualités globales à renforcer et à compléter

Pour les Responsables d'agence, une revue de personnel a été mise en place depuis 2017. Celle-ci permet :

- **d'un point de vue individuel de :**
Détecer les collaborateurs évolutifs. Envisager des scénarios d'évolution en adéquation avec la stratégie de l'entreprise Préparer les relèvees à court, moyen ou long terme
- **d'un point de vue collectif de :**
Partager entre homologues des informations sur les souhaits d'évolution, de mobilité, échange de pratiques, etc. Se forger une vision globale de l'état des compétences Au regard des axes de développement de l'entreprise et des compétences clés à fidéliser...

L'acquisition de nouvelles structures et notre croissance interne impliquent également une croissance de l'effectif du Groupe. La Direction des Ressources Humaines a saisi cette opportunité pour mettre en place de nouveaux process de recrutement avec le lancement d'un MOOC de consultant en agence.

Par ailleurs, des challenges commerciaux sont régulièrement mis en place pour valoriser les agences les plus performantes sur l'ensemble des marques, en fonction de critères communs. Les vainqueurs partent ensemble pour un voyage « incentive » avec les membres de la direction.

En 2020, nous avons lancé une enquête sur l'environnement de travail au sein de notre entreprise auprès de nos collaborateurs permanents Talentpeople.

Des thématiques :

Cette enquête s'est déroulée sur une période d'environ 3 semaines. Entre autres, les thématiques suivantes ont été abordées : travail personnel, collectif, relations interpersonnelles, solidarité, management.

95 % des collaborateurs interrogés se sont exprimés positivement sur le thème de la QVT : « Talentpeople, est une entreprise où il fait bon travailler »



La culture entreprise

Fort de sa mixité culturelle, le Groupe entend développer un sentiment d'appartenance et des liens forts entre ses différentes entités. Diverses actions de communication internes sont menées dans ce sens pour informer les collaborateurs du Groupe de la vie interne de l'entreprise.

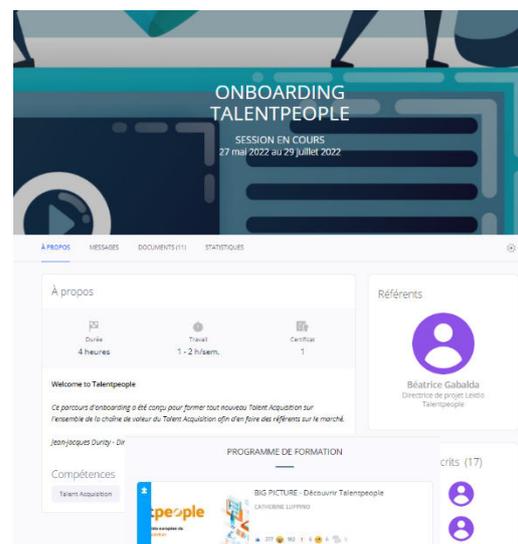
La mise en place de **Workplace** (réseau social d'entreprise) a pour but de faciliter la communication, de les rapprocher et de partager des informations importantes autour de sujets opérationnels et d'autres plus divers.



L'utilisation de **Aragon**, outil SIRH collaboratif, a permis de faciliter la communication et le partage des informations de la vie du salarié. Cette plateforme propose aux collaborateurs des données utiles pour le suivi de leur carrière et facilite la gestion administrative et la projection



Afin de **favoriser l'onboarding** des collaborateurs, des journées d'intégration sont organisées régulièrement dans les locaux de la Direction Générale (dans le respect des mesures sanitaires). Elles permettent aux nouveaux collaborateurs permanents de rencontrer leurs interlocuteurs fonctionnels, mais aussi de se voir présenter l'historique du Groupe par le président, ses valeurs, sa stratégie. Ces journées permettent à nos nouveaux collaborateurs de se rencontrer et d'échanger leurs expériences de manière conviviale. Un témoin, parrain/marraine de la journée, vient échanger sur son parcours et sa vie au sein du Groupe.



L'onboarding de nos nouveaux collaborateurs Talentpeople a été gamifié grâce à notre partenaire 360°Learning.

Un parcours de formation a été mis en place : 11 chapitres composés de vidéo et de questions dédiés aux métiers du Talent Acquisition.

ordre	THEMATIQUE	VIDEO	QUESTION
1	BIG PICTURE	10	40
2	ANALYSE DU BESOIN PRISE DE BRIEF	8	29
3	STRATEGIE DE SOURCING	10	35
4	TECHNIQUE DE SOURCING	11	36
5	RECRUTER SUR LES RESEAUX SOCIAUX	10	36
6	GROWTH	10	39
7	MARKETING RECRUTEMENT	8	26
8	STORYTELLING	8	26
9	PREQUALIFICATION TELEPHONIQUE	9	32
10	ANALYSE DES COMPETENCES	8	29
11	ENTRETIEN ET EVALUATION	10	29

Chaque année, le **Groupe Ergalis** sponsorise des **runnings** en invitant ses collaborateurs permanents et intérimaires à participer à ces événements sportifs pour renforcer son sentiment d'appartenance au Groupe. **Certaines courses ont été organisées au profit d'association comme les Poulettes...**

En 2021, les conditions sanitaires ne nous ont toujours pas permis de maintenir les différents événements auxquels nous aurions souhaités nous engager.

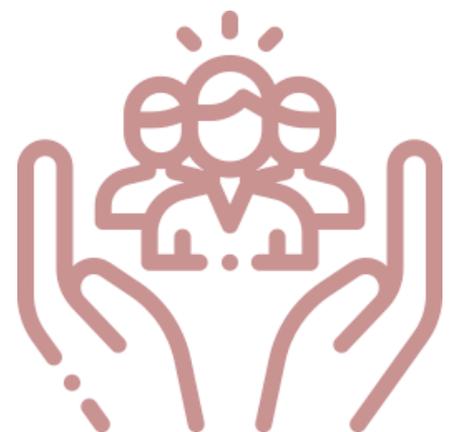


Organisation du dialogue social

Le dialogue social est un axe important de la politique Ressources Humaines du Groupe. Le Groupe s'attache à entretenir un dialogue social constructif et empreint de respect mutuel avec ses partenaires et cherche ainsi à maintenir un climat social de qualité. Le Groupe inscrit son action dans une démarche structurée de **concertation permanente avec les instances représentatives du personnel de chaque marque** afin d'accompagner ses évolutions.

Le Groupe respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Tout collaborateur peut établir ou adhérer à une organisation syndicale de son choix. Le Groupe reconnaît également et respecte le droit de ses collaborateurs à être représentés par leur(s) syndicat(s).

Par ailleurs, Ergalis met en place des actions afin de faciliter les échanges et améliorer la transparence de la communication. **Les responsables de région organisent régulièrement des réunions avec l'ensemble de leurs employés et des événements corporate sont proposés** pour favoriser les échanges entre permanents, fonctionnels et opérationnels, cadres et non cadres, de chaque entité du Groupe.



Rémunérations et avantages sociaux

Le Groupe encourage la mobilité de ses employés. Son envergure et son fort développement permettent de développer ces opportunités. L'ensemble du réseau et des fonctions du Groupe sont concernées. L'entretien professionnel permet de recueillir les souhaits de mobilité géographique, et/ou professionnelle, le service RH centralise l'ensemble de ces données. Une **Bourse à l'emploi** est disposition dans la plateforme SIRH Aragon RH.

En 2021, un pôle recrutement interne a été créé. Ce pôle gère la totalité des recrutements pour nos marques ainsi que la cooptation et mobilité interne.

Dans cet objectif, une réflexion a été initiée au niveau Groupe sur **l'homogénéisation des pratiques en matière de rémunérations et d'avantages sociaux**. Cette réflexion reflète également la volonté du Groupe de se doter de meilleures compétences pour accompagner son développement et fédérer les talents.

A ce titre l'accord d'entreprise négocié annuellement avec les délégués syndicaux établit notamment la politique de **rémunération variable, dont l'ambition est d'être un système efficace et stimulant la performance**. Ce système, équitable et transparent, est en adéquation avec la contribution attendue de chaque collaborateur et l'organisation opérationnelle des agences.

Recours au télétravail – Charte relative au télétravail

Talentpeople a décidé de mettre en place le recours au **télétravail**, forme innovante du travail ayant pour but d'introduire de la **souplesse et de la flexibilité** dans les **conditions de travail** des collaborateurs.

Afin d'en mesurer les effets et pertinence tant pour l'entreprise que pour les salariés, ce mode de fonctionnement a été mis en place de façon expérimentale sur l'établissement de Marseille depuis le 14 octobre 2019. Le test réalisé et la période de confinement liée à l'épidémie COVID-19 ont prouvé que cette modalité d'organisation du travail pouvait être généralisée à l'ensemble de l'entreprise.



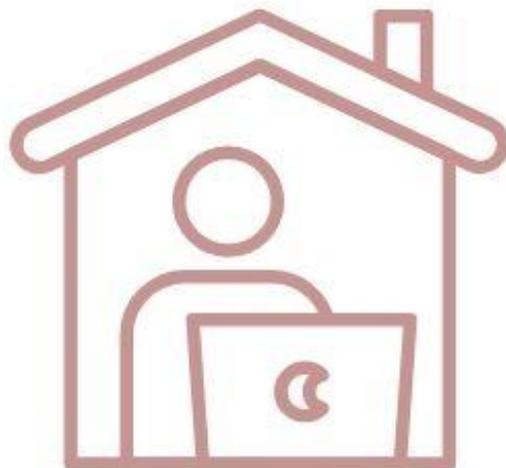
talentpeople

En juillet 2020, une charte relative au télétravail a été rédigée afin de définir le périmètre et les modalités de mise en œuvre du télétravail et de garantir que ce mode d'organisation demeure une solution efficace et soit réalisé dans l'intérêt mutuel des collaborateurs et de la Société.

Par le biais de cette charte, **Talentpeople** met en exergue sa volonté de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en proposant plus de souplesse et de flexibilité, visant un meilleur engagement des collaborateurs, en s'inscrivant ainsi dans une **démarche de bien-être au travail**. En limitant les déplacements de certains de ses salariés, la société témoigne notamment de son **action pour le développement durable**.

Le souhait est également de veiller à ce que la mise en place du télétravail n'ait pas pour conséquence de mettre à l'écart le télétravailleur de la vie d'entreprise.

Enfin, la charte a été conclue dans le cadre des dispositions des articles L.1222-9 et suivants du Code du travail.



Respect du droit du travail

La Direction du Groupe est particulièrement attachée au respect des règles du droit du travail et entend faire respecter ce principe par l'ensemble de ses équipes.

L'entreprise :

- **apporte**, par des **formations juridiques internes** les connaissances nécessaires à ses collaborateurs,
- **a mis en place une hotline juridique** assurant un rôle de conseil en matière de droit du travail temporaire auprès des permanent, et clients,
- **est partie prenante**, par une participation de sa Direction au conseil d'administration du **syndicat de la profession, le Prism'emploi**, ainsi qu'une contribution active aux commissions du syndicat où sont étudiées et débattues **les évolutions législatives et sociales** qui touchent notre métier.



Suivi social

L'entreprise dispose de **tableaux de bord internes** permettant de suivre l'évolution de ses effectifs, de sa masse salariale, de son investissement formation intérimaire et permanent notamment.

Ergalis participe annuellement à une enquête menée par le syndicat professionnel Prism'emploi et qui permet l'établissement du rapport de branche. Elle peut ainsi « benchmarker » ses propres résultats avec les indicateurs sociaux de la profession.

Par ailleurs, le Groupe demande depuis mi-2013 à ses fournisseurs de justifier d'un comportement responsable et respectueux des règles sociales et de lui fournir les attestations habituelles justifiant du respect de ces règles en matière d'emploi des salariés, de paiement des cotisations URSSAF, de garantie en responsabilité civile.

Ces sujets sont abordés systématiquement lors des appels d'offres du Groupe.



Santé et sécurité

Le Groupe est attentif à la **santé et à la sécurité de ses salariés** permanents et intérimaires et considère que la prévention et la maîtrise des risques au travail, au-delà de l'obligation légale que cela représente pour tout employeur, permet d'accroître le **bien-être des salariés** et les performances de l'entreprise.

Ainsi, un employeur qui s'engage dans des actions de prévention investit pour le bien de ses salariés, mais aussi pour celui de sa société, de sa productivité et son développement de manière durable. Dans cette optique, Ergalis s'engage aujourd'hui pour la sécurité de ses salariés, permanents et intérimaires.

Nouveautés 2021 : Webinar Sens & Cohérence, animé par Adrien Chignard, psychologue du travail

Après la crise sanitaire engendrée par la Covid19, il était important pour Ergalis de prendre soin de ses permanents. Afin de recharger les batteries de tous, les sujets suivants ont été abordés lors du webinar :

- Mieux comprendre nos émotions du moment et leurs fonctions
- Identifier les signaux faibles d'une personne en difficulté,
- Savoir agir tout en se prenant soin de soi,
- Activer dès à présent quelques astuces et techniques pour prendre soin de son collectif de travail,
- Découvrir la psychologie de la récupération : quatre solutions pour retrouver de l'énergie et de la sérénité en ce moment.

Santé et sécurité sur les lieux de travail

La Direction du groupe Ergalis veille à assurer des conditions d'emploi satisfaisantes aux collaborateurs travaillant dans ses agences et au siège social. Les postes tenus par ses permanents sont exclusivement des emplois tertiaires, exercés en agence et dans les services fonctionnels, et les risques touchant à la santé et de la sécurité au travail sont, par nature, faibles.

La direction veille au confort de ses salariés sur les lieux de travail et procède périodiquement à la rénovation et à l'aménagement ergonomique et fonctionnel des locaux. Elle rénove de manière régulière son parc immobilier dans ce but (agences et locaux du siège social).



Objectifs

1. Connaître les obligations de l'employeur en matière de sécurité,
2. Évaluer les risques dans l'entreprise,
3. Savoir mettre en place des mesures de prévention en fonction des risques identifiés,
4. Accompagner les clients sur leur mission d'enquête après un accident de travail.

La Direction et les opérationnels mènent également des actions pour améliorer l'utilisation des logiciels métiers. Ergalis met ainsi à disposition de ses collaborateurs des outils performants, pragmatiques, efficaces, et adaptés pour répondre aux exigences temporelles et qualitatives du marché.

Formation / information / prévention

Le Groupe est doté d'une équipe au service qualité-conformité qui analyse et **recense les déclarations d'accidents du travail, accidents de trajet, les procédures de fautes inexcusables, etc.**

Le service QSSE conçoit et anime un programme de formation au bénéfice des collaborateurs permanents.

Les collaborateurs d'agences spécialisées peuvent participer à des réunions d'information sur les métiers techniques dans des CFA, GRETA, etc, afin de connaître les missions principales du poste, les outils et instruments de travail utilisés et par là même les risques potentiels encourus.

La direction des ressources humaines, le service QSSE ont mis en place une notice sur la « déclaration d'accident de travail ou de trajet » pour assurer que les démarches et obligations administratives liées aux déclarations des accidents étaient parfaitement maîtrisées par les salariés permanents du groupe. Celle-ci est régulièrement mise à jour en fonction des évolutions réglementaires.

Le Service QSSE, ainsi que les référents Sécurité accompagnent les collaborateurs dans leur démarche déclarative et de suivi d'accident.

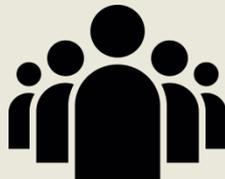
Un livret sur la prévention routière est remis à chaque permanent utilisant la voiture à des fins professionnelles, afin de limiter les risques liés à l'utilisation des véhicules professionnels et/ou personnels.



Talentpeople en chiffres

Nos collaborateurs permanents

2021 → 78



80 % Femmes

20 % Hommes

CADRES

♀ 37 %



Talentpeople capitalise sur le savoir-faire et l'expérience des équipes, en particulier sur le niveau d'encadrement.

< 30 ANS

51%

> 50 ANS

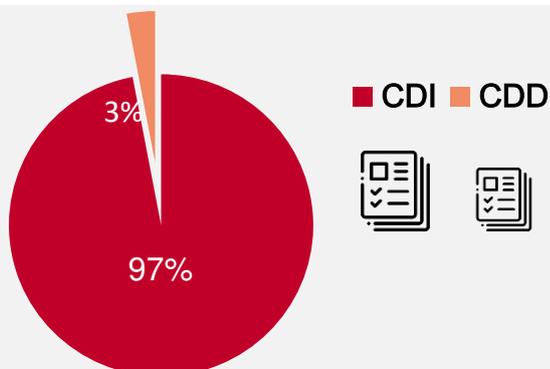
3%

ANCIENNETÉ

2 ans 1/2

ANCIENNETÉ

3 ans
pour l'encadrement



Charte télétravail
signée en 2019



Temps partiel

2021 → 4%

Accidentologie et maladies professionnelles (données groupe Ergalis)

Accidents du travail et de trajet

2019 - sur 28425 intérimaires

2020 – sur 29449 intérimaires

2020 → **2,83%**  2021 → **2,78%**

Prévenir l'accidentologie est une de nos priorités en matière de Santé Sécurité Environnement. **Depuis 2017, des sessions de formation ont été mises en place** à destinations de notre personnel permanent afin de les sensibiliser aux problématiques des accidents de travail et de trajet.

Des référents sécurité ont été nommés et nos collaborateurs peuvent s'appuyer sur eux pour toutes questions relatives à la sécurité de notre personnel.

Au-delà des actions préventives visant à limiter les risques au travail pour nos salariés, le groupe Ergalis dispose d'outils lui permettant d'analyser les causes des accidents du travail survenant dans ses locaux (personnel permanent) mais aussi au sein des entreprises utilisatrices pour ses salariés intérimaires.

Le CHSCT analyse le reporting des statistiques des accidents de travail et de trajet et ses indicateurs en termes de taux de fréquence et de gravité, ainsi que leur évolution et la comparaison avec les taux des mêmes secteurs d'activité.

Suite à cette analyse trimestrielle des accidents du travail survenus chez nos clients, et face à une fréquence d'accidents considérée par le groupe Ergalis comme importante dans une même entreprise utilisatrice, une action de sensibilisation à la sécurité est menée auprès du client manager de proximité, le référent sécurité ou le responsable SSE.

Une grille de cotation des mesures de prévention est disponible afin d'évaluer les moyens de prévention identifiés par l'entreprise utilisatrice.

En 2021 →
près de 50
personnes
formées à la
prévention des
risques



Documents en place

1. La fiche « Recueil à la suite d'un accident du travail d'un salarié Ergalis » devant être analysée et complétée par l'entreprise utilisatrice,
2. Le rapport d'analyse d'accident : établi par le collaborateur permanent qui s'est rendu sur le lieu de l'accident et contresigné par sa hiérarchie.

Développement et formation des compétences du Groupe Ergalis



2021 → **958 921 €** **28%** d'intérimaires ETP formés

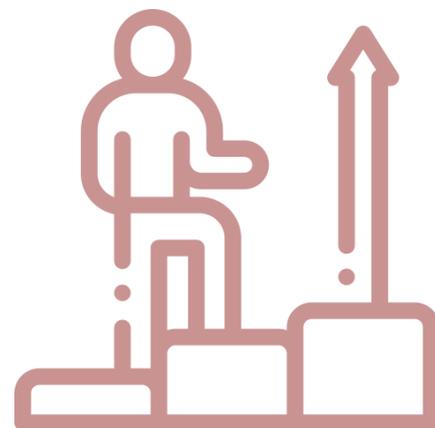
2021 → **261 062 €** **54%** des permanents formés

La Direction des Ressources Humaines a mis en place des parcours de formation en fonction de la typologie du poste occupé par ses collaborateurs d'agence.

Les parcours reprennent les formations basiques et obligatoires pour la mise à jour des connaissances des collaborateurs, telle que la législation du travail temporaire sur 2 niveaux, comprendre et expliquer la paie intérimaire, et intègrent le programme « *Excellence* ». Celui-ci définit des modules de formation évolutifs dans le domaine de la vente, du pilotage commercial, du management.

Ces formations sont renforcées par des outils en place au sein du Groupe, permettant à tous les collaborateurs d'accéder à des sessions de formation online.

- E-learning (Talensoft)
- Bureautique (Vodéclic)
- MOOC (Lektio)



Égalité d'accès à l'emploi

Le Groupe Ergalis est par nature un acteur clé de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Le Groupe agit donc depuis toujours pour affermir le statut social et professionnel de l'ensemble de ses collaborateurs, en CTT, CDD ou CDI.

**242 CDII
en 2021**

Il a développé des prestations et avantages, qui permettent aux collaborateurs temporaires ou permanents de vivre sereinement leur période d'emploi au sein du Groupe, et d'améliorer leur employabilité via un approfondissement et un élargissement de leurs compétences.

Chaque collaborateur du groupe se voit offrir la possibilité d'exploiter ses droits à CPF, CPA, VAE, ainsi qu'au bilan de compétence. Ergalis affirme ainsi sa volonté d'accompagner ses collaborateurs dans leur trajectoire professionnelle.

Cette initiative s'inscrit dans le prolongement des efforts entrepris visant à promouvoir une culture d'entreprise et à renforcer les capacités organisationnelles et managériales du Groupe. **Ergalis entend ainsi renforcer l'accompagnement de ses collaborateurs et le développement de leurs compétences**, mais aussi à favoriser un partage de la vision d'entreprise.



L'Égalité entre les hommes et les femmes salariés d' Ergalis

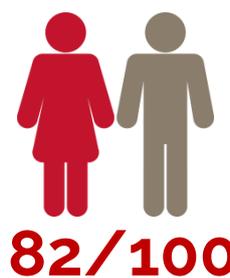
L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ergalis s'est engagé à mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans. L'objectif est atteint depuis 2020.

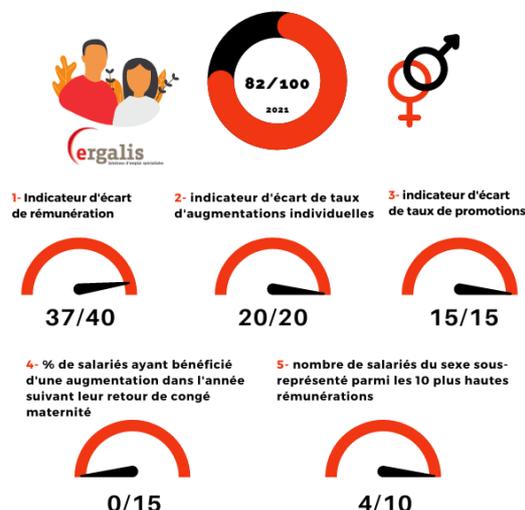
Des engagements officiels en matière de diversité

Pour le Groupe Ergalis, agir en faveur de la diversité répond à une véritable volonté d'être le fer de lance de l'égalité de traitement dans le monde professionnel. Les méthodes de recrutement du Groupe reposent exclusivement sur l'analyse des compétences et de l'expérience, notre réputation est celle d'un partenaire emploi fiable et expert. Recruter sans discriminer



Index de l'égalité femmes-hommes – 2021

Groupe Ergalis



s'impose comme une évidence d'éthique, mais également de performance : la compétence n'a pas de profil-type.

Convaincus que les valeurs de diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances contribuent à l'efficacité et favorisent le progrès de l'entreprise, Ergalis s'est formellement engagée à les promouvoir et à les intégrer dans sa stratégie d'Entreprise, en adhérant à la Charte de la diversité.



La charte de la diversité dans l'entreprise

En vertu de cette charte, le Groupe **s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité**, à respecter et promouvoir l'application de ces principes et à le faire savoir, en interne comme en externe. Aujourd'hui, le Groupe Ergalis est l'un des 18 acteurs recrutements référencés par le Secrétariat général de la Charte de la Diversité, pour accompagner les entreprises.

Egalité de traitement, diversité, non-discrimination

Les accords de branche du 16 mars et 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'Egalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. Le travail temporaire est la **première branche professionnelle à avoir négocié** un accord sur la diversité qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise.

Cet accord définit la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir la non-discrimination, l'égalité de traitement, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il est ainsi prévu la désignation, parmi les salariés permanents, d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations dans les ETT de plus de 100 salariés.

Ce texte prévoit la nécessité d'assurer l'objectivité des process de recrutement ainsi que la mobilisation des dirigeants et la sensibilisation de l'ensemble des salariés permanents.

Ces accords ont été présentés par notre Président aux différents responsables d'unité dans l'entreprise et un interlocuteur "Diversité et lutte contre les discriminations" a été désigné en interne.



L'accord signé entre les Défenseurs des Droits et par le Prisme le 7 octobre 2013.

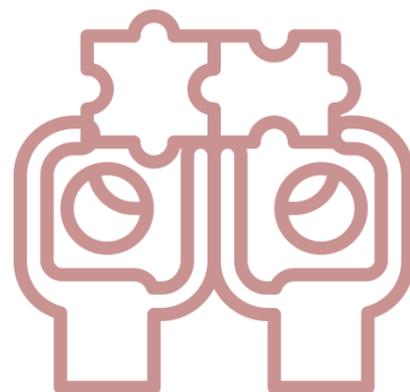
90 premiers signataires, dont le Pôle-Emploi, l'Apec, le Prisme, le Syntec, ainsi que des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, ont signé, le 29 novembre 2007, un texte commun avec la Halde qui désormais a été remplacée par Les Défenseurs des Droits.

Ils ont convenu ensemble « de poursuivre le développement de pratiques professionnelles irréprochables en interne comme en externe » et de s'engager collectivement à refuser toute demande discriminatoire.

Un comité d'éthique est chargé de suivre la mise en œuvre de cet engagement.

Les intermédiaires de l'emploi s'engagent :

- ✓ à **refuser** toute demande discriminatoire quel que soit le critère concerné, et à veiller au respect de l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement qu'ils mettent en place, en particulier dans l'utilisation des nouveaux outils de communication et d'information ;
- ✓ à **garantir** l'objectivité et la transparence des recrutements :
 - en diffusant des offres d'emploi tenant compte des compétences objectivement nécessaires pour occuper l'emploi offert ;
 - en développant des procédures d'évaluation des compétences et habiletés des candidats reposant sur des critères objectifs ;
 - en étant en capacité d'explicitier les critères de la sélection opérée parmi les candidatures ;
- ✓ à **promouvoir** l'égalité des chances entre les candidats :
 - en veillant à diversifier les canaux de recrutement afin de favoriser la diversité des profils sélectionnés ;
 - en généralisant la formation à la non-discrimination de leurs collaborateurs ;
- ✓ à **mener des actions** de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, en interne comme en externe ;



- ✓ à **informer** le Défenseur des droits des mesures prises dans le cadre de cet engagement et à développer et faire connaître les bonnes pratiques en la matière;
- ✓ à **communiquer** cet engagement auprès de l'ensemble de la profession, de leurs clients, des bénéficiaires de leurs services et de leurs salariés.

Partenariat AGEFIPH et AGS

En 2020, Ergalis, acteur de l'emploi, souhaitant agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées, a rejoint l'Agefiph. Ainsi, Ergalis bénéficie du soutien de l'Agefiph, notamment en publiant ses offres d'emploi depuis l'espace emploi du site agefiph.fr. L'agefiph assure une mission de service public qui s'inscrit notamment dans le cadre d'une convention pluriannuelle signée avec l'Etat et les principaux acteurs de la politique de l'emploi des personnes handicapées.



Nouveauté 2021 : démarche diagnostic-action AGS et AGEFIPH

Pour continuer d'avancer dans notre démarche RSE et plus particulièrement dans notre démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap en interne.

Le groupe Ergalis lance, en partenariat avec l'Agefiph et le cabinet AGS (Agitateurs d'hommes et de projets), une démarche de diagnostic action visant à développer une politique inclusive d'emploi de personnes en situation de handicap.

Dans un esprit de co-construction, nous sommes accompagnés par le cabinet AGS pour établir le diagnostic de nos pratiques actuelles, d'échanger sur ce qui peut être mis en place en termes d'accompagnement (longue maladie, travailleur en situation de handicap, ...), challenger des pistes d'actions pour répondre à notre objectif d'un Groupe plus inclusif.

Un comité de pilotage, composé de 10 collaborateurs, a été créé sur la base du volontariat.

NOUVEAUTE 2021 : Le Groupe Ergalis rejoint l'association "à compétence égale"

Depuis 2006, l'association mène des actions et temps forts afin de lutter contre les discriminations et d'œuvrer pour un recrutement plus juste. Ergalis a à cœur la lutte contre toutes formes de discrimination à l'embauche, **c'est pourquoi le groupe Ergalis a choisi de rejoindre l'association "à compétence égales" en 2021.**

Politique de formation diversité

Tous nos collaborateurs sont également formés, comme le prévoit la loi (*article L 1131-2 du code du travail*) au recrutement sans discrimination.

En 2017, afin de garantir une accessibilité à ces formations, nous avons décidé de digitaliser son contenu et de créer une formation via notre plateforme Lektio « Recruter sans discriminer ».

Programme d'intégration

Chaque nouvel entrant chez Ergalis suit un parcours de formation et d'intégration au cours duquel il participe à divers modules traitant de thèmes liés à la RSE, à la non discrimination et au développement durable notamment.

- ✓ Un module « accueil » informant les nouveaux entrants de notre positionnement et notre éthique professionnelle.
- ✓ Un module « juridique » traitant de la réglementation sur l'égalité de traitement et la non-discrimination.
- ✓ Un module « rédaction d'annonces » (examen des tournures et termes adéquats à utiliser dans une offre d'emploi). Certains principes de rédaction de nos annonces sont formalisés : par exemple, chaque titre de poste est suivi de la mention « H/F », afin de rappeler aux candidats qu'en aucun cas notre sélection ne saurait s'effectuer sur le genre.
- ✓ Un module spécifique « Développement durable » définissant ce que recouvre cette notion générique ainsi que les valeurs et les principes d'action de Ergalis en terme de RSE.
- ✓ Un module SSE : informant les nouveaux entrants sur nos obligations et méthodologies en matière de SSE.



Recruter sans discriminer



- ✓ Les collaborateurs sont ainsi familiarisés avec les enjeux du développement durable, et travaillent sur les implications concrètes des engagements d'Ergalis dans leur activité quotidienne. Ce module est intégré à la formation "Excellence", qui est dispensée à tous les nouveaux collaborateurs.

NOUVEAUTE 2021 : Formation continue "recruter sans discriminer"

En 2021, déploiement de la formation en E-learning, "Recruter Sans Discriminer" pour l'ensemble des collaborateurs.

A cela s'ajoute 49 sessions de formation en classe virtuelle sur la thématique suivante : "Comment gérer une pratique discriminatoire d'un client ou prospect".

Engagements diversité au quotidien

Chacun est individuellement et solidairement tenu de respecter les valeurs et les engagements définis par le Groupe Ergalis

L'éthique exemplaire de l'entreprise depuis sa création lui a valu d'être un acteur reconnu et écouté sur le marché et Ergalis entend poursuivre dans cette voie. C'est pourquoi le Groupe engage sa ligne managériale sur le terrain de la diversité et de la non-discrimination.

Le Groupe Ergalis a nommé un responsable diversité et lutte contre les discriminations.

Les candidats et intérimaires du Groupe qui s'interrogent sur ces thèmes ou qui se sentent victimes de discrimination peuvent ainsi trouver des réponses auprès de lui. Il est le garant de l'engagement d'Ergalis au quotidien, en validant auprès des agences que les valeurs de diversité et non-discrimination sont promues tout au long des relations professionnelles.



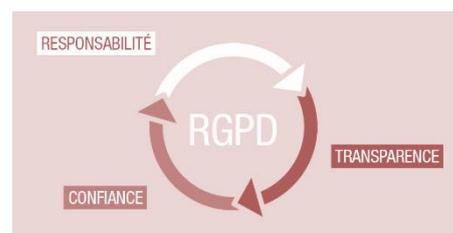
Ergalis s'associe à des partenaires locaux pour favoriser l'insertion professionnelle

- le CREPI : Clubs Régionaux d'entreprises partenaires de l'Insertion en Ile de France et Auvergne-Rhône-Alpes
- Action Emploi Réfugiés
- Missions Locales



Des pratiques respectueuses de la diversité

Les différentes marques du Groupe utilisent des outils informatiques garantissant le traitement objectif des candidatures : traiter lors des premières phases de présélection les candidatures en mode anonyme et anonymiser les CV reçus, appliquant ainsi les recommandations Défenseur des droits en particulier. **Tous nos outils et nos process sont conformes à la RGPD.** Le groupe Ergalis a nommé un DPO (délégué à la protection des données).



Insertion des personnes handicapées

En plus de l'ensemble des mesures visant à promouvoir la diversité et la non-discrimination, Ergalis a mis en place **une politique volontariste d'insertion des personnes handicapées.**

Formation des collaborateurs permanents

La formation législation, que nous proposons via PROXIMA FAC, contient des informations relatives à la non-discrimination, et permet de sensibiliser les collaborateurs à ces sujets.



Publications d'offres sur des jobboard spécialisés

- ✓ Site agefiph.fr
- ✓ Missions handicap des universités
- ✓ Missions handicap grandes écoles ingénieurs

Communication vis-à-vis de nos candidats et intérimaires

2021 →
+3,75%
intérimaires ETP RQTH
(données Groupe Ergalis)

Le Groupe communique sur ce thème via son site internet chacune des annonces de notre site internet porte la mention : "Ergalis s'engage à valoriser toutes les compétences dans le respect de la diversité et notamment à favoriser l'intégration professionnelle des candidats handicapés."

Le Groupe Ergalis est également présent chaque année au salon « Paris pour l'emploi des Jeunes » sur l'espace Handi afin de sensibiliser nos équipes mais également de rencontrer et recruter des candidats en situation de Handicap.



En 2021, Ergalis a pu renouveler le DuoDay. De nombreux collaborateurs d'Ergalis ont souhaité participer à cette journée en agence et au siège.

Elles ont ainsi pu faire découvrir lors de cette journée leur quotidien et leur métier à une personne éloignée de l'emploi.

Nos sites accueillant du public répondent aux normes APAVE en matière d'accessibilité. Accords bilatéraux avec certains des principaux clients du Groupe afin de favoriser le recrutement de candidats handicapés.

Assessment centers et recrutement par simulation

Les entités **Talentpeople** ont mis en place des techniques de recrutement sans CV fondées uniquement sur les compétences : les **Assessment Centers**. Ces exercices mettent donc les candidats en situation réelle (méthode dite de recrutement par simulation) et leur offrent la possibilité de prouver leur capacité à tenir le poste cible en toute objectivité. Cette méthodologie est utilisable notamment pour les métiers où les compétences comportementales, les traits de personnalités... sont prédominants par rapport aux compétences techniques. L'Assessment Center s'adresse à toutes les populations, cadres ou non cadres. L'Assessment Center délivré par les **Psychologues du travail** apparaît plus pertinent dans de nombreux cas que la traditionnelle méthode de sélection sur CV et/ou par entretien classique.

talentpeople

Objectifs

L'Assessment Center permet :

1. A des personnes que leur formation initiale et leur expérience écarteraient de certains postes d'accéder à ceux-ci
2. Aux collaborateurs internes de nos clients de progresser dans leur carrière professionnelle
3. Aux entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur une certaine catégorie de personnel, sur un bassin d'emploi ou encore aux entreprises des secteurs traditionnellement en pénurie de main d'œuvre de pouvoir approcher de nouveaux profils.

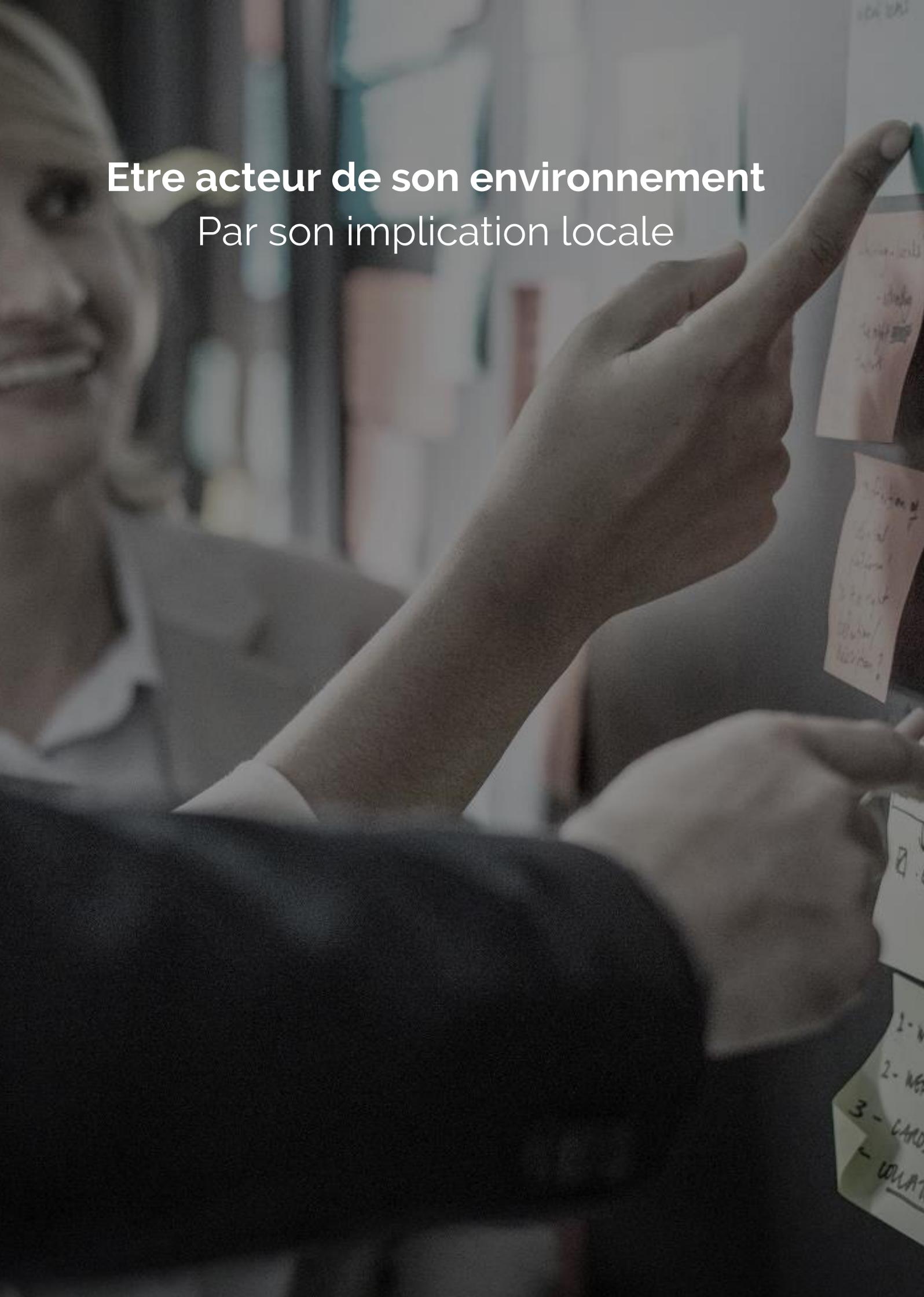
Engagement éthique

La contribution de chacun à la réussite du Groupe est inscrite dans le projet triennal d'entreprise "Rock'n Roll". Ce projet ambitieux, élaboré en collaboration avec les collaborateurs permanents, trace des lignes de conduite pour guider l'action dans le respect des valeurs éthiques de la société. Il formalise l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs à une démarche qui concilie exigence professionnelle et éthique, en particulier l'écoute et le respect des individus dans leur différence.

Nos 4 valeurs d'entreprise sont nées de ce projet :

#probité #professionnalisme #projectivité #proximité



A woman with blonde hair is smiling and pointing her right index finger towards a wall covered in sticky notes. Another person's hand is visible in the foreground, also pointing at the notes. The scene is dimly lit, suggesting an indoor meeting or workshop environment.

Etre acteur de son environnement

Par son implication locale

- 1- W
- 2- W
- 3- CARD
- WHAT

Notre Engagement sociétal



L'implication d'Ergalis vis-à-vis de la Société se traduit par la mise en œuvre de politiques et d'actions auprès d'acteurs locaux. Cette démarche s'accompagne d'un dialogue régulier avec ses principales parties prenantes dans le respect de principes et valeurs communes à l'ensemble du Groupe tels que définis dans le projet d'Entreprise.

Impact territorial, économique et social de l'activité d'Ergalis

Emploi et développement local

Par sa présence et son activité, Ergalis dynamise l'emploi local et ce, notamment, parce que son activité principale (le recrutement sur des périodes définies favorise l'embauche de résidents locaux). De la même manière un certain nombre d'entités du Groupe privilégient le recours à des fournisseurs locaux, **contribuant ainsi au développement du tissu économique régional.**

Impact sur les populations riveraines ou locales

Dans les différents lieux où elle opère, Ergalis s'implique auprès d'acteurs locaux (association, clubs d'entreprises...).

Relations avec les parties prenantes : S'inscrire dans la durée

Ergalis met en œuvre diverses actions visant à favoriser un dialogue régulier et transparent avec ses principales parties prenantes externes : ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires-distributeurs, ses actionnaires et la communauté financière ainsi que les acteurs de l'industrie du paiement, les associations et les pouvoirs publics.

Ergalis est une société dont les premières entités ont été créées en 1970 et qui a conservé, depuis son origine, un positionnement haut de gamme sur ses métiers. Cette stratégie de spécialiste se reflète dans le mode de gestion de l'entreprise.



Le Groupe est tout particulièrement **attaché à l'exemplarité de son comportement, à la qualité de ses prestations et à la rigueur, tant juridique que professionnelle, du travail fourni.**

Les clients

Ergalis entend entretenir des relations privilégiées avec ses clients et maintenir un dialogue et des contacts continus, notamment par l'intermédiaire de sa force de vente.

Ergalis s'investit dans le cadre des opérations de l'association "Carrefours pour l'emploi" ainsi que dans le cadre des salons organisés par Jobrencontres. En outre, Ergalis participe à des conférences et mène des opérations promotionnelles afin de développer les rencontres entre les différents acteurs du marché.

Les directions opérationnelle et **Talentpeople** organisent régulièrement chaque année des matinées ou des rencontres autour du dialogue social et juridique afin de présenter les actualités RH auprès de leurs prospects et clients.

Ces réunions sont l'occasion pour les responsables des diverses entités du Groupe de rencontrer des prospects sur des marchés de niche.



Des relations fournisseurs durables.

Du fait de sa nature même, entreprise française, Ergalis s'investit dans ses territoires pour soutenir le tissu économique local, en nouant une partie de ses contrats fournisseurs avec des entreprises implantées sur ses secteurs d'intervention.

Cela correspond chez Ergalis à une véritable politique stratégique.

Le Groupe est fidèle aux sites emploi (jobboards) avec lesquels il collabore.

Il a ainsi pu mettre en place une stratégie gagnant-gagnant de développement avec eux, en les faisant bénéficier des évolutions informatiques spécifiques pour l'intégration des annonces et en fournissant des offres d'emploi renouvelées régulièrement sur les sites en croissance.

Les collaborateurs

L'éthique professionnelle d'Ergalis est la base de sa politique de fidélisation des collaborateurs permanents et intérimaires. Cette **fidélisation** est une volonté de la Direction et peut être mise en œuvre grâce à la forte ancienneté de ses salariés permanents qui, de ce fait, connaissent parfaitement leurs clients et leurs intérimaires.

Les associations et organisations professionnelles

Le Groupe Ergalis s'implique de manière active dans les réflexions d'ordres stratégique, technique et réglementaire à travers son adhésion à diverses associations et organisations.

- ✓ le syndicat des entreprises de génie climatique, chauffage, couverture parisiennes (GCCP)
- ✓ la chambre syndicale des entreprises d'équipement électrique (CSEEE)
- ✓ l'union nationale des entreprises de charpente, menuiserie, parquet (FFB CMP)
- ✓ la chambre des professionnels du bois d'Ile de France
- ✓ l'organisme de Prévention du bâtiment OPPBTP



Ancienneté Talentpeople

Ancienneté non-cadre : **2,44** ans

Ancienneté cadre : **3,15** ans



Les pouvoirs publics

Le groupe entretient des relations avec les pouvoirs publics locaux dans la plupart des régions où il est présent.

Au niveau de la région Ile-de-France, Ergalis entretient des relations régulières (réunions sur des sujets d'expertise principalement) avec les Chambres de Commerce et d'Industrie.

Ergalis collabore avec les bureaux de Pôle Emploi situés à proximité des agences. Des sessions de recrutement ou des actions de pré-recrutement sont ainsi organisées conjointement.



Les actions de partenariat ou de mécénat

Véritables prolongements de l'engagement sociétal du Groupe, **les actions de partenariat, de sponsoring et de mécénat contribuent au développement local** et constituent un moyen de consolider les relations du Groupe avec ses différents interlocuteurs, notamment au travers des FITdays dont le groupe Ergalis est un inconditionnel.



Les institutions

- ✓ Centre de formation de la CCI de Lyon (69)
- ✓ Instituts de formation en soins infirmiers (67 et 42)
- ✓ Ecole supérieure des métiers d'agences d'emploi (69, 78...)
- ✓ Centre de formation aux techniques du bâtiment (43)
- ✓ CFA régional des compagnons du devoir (69)
- ✓ Université de Paris 1 – UFR Gestion et Economie d'entreprise (75)
- ✓ Ecole supérieure des techniques aéronautiques de construction automobile (92)
- ✓ CFA de l'équipement électrique (75)
- ✓ CFA des métiers du transport et de la logistique (78)
- ✓ IUT de Roanne (42)
- ✓ ...
- ✓ ...

Ergalis s'engage également dans des partenariats avec les filières de formations correspondant à ses principaux secteurs d'activité.



2021 → **67** alternants
(données Groupe Ergalis)

Dans la Loire, les agences se déplacent dans les écoles d'infirmières, ainsi que dans les instituts de formations en menuiserie et en mécanique pour présenter les différents métiers et débouchés de la filière.

Loyauté des pratiques

Lutte contre la corruption

Ergalis rejette la corruption sous toutes ses formes.

Le projet **Rock'n Roll** fait de la Probité l'une des valeurs clés du Groupe.

Le projet édicte donc des règles de travail incontournables : "Je vérifie la législation du travail lorsque j'ai un doute", Je suis exemplaire dans l'application des règles [...]", "Je représente et porte le nom de l'entreprise dans mes actions".

Nous intervenons sur notre marché selon **des principes éthiques clairs et dans le respect le plus strict de la législation**. Nous nous interdisons les comportements entrant en contradiction avec notre éthique et **nous veillons en particulier aux comportements anticoncurrentiels, aux conflits d'intérêt et à la confidentialité des informations**.

Nous sommes en outre extrêmement vigilants quant au **respect des règles comptables et financières** et avons mis en place des systèmes de contrôle qui permettent de considérer que des situations permettant potentiellement une forme de corruption sont rares voire inexistantes. Le principal système de contrôle est lié à l'organisation au sein de la Holding : chez Ergalis, le comptable n'est pas autorisé à préparer le règlement, le trésorier n'est pas habilité à déclencher un règlement, et le directeur financier ne déclenche un règlement qu'au vu des pièces comptables qui lui sont présentées.

Engagement formel contre la fraude et le blanchiment d'argent

En signant le Pacte Mondial, Ergalis s'est engagée à lutter contre la fraude, la corruption et le blanchiment d'argent dans le cadre de toutes ses activités.



Contrôle des agences

- Liste des écarts entre les heures facturées et les heures payées
- Part des frais de déplacements sur le total des salaires
- Montant des invitations et cadeaux et leurs destinataires

Ce suivi est effectué au quotidien et passe en particulier par la **double validation** (opérationnelle et financière) des notes de frais. Il repose également sur la validation *a priori* des commandes de cadeaux clients et des listings d'invitations pour nos événements...) par le Directeur de Secteur ou le Directeur Opérationnel.

Couverture des risques "développement durable" liés à notre activité

Les risques identifiés sont uniquement liés aux conditions de travail et aux conflits sociaux. Pour les traiter, nous prêtons la plus grande attention.





Je m'engage et j'engage l'ensemble des équipes TALENTPEOPLE dans la démarche RSE du Groupe ERGALIS.

Jean-Jacques DURIZY
Directeur Général de Talentpeople
Directeur Commercial et Marketing Groupe Ergalis

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, sweeping loop followed by several smaller, more intricate strokes.



Talentpeople Groupe Ergalis
Tour Franklin
100-101 Terrasse Boieldieu
92800 Puteaux