



# 2023/2024 RAPPORT RSE

« Faire équipe ensemble »

**Directeur de la publication :** Samuel TUAL  
**Directeur de la rédaction :** François PINTE  
**Rédacteur en chef :** Stéphanie DIVE  
**Comité de rédaction :** François PINTE, Guillaume NÉRON BANCEL, Iris OLLIVAUT, Stéphanie DIVE, Déborah COU-TARD  
**Photographie :** @SylvainMALMOUCHE, Welcome to the Jungle  
Droit réservés à Actual group  
**Direction artistique :** Studio V3  
**Impression :** ITF IMPRIMEURS LE SABLON  
72230 Mulsanne  
Achévé d'imprimer le lundi 22 novembre 2024  
**Dépôt légal :** 22 novembre 2024  
Cet exemplaire ne peut être vendu.  
Merci à nos collaborateurs pour leur implication au service de nos engagements



# SOMMAIRE

## RAPPORT RSE 2023-2024

Édito de Samuel Tual .....	7
Manifeste .....	9
Pour l'an Un du nouvel Actual group .....	11
Actual group en chiffres .....	12
Faits marquants 2023 - 2024 .....	13
Une stratégie RSE réaffirmée et embarquée .....	15
• Une vision systémique du sujet .....	17
• Des référentiels qui attestent de notre maturité .....	19
• La RSE intégrée au pilotage de la performance globale .....	21
• Écoute des parties prenantes - matrice de matérialité .....	22

## AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Impact économique et valeur durable .....	25
De l'insertion à l'inclusion .....	25
Tenir notre Promesse Employeur .....	29
Nos quatre principes managériaux .....	30
Une politique RH pour tous nos publics .....	31
• Pour nos collaborateurs permanents .....	31
• Pour nos collaborateurs intérimaires .....	34
Plus proches de l'emploi ! .....	37
Accès aux études supérieures .....	38
• Lancement d'une bourse sociale pour les étudiants d'Esup .....	38
Plus de diversité .....	39
• Non-discrimination, égalité des chances : un horizon de diversité .....	40
• Le handicap n'en est pas un ! .....	41
Garantir la qualité de nos prestations .....	46
Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs .....	51
• De la prévention à chaque étape .....	52

## RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Vers plus de mesure et de sobriété .....	61
• Du nouveau pour les achats et l'immobilier .....	62
• Réduire les déchets au maximum .....	63
• Se déplacer responsable .....	64
• Consommer responsable .....	65
Actual Group se lance dans une trajectoire bas carbone .....	66
• Agir en faveur de la biodiversité .....	67
Numérique responsable et cybersécurité .....	68

## CRÉER DE LA VALEUR DURABLE

Un nouveau mode de gouvernance .....	71
Éthique et compliance .....	71
• Code de conduite anti-corruption .....	72
• RGPD : des données bien protégées .....	73
Actual Digital : pilote de la stratégie numérique digitale .....	73
• Un référentiel commun de mesure de la valeur .....	73
• Piloter la création de valeur extra-financière .....	74
• Accessibilité des outils numériques .....	75
Focus sur nos dynamiques territoriales .....	75
• Partenariat national avec France Travail .....	75
• Actual group rejoint la Communauté "Les Entreprises s'Engagent" .....	76
• Engagement pour le sport : un levier de cohésion territoriale .....	77
• Education et quartiers sensibles : Espérance Banlieues, un partenariat innovant .....	78
• Développer l'employabilité des seniors .....	79
• Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes .....	80
• Insertion professionnelle des Bénéficiaires de la Protection Internationale .....	82
Parties prenantes externes .....	83
• Nos relations institutionnelles .....	83
• Nos partenaires associatifs .....	84

# RAPPORT RSE 2023 - 2024

PASSIONNÉMENT HUMAIN | RESPONSABLE | AUDACIEUX | PROCHE



## ÉDITO

### “ Nous déployons une vision intégrale de la RSE ”

Depuis sa création, le Groupe Actual a fait de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) non seulement un pilier, mais aussi une véritable raison d'être. En choisissant de jouer ce rôle essentiel d'intermédiaire de l'emploi, nous avons, dès le départ, décidé de structurer notre action autour de valeurs humaines et responsables. Cette vision s'est concrétisée par un engagement ferme à construire notre offre sur des critères éthiques, sociaux et environnementaux, comme en témoigne notre participation active à la Convention des Entreprises pour le Climat et plus récemment au collectif "Les entreprises s'engagent".

Pour nos entreprises clientes, choisir Actual, c'est affirmer un engagement commun à partager ces valeurs de fond et de sens. Pour les candidats, nous confier leur recherche d'emploi est un acte de confiance dans la qualité humaine et professionnelle de notre accompagnement. Cette reconnaissance nous a permis de nous hisser à la cinquième place sur le marché national de l'emploi, preuve que notre approche responsable de la flexibilité dans la gestion des ressources humaines répond à un besoin croissant et qu'elle est plébiscitée.

Notre positionnement nous donne aujourd'hui les moyens de nos ambitions, comme l'incarne notre manifeste pour l'emploi durable. Nous sommes convaincus que le travail est un vecteur crucial d'équilibre personnel, et que notre rôle est de le rendre accessible et épanouissant. Cela passe par un accompagnement renforcé des personnes éloignées de l'emploi et par la lutte contre les difficultés de recrutement qui perdurent.

Nous croyons également que la finalité de l'entreprise dépasse la simple production de richesses. Chaque collaborateur est bien plus qu'un simple producteur : il est porteur de sens et d'engagement. Cette vision intégrale de la RSE nous pousse à intégrer pleinement les dimensions sociales, économiques et environnementales dans notre stratégie.

Nous sommes convaincus que l'entreprise a le devoir d'impacter positivement la société, tout en respectant la dignité et l'épanouissement de chacun. Notre responsabilité est de promouvoir une croissance durable et une innovation adaptée, en intégrant les principes de l'écologie intégrale dans nos pratiques.

Il ne s'agit pas d'une tendance passagère, mais d'un engagement essentiel pour construire un avenir où l'entreprise, au cœur des territoires, contribue activement à un développement juste et équilibré. Avec nos 4 100 collaborateurs, répartis sur près de 600 agences emploi, nous sommes fiers de participer à cette construction d'un futur où l'emploi et l'entreprise deviennent de véritables leviers de transformation positive pour la société.

Samuel Tual  
Président d'Actual group



# MANIFESTE

## LE TRAVAIL

Il transforme le monde, érige des monuments, fait surgir de nouvelles idées, embellit, simplifie, enrichit notre quotidien.

Sans les hommes et les femmes, le travail n'est rien. Le travail est une force.

Un vecteur de développement et d'intégration, d'épanouissement et de fierté. D'expression de soi, d'accomplissement...

Le monde du travail doit être un monde de possibilités, un monde ouvert, dans lequel chacun peut trouver sa place, ou plusieurs places. Être libre d'expérimenter, de se tromper, de se réinventer, de changer et d'évoluer.

Chez Actual group, nous mettons tout en œuvre pour accompagner les candidats comme les clients, les comprendre, leur donner confiance, contribuer à leur développement, les aider à découvrir cette force qui anime les hommes et les femmes dans le monde.

Actual, construisons ensemble votre travail.

## NOTRE AMBITION

Devenir le premier acteur français indépendant, référent incontournable de l'emploi et des compétences sur les territoires.



Accélérer notre croissance pour poursuivre notre développement et assurer notre pérennité.



Croître dans le respect de nos valeurs et de notre ADN passionnément humain, responsable, audacieux, proche.



Renforcer notre rang sur un certain nombre de segments ainsi que dans certaines régions. Donner accès au travail et développer les compétences.

## NOTRE SENS

### NOTRE CONTRAT D'EXPÉRIENCE POUR DEMAIN

#### PLACER LE TRAVAIL AU CŒUR DU PROGRÈS SOCIAL

Chez Actual group, nous pensons qu'une société épanouie et dynamique est une société qui place le travail en son cœur. Face à sa marchandisation excessive, nous œuvrons en faveur d'un travail passionnément humain au service du bien commun : notre patrimoine collectif. À cette fin, nous sommes déterminés à promouvoir les emplois et les compétences dont notre société et nos territoires ont besoin aujourd'hui pour construire le monde de demain.

#### CHACUN A DROIT À SA PLACE

Nous pensons que chaque personne a droit à sa place dans la société de demain, que chacun est en mesure de contribuer au progrès social par son travail. Le travail est un droit et nous travaillons sans relâche pour que chacun puisse, en y accédant, devenir acteur de ce progrès... quels que soient son origine, son parcours et son niveau.

#### AUTHENTIQUEMENT HUMAIN

Les entreprises et les candidats à l'emploi ou à la formation sont parties prenantes de notre mission d'entreprise. Nous les considérons comme nos partenaires. Nous valorisons leurs singularités et nos agences sont autant d'étapes sur leurs parcours à l'emploi. À leurs côtés, nous nous engageons à co-construire un accompagnement sur mesure, authentiquement humain, qui prend en considération avec bienveillance qui ils sont, d'où ils viennent et ce à quoi ils aspirent.

#### L'ÉPANOUISSEMENT

Actual group incarne une culture du travail qui contribue à un certain art de vivre. Le travail permet à chacun d'évoluer et de s'épanouir tout au long de sa vie, par l'accès à la compétence, à la reconnaissance et à l'estime de soi. C'est pourquoi, au sein de notre organisation, nous privilégions tout ce qui favorise l'épanouissement des personnes, que ce soit par la qualité de vie au travail, les initiatives personnelles et le partage des compétences.

#### LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE DE CHACUN

Chez Actual group, nous pensons que la responsabilité sociétale est l'affaire de tous. Chaque entreprise, chaque personne qui s'investit en faveur du bien commun investit aussi dans son propre avenir. C'est pourquoi, nous encourageons l'innovation sociale au sein de notre réseau d'entreprises et de partenaires. Face à l'économie des petits boulots, nous défendons l'économie des compétences, qui valorise les personnes et pérennise leurs emplois.

## NOS VALEURS

### NOUS SOMMES PASSIONNÉMENT HUMAINS

Nous croyons en l'Homme. Et nous le revendiquons comme un avantage comparatif et différenciant. Motivés par la volonté d'être utiles, nous mettons tout en œuvre pour comprendre les femmes et les hommes, leur donner confiance, contribuer à leur développement et à celui de leurs compétences, avec une approche conciliant écoute, bienveillance et proximité. Nous mettons l'humanisme au service de la mise au travail et du développement de tous. Engagés, nous cultivons les relations durables tant avec les candidats qu'avec les entreprises, afin de redonner tout son sens au travail.

### NOUS SOMMES RESPONSABLES

Nous sommes convaincus que le travail est une force pour tous. Il laisse à chacun la possibilité d'expérimenter, d'évoluer, de s'épanouir. Nous avons conscience de l'importance de notre rôle et de notre responsabilité dans la mise à l'emploi des femmes et des hommes, qu'elle soit vectrice de travail ou d'insertion. Alors pour réussir la rencontre entre les candidats et les entreprises, nous sommes présents sur toute la France et créons des solutions pour l'emploi et les compétences : formation, travail intérimaire, détachement de ressources, recrutement...

### NOUS SOMMES AUDACIEUX

Actual est un groupe en croissance qui grandit sur de nouveaux territoires et de nouveaux métiers. Chaque jour, nous imaginons et proposons de nouvelles formes d'emploi, comme le CDI, le CDI-TP, le portage salarial ou le groupement d'employeurs. C'est ce que nous appelons Social Innovation. Pour nos clients entreprises, nous proposons aussi des services d'externalisation (Phoneocean pour la relation client et Act'office pour la gestion de centres d'affaires). Persuadés que le travail est une valeur clé de notre société, nous sommes proactifs sur toutes les formes d'emploi, afin que chacun puisse exprimer son potentiel.

### NOUS SOMMES PROCHES

Nous avons pour ambition de devenir l'acteur majeur du travail intérimaire sans pour autant perdre ce qui fait notre unicité, notre proximité et notre sens de l'écoute. La passion du métier que nous exerçons s'illustre autant par la qualité du travail que nous fournissons que dans l'accompagnement dont nous faisons preuve au quotidien pour trouver le bon travail aux personnes qui en expriment le besoin. Notre proximité et notre agilité s'expriment aussi bien auprès des intérimaires qui nous sollicitent, que des clients qui nous font confiance et des collaborateurs sans qui rien ne serait possible.

# POUR L'AN UN DU NOUVEL ACTUAL GROUP...

## UN RAPPORT RSE AU DIAPASON DE NOS AMBITIONS !

“ Notre ambition première est de permettre à chacun de choisir son emploi et le contrat qui le porte ”



Forts de nos valeurs partagées et de principes managériaux cohérents, nous faisons le choix d'un accompagnement exigeant de l'ensemble de nos parties prenantes sur les territoires où nous sommes engagés. Notre volonté est d'offrir une expérience singulière reconnue et appréciée, vecteur majeur de pérennité pour l'entreprise.

Chez Actual group, nous croyons en effet que l'engagement RSE humain, social et environnemental est, avec la performance économique et digitale, l'indissociable pilier d'une croissance durable.

Parce que nous croyons à l'importance du travail dans l'épanouissement personnel de chaque individu, notre ambition première est de permettre à chacun de choisir son emploi et le contrat qui le porte. Pour la réaliser, il nous faut accompagner les candidats dans l'obtention des qualifications nécessaires au métier de leur choix et les orienter vers un cadre contractuel à même de porter ce parcours.

Si l'intérim devient un support adapté aux aspirations de liberté portées par la nouvelle génération, il nous faut aussi et surtout assurer à ceux qui le subissent

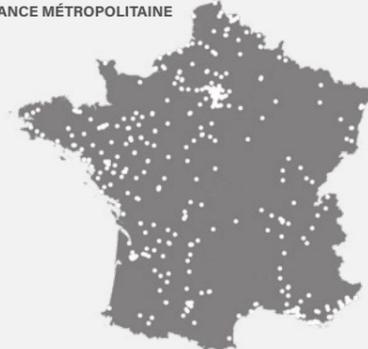
une qualité d'accompagnement à la hauteur des valeurs que nous prônons. Accueil, orientation, bilan de compétences, accompagnement, formations, sécurité au poste, placement (...) : autant d'étapes qui doivent sécuriser le parcours et déboucher sur l'emploi durable ici attendu.

Actual group finalise sa réorganisation suite à l'arrivée de nouveaux réseaux d'intérim de recrutement, d'accompagnement et de formation. Au-delà de la convergence technique de nos différents réseaux, la convergence humaine de toutes nos équipes, vers une vision partagée et des valeurs communes, est essentielle pour la cohérence de notre démarche. Un programme managérial a donc été mis en place pour nos 600 managers dès 2024 et s'achèvera en 2025.

Un nouveau cycle démarre pour Actual group : nos données RSE ont pu être alignées et serviront de référence à nos progressions futures. Notre ambition est simple : atteindre pour tous ces indicateurs la première place de la profession.

François Pinte  
Secrétaire Général d'Actual group

FRANCE MÉTROPOLITAINE



OUTRE-MER



**1,6 Md€**  
de CA

**5<sup>e</sup>** acteur  
DU TRAVAIL TEMPORAIRE  
EN FRANCE

**5** cabinets  
DE RECRUTEMENT

**34 ans**  
D'EXISTENCE

**160 000**  
**INTÉRIMAIRES**

**32 536**  
Équivalents Temps Plein (ETP)

**600**  
AGENCES  **33 500**  
CLIENTS

**4 100**   
**COLLABORATEURS**  
**PERMANENTS**

**76 011**  
PERSONNES ACCOMPAGNÉES  
VERS L'EMPLOI 

**15 518**  
INTÉRIMAIRES FORMÉS 

**3 875**  
ÉTUDIANTS FORMÉS 

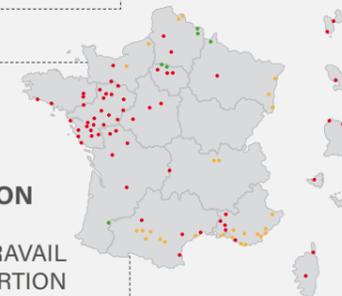
**1<sup>er</sup>** acteur  
DE L'INSERTION 

**104** AGENCES DE TRAVAIL  
TEMPORAIRE D'INSERTION

**8,7/10**  
DES CLIENTS  
SONT **SATISFAITS**

et conseilleraient Actual à des collègues ou amis

**432 000**  
FANS  
sur les réseaux sociaux 



# FAITS MARQUANTS 2023 - 2024



## SOCLE STRATÉGIQUE · P4

**Construction de notre contrat d'expérience** pour demain et affirmation des valeurs socles d'Actual group

**Actual 2031 :** un plan stratégique ambitieux qui embarque les objectifs RSE du groupe



## RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL · P58

**Réalisation du premier bilan carbone** consolidé à l'échelle du groupe

Les enjeux environnementaux et climatiques au coeur du plan stratégique Actual 2031

## AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL · P22

Envergure devient le 3<sup>ème</sup> acteur français de l'accompagnement et de la formation avec l'acquisition de la société Retravailler EGP

Ergos : émergence d'un nouveau leader sur le marché de l'intérim d'insertion engagé pour une politique de recrutement inclusive efficace



## CRÉER DE LA VALEUR DURABLE · P68

Évolution de la gouvernance d'entreprise avec la nomination de 8 Directions Opérationnelles en régions

Déploiement d'un partenariat stratégique national avec France Travail pour intensifier les actions menées conjointement au service des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Actual group rejoint la Communauté Les Entreprises s'Engagent pour renforcer son engagement en faveur de l'emploi



# UNE STRATÉGIE RSE RÉAFFIRMÉE ET EMBARQUÉE

Performance et responsabilité sociale ne s'opposent en rien. Tous nos objectifs RSE sont autant d'opportunités de clarifier notre vision stratégique et de la rendre plus ambitieuse et plus opérante.



### Une organisation fluide et centrée sur l'humain

Entièrement repensée pour épouser les contours élargis d'Actual group, la nouvelle organisation favorise les coopérations transverses et le passage à l'action par le travail "en mode projet", pour garantir l'épanouissement des collaborateurs.

### Promouvoir l'innovation en interne

Actual group prône l'acquisition et le partage des connaissances en interne. En tant qu'organisation apprenante, l'entreprise offre un environnement de travail propice à l'innovation, à l'adaptation et à l'amélioration continue des process en son sein.

### Optimiser les parcours clients et candidats

Pensés pour faciliter les interactions avec ses publics sans déprécier la relation de proximité constitutive de son ADN, les parcours d'Actual group sont le fruit d'un compromis qui assure la qualité et la complémentarité entre les lieux d'accueil physiques et les services digitaux du groupe.

### Adapter les outils numériques aux besoins des collaborateurs

Actual Digital veille à l'adaptation des outils numériques et à la maîtrise de ceux-ci par les collaborateurs, via des programmes d'écoute et de formation continue qui garantissent ainsi la performance et la qualité de l'expérience utilisateur.

### Structuration et partage de données

Pilier de la stratégie numérique du groupe, la cellule data assure la collecte, l'analyse et la restitution des données d'activité sous forme de tableaux de bord, pour simplifier le pilotage et la prise de décision stratégique.

### Attirer, qualifier et fidéliser clients et candidats

Actual group est attentif aux attentes et aux retours d'expérience de ses clients et candidats, qu'elle analyse par l'intermédiaire de programmes d'écoute dédiés pour garantir l'attractivité de ses services et de sa marque employeur.

### Adhérer à une vision, des valeurs et des principes communs

Caractérisé par un cadre social bienveillant, Actual group porte une attention particulière à la formation initiale et continue de ses managers pour assurer l'alignement de leurs actions avec les valeurs de l'entreprise. Une démarche volontariste qui contribue au bien-être et à l'épanouissement des collaborateurs dans leur ensemble.

### Une marque employeur attractive

Diffusé à chaque étape du parcours client et candidat, l'ADN militant d'Actual group est un vecteur de singularité dans le secteur du travail temporaire et des RH, dominé par des majeures qui laissent peu de place aux indépendants.

### Emprunter une trajectoire bas carbone

Le défi environnemental et climatique est au cœur de l'engagement social d'Actual group, qui s'inscrit depuis 2015 dans l'objectif de réduction des accords de Paris.

# UNE VISION SYSTÉMIQUE DU SUJET

“ **Le volet social et humain est indissociable de nos activités commerciales** ”



Depuis sa création en 1991, Actual group adopte une démarche responsable dans tout ce qu'il entreprend, qu'il s'agisse de la valorisation du capital humain, de sa stratégie de développement national ou de son empreinte écologique. C'est pourquoi Actual group a choisi de placer la RSE au cœur de son plan stratégique, pour inscrire son projet dans un modèle durable.

Chez Actual group, nous avons toujours considéré le volet social et humain comme indissociable de notre activité et pris en compte l'impact de nos activités sur l'environnement, rendant fondamentale la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) au service du développement de la personne et de la société. Nos actions sont guidées par une vision à long terme, qui vise à créer une valeur partagée pour l'ensemble de nos parties prenantes : clients, salariés permanents, intérimaires, stagiaires, partenaires, communautés locales et territoriales.

La RSE, telle que nous la concevons, demande une approche systémique, car « tout est lié ». Notre objectif est d'intégrer les préoccupations sociales, économiques et environnementales dans l'ensemble de nos activités.

Ce concept global inclut le sens du travail, le discernement, la formation, la sécurité, l'écologie intégrale, le leadership, la responsabilité et l'éthique de l'entreprise.

En plaçant l'Humain au centre de nos préoccupations, la RSE devient un levier puissant au service de notre mission et du Bien Commun. Notre système de management responsable nous permet d'intégrer et de décliner nos politiques à l'ensemble des activités du Groupe et sur tous les territoires où nous sommes implantés.

La responsabilité sociétale est au cœur de notre projet d'entreprise. Elle donne un sens à l'entreprise. Elle est moteur d'amélioration continue, de manière globale, dans tous nos processus. Nous misons sur la performance globale, l'exemplarité et l'innovation. Nous continuerons à renforcer nos efforts pour être un acteur de changement positif, en restant fidèle à nos valeurs et à notre mission.



## L'ÉTHIQUE AU DÉMARRAGE DE TOUT

Mener nos activités de manière éthique, en respectant les normes légales les plus strictes. Promouvoir la transparence, l'intégrité et la loyauté de nos pratiques, en adoptant la tolérance zéro envers la corruption.



## UN ENGAGEMENT SOCIAL AFFIRMÉ ET SINGULIER

Mettre en œuvre des pratiques qui garantissent l'équité sociale, la diversité, l'inclusion et le développement professionnel des salariés au sein du groupe, tout en assurant la sécurité et le bien être des salariés dans l'exécution de leur mission.



## L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL INTÉGRÉ AU PROCESSUS DE DÉCISION

Prendre toute sa part à la préservation de l'environnement, par la mise en place d'une trajectoire énergétique identifiant les leviers de réduction de l'empreinte carbone. Poursuivre une politique d'achats et de consommation responsables.



## UNE ENTREPRISE ENGAGÉE DANS LA CITÉ, AUX CÔTÉS DES ACTEURS DU TERRITOIRE

S'engager activement sur notre territoire, en contribuant à des initiatives sociales, éducatives, en partageant nos compétences et nos valeurs par des actions concrètes dans les domaines de l'emploi, de la responsabilité sociale, environnementale et climatique.

# DES RÉFÉRENTIELS QUI ATTESTENT DE NOTRE MATURITÉ

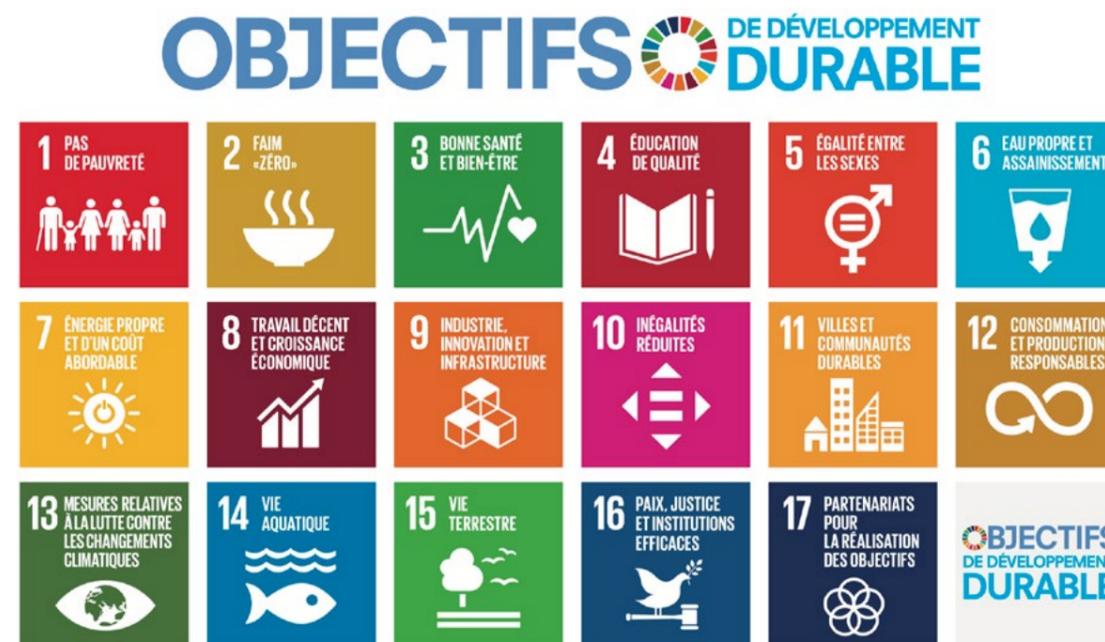
Notre Système de Management Responsable, connu et appliqué par nos équipes, garantit des prestations de qualité par la mise en place de processus harmonisés, rigoureux et efficaces, d'audits de surveillance et de conformité, dans l'objectif d'assurer la satisfaction de toutes nos parties prenantes.

Nos équipes sont formées et sensibilisées à nos engagements RSE et aux exigences normatives en vigueur au sein du groupe. Ces objectifs et cette démarche sont rendus possibles car portés par la norme l'ISO 26000, norme cadre ciblant la RSE, qui permet de piloter et d'intégrer l'ensemble de nos référentiels : ISO 9001, ISO 45001, MASE et CEFRI.

Au sein de notre Système de Management Responsable, nous intégrons les objectifs de développement durable (ODD), qui nous permettent de structurer notre démarche et de nous guider dans les décisions stratégiques à prendre. Nos indicateurs de performance permettent d'identifier notre contribution aux 17 objectifs de développement durable

et à ses 169 cibles. Actual Group participe au programme SDG Ambition pour accélérer sa démarche de progrès dans la mise en œuvre des ODD.

En adoptant des pratiques durables, en favorisant la diversité et l'inclusion, et en préservant l'environnement, nous voulons impacter positivement notre société.



Nos communications régulières sur le web, par voie de presse et par des outils de communication interne (intranet, Workplace, magazine interne) nous permettent d'informer nos parties prenantes externes ainsi que nos salariés sur les progrès réalisés en matière de RSE et d'atteinte des Objectifs du Développement Durable.



## LABEL ENGAGÉ RSE ISO 26000

Responsabilité Sociétale des Entreprises



## ISO 45001

Norme relative au système de management de la santé et sécurité au travail



## ISO 9001

Norme relative au système de management de la qualité



## LABEL ENGAGÉ RSEI

Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives



## MASE

Manuel Amélioration à la Sécurité des Entreprises



## CEFRI

Certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants.



## Global Compact

Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies



## Ecovadis

Évaluation démarche RSE



## Acesia

Évaluation démarche RSE

# LA RSE INTÉGRÉE AU PILOTAGE DE LA PERFORMANCE GLOBALE

“ Des objectifs RSE mesurés en termes de performance ”

L'analyse de la performance d'Actual group fait l'objet d'un reporting annuel alimenté par des outils d'analyse et de suivi dédiés à la RSE. Intégrés à un outil de suivi en temps réel de nos indicateurs clés, le tableau de bord RSE permet d'éclairer nos directions sur :

- la fixation et la validation des objectifs et leur déclinaison auprès des directions ;
- la définition de plan d'actions dédiés à l'atteinte des objectifs fixés ;
- la mesure et le contrôle des objectifs.

Nos indicateurs de reporting ont été définis au regard des engagements RSE du groupe et des attentes de nos parties prenantes puis couplés aux exigences du Pacte Mondial des Nations Unies et du Global Reporting Initiative.

Le pilotage de la performance RSE du groupe est assuré par sa Direction RSE QSSE, chargée d'orchestrer le suivi des indicateurs de performance sociale et environnementale de ses entités. Mesurées à fréquence régulière, les données font également l'objet d'une analyse approfondie deux fois par an et sont ensuite présentées en revue de direction.

Cette revue permet de réaliser un bilan du fonctionnement du système de management responsable en lien avec les objectifs fixés, de gérer et piloter l'évolution de la maturité de l'entreprise et d'apporter des actions d'amélioration.

## ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES

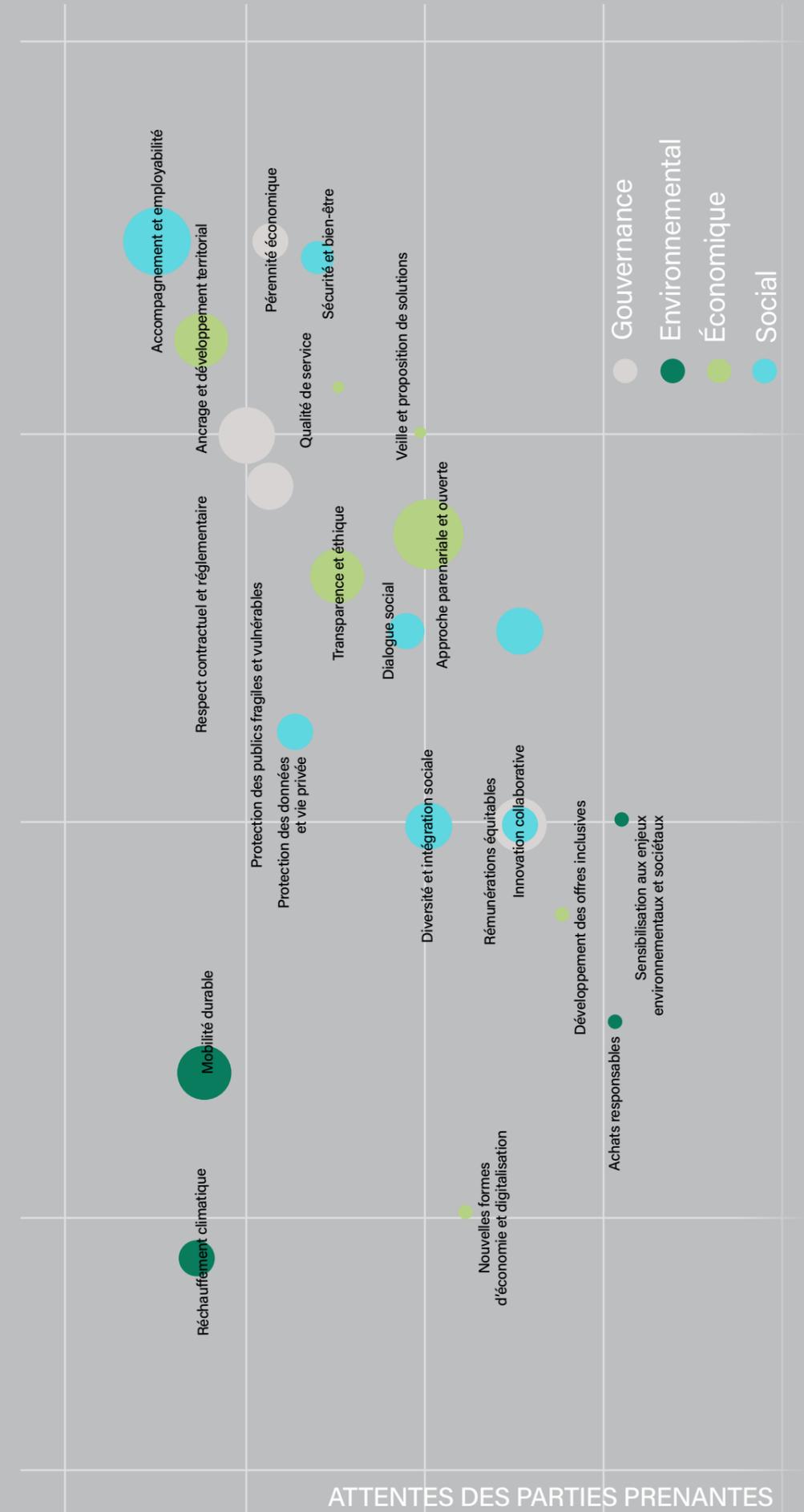
Actual Group entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes afin de comprendre et d'intégrer leurs attentes dans ses orientations stratégiques, ses opérations et ses engagements.

Intégrées à nos objectifs d'entreprise sous forme de matrice de matérialité, les attentes de nos partenaires et clients nous permettent :

- d'aligner ces attentes avec nos objectifs stratégiques ;
- d'adopter une méthode de gestion proactive des risques de gouvernance environnementaux, économiques et sociaux qui pèsent sur le groupe ;
- d'entériner leur prise en compte dans notre stratégie RSE ;
- d'éclairer la planification stratégique des objectifs du groupe en y intégrant des initiatives de développement durable pertinentes pour son activité.



# MATRICE DE MATÉRIALITÉ





**AFFIRMER  
NOTRE ENGAGEMENT  
ÉCONOMIQUE  
ET SOCIAL**

# IMPACT ÉCONOMIQUE ET VALEUR DURABLE

Chez Actual group nous avons adopté une mesure globale de la performance de l'entreprise en accordant une attention équivalente aux données financières et extra-financières. Cette approche intégrée se reflète dans les indicateurs clés de performance (KPIs) définis dans notre plan stratégique. Au-delà des résultats financiers, nous mesurons également le turnover de nos équipes - signe d'attachement et de fidélisation à notre

entreprise - la satisfaction des collaborateurs, ainsi que des indicateurs environnementaux. Cette démarche nous permet de concilier objectifs économiques et engagement durable, tout en garantissant une création de valeur à long terme, nécessaire pour l'engagement dans le temps de nos parties prenantes internes et externes.

## DE L'INSERTION À L'INCLUSION

Ergos déploie un panel de solutions inclusives, au service de parcours humains réussis dans le domaine de l'insertion !

“ La présence territoriale est un levier efficace d'inclusion ”

En rapprochant ses trois réseaux (A2i, Isa Intérim et Ser'ins) sous une seule marque, Ergos, Actual renforce son engagement en faveur de l'emploi pour tous. Ergos devient ainsi la marque de référence du groupe pour l'intérim d'insertion, avec un réseau de 100 agences visant à aider plus de 10 000 personnes par an, notamment des femmes, des personnes en situation de handicap et des bénéficiaires du RSA. L'action d'Ergos, depuis janvier 2024, repose sur

une stratégie de présence territoriale, pour mieux accompagner les personnes éloignées du marché du travail. Grâce à une approche personnalisée et bienveillante, Ergos se fixe pour objectif de proposer des solutions adaptées à chacun, en tenant compte des histoires individuelles et en valorisant les talents. L'ambition est d'ouvrir des agences dans 35 départements supplémentaires, démontrant ainsi l'importance de la proximité dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

En adhérant au Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE), Ergos confirme également son engagement envers les publics des quartiers prioritaires et vise à améliorer les résultats atteints en 2022, où 75 % des candidats avaient bénéficié d'une amélioration significative de leur situation socio-professionnelle. Ergos incarne ainsi pleinement la vision d'Actual Group : garantir le droit au travail pour tous.



# Pourquoi un nouveau réseau ETTI ?

De nombreux talents se présentent à nos agences de travail temporaires, dotés d'une capacité d'accès limitée au marché de l'emploi, en raison de freins socio-professionnels que nous avons pour mission de lever.

Ainsi, les équipes d'Ergos s'engagent à offrir un soutien et un accompagnement personnalisé sur le long cours, afin d'aider ces hommes et femmes à retrouver le chemin de la réussite professionnelle et à réintégrer durablement le marché du travail.

**8 564**  
PERSONNES  
ACCOMPAGNÉES

**4%**  
DES CANDIDATS  
EN SITUATION  
DE HANDICAP

**23%**  
DES JEUNES  
DE -26 ANS

**10%**  
DES SÉNIORS  
DE +50 ANS

**28%**  
DE DEMANDEURS  
D'EMPLOI  
DE LONGUE DURÉE

**16%**  
DE PUBLIC  
FÉMININ

**19%**  
DE BÉNÉFICIAIRES DE  
MINIMAS SOCIAUX



# Clefs de succès de notre réseau

## En faveur des bénéficiaires de l'insertion :

Chaque agence Ergos met en oeuvre un processus d'accompagnement renforcé et personnalisé sur la base d'un diagnostic socio-professionnel détaillé qui vise à :

- définir un projet professionnel cohérent avec les besoins en main d'oeuvre du bassin d'emploi concerné et les aptitudes du candidat ;

- identifier les freins socio-professionnels à l'insertion pour s'attacher à les lever.

L'efficacité et la pertinence de ce processus ont été validées par le renouvellement en février 2024 de la labellisation RSEi d'Ergos.

Résultats des parcours d'accompagnement pour nos bénéficiaires en 2023 :

**1 523**  
PERSONNES  
ONT TROUVÉ  
**UN EMPLOI OU  
UNE FORMATION  
QUALIFIANTE**



**73%**  
DE SORTIES  
**DYNAMIQUES**  
(sur les 2086 parcours  
terminés sur l'année)



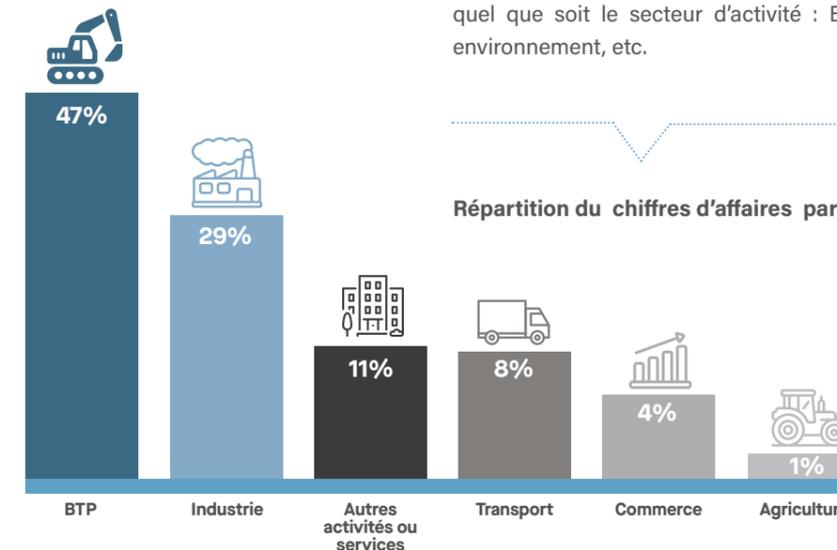
**700**  
**PERSONNES EN CDI**  
À L'ISSUE DU PARCOURS  
D'ACCOMPAGNEMENT

## Ce résultat s'appuie sur un réseau de partenaires à l'échelle locale et nationale :

<p><b>LA DDETS</b></p> <p>Ergos signe chaque année des conventions d'engagements et d'objectifs avec les Unités Territoriales.</p>	<p><b>France Travail</b></p> <p>Ergos travaille en étroite collaboration avec la cellule d'insertion de France Travail pour valoriser au maximum « l'agrément I.A.E » et participer activement au C.T.A (Comité Technique d'Animation).</p>	<p><b>Les Missions Locales</b></p> <p>Ergos participe aux actions de mobilisation, forums emploi, cafés métiers et parrainage des Garanties jeunes pour les moins de 26 ans.</p>	<p><b>fastt</b></p> <p>Ergos utilise au quotidien les dispositifs d'aides à la mobilité, au logement, à la santé, à la garde d'enfants...</p>
<p><b>CAP EMPLOI</b></p> <p>Handicap, recrutement &amp; maintien</p> <p>Ergos collabore avec les référents CAP Emploi pour déléguer et accompagner les personnes en situation de handicap, en toute sécurité.</p>	<p><b>LE PLIE (PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI)</b></p> <p>Ergos est partenaire du PLIE dans la sécurisation des parcours I.A.E et dans la réalisation des clauses sociales.</p>	<p><b>LES AUTRES SIAE</b></p> <p>Ergos co-construit des parcours professionnels individualisés avec notamment les A.C.I (Ateliers et Chantiers d'insertion) et A.I (Associations d'intermédiaires).</p>	<p><b>LES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX</b></p> <p>Ergos est conventionnée sur plusieurs départements pour assurer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.</p>
<p><b>SPIP</b></p> <p>Ergos collabore avec les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP) et les centres de détention pour l'aménagement de peine en accédant à l'emploi.</p>	<p><b>CREPI</b> <b>FACE</b></p> <p>Ergos est partenaire d'actions de parrainage de publics divers et soutient les actions d'informations sur l'emploi auprès de scolaires.</p>	<p><b>TOUS LES AUTRES ACTEURS LOCAUX SUR CHAQUE TERRITOIRE</b></p>	

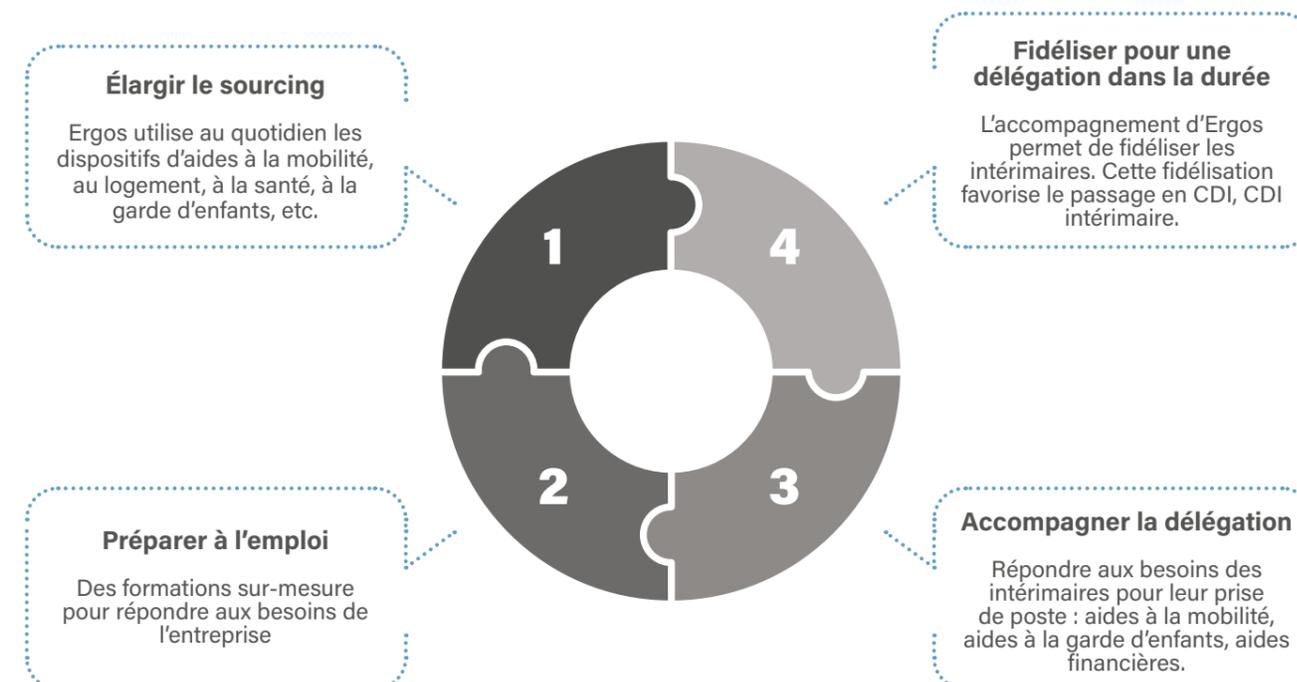
La force du réseau ETTI Ergos repose sur les liens solides tissés avec les entreprises et les partenaires de l'emploi, sur chaque territoire où nous sommes implantés.

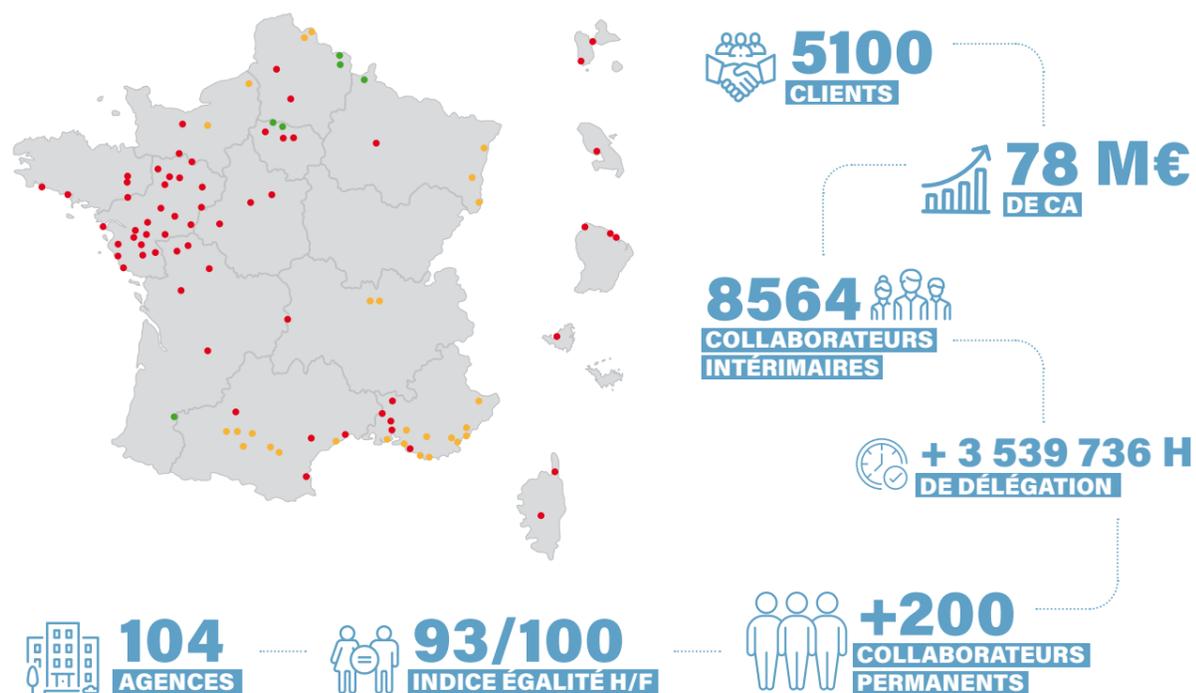
L'assise nationale d'Actual group et sa capacité de maillage étendue du territoire lui permet désormais d'accompagner des grands groupes dans la mise en oeuvre de politiques RSE, quel que soit le secteur d'activité : BTP, industrie, logistique, environnement, etc.



Ainsi, nos agences Ergos déploient une solution RH inclusive et performante, en mesure de répondre aux besoins de recrutement des grands groupes, tout en les aidant à atteindre leurs objectifs en matière de RSE et d'inclusion.

## Les 4 piliers de l'offre entreprise d'Ergos :





## NOS QUATRE PRINCIPES MANAGÉRIAUX

Nos principes managériaux reflètent notre vision d'un leadership humain, où l'exigence, l'engagement, l'authenticité et la confiance se conjuguent pour créer un environnement de travail harmonieux, épanouissant et propice à l'excellence collective.

L'exigence chez Actual va au-delà de la simple performance. C'est une quête de dépassement de soi, où chaque manager doit d'abord être exemplaire avant de l'exiger des autres. Elle implique un retour constructif, un engagement à offrir le meilleur et à viser l'excellence tout en créant un environnement bienveillant. L'engagement est un moteur de changement et d'évolution, tant pour l'individu que pour l'entreprise. Un manager engagé doit incarner les valeurs qu'il prône, et montrer l'exemple par ses actions. L'engagement se traduit par la persévérance face aux défis, la cohérence entre les paroles et les actes, et l'implication dans les projets. En favorisant un climat de collaboration et d'équité, il permet de créer un impact collectif durable. L'authenticité repose sur la transparence et la vérité. Être authentique, c'est être en accord avec soi-même et oser exprimer ses doutes, ses erreurs et

ses forces, tout en respectant les autres. Cette vérité personnelle renforce la confiance et permet de bâtir des relations solides. Elle encourage un dialogue ouvert et favorise un leadership humble et une culture d'apprentissage.

La confiance est à la fois un don et une responsabilité. Elle se construit dans la transparence, la cohérence et la délégation. Accorder sa confiance, c'est reconnaître les talents de l'autre et lui offrir l'espace pour s'affirmer. C'est aussi accepter le risque de l'erreur pour créer une dynamique de coopération authentique. La confiance est le ciment des relations humaines solides, elle soutient l'esprit d'équipe et encourage le dépassement collectif. Ces principes permettent à Actual group de promouvoir un management bienveillant, exigeant et profondément humain, visant non seulement la performance, mais aussi le bien-être et la croissance partagée.

## TENIR NOTRE PROMESSE EMPLOYEUR

Chez Actual group, nous croyons fermement que le succès de l'entreprise repose avant tout sur l'accompagnement et le développement personnel des collaborateurs. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à créer un environnement où chacun peut évoluer, s'épanouir et se dépasser.

Cette approche repose sur le principe suivant : la qualité des relations entre une entreprise et ses parties prenantes externes doit être à la hauteur des qualités relationnelles internes. Autrement dit, ce qui se vit à l'intérieur de l'entreprise se reflète à l'extérieur.

Cette qualité de vie au travail, à laquelle nous sommes profondément attachés, est en parfaite adéquation avec nos valeurs et nos principes managériaux. Elle doit se manifester dès les premiers jours de l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Le dispositif d'intégration groupe, Welcome group, qui a lieu tous les 2 mois, et régulièrement renouvelé a été conçu pour faciliter l'immersion et offrir une expérience de bienvenue enrichissante et éclairée de la vision portée par notre président.

Notre engagement se traduit également par une politique RH ambitieuse et innovante. Nous innovons pour proposer des parcours de carrière personnalisés, des formations adaptées aux aspirations de chacun et des opportunités de mobilité interne.

En plaçant le développement de nos collaborateurs au cœur de nos préoccupations, nous construisons un environnement de travail qui favorise l'engagement, la collaboration et l'excellence. Ensemble, nous bâtissons une entreprise où chacun peut donner le meilleur de lui-même et contribuer activement à notre réussite collective.

“ Pour tous les collaborateurs, la qualité de vie au travail, dès les premiers jours ! ”

Depuis plus d'un an, le groupe a décidé de faire de l'expérience collaborateur l'une de ses priorités, au même titre que l'expérience client et l'expérience candidat. C'est ce que nous appelons l'expérience "3C d'Actual", ou plus communément, la symétrie des attentions.

**76,46%** DE FEMMES

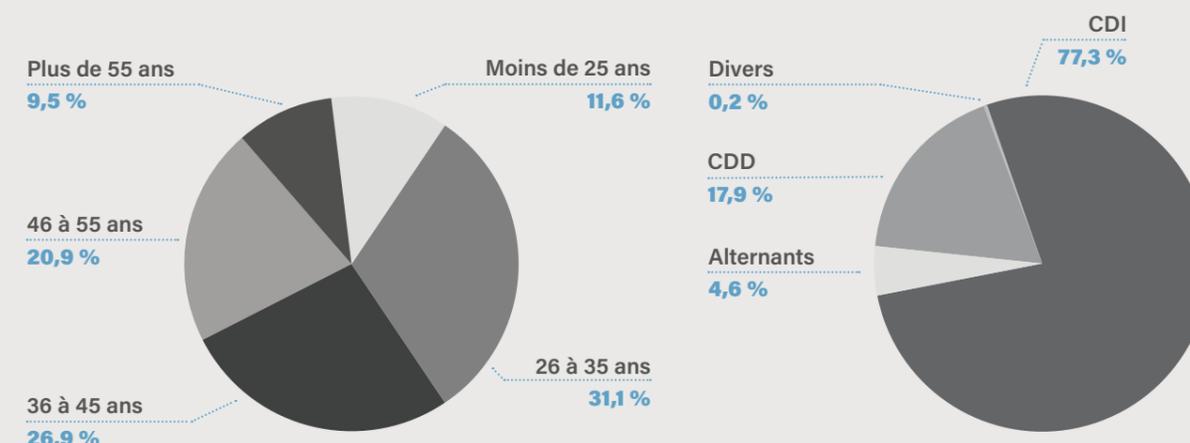
**38,4** ÂGE MOYEN

**100%** DES COLLABORATEURS BÉNÉFICIAIRES D'UN ENTRETIEN INDIVIDUEL

**235** ALTERNANTS

**92/100** INDICE ÉGALITÉ H/F

Répartition des 4 100 salariés permanents présents au 31/07 par classe d'âges



# UNE POLITIQUE RH POUR TOUS NOS PUBLICS

## POUR NOS COLLABORATEURS PERMANENTS

En 2023, le groupe a traversé une importante période de mutations internes. Pour cet effort de convergence des entités, l'accompagnement et le soutien des collaborateurs est essentiel et doit s'opérer en cohérence avec les valeurs et les principes managériaux du groupe.

À ce titre, le service Qualité de Vie Professionnelle (QVP) a été créé au sein de la Direction des Ressources Humaines du groupe, pour répondre aux enjeux des conditions de travail des collaborateurs permanents.

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL OPTIMALES

Deux dispositifs d'écoute ont été mis en place dans le cadre du programme Act4Care.

- En externe, un programme de prévention et de soutien psychologique et social, en partenariat avec "Stimulus", offre la possibilité pour les collaborateurs de contacter un réseau de psychologues et de spécialistes 24h/24 et 7j/7 pour partager des difficultés personnelles ou professionnelles.
- En interne, "À votre écoute" permet aux collaborateurs qui le souhaitent de solliciter l'équipe Q.V.P. et de poser en toute confidentialité leurs questions.

Et parce que la qualité des conditions de travail est inhérente à la culture du groupe Actual, un chantier de grande ampleur a été mené en 2022 sur le sujet des frais de santé et de prévoyance. Nous avons besoin qu'un cadre commun soit proposé à l'ensemble des collaborateurs permanents début 2023. Outre la hausse des garanties pour bon nombre de collaborateurs, l'entreprise a augmenté le taux de prise en charge des frais de mutuelle à hauteur de 60 % contre 40 % de reste à charge pour les collaborateurs.

### UNE RELATION DE PROXIMITÉ

Enfin, dans le cadre de la nouvelle organisation de la DRH, mise en place fin 2023, des postes généralistes, à l'image de responsable RH et de chargé(e) RH ont été créés sur les territoires et au sein de chaque famille d'activité. Ils doivent entretenir une relation de proximité avec les équipes opérationnelles, en accord avec notre valeur de proximité.

L'organisation des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) fait partie intégrante de la

vie de l'entreprise et de son bon fonctionnement. Conformément aux objectifs de l'accord d'entreprise conclu en avril 2023, les périmètres des Unités Économiques et Sociales (UES) du groupe ont été redéfinis. Actual group dispose désormais d'élus représentatifs et légitimes, au sein d'organisations et d'instances lisibles pour les collaborateurs. Les conditions sont réunies pour un dialogue social constructif et apaisé, en lien avec les organisations opérationnelles des différents périmètres du groupe.

“ de 15  
à 23 heures  
de formation  
par an et par  
collaborateur  
permanent ”

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le développement des compétences des collaborateurs permanents est une priorité pour le Groupe. En 2023, 2 254 collaborateurs ont bénéficié d'une ou de plusieurs actions de formation et près de 86 % d'entre eux ont été sensibilisés à notre politique anti-corruption, nouveauté incluse dans le programme d'onboarding des nouveaux entrants.

Un 1<sup>er</sup> programme de formation, commun à l'ensemble des forces commerciales des différents réseaux d'agences emploi, a également été mis en œuvre sur la fin de l'année 2023. Ses objectifs : permettre aux commerciaux de prendre conscience des évolutions du marché et de leur métier, les accompagner dans leur mission de conquête commerciale, tout en assurant une continuité de la méthode *I CARE* mise en place il y a deux ans.

Cette méthode permet d'offrir la meilleure expérience possible à nos clients. Près de 200 collaborateurs et managers commerciaux ont été accompagnés.

Le nombre moyen d'heures de formation est passé, entre 2022 et 2023, de 15 à 23 heures par an et par collaborateur permanent (contre 11 heures pour les collaborateurs de la branche), ce qui traduit l'intensité de l'accompagnement déployé dans le processus de convergence en cours.

En 2024, Actual group poursuit l'accompagnement de ses collaborateurs avec le lancement d'un programme de formation des managers visant à partager les éléments de culture d'entreprise et les principes managériaux associés.

### INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

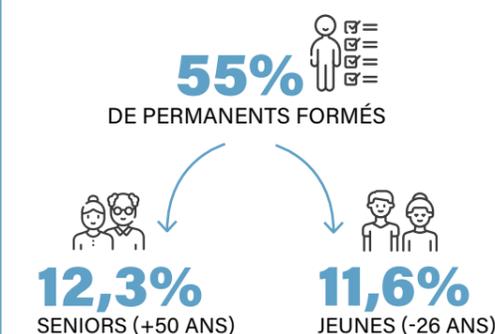
La période d'intégration participe aux débuts de l'expérience collaborateur. Cette étape est préparée avec beaucoup de soin.

La Welcome group, organisée bimestriellement au siège du groupe sur 3 jours, permet aux collaborateurs permanents de rencontrer le Président. Il leur partage son histoire, sa vision et les valeurs de l'entreprise. Ce programme, qui mobilise aussi les membres du comité exécutif du groupe, témoigne du soin porté à l'accueil et à l'écoute des nouveaux entrants.

Avec cette même philosophie, un dispositif d'intégration et d'accompagnement des alternants a été conçu en 2023 par nos équipes formation. Il a simplifié l'accueil et l'intégration de 115

nouveaux collaborateurs, conviés sur une période de deux jours à proximité de notre siège de Laval en janvier 2024.

Le dispositif de l'École Agence a vu le jour à la rentrée 2023, avec pour objectif d'accompagner l'intégration et la montée en compétences des nouveaux collaborateurs au sein des réseaux de la Famille Agence Emploi. Dès les premiers mois qui suivent leur prise de fonction, ils bénéficient de ce format original (reconstitution d'une agence). Les animateurs, tous collaborateurs permanents, évaluent leurs acquis et transmettent le socle de compétences lié à chaque profil. Près de 60 collaborateurs ont vécu cette expérience.



\* Chiffre arrêté au 01/04/2023 (hors entretiens en cours)

## FIDÉLISATION ET RÉTENTION DES TALENTS

En 2023, notre bourse interne à l'emploi a été enrichie tant en termes de fonctionnalités que de contenus, devenant ainsi la plateforme unique du groupe pour proposer de nombreuses opportunités professionnelles aux collaborateurs permanents. La gestion de cet outil en simultané par l'ensemble des équipes RH permet un traitement commun et sur-mesure des demandes de mobilité interne.

**NOMAD  
EDUCATION**  
L'Education mobile pour tous

Partenaire de Nomad Education depuis 2022, Actual group a souhaité rapprocher le monde de l'éducation de celui du travail, pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ce partenariat a permis de créer une nouvelle rubrique dans l'application, intitulée « Boîte à outils : mon premier job ». Ce module, conçu avec l'expertise d'Actual group, propose des ressources telles que des modèles de CV, des lettres de motivation et des conseils pour se préparer aux entretiens. Grâce à ce partenariat, les 4 100 collaborateurs permanents du groupe, ainsi que tous les membres de leur famille, bénéficient désormais d'un abonnement gratuit à l'offre premium de Nomad Education. Ils ont ainsi accès à l'ensemble des contenus éducatifs disponibles sur l'application, couvrant tous les niveaux d'enseignement. Cette nouvelle initiative pour les collaborateurs manifeste concrètement l'engagement du groupe en faveur de l'emploi des jeunes.

## POUR NOS COLLABORATEURS INTÉRIMAIRES

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Parce que le marché de l'emploi est en évolution constante, Actual group a organisé l'ensemble de ses activités afin de proposer des solutions adaptées à ses différentes parties prenantes, qu'il s'agisse tout d'abord des candidats ou des salariés intérimaires, des entreprises et plus largement des différents partenaires institutionnels et publics intervenant dans les champs de l'emploi, de la formation et de l'insertion socio-professionnelle.

Notre métier est d'agir en tant qu'intermédiaire auprès de ces différents acteurs. Nous les aidons à trouver ou créer les compétences nécessaires à leurs activités, pour répondre à leurs besoins présents ou pour anticiper ceux à venir.

Parce que l'ambition du Groupe est de faire du travail un vecteur d'épanouissement pour chacun, parce que notre promesse consiste à garantir l'accès à l'emploi pour tous, nous développons des services qui permettent, à chaque étape d'un parcours professionnel, de trouver une solution adaptée. Nous aidons nos collaborateurs à se projeter dans leur avenir professionnel, quand souvent l'intérim les limite au moment présent.

Parce que les tensions sur le marché du travail sont de plus en plus fortes quelles que soient les qualifications professionnelles concernées, nos agences doivent en complément de nos différentes solutions de recrutement (intérim, placement, CDI-intérimaire) être force de proposition sur chaque territoire, pour imaginer des formations sur-mesure.

Il s'agit alors d'élaborer des projets pour :

- construire les compétences et savoir-être

professionnels indispensables aux candidats. Ils leurs permettent d'accéder à l'emploi (premier job, nouveau poste, reconversion ou reprise après un temps de rupture) ;

- adapter ou renforcer les compétences professionnelles de nos salariés intérimaires afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle. Il s'agit de garantir leur employabilité, de sécuriser leur parcours professionnel par la continuité des missions ou de leur permettre d'accéder à des emplois plus qualifiés, souvent mieux rémunérés et plus pérennes.

Ainsi, les actions de formation que nous proposons à nos salariés intérimaires et plus largement aux candidats à l'emploi dans chaque bassin d'emploi répondent à plusieurs finalités :

1. répondre aux obligations réglementaires applicables à nombre de secteurs d'activités et de métiers, en lien avec les emplois recherchés par nos collaborateurs (BTP, électricité, nucléaire, transport, logistique, etc.) ;
2. anticiper les périodes de saisonnalité, qui poussent les entreprises à rechercher simultanément les mêmes profils ;
3. accompagner l'évolution de nos salariés intérimaires dans leur filière professionnelle ;
4. organiser des actions de reconversion professionnelle lorsque nos collaborateurs ont besoin de s'orienter vers d'autres domaines professionnels.

## UNE FORMATION AU COEUR DES TERRITOIRES

Pour mettre en place différentes actions de formation, les agences d'emploi du Groupe Actual peuvent s'appuyer sur l'expertise de 10 référents formation régionaux (les Coordinateurs Projets Emploi-Formation) et sur une équipe de 15 chargés de formation, experts dans le montage administratif et financier de ces opérations.

Leurs actions, chacun dans son domaine de compétences, consistent à aider l'agence dans l'élaboration d'un projet de formation dans toutes ses dimensions, qu'il s'agisse de :

- permettre à un salarié intérimaire ou à un candidat de réfléchir et préparer la prochaine étape de son parcours professionnel ;
- identifier avec une entreprise les options pour rapprocher les compétences et aptitudes requises pour ses emplois et la réalité des profils disponibles ;
- trouver le ou les partenaires de formation disposant des savoir-faire et des équipements techniques et pédagogiques nécessaires ;
- organiser les montages administratifs, juridiques et financiers adaptés ;
- travailler avec les autres opérateurs de l'emploi, de l'insertion et plus largement de la formation. Objectif : trouver ensemble des solutions pour réduire les tensions sur le bassin d'emploi concerné.

Ainsi, pour chaque opération, il s'agit de bâtir une solution sur-mesure répondant aux problématiques de chaque acteur impliqué.

Ces actions de formation peuvent prendre différentes formes :

- une action de formation de courte durée qui vise l'obtention ou le renouvellement d'une habilitation ou d'une certification ou l'acquisition d'une compétence ou de soft skills complémentaires ;
- une action de formation qualifiante, de plus longue durée (entre 4 semaines à 12 mois), pouvant s'organiser au besoin sur le principe de l'alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise.

C'est ainsi qu'en 2023, 10 % des salariés intérimaires formés l'ont été dans le cadre d'une formation professionnalisante, leur permettant d'acquérir une première qualification professionnelle ou de développer ou renforcer une qualification déjà acquise.

Par ailleurs, et pour toujours mieux répondre à l'enjeu de sécurisation de nos salariés intérimaires, nous travaillons avec les entreprises dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Cela implique de réfléchir avec les entreprises :

- Pour identifier parmi les intérimaires que nous leur déléguons régulièrement, les profils aptes à évoluer. Il s'agit de développer leur polyvalence professionnelle, de leur permettre d'accéder à des emplois plus qualifiés ou encore de préparer une intégration directe en entreprise.
- Pour élaborer les parcours adaptés à leurs problématiques. Il peut être question d'accompagner une évolution de l'organisation du travail (par exemple de nouveaux équipements de production) ou de prendre en compte un besoin conséquent de recrutement (par exemple lié à la pyramide des âges de l'entreprise).

Cette démarche permet ainsi d'engager l'entreprise dans une démarche similaire d'évolution des compétences de ses salariés intérimaires, tout comme elle le fait déjà naturellement avec ses propres salariés permanents.

Elle appréhende alors nos collaborateurs intérimaires, non plus comme des salariés temporaires, mais davantage dans une véritable stratégie de gestion des ressources humaines. Elle réalise souvent à cette occasion que nos salariés intérimaires ont comme les autres salariés, des aspirations à évoluer en compétences, à se projeter vers l'avenir au-delà de l'horizon de temps des contrats de mission proposés.

## ACTUAL MOBILISÉ DANS LE BTP POUR ENTREtenir UNE QUALIFICATION EN VOIE DE DISPARITION

En 2023, nous avons pu « sauver une qualification professionnelle » aux côtés d'un grand acteur du BTP. Il était confronté à la difficulté de trouver les mêmes compétences sur plusieurs bassins d'emploi très retirés. Cette qualification de « monteur de réseau », déjà fortement en tension sur les grands bassins d'emploi, était quasi inexistante sur ces territoires. Plus de 30 postes vacants sur une vingtaine de sites ! L'entreprise prenait un retard très important dans la conduite de ses chantiers et se mettait en difficulté vis-à-vis de son propre client.

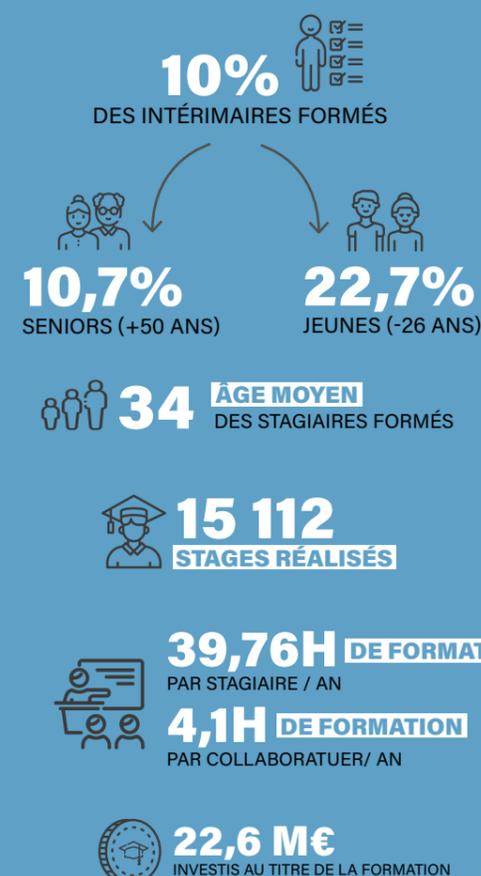
Nous lui avons proposé :

- une solution de recrutement multi-site par la mobilisation de nos agences de proximité sur ces territoires, pour un même profil de poste, en ciblant

des salariés intérimaires qui avaient manifesté un souhait d'évolution ou démontré un réel potentiel ;

- une prestation de formation reposant sur une ingénierie sur-mesure mais commune à tous les sites concernés.

C'est ainsi que, dans le grand Sud-Ouest, plus de 30 salariés intérimaires ont été formés en 2023, au cours de trois sessions de formation. Aujourd'hui l'entreprise nous demande de réfléchir à dupliquer cette même solution sur d'autres territoires où elle rencontre des difficultés similaires.



# PLUS PROCHES DE L'EMPLOI !

**Envergure accompagne les candidats éloignés de l'emploi vers la stabilité professionnelle**

En décembre 2023, notre filiale Envergure et Retrouvailles EGP ont annoncé leur rapprochement, donnant naissance à un acteur majeur de l'accompagnement vers l'emploi et le développement professionnel en France. Ce rapprochement stratégique vise à répondre aux défis du marché du travail et à l'objectif de plein emploi, en renforçant leurs compétences et en étendant leur couverture territoriale.

La nouvelle entité, sous le nom d'Envergure, devient ainsi le troisième acteur national dans ce domaine, avec 264 centres et 1 063 collaborateurs. Cette structure se positionne comme un partenaire clé des politiques publiques de l'emploi et de l'intégration, en offrant un service de proximité et un accompagnement individualisé à travers le territoire.



Envergure intègre l'expertise historique de Retrouvailles EGP, notamment dans l'insertion professionnelle des femmes et des personnes en situation de handicap, renforçant ainsi sa capacité à lutter contre les inégalités. Avec cette synergie, le groupe Actual poursuit son engagement pour le « droit au travail pour tous » en développant des solutions innovantes et en adaptant les parcours de formation aux besoins des territoires, des entreprises et des candidats.

 **54 973**  
PERSONNES ACCOMPAGNÉES

 **8,8/10**  
MOYENNE SATISFACTION ACCOMPAGNEMENTS

 **8,8/10**  
MOYENNE SATISFACTION FORMATION

# ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES

**LANCEMENT D'UNE BOURSE SOCIALE POUR LES ÉTUDIANTS D'ESUP**

“ **Les dispositifs de soutien nationaux ou régionaux ne suffisent plus** ”

Le coût de la vie étudiante, d'autant plus en période d'inflation, représente un frein à l'accès aux études supérieures pour les étudiants les plus précaires. Pour les aider et soutenir l'accès à la formation, Actual group et l'ESUP ont lancé, à partir de la rentrée 2023, un dispositif de bourse sociale allant jusqu'à 3 000 € par étudiant et par an.

Si le principe de la gratuité des études prévaut en France pour le primaire et le secondaire, les études supérieures représentent, elles, un coût toujours en augmentation. Et les frais de scolarité, particulièrement élevés dans les écoles de commerce privées, ne constituent qu'une partie du budget, grevé également par le logement, l'alimentation et le transport.

Selon l'Unef, le coût de la vie d'un étudiant a augmenté en moyenne de 6,5 % en 2022 sous la pression de l'inflation et varie dans une fourchette de 8 000 à 12 000 € par an, hors frais de scolarité. Devant cette hausse, les systèmes de

soutien proposés au niveau national ou local (bourse sur critères sociaux, bourses régionales, aide au mérite...) ne suffisent pas. C'est ce qui a motivé l'ESUP, le réseau d'écoles de commerce et de management d'Actual group, à déployer son propre dispositif de bourse sociale.

L'objectif de cette bourse est d'aider les étudiants les plus en difficulté (qu'ils soient issus d'un milieu modeste, qu'ils aient connu des accidents de la vie, des problèmes familiaux ou de santé) et qui souhaitent intégrer un BTS à l'ESUP. Le montant de cette aide varie de 800 à 3 000 € par étudiant et par an en fonction des situations et vient se soustraire aux frais de scolarité.

Pour en bénéficier, il suffit pour les étudiants de compléter un dossier de candidature pour l'ESUP et de remplir, à la suite d'un échange avec les conseillers formation de l'école, une demande de bourse sociale. Après étude des différentes situations, l'aide est accordée aux étudiants qui sont à la fois les plus dans le besoin et font preuve d'une réelle motivation à suivre un BTS à l'ESUP.

L'ESUP a attribué près de 70 000 € sous forme de bourses en 2023, montant qui devait doubler en 2024. La mise en place de ce système de soutien revêt un caractère d'aide et permet aussi de booster l'égalité des chances et la solidarité en garantissant la diversité des profils des étudiants. L'inclusion par l'enseignement est une chance offerte à tous.



# PLUS DE DIVERSITÉ



Convaincus que la diversité est une richesse pour notre entreprise et l'ensemble de ses collaborateurs, nous sommes engagés dans la promotion d'une culture d'inclusion où chaque individu est respecté, valorisé et encouragé à exprimer pleinement son potentiel.

## NON-DISCRIMINATION, ÉGALITÉ DES CHANCES : UN HORIZON DE DIVERSITÉ.

En signant la *Charte de la Diversité* et celle de *À compétence Égale*, nous nous engageons à garantir l'égalité des chances pour tous sans distinction de sexe, de genre, d'âge, d'origine ethnique, de nationalité, de religion, d'orientation sexuelle, de handicap, de situation familiale ou de toute autre caractéristique personnelle. Cet engagement s'applique à tous les niveaux de l'entreprise ainsi qu'à l'ensemble de nos activités.

Nous mettons en place des campagnes de recrutement ouvertes à tous, des actions de formations et d'accompagnement pour permettre à ceux qui rencontrent des difficultés d'accéder à l'emploi.

Notre engagement pour la diversité rayonne au-delà des frontières de l'entreprise par l'intermédiaire de partenariats institutionnels ciblés, mais aussi par le choix éclairé de nos fournisseurs et par des engagements à l'égard de communautés locales et nationales qui partagent nos valeurs et participent à leur promotion.

### SAMUEL TUAL, PRÉSIDENT D'ACTUAL GROUP, TÉMOIGNE DE SON ENGAGEMENT POUR LA DIVERSITÉ :

« L'engagement d'Actual group en tant que signataire de la Charte de la diversité témoigne de notre volonté de promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux des différences. En signant cette Charte, Actual démontre son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Cette signature représente un signal fort envoyé à l'ensemble de nos collaborateurs, clients et candidats à l'emploi. »

La Charte offre à Actual un texte de référence qui nous permet de définir de manière claire les axes stratégiques de notre politique de diversité. Cela garantit une cohérence dans l'action et offre une base commune à tous pour œuvrer ensemble dans cette direction. Nous intégrons également un réseau d'entreprises et d'organisations qui partagent les mêmes objectifs, ouvrant l'opportunité de collaborer et de mutualiser nos bonnes pratiques. Ces interactions enrichiront notre démarche pour mieux nous adapter aux enjeux des territoires. Nous bénéficions enfin de la notoriété de cette initiative à l'échelle nationale et européenne, renforçant ainsi notre image d'employeur responsable et inclusif, renforçant ainsi notre attractivité pour attirer des talents diversifiés et dialoguer plus efficacement avec l'ensemble de nos parties prenantes, internes comme externes. »



CHARTRE À COMPÉTENCE ÉGALE

#### Recrutement et sélection

Mise en place de processus de recrutements qui favorisent la diversité avec une sélection basée sur les compétences et les qualifications.

#### Formation et sensibilisation

Mise en place d'un dispositif de formation continue pour sensibiliser nos équipes aux enjeux de la diversité et de l'inclusion.

Mise en place d'un module d'e-learning « Recruter et accompagner sans discriminer » dispensé à l'ensemble des salariés du groupe.

#### Environnement de travail inclusif

Mise en place d'un environnement de travail respectueux des différences individuelles.

#### Prévention des discriminations

Mise en place de mesures pour prévenir, identifier et traiter toute plainte relative à de tels comportements.

#### Dialogue et participation

Mise en place du dialogue et de cellules d'écoute pour permettre à chacun de s'exprimer.

Mise en place d'une cellule d'écoute et d'une adresse mail dédiée.

#### Evaluation et amélioration continue

Audits réguliers de nos pratiques et mise en place d'indicateurs.

#### Responsabilité sociale et sociétale

Soutien aux initiatives en faveur de la diversité auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.



**100%** DE NOS COLLABORATEURS FORMÉS À LA DIVERSITÉ



**100%** DE NOS POSTES SONT OUVERTS À TOUS

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU COEUR DE NOTRE OUTIL MÉTIER

Issu d'une démarche pro-active d'Actual group en matière de lutte contre les discriminations, la fonctionnalité "Vérifier l'annonce" permet aux recruteurs de réviser tous les termes d'une offre avant publication.

En cas d'alerte, l'auteur est informé des termes à corriger dans l'annonce. Cette fonctionnalité technique est complétée par un guide des bonnes pratiques à l'attention des rédacteurs d'annonce, également disponible sur notre logiciel métier.

Basée sur le contrôle des intitulés, du descriptif de poste et de l'entreprise utilisatrice, cette fonctionnalité intégrée à notre logiciel métier Lucie permet aux recruteurs de contrôler la légalité des offres en amont de leur publication.



# LE HANDICAP N'EN EST PAS UN !

Notre engagement pour l'employabilité des personnes en situation de handicap repose sur des valeurs d'inclusion, d'égalité des chances et de respect de la diversité. Nous croyons fermement que chaque individu, quelles que soient ses capacités, doit avoir la possibilité de s'épanouir professionnellement et de contribuer pleinement à la vie en société.

Pour cela, nous mettons en place des actions concrètes, afin de garantir un accès équitable à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Cela inclut des mesures d'accompagnement spécifiques telles que des formations adaptées, du mentorat, et des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Nous travaillons également en étroite collaboration avec des partenaires et des experts pour améliorer constamment notre approche et nous assurer que nos processus de recrutement sont inclusifs et accessibles.

De plus, nous nous engageons à sensibiliser l'ensemble de notre personnel pour l'inclusion du handicap, en développant

une culture d'entreprise où chacun se sent respecté et valorisé. Nous sommes convaincus que la diversité est une richesse et que l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de nos équipes est bénéfique.

En somme, notre engagement va au-delà de l'obligation légale. Il s'agit d'une responsabilité sociétale que nous portons avec conviction, dans le but de bâtir un environnement de travail inclusif où chaque talent peut s'exprimer librement et où les barrières à l'emploi sont levées pour tous.



**1,22%**  
DE COLLABORATEURS  
PERMANENTS EN  
SITUATION DE HANDICAP

## DES PARTENAIRES ENGAGÉS À NOS CÔTÉS :



Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées



Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisé



Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés



Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail + accompagnement des salariés avec des problèmes de santé, une restriction ou un handicap



Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire



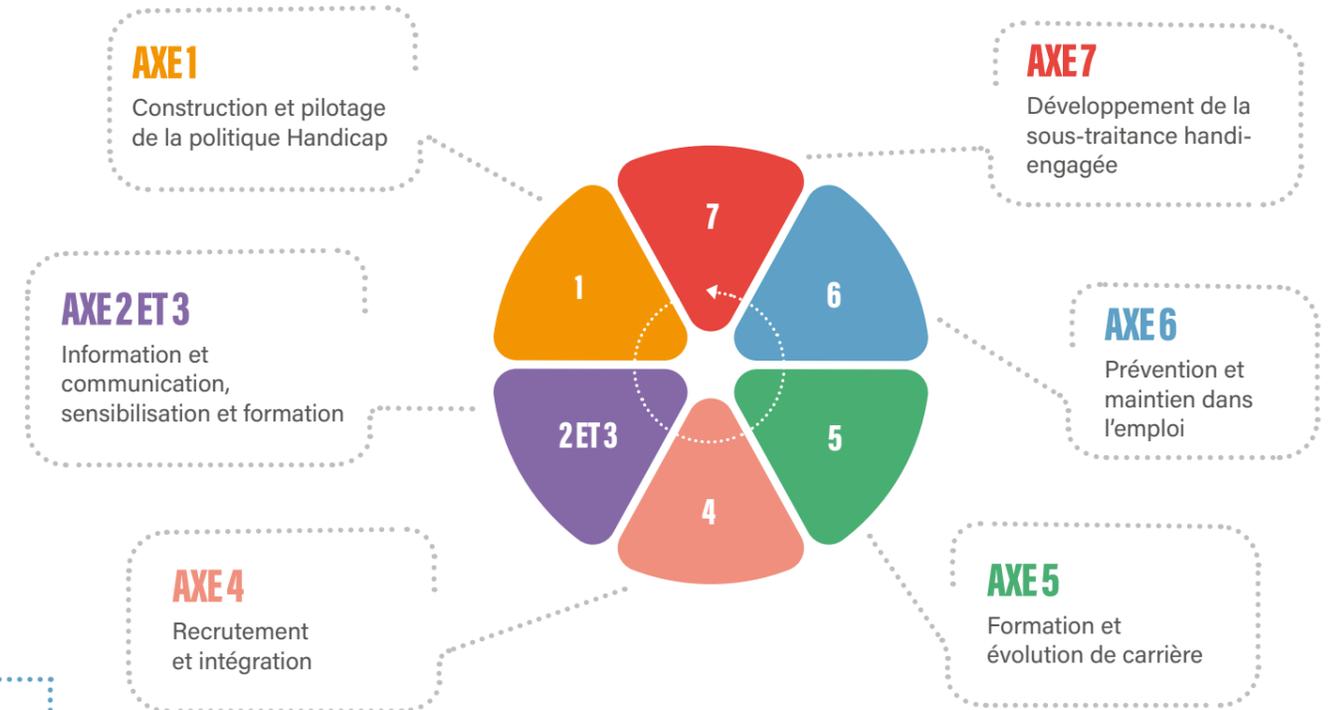
OPCO des secteurs des services

## DÉCLINAISON DE NOTRE DÉMARCHE HANDICAP AUPRÈS DES COLLABORATEURS PERMANENTS

Le Groupe Actual a lancé début 2024 un diagnostic de sa politique Handicap sur l'ensemble du réseau, avec le concours de l'Agefiph national.

Ce diagnostic a permis :

- d'établir un état des lieux très précis, à partir d'une analyse qualitative et quantitative ;
- d'identifier nos bonnes pratiques et nos pistes de progrès ;
- de définir nos orientations et notre plan d'action.



## DUO DAY 2023 : CONTRE LES PRÉJUGÉS

Le Duo Day est une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, pour toutes les personnes en situation de handicap. Elle permet de lutter contre les préjugés et aboutit, dans près de 20 % des cas, à une insertion en stage, CDD, CDI.

Pilotée par l'ALGEEI, en collaboration avec le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, cette initiative s'inscrit dans la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, partout en France et en Outre-mer.

Le groupe Actual a pris part au Duo Day organisé le 23 novembre 2023. Cette journée d'immersion a permis à nos collaborateurs volontaires de partager leur quotidien (ateliers de découverte métier, participation active aux tâches) avec

une personne en situation de handicap, pour créer des vocations et faire naître des opportunités de collaborations futures.

Bilan de notre participation :

- 51 offres de stage proposées sur l'ensemble des réseaux du groupe.
- 20 duos réalisés.

Suite à cette belle réussite, l'opération Duo Day est désormais une journée identifiée par tous les employeurs pour recruter de nouveaux talents et sera reconduite en 2024.



## SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Chaque année, Actual Group participe à la semaine dédiée à l'emploi des personnes en situation de handicap, qui donne lieu à l'organisation de nombreux événements.

Pour cette édition 2023, un programme d'animations quotidiennes a été proposé aux collaborateurs permanents, pour les sensibiliser sur la question du handicap par voie d'ateliers, de témoignages, de jeux en ligne et de tables rondes dédiées à la thématique.

Fort de l'expérience acquise en matière d'accueil et d'emploi des personnes en situation de handicap, Actual

Group accompagne aujourd'hui ses clients et intérimaires dans la mise en œuvre de leurs politiques handicap et dans leurs démarches d'inclusion vers l'emploi.

Nos actions :

- recrutement intérimaires TH ;
- accompagnement, conseil et sensibilisation "Ouvrir les yeux plutôt que changer le regard" ;
- maintien dans l'emploi ;
- diagnostic Handicap ;
- sensibilisation / formation.

## CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTÉRIMAIRE (CIP) 100 % TH

Notre action de formation et d'insertion professionnelle dédiée à 7 personnes en situation de handicap pour notre client ID LOGISTICS Nespresso s'est clôturée avec la signature de 5 contrats de prolongation. Un moyen efficace d'inclure et professionnaliser des personnes en situation de handicap dans son entreprise.

Dans le cadre de l'action CIP TH réalisation d'un atelier de sensibilisation. Au programme :

- une présentation du handicap psychique et des troubles Dys ;
- l'atelier HANDIPOURSUITE XXL ;

Résultats de l'action :

- Mission de 2 mois minimum pour tous les candidats chez ID Logistics
- 1 candidat embauché en CDII chez ID Logistics et

toujours en poste

- 1 autre candidat embauché chez un partenaire d'ID Logistics



## UNE JOURNÉE DE SENSIBILISATION EN CLIENTÈLE

Opération de sensibilisation réalisée par notre chargé de mission handicap, au sein d'une entreprise utilisatrice, pour l'ensemble des permanents et des intérimaires du site. Au cours de cette journée, les participants ont notamment pu appréhender les fondamentaux du handicap de façon ludique, à travers un jeu de société grand format.



## DEUXIÈME TOURNOI LEADER DE PARAGOLF



Actual group est fier de renouveler son soutien pour la deuxième édition du tournoi de paragolf de Leader à Dunkerque.

Le golf, tout comme nos métiers, exige précision, persévérance et une véritable passion pour l'excellence. Ce tournoi incarne donc parfaitement les valeurs d'Actual. Il s'agit pour nous de renforcer les liens qui unissent nos équipes, nos clients et nos partenaires, tout en partageant ensemble un moment agréable.

En ce qui concerne cet open paragolf, les situations de handicap des joueurs deviennent presque invisibles à nos yeux face à la persévérance, au savoir-faire et à la passion de ces compétiteurs exceptionnels.

Ces athlètes nous rappellent que les limites sont souvent que celles que l'on s'impose. Leurs performances nous motivent, pour repousser nos propres frontières.

Durant ce weekend, nous avons eu à cœur de réunir des personnes en situation de handicap lors de notre événement "Handi Job". Quelle réussite ! 58 candidats en situation de handicap présents, 14 associations, entreprises, organisations... des sourires, des rencontres et de l'espoir."

**Audrey VANRYSSSEL**

*Directrice d'agences, Leader Dunkerque*



## GARANTIR LA QUALITÉ DE NOS PRESTATIONS

Notre système qualité est organisé en des processus fiables et adaptés, pour une haute qualité de service.

“ Pas d'objectifs de performance atteignables sans un bon système qualité ”

Notre système qualité est certifié depuis 1995. Notre certification ISO 9001, norme relative à la qualité, doit remplir plusieurs objectifs : celui de garantir une qualité de service par la mise en place de processus et de procédures définis, et celui d'accroître la satisfaction de nos parties prenantes en suivant le principe de l'amélioration continue.

Trois objectifs clairs :

- satisfaire nos clients par la qualité de la prestation ;
- satisfaire nos intérimaires en prenant en considération leurs attentes ;
- satisfaire nos partenaires dans le respect de nos critères RSE.

Des outils d'analyse nous permettent d'identifier les causes des anomalies éventuelles, de décider des actions préventives et de celles à mettre en place en vue de l'amélioration continue de nos procédures. Afin de maintenir un niveau de performance élevé, nous menons des audits internes réguliers. Chaque agence fait l'objet d'un suivi annuel au cours duquel nous analysons la bonne mise en application des procédures et la poursuite objectifs fixés pour garantir la satisfaction des parties prenantes.

## GARANTIR LA QUALITÉ À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS MÉTIER

### La découverte de l'entreprise

recueil des besoins en personnel et des compétences, étude des postes de travail.

### Le recrutement

évaluation des compétences d'un candidat lors de l'entretien, réalisation de tests métier et sécurité, prise de références, etc.

### La sélection

mise en adéquation d'un candidat avec une demande de personnel.

### La mise à disposition du personnel

pour faciliter l'intégration de l'intérimaire, présentation de la mission et du poste de travail au candidat sélectionné, rappels des consignes à respecter lors de la mission, utilisation de supports type livret d'accueil, fiche de poste, vidéos explicatives, etc.

### Le suivi de la mission

mesure de la satisfaction de l'intérimaire et de l'entreprise sur le déroulement de la mission, respect des engagements, prise en compte des demandes d'amélioration.

Pour concrétiser cet engagement, nous avons défini les orientations de notre politique et mobilisons l'ensemble des équipes du groupe autour des axes suivants :

### Établir des processus fiables et adaptés

pour répondre aux attentes et exigences de nos clients et parties prenantes, tout en tenant compte des risques et des opportunités pouvant influencer la conformité de nos prestations.

### Appliquer et faire appliquer

avec rigueur et professionnalisme nos processus et procédures permettant ainsi une harmonisation de nos pratiques.

### Surveiller et contrôler

de manière constante l'application de nos processus à tous les niveaux de l'organisation et garantir la satisfaction de nos parties prenantes.

### Analyser et améliorer

en continu notre système et nos pratiques en prenant en compte divers éléments, tels que :

- les résultats de la surveillance de notre système ;
- l'évolution des exigences de nos clients ;
- les évolutions des exigences légales et réglementaires applicables ;
- l'évaluation des risques et des opportunités impactant la conformité de nos prestations.

Notre système qualité est certifié depuis 1995. Notre certification ISO 9001, norme relative à la qualité, doit remplir plusieurs objectifs : celui de garantir une qualité de service par la mise en place de processus et de procédures définis, et celui d'accroître la satisfaction de nos parties prenantes en suivant le principe de l'amélioration continue.

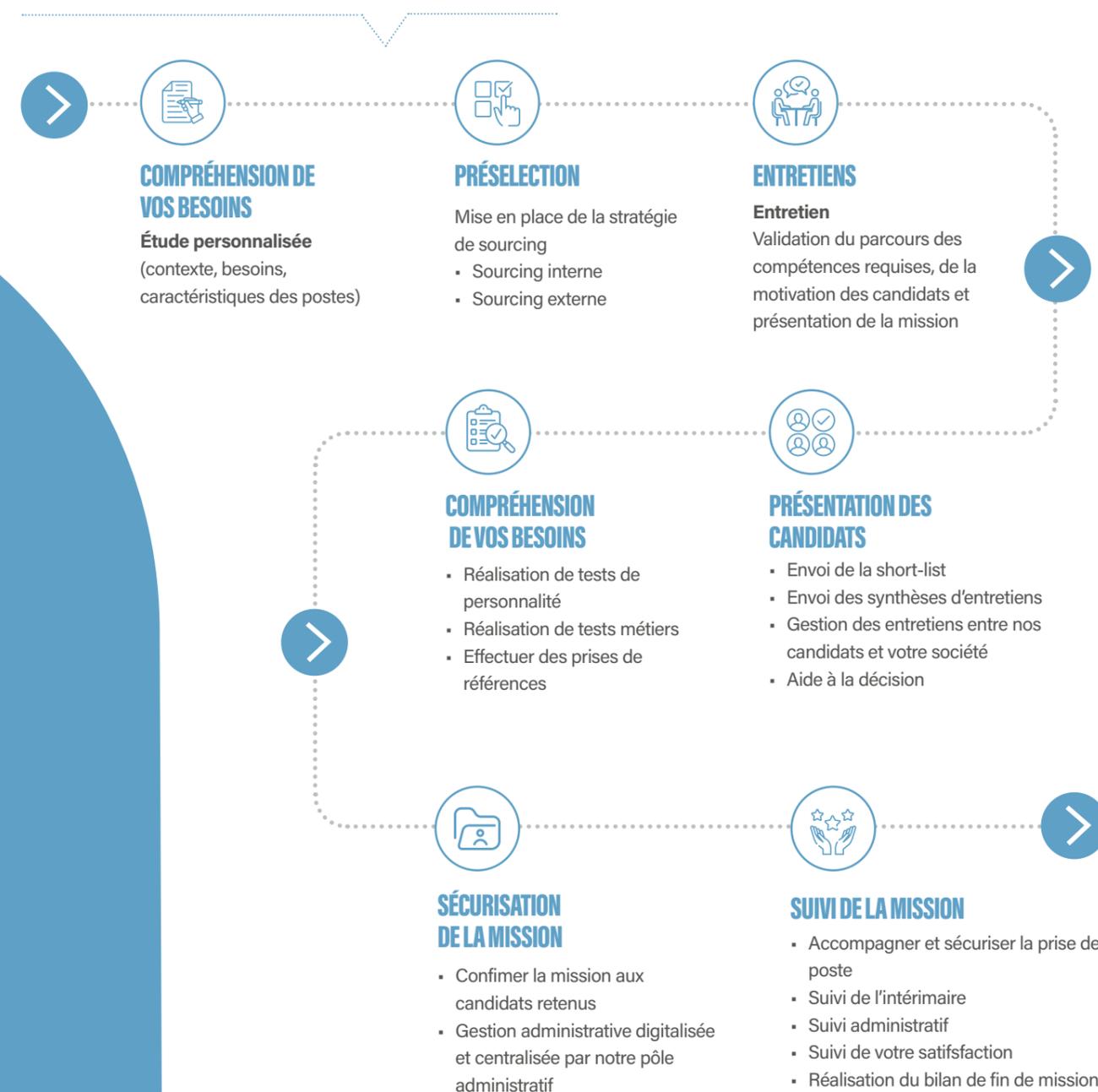
Trois objectifs clairs :

- satisfaire nos clients par la qualité de la prestation ;
- satisfaire nos intérimaires en prenant en considération leurs attentes ;
- satisfaire nos partenaires dans le respect de nos critères RSE.

Des outils d'analyse nous permettent d'identifier les causes des anomalies éventuelles, de décider des actions préventives et de celles à mettre en place en vue de l'amélioration continue de nos procédures.

Afin de maintenir un niveau de performance élevé, nous menons des audits internes réguliers. Chaque agence fait l'objet d'un suivi annuel au cours duquel nous analysons la bonne mise en application des procédures et la poursuite objectifs fixés pour garantir la satisfaction des parties prenantes.

Voici la présentation de notre processus de recrutement, appliqué par les agences de notre groupe, qui vous garantit une sélection rigoureuse et efficace des meilleurs talents pour répondre à vos besoins.



## MESURER LES SCORES DE SATISFACTION

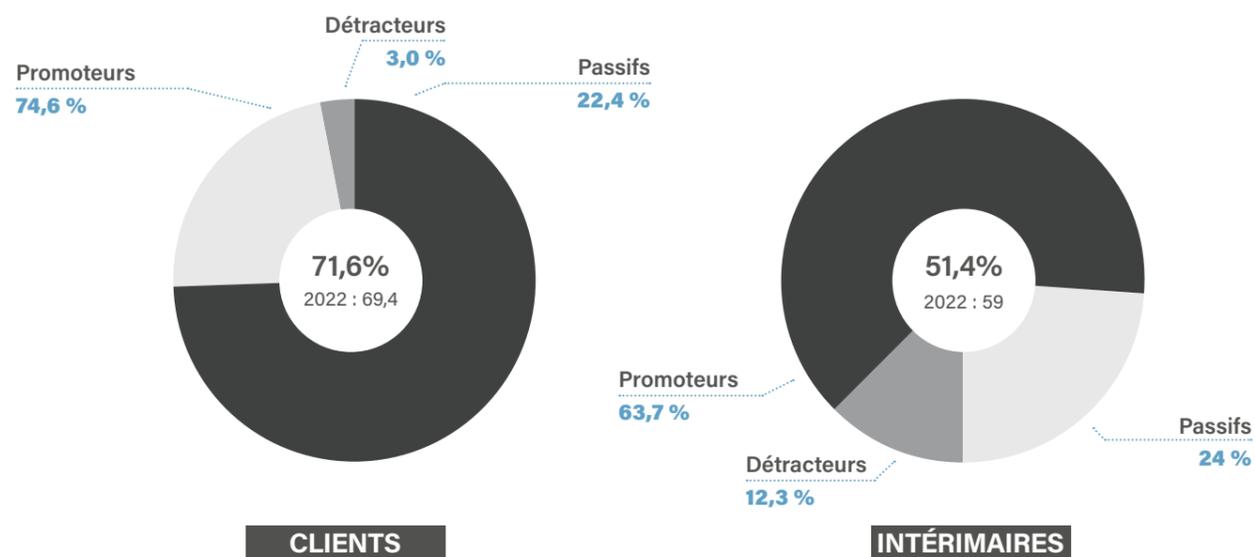
L'objectif de notre programme d'écoute est d'établir une connexion directe avec nos clients et nos intérimaires, afin de comprendre leurs besoins et leurs préoccupations tout au long de leur parcours avec Actual group. Notre méthode, basée sur l'écoute active et menée dans un esprit d'amélioration continue, permet d'identifier les irritants et d'intervenir de manière proactive pour accroître le niveau de satisfaction et la fidélisation des clients.

Le Customer Satisfaction Score (CSAT) permet de déterminer le degré de satisfaction de nos interlocuteurs. Il correspond à la moyenne de satisfaction globale des répondants. Le taux de recommandation (NPS) permet d'évaluer l'engagement et la probabilité que nos clients et intérimaires recommandent les services du groupe à leur entourage.

### SATISFACTION - CSAT



### RECOMMANDATION - NPS :



**NPS 2023 clients & intérimaires**  
54,2%

## COMPARAISON DES CRITÈRES DE SATISFACTION CLIENTS / INTÉRIMAIRES EN COMMUN

### CLIENTS

9,3		La qualité de la relation avec vos interlocuteurs
8,7	+0,2	La compréhension de vos besoins
8,4	+0,1	La réactivité pour répondre à vos demandes
8,4	+0,2	La qualité & le suivi de la mission de nos intérimaires
8,4	+0,3	Les conseils & l'accompagnement de votre agence
8,4	+0,4	La clarté & fiabilité des documents administratifs
8,1	+0,2	Les informations transmises par votre agence
7,8	+0,6	La pertinence des profils des intérimaires proposés

### INTÉRIMAIRES

8,0	-0,1	L'accueil & capacité d'écoute du conseiller
7,8	-0,2	Le suivi du dossier & la fréquence des contacts pendant la mission
7,7	-0,2	Les informations pour faciliter l'intégration dans l'entreprise
7,7	-0,2	L'accompagnement & l'aide apportés dans la recherche d'emploi
7,7	-0,1	La clarté du contrat & gestion administrative de mon dossier
7,6	-0,3	Les missions proposées par rapport au projet professionnel
7,5	-0,3	La réactivité de l'agence à traiter les demandes
7,4	-0,3	La compréhension du projet professionnel & de la situation

# ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

La santé et la sécurité de nos collaborateurs permanents et intérimaires est une priorité profondément ancrée dans la culture du Groupe.

“ Notre système de management responsable repose sur un réseau d'experts en prévention ”

Nous investissons dans une politique de prévention des risques, de promotion de la santé et du bien-être au travail avec pour objectif principal de réduire le nombre d'accidents du travail et leur gravité. Au sein d'Actual group, la sécurité et la santé des collaborateurs et des intérimaires que nous déléguons sont des valeurs fondamentales. Nous travaillons sans relâche pour garantir un environnement de travail sûr et sain, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite de notre entreprise et à celle de nos clients.

Pour atteindre cet objectif, notre système de management responsable repose sur un réseau d'experts en prévention qui interviennent au sein des entreprises et de nos agences pour les accompagner dans leur démarche de prévention. Ils identifient les risques et les situations dangereuses, animent des journées de sécurité et offrent un accompagnement personnalisé visant à réduire les risques liés à l'activité.

## DE LA PRÉVENTION À CHAQUE ÉTAPE

À chaque étape du processus de délégation des intérimaires, les mesures de prévention sont au cœur de l'activité pilotée par les équipes en agences, accompagnées d'animateurs RSE QSSE basés en région et chargés de garantir leur mise en œuvre ainsi que l'accompagnement opérationnel :

- Réalisation d'études approfondies des postes de travail pour identifier les risques potentiels et mettre en place des mesures préventives adéquates.
- Création de livrets d'accueil et de prévention personnalisés, adaptés à chaque entreprise utilisatrice, afin de sensibiliser nos intérimaires aux risques spécifiques liés à leur mission.
- Élaboration de fiches de postes détaillées, qui identifient clairement les risques inhérents à chaque mission confiée à nos intérimaires.
- Organisation et animation de séances de sensibilisation à la prévention des accidents du travail, orientées autour du partage de bonnes pratiques de sécurité.
- Évaluation des compétences métiers et sécurité des intérimaires par voie de tests spécifiques adaptés à chaque poste, secteur d'activité et entreprise.
- Création de tests dédiés pour répondre aux spécificités des entreprises.

- Remise des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à la mission pour garantir la sécurité sur le lieu de travail.
- Évaluation régulière des intérimaires sur leur poste de travail à des fins de détection des anomalies de sécurité et d'adoption de mesures correctives.
- Visites SSE régulières pour évaluer les conditions de travail, identifier les risques et proposer des améliorations visant à garantir la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs sur leur lieu de travail.
- Organisation de webinaires et de sessions d'information et de sensibilisation sur les gestes et postures, l'addiction à l'alcool et aux drogues et le respect des consignes de sécurité.

La sécurité au travail n'est pas seulement la responsabilité de l'entreprise. C'est un engagement collectif qui requiert la participation active de tous. Ensemble, nous pouvons créer et maintenir un environnement de travail qui protège chacun d'entre nous !



### [CONDUITES ADDICTIVES]

Le 4 octobre 2023 : D Logistics Aulnay LEADINSIDE a organisé sur une journée en collaboration avec le FASTT sur le thème des "conduites addictives" à destination de nos intérimaires mais aussi des permanents. Cette journée, axée sur la sécurité, nous a permis de (re)sensibiliser sur tous ces risques liés à la conduite de chariots en entrepôt, au travers d'ateliers et de quizz, dans la bonne humeur.

### [JOURNÉE SÉCURITÉ- ID LOGISTIC]

Participation et organisation d'une journée sécurité chez notre client ID Logistics à Brebières -190 personnes ont participé au Quiz que nous a concocté Florent QUENTIN, animateur RSE QSSE.



**[SAFETY DAY]**

Le 16 février 2024 : ID Logistics à Pantin - Organisation d'un SAFETY DAY avec l'agence Actual Paris 10 : animation prévention sécurité personnalisée sur le port des EPI (ports des gants) animé par Vincent MALEZIEUX et Stéphanie ROMANO, animateurs RSE QSSE.



**[VISITE SÉCURITÉ]**

Actual Martigues, agence certifiée Mase : Visite "Sécurité" à l'incinérateur de Fos sur Mer, accompagnée par Virginie DUTANG, animatrice RSE QSSE.



**[CHASSE AU RISQUE LOGISTIQUE]**

Le 8 février 2024 : ID Logistique Pont d'Ain avec l'agence Actual Bourg en Bresse - Animation "Chasse au risque logistique".

**[VISITE VIRTUELLE]**

22 mars 2024 : Visite virtuelle chez ID Logistics à Compans, ayant pour objectif de présenter ce nouveau dispositif avant son déploiement pour les intégrations, ainsi que de nous préparer à accompagner nos futurs intérimaires dans ce processus.



**[ANALYSE DES POSTES DE TRAVAIL]**

Analyse des postes de travail dans les secteurs de l'agroalimentaire et de l'industrie.



**[RSE ET HANDICAP]**

L'agence LEADER Bretagne a organisé un événement sur la RSE et le handicap, avec l'animation de 3 ateliers sur le tri des déchets, la thématique du handicap et sur l'importance de préserver nos abeilles.



**NOTRE DÉMARCHE CLIENTS**

L'accompagnement des clients est au cœur de la démarche SST du Groupe. À ce titre, nous organisons des rencontres régulières avec nos entreprises utilisatrices pour réaliser un bilan sécurité sur site, échanger sur les bonnes pratiques dans le secteur et adapter les procédures en vigueur pour s'y conformer.

Particulièrement attentifs à la santé et à la sécurité de nos salariés, nous sommes à l'écoute de nos clients pour répondre à leurs attentes, les accompagner et améliorer notre partenariat « santé et sécurité ».

La signature de chartes d'engagements mutuels en matière de « Santé Sécurité au travail des intérimaires » entre les agences du Groupe ACTUAL et les entreprises utilisatrices permet d'agir sur les risques professionnels, en améliorant le dialogue entre les principaux acteurs. Elle favorise aussi la démarche de prévention des risques auprès de nos salariés.

Dans le cadre de l'expression du besoin, l'agence ACTUAL et l'entité cliente échangent sur le rôle et les missions de l'intérimaire, l'adéquation entre les qualifications/compétences du salarié intérimaire

et le poste à pourvoir, mais aussi sur la validité des formations obligatoires attendues.

Une analyse conjointe des accidents du travail est réalisée entre l'agence et l'entreprise utilisatrice afin de définir ensemble les actions pouvant être mises en œuvre.

Des reportings d'indicateurs sécurité et le bilan des actions réalisées conjointement sont transmis régulièrement.

Les situations à risques remontées par les salariés intérimaires ACTUAL sont partagées sans délai avec l'entité cliente concernée.

Nos agences organisent avec leurs clients des échanges réguliers, afin d'observer les postes de travail et promouvoir ainsi la sécurité auprès des salariés intérimaires (visites de sites d'activité, échanges de supports de communication, participation aux événements nationaux prévention).

L'amélioration de la performance en santé et sécurité au travail est une réussite collective, directement liée à l'implication mutuelle de nos équipes auprès de nos clients.



## AU PLUS PROCHE DU TERRAIN "FOCUS - SÉMINAIRE BTP"

Le séminaire Label BTP et Infrastructures du numérique, organisé chaque année, place la sécurité au cœur de ses préoccupations. Être un acteur de la prévention sur les chantiers est incontournable pour professionnaliser et harmoniser nos pratiques liées aux activités du BTP/IDN.

De nombreuses parties prenantes internes et externes, acteurs de la sécurité, y participent. On peut citer l'OPPBT, EIFFAGE, VINCI... Nos équipes suivent un programme de formation proposé par l'OPPBT afin de se professionnaliser sur les métiers du BTP.

de l'information et de la communication. Ce fut l'occasion pour chacun de découvrir ou de redécouvrir les compétences et l'engagement de notre équipe de France. Cette immersion nous aura permis d'apprécier la qualité des savoir-faire et de démontrer notre volonté de valoriser les talents.

Nous avons ensuite poursuivi nos échanges au Groupama Stadium, où des clients stratégiques, des dirigeants et des partenaires de renom nous ont aidés à poser les bases de nos projets futurs. La soirée de gala a permis de prolonger ces discussions dans un cadre dédié aux secteurs du BTP et des infrastructures numériques, favorisant ainsi les synergies entre tous les acteurs présents.

Le lendemain, les ateliers interactifs et les séances de restitution collective ont permis de dégager des perspectives et des solutions innovantes. Pour clore ces journées, des distinctions ont été décernées pour récompenser les performances et l'engagement de nos équipes. L'ensemble de nos enseignes était représenté, illustrant ainsi notre volonté collective de bâtir l'équipe de nos champions pour les années à venir.

Ce séminaire est ouvert à tous ceux qui souhaitent construire ensemble des solutions durables. Chaque contribution compte et nous croyons fermement qu'ensemble, nous faisons la différence. Il aura permis de mettre en valeur l'énergie, le dynamisme et l'engagement de nos collaborateurs.

## Engagement, Partage et Perspectives d'Avenir

Nous avons eu le plaisir d'accueillir plus de 130 collaborateurs pour deux journées riches en échanges constructifs en partages d'expériences et en moments de convivialité.

Ces rencontres ont débuté à Eurexpo lors des Worldskills (meilleurs ouvriers du monde) pour une déambulation au sein de cette compétition mondiale, avec un focus particulier sur les innovations dans les secteurs de la construction et des technologies



## NOTRE DÉMARCHE INTÉRIMAIRES

Réduire l'accidentologie est un défi. C'est pourquoi il est important d'agir ensemble, avec les entreprises et comprendre ce qui a généré l'accident du travail. En cas d'Accident du Travail (AT), nous effectuons

systematiquement une analyse détaillée pour identifier les causes et mettre en place des mesures préventives afin d'éviter qu'il ne se reproduise.



Ces indicateurs sont suivis mensuellement, afin de pouvoir mener des actions de prévention ciblées auprès de nos clients et intérimaires et ainsi améliorer nos performances en matière de prévention des risques professionnels.

Nous avons également élargi, à la dimension du groupe Actual, notre partenariat avec la société Ayming afin d'améliorer nos performances de management des risques professionnels et de pilotage des arrêts de travail afférents aux accidents du travail.

### Veille juridique SSE

Une veille réglementaire périodique est réalisée dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Cette veille permet de s'adapter au plus tôt à la réglementation, ainsi qu'aux évolutions des textes de lois. Elle a également pour objectifs :

- De mettre en place un plan d'action permettant la conformité réglementaire ;
- De tenir informées nos équipes des évolutions des textes de loi impactant leurs activités ;
- D'apporter du conseil à nos clients ;
- De sensibiliser nos intérimaires par le biais de flash SSE.

### CSSCT

Un bilan complet de l'accidentologie du groupe Actual est présenté trimestriellement en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Ce bilan permet également de suivre les accidents graves et ainsi accompagner les intérimaires tout au long du processus de guérison jusqu'au retour à l'emploi.

Une CSSCT extraordinaire est déclenchée suite à un accident grave ou mortel afin de réaliser l'analyse de l'accident et mettre en place les mesures de prévention adaptées ainsi qu'un accompagnement personnalisé du salarié (en partenariat avec la cellule SOS AT du FASTT).

## NOTRE DÉMARCHE PERMANENTS

Conscients des défis auxquels chacun est confronté, dans un environnement professionnel et personnel souvent exigeant, il est essentiel de scruter les conditions de travail et la qualité de vie, pour offrir aux collaborateurs un soutien adéquat.

C'est dans ce contexte que le service Qualité de Vie professionnelle a vu le jour et porte à travers son programme Act4Care les axes

stratégiques de la DRH en la matière :

- prévention et gestion des risques ;
- santé et sécurité au travail ;
- écoute des collaborateurs ;
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

## IDENTIFIER LES RISQUES ET PRÉSERVER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

C'est ainsi par exemple, qu'un travail de fond a été entrepris pour refondre notre document unique d'évaluation des risques professionnels en associant les IRP, afin d'avoir une vision précise des risques de nos collaborateurs. Au-delà de cette évaluation, c'est surtout l'identification des axes d'amélioration et la mise en place et le suivi du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui va permettre de sensibiliser et d'agir pour un environnement de travail sain et sûr.

Un pilote, initié par Nicolas Noiret et ses équipes sur la région Ile de France a été mis en place pour accompagner et sécuriser les agences sur les risques d'incivilités et d'agressions. Après avoir interviewé les collaborateurs, nous avons pu cartographier les risques de chaque site et mettre en place des actions personnalisées et adaptées à chaque situation. Cela va du contrôle de la porte d'entrée à des solutions de boutons

d'urgence ou de vidéosurveillance avec intervention d'opérateurs de télésurveillance.

Actual est signataire de l'appel initié par le gouvernement, comme entreprise engagée à faire reculer l'insécurité routière. Chaque année nous organisons la semaine de la sécurité routière où nous sensibilisons les collaborateurs sur différentes thématiques et organisons un challenge. Ainsi en 2023, 15 heureux gagnants de notre quizz final sur les risques liés aux déplacements mais aussi sur les impacts des gaz à effet de serre, ont pu participer à une journée de sensibilisation en pratiquant l'éco conduite, la conduite en situation extrême et confirmer que la vitesse en voiture ne peut se faire qu'avec des pilotes professionnels, et sur un circuit bien sûr !



## GARANTIR LA SANTÉ DES COLLABORATEURS ET LEUR SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

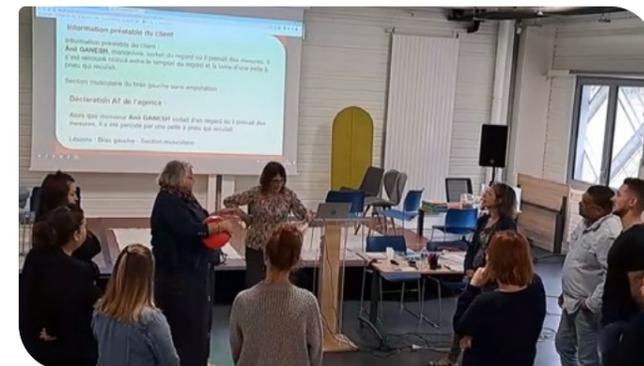
Convaincus que chaque collaborateur apporte une valeur unique, nous soutenons nos collègues touchés par une gêne ou une situation de handicap. C'est primordial pour créer un environnement de travail où chacun se sent capable de réaliser son plein potentiel.

Nous avons ainsi accompagné 39 collaborateurs pour adapter et aménager leurs postes, en lien avec les services RH et en étroite collaboration avec les médecins du travail et Cap Emploi.

Nous intervenons aussi auprès de nos collègues touchés par une maladie de longue durée, en gardant un lien pendant leur absence et en faisant office de chef d'orchestre pour organiser le retour à l'emploi dans de bonnes conditions. L'alignement entre nos missions et les fonctions RH est primordial, car nous avons un objectif commun : mettre le collaborateur au cœur de nos préoccupations.

Nous gérons les accidents du travail, accidents de trajets et maladies professionnelles. Nous les analysons pour comprendre et discerner les axes de prévention.

Nos collaborateurs sont formés à la sécurité, à la prévention et à la gestion des risques professionnels.



### ACCIDENTOLOGIE PERMANENTS



**72 AT**  
DÉCLARÉS

DONT  
**17 AT**  
AVEC ARRÊT



TE1  
**3,05 %**

TE2  
**12,76 %**

TE3  
**0,21 %**

**1 150**  
JOURS D'AT



**100%**  
DES PERMANENTS FORMÉS  
À LA PRÉVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS



**100%**  
DES SITES BÉNÉFICIAIRES  
D'UNE ÉVALUATION DES  
RISQUES

## UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION PERMANENTE AUPRÈS DES COLLABORATEURS

Dans le cadre de la semaine de la QVCT, nous avons lancé un dispositif groupe d'accompagnement à destination des collaborateurs. Il propose une écoute par un service de prise en charge des préoccupations individuelles liées à la santé, au logement, aux finances, etc. Une écoute plus personnelle ou professionnelle est aussi proposée, avec la possibilité de faire appel à des psychologues de proximité, jusqu'à 5 séances financées par l'entreprise.

Notre objectif est de faciliter les échanges et d'en garantir la confidentialité. Pour la famille Talent Management, nous expérimentons actuellement un dispositif d'accompagnement avec un prestataire. Son application permet, à partir d'un questionnaire d'évaluation initial, d'obtenir un parcours et des ressources pour trouver le chemin adapté à chaque individualité.

## ACCOMPAGNER LES ÉTAPES CLÉS DE LA VIE DES COLLABORATEURS ET PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT SOCIAL, SOCIÉTAL ET ÉCO-RESPONSABLE

La parentalité est un sujet important, sur lequel nos collaborateurs ont besoin d'être accompagnés. Déjà initié depuis quelques années par le financement de places en crèches, nous avons étendu le dispositif à l'ensemble du groupe par l'intermédiaire de notre partenaire Babilou, qui propose des berceaux, mais également un programme plus large pour soutenir les parents :

- des solutions de garde ponctuelle et d'urgence ;
- un service de babysitting ;
- du coaching parents/enfants ;
- des solutions de ménage, d'accompagnement à la situation d'aidant ;

et bien d'autres solutions à la carte par l'intermédiaire de l'application My solutions family avec des tarifs négociés.

Et ce n'est qu'un début ! Nous réfléchissons aux modalités d'un accord QVCT qui prenne en considération la situation familiale et personnelle de nos collaborateurs.

# RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



# VERS PLUS DE MESURE ET DE SOBRIÉTÉ

**Penser “préservation de l’environnement” pour toutes nos activités et y associer nos parties prenantes, tel est notre engagement.**

Nous visons constamment, dans une démarche d’amélioration continue, à adapter nos pratiques pour réduire au maximum les impacts négatifs sur l’environnement naturel (l’air, l’eau, les sols, les animaux), mais aussi le climat, la société et la santé. Nous impliquons les équipes du groupe pour la mise en place de pratiques saines et vertueuses.



## DU NOUVEAU POUR LES ACHATS ET L'IMMOBILIER

“ Le principe de durabilité appliqué à tous les achats ”

Notre objectif est de favoriser des pratiques durables et responsables tout au long de notre chaîne d’approvisionnement. Nous nous interrogeons d’abord sur nos consommations et achetons ensuite d’après des critères de sélection (fournisseurs et produits) respectant les principes de la RSE. Quand nous émettons un appel d’offres, celui-ci inclut une charte fournisseur, qui engage au respect de nos valeurs. Cette charte intègre des clauses environnementales et sociales ainsi qu’une démarche de progrès.

Les fournisseurs jouent un rôle essentiel dans la réussite de nos actions. Nous partageons avec eux nos engagements et construisons ensemble une relation de long terme, afin de les impliquer à nos côtés. C’est un échange régulier qui nous permet de mutualiser nos compétences et pratiques en s’aidant conjointement à se perfectionner sur ces sujets. C’est pourquoi nous les évaluons sur leur performance en matière de responsabilité sociale et environnementale, dans une démarche d’amélioration continue.

L’équipe achat, totalement impliquée dans la démarche et formée à la RSE et aux achats responsables, place au cœur de ses priorités l’intégration du principe de durabilité, d’éthique et de transparence dans toutes les étapes du processus. Son objectif est de réduire l’empreinte environnementale, promouvoir des pratiques équitables et assurer la rentabilité économique tout au long de la chaîne d’approvisionnement. Ce lien fort et constant avec nos partenaires nous permet de créer de la valeur en économisant des ressources.

### Education et participation de tous



Nous sensibilisons, formons et impliquons nos parties prenantes sur les enjeux environnementaux, tout en encourageant l’adoption de comportements éco responsables au quotidien.

### Achats et Immobiliers



Nous questionnons le réel besoin d’achats, favorisons des achats responsables et aménageons nos locaux en tenant compte de leur impact environnemental. Nous privilégions l’utilisation de ressources propres, durables et renouvelables, ou recyclées.

### Déchets



Nous limitons la production de déchets en réduisant la consommation, en supprimant les emballages inutiles, en favorisant la réutilisation et le recyclage.

### Déplacement



Nous cherchons à limiter et réduire les impacts négatifs liés aux transports de personnes et de marchandises, par la mise en œuvre d’un plan de mobilité durable.

### Impact social et sociétal



Nous agissons en faveur de l’environnement tout en tenant compte des aspects sociaux et sociétaux, en choisissant des fournisseurs engagés et en favorisant les partenariats locaux.

### Préservation de la biodiversité



Nous mettons en œuvre des actions concrètes pour préserver la biodiversité et collaborons avec des partenaires pour la non dégradation, la conservation voire la restauration des espèces et des écosystèmes.

## RÉDUIRE LES DÉCHETS AU MAXIMUM

Dans un monde où la surconsommation, l'épuisement des ressources naturelles et l'augmentation des déchets sont des enjeux critiques, nous devons repenser nos modes de fonctionnement. La gestion des déchets est un aspect crucial dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises. La mise en place d'une gestion optimisée des déchets permet de réduire les impacts environnementaux, d'améliorer l'image de l'entreprise et de renforcer son engagement en matière de développement durable.

Plutôt que de se concentrer sur la manière de gérer les déchets une fois qu'ils sont produits, nous veillons à réduire leur production dès l'acte d'achat directement par la réduction à la source : matériaux durables, conditionnement, durée de vie, gaspillage... Cela passe par une modification des comportements, des méthodes de production, des choix de consommation et des conceptions des produits que nous évoquons avec nos partenaires.

Par exemple, nous incitons à l'utilisation des produits éco-labellisés pour le nettoyage de nos locaux, nous réduisons les emballages inutiles et optimisons les conditionnements. Nos consommables papiers sont uniquement PEFC ou FSC.

Lorsque les options de réduction, de tri et de valorisation sont épuisées, l'élimination des déchets est réalisée de manière responsable, en faisant appel à des filières spécialisées : récupération des cartouches d'imprimantes usagées, revalorisation des équipements informatiques, etc.

La gestion des déchets ne peut être efficace sans une implication active de l'ensemble des salariés qui sont sensibilisés aux éco-gestes.

Et parce que le meilleur déchet reste celui qu'on ne produit pas, Actual group s'engage à mettre en oeuvre la règle des 5R dans ses pratiques quotidiennes.

### Les 5 R du zéro déchet



## SE DÉPLACER RESPONSABLE

Chaque déplacement, qu'il soit personnel ou professionnel, a un impact sur l'environnement et la société. Par conséquent, il est crucial de mettre en œuvre des alternatives pour minimiser cet impact et participer à la protection de la planète.

Chacun d'entre nous peut jouer un rôle en réduisant l'impact environnemental de ses déplacements. En adoptant des habitudes de mobilité durable et en soutenant des initiatives, nous pouvons tous contribuer à la réduction des émissions et à la protection de notre environnement, tout en améliorant notre qualité de vie.

Solutions alternatives à l'utilisation de la voiture : transports en commun, généralisation des conférences téléphoniques et visioconférences, mise à disposition d'accès information sécurité afin de travailler à distance, etc.

Incitation aux pratiques du covoiturage qui permettent de réduire le nombre de véhicules sur les routes, et donc les émissions de CO<sup>2</sup>.

Planification des déplacements, zonage géographique, regroupement des livraisons, mutualisation de véhicules en en autopartage : autant de solutions mises en place par le groupe pour instaurer une politique de mobilité responsable.

Optimisation des flottes de véhicules, par la suppression du diesel dans notre catalogue véhicule émission de NOx et développement des véhicules hybrides qui émettent moins de polluants et de gaz à effet de serre.

Réduction de nos consommations de carburant en adaptant le véhicule et sa motorisation aux usages des collaborateurs.

Adoption de pratiques de conduite éco-responsables par la sensibilisation des salariés à l'éco conduite et aux risques routiers.



## CONSOMMER RESPONSABLE

“ Dans notre société, la responsabilité environnementale est cruciale. À ce titre, Actual Group a intégré dans son Plan stratégique 2031 sa trajectoire énergétique et ses leviers de décarbonation ”

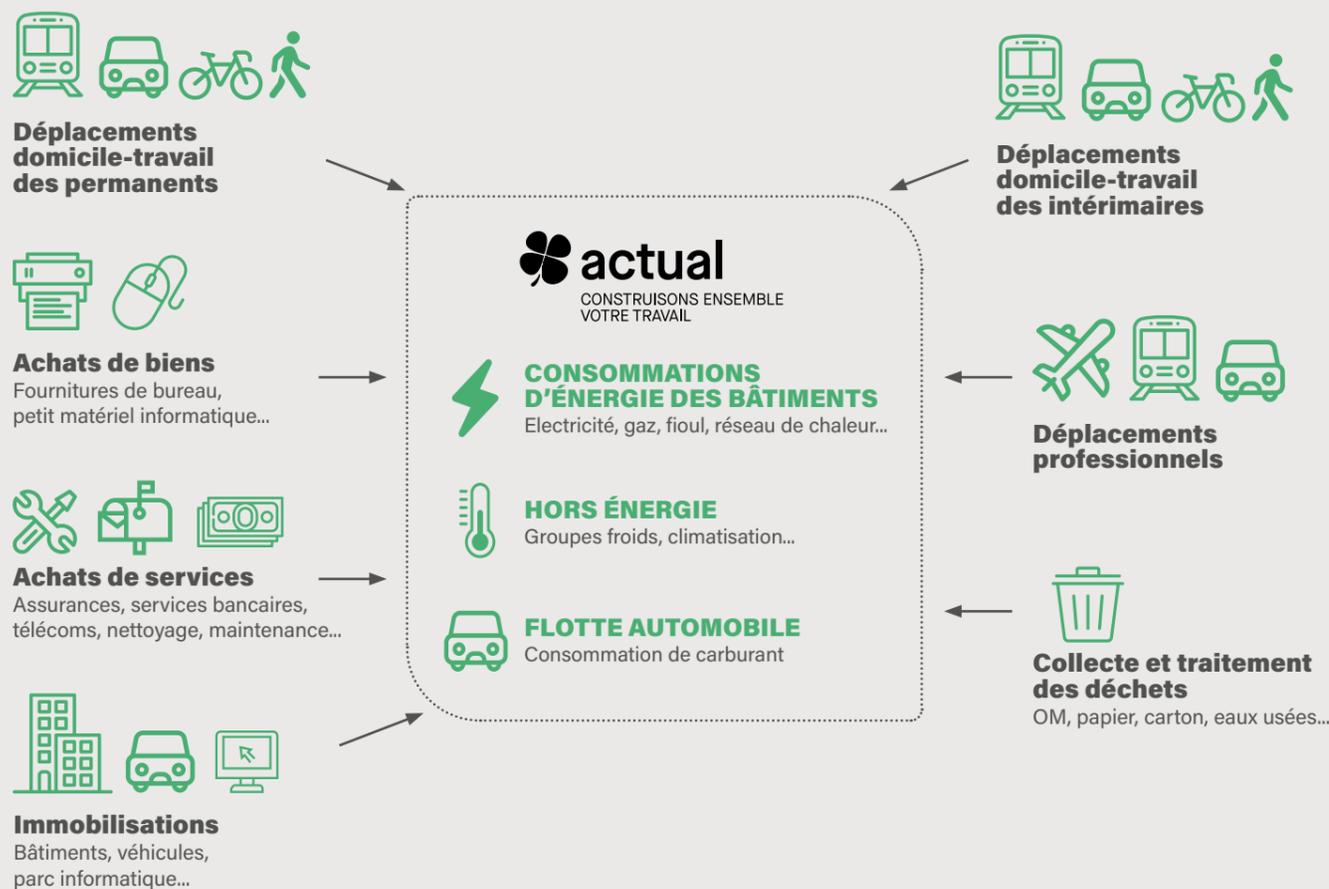
Stéphanie DIVE, Directrice RSE et QSSE.

En identifiant les sources d'émissions de gaz à effet de serre, le Groupe souhaite dresser une feuille de route pour prioriser les choix en matière environnementale.

Pour dresser ce bilan, nous avons suivi la méthodologie de l'Ademe, qui nous a permis de calculer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de notre entreprise, selon les trois scopes définis (voir illustration ci-dessous).

### PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Cartographie des flux



Au cours de l'année 2023, nos émissions totales de GES se sont élevées à 13 341 tonnes équivalent CO<sup>2</sup>. Les émissions par scope se répartissent comme suit :

- scope 1 : 1 609 tonnes CO<sup>2</sup>e ;
- scope 2 : 94 tonnes CO<sup>2</sup>e ;
- scope 3 : 11 638 tonnes CO<sup>2</sup>e.

Nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière de réduction des émissions de carbone, avec pour objectif d'atteindre la neutralité. Nous continuerons à innover et à collaborer avec nos partenaires pour mettre en place des solutions durables et orienter notre modèle économique vers une croissance plus responsable.

# ACTUAL GROUP SE LANCE DANS UNE TRAJECTOIRE BAS CARBONE

Des initiatives de diminution des émissions de carbone ont été mises en place pour réaliser les objectifs de réduction des émissions directes et indirectes du Groupe.

Nous suivons résolument une trajectoire bas carbone à travers six actions concrètes :

### OPTIMISATION ÉNERGÉTIQUE

Investissements dans des technologies plus efficaces et utilisation accrue d'énergies renouvelables.

### MOBILITÉ DURABLE

Promotion du covoiturage et des déplacements en transports en commun pour nos collaborateurs. Passage progressif à une flotte de véhicules électriques/hybrides.

### OPTIMISATION LOGISTIQUE

Révision et optimisation de nos chaînes logistiques pour réduire les distances parcourues et favoriser le transport bas carbone, en collaborant avec des partenaires qui partagent nos valeurs environnementales.

### SENSIBILISATION

Mise en place d'un programme de formation pour nos collaborateurs sur les enjeux climatiques et les inciter à adopter des pratiques plus respectueuses de l'environnement au travail et dans leur vie quotidienne, par la mise en place d'éco gestes et de guides dédiés.

### INVESTISSEMENT DANS LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Augmenter notre part d'énergies renouvelables en souscrivant à des contrats d'électricité verte.

### NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Allongement de la durée d'utilisation du matériel, recyclage du matériel.

Nous communiquons au quotidien sur nos engagements environnementaux et participons aux journées dédiées telles que la journée mondiale de l'environnement, la journée de la terre, la semaine du climat, la semaine de la réduction des déchets, etc.

Par ailleurs, nous avons compensé une partie de nos émissions résiduelles en finançant des projets de reforestation et nous prôtons la préservation de la biodiversité.

## AGIR EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ

### LEADER : UNE MATINÉE ÉCO-CITOYENNE POUR LES ÉQUIPES D'ABBEVILLE-FRIVILLE

**Ludovic Platel, Directeur d'agence Leader Abbeville et Friville**

« Depuis trois ans, avec la ville de Cayeux-sur-Mer et l'entreprise Silmer (spécialisée dans le traitement et la transformation des galets) notre agence s'engage dans une opération de nettoyage de plage. Chaque année, nous invitons nos collaborateurs, intérimaires, candidats, clients, partenaires et les associations locales à participer à cette initiative. L'objectif est de nettoyer une partie de la plage de Cayeux-sur-Mer, côté galets, ainsi qu'une partie du cordon dunaire.

Cette opération permet de ramasser et d'évacuer les déchets apportés par les marées et les tempêtes. Cette initiative avait été lancée dans le cadre d'une action nationale chez Leader. Nous avons décidé de la reconduire localement, chaque année. Le 29 juin, nous avons accueilli les participants et donné les consignes de sécurité, puis réparti les équipes pour l'opération de nettoyage. En fin de matinée, nous avons stocké et trié les déchets.

Plus d'une cinquantaine de personnes se sont mobilisées cette année pour cette opération et ont permis de ramasser quelque 150 kilos de déchets. »

### PLANTATION D'ARBRES EN MAYENNE

**Gwenola CHEMIN, attachée de direction auprès de Samuel Tual**

« À l'occasion du 30<sup>ème</sup> anniversaire du groupe, Samuel Tual avait annoncé la plantation de 1 200 arbres sur un terrain de 3 hectares au sein du parc Echologia à Louverné (53). Une action à double enjeu : la reconnaissance de la présence des 1 200 collaborateurs lors de l'événement et l'affirmation de notre engagement environnemental. Notre façon à nous d'atténuer partiellement notre empreinte carbone et un beau clin d'œil symbolique à chacune et chacun !

Cette plantation a été inaugurée en mai 2022 en présence de collaborateurs et membres de la direction Actual, qui ont procédé à la sélection des plants et essences. Nous avons fait le pari de la biodiversité, tout en respectant nos valeurs : en effet, nous y trouvons notamment des bouleaux pour le boulot et des hêtres pour le savoir être ! Nous y trouvons aussi des fruitiers, qui offriront des récoltes dans quelques années.

À ce jour, ces arbres poussent tranquillement, et nous allons prochainement travailler sur l'aménagement du terrain et sur des activités à proposer aux collaborateurs afin que chacun puisse en profiter.

Une belle future forêt nous attend, que nous espérons étendre au fil du temps ! »

### PLANTATION D'ARBRES À MITRY-MORY

**Donzilia RODRIGUEZ, responsable d'agence à Mitry-Mory.**

« En partenariat avec Roissy Pays de France agglomération, l'agence Roissy DEV et la ville de Mitry-Mory, nous finançons la plantation de 200 arbres sur le territoire de notre commune.

Cette action témoigne de notre sens des responsabilités envers la communauté et de notre engagement dans la lutte contre le changement climatique. Merci aux agents communaux pour leur travail essentiel dans l'entretien de ces plantations. »



“ Actual finance des projets de reforestation et prône la protection de la biodiversité ”



## NUMÉRIQUE RESPONSABLE ET CYBERSÉCURITÉ

Avec l'augmentation constante de l'utilisation des outils numériques, les entreprises doivent adopter des pratiques qui limitent leur empreinte écologique tout en garantissant une utilisation éthique et inclusive des technologies.

- Donner une seconde vie aux équipements, en les offrant aux organisations caritatives, aux écoles...



“ Consommer et protéger plus, tels sont nos engagements dans le domaine du numérique ”

Au sein d'Actual group nous avons pris des mesures concrètes, en premier lieu pour consommer moins de matière et d'énergie :

- Allongement de la durée de vie des équipements en privilégiant la réparation et la réutilisation des matériels tels que les ordinateurs, PC, imprimantes...
- Optimisation de la gestion des infrastructures IT, notamment en adoptant des pratiques plus efficaces dans la gestion des centres de données, la migration vers des serveurs verts et l'utilisation d'énergies renouvelables ;
- Réduction de la consommation énergétique en encourageant l'extinction des appareils en veille, l'optimisation des logiciels et le développement d'applications moins énergivores ;
- Gestion efficiente de la data par le tri régulier et la suppression des données inutiles. Le stockage de fichiers volumineux est aussi évité ;

La cybersécurité est un enjeu majeur pour Actual group et ses parties prenantes. Protéger les systèmes d'information, les données sensibles, et garantir la confidentialité des informations personnelles constitue non seulement une obligation légale mais aussi un engagement que l'on prend vis-à-vis de nos clients, intérimaires, permanents, stagiaires...

C'est pourquoi nous mettons en place des mesures de protection efficaces.

- Gestion des accès en limitant l'accès aux données sensibles aux seules personnes habilitées
- Gestion des mots de passe robuste pour réduire au maximum le risque de piratage
- Mise à jour régulière des systèmes
- Mise en place de pare-feu et de système de détection d'intrusion pour surveiller en permanence les réseaux et repérer les activités suspectes
- Sauvegarde des données afin de prévenir les pertes de données éventuelles et d'assurer une reprise rapide de l'activité
- Sensibilisation des salariés permanents aux risques liés à la cybersécurité via notre programme "Avant de cliquer" sur la détection des emails de phishing, la création de mot de passe robuste, les bonnes pratiques en matière de gestion de la donnée

# CRÉER DE LA VALEUR DURABLE



# UN NOUVEAU MODE DE GOUVERNANCE

## Au cours de l'année 2023, la gouvernance du groupe a fait l'objet d'évolutions structurelles audacieuses.

Fondé en 1998, le groupe Actual a régulièrement fait évoluer son système de gouvernance. Son Président a souhaité renforcer le rôle du Conseil d'Administration (CA) par l'arrivée de deux nouveaux administrateurs expérimentés ayant eux-mêmes dirigé dans le passé des structures similaires et dans le même domaine d'activité.

Des missions d'animation spécifique leur ont été confiées pour challenger le CA et éclairer ses prises de positions. C'est ainsi que plusieurs comités ont vu le jour en 2023 :

- Un comité stratégique pour dessiner et encadrer les priorités futures de croissance du groupe, qu'elles soient organiques ou externes ;
- Un comité performance et risques pour identifier les marges d'amélioration de la croissance opérationnelle ou digitale et tout en sécurisant les pratiques et les risques afin d'assurer la pérennité du Groupe ;
- Un comité RH et gouvernance accompagne enfin la réflexion du Président du Groupe sur l'organisation optimale des organes de direction.

Dans sa forme actuelle, le CA assure l'équilibre entre direction et liberté d'action.

- Il garantit la stabilité et l'indépendance de ses actionnaires, du CA et de la direction générale ;
- Il assure la cohérence du projet stratégique de long-terme (Actual 2031), avec l'implication des salariés dans sa conception et son déploiement ;
- Il promeut une grande liberté d'action pour ses filiales et au sein des directions opérationnelles du groupe à l'échelle des territoires.

Conscientes de l'importance des enjeux humains et environnementaux, nos instances de gouvernance placent ces sujets au cœur de la stratégie du groupe.

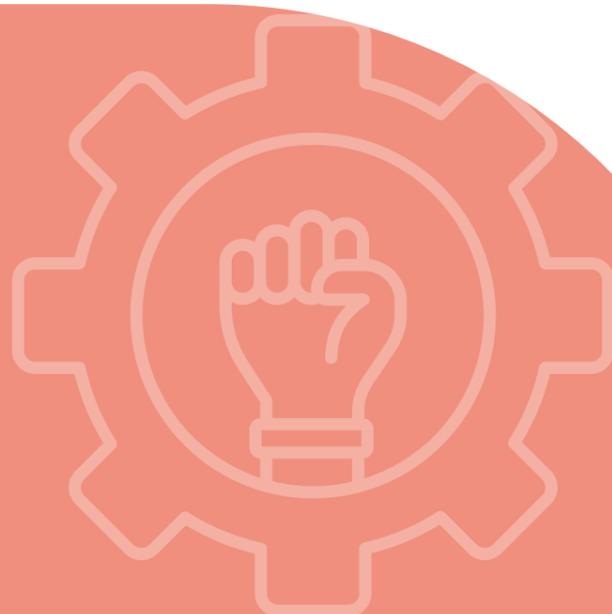
Pour déployer la stratégie du groupe au plus près de ses parties prenantes dans les territoires, une nouvelle configuration de ses directions opérationnelles a été mise en œuvre début 2024.

# ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Depuis sa création, le Groupe Actual a toujours placé l'Éthique au cœur de sa stratégie et de son développement, persuadé que sa réussite et sa pérennité passeraient toujours par l'affirmation et le respect de valeurs fortes.

L'Éthique est l'affaire de tous, du principal dirigeant au nouvel arrivant, car nous sommes bien, chacun à notre niveau, les

garants de la réputation du Groupe Actual. Elle est notre bien commun le plus précieux. Voilà pourquoi, les valeurs de confiance, de transparence et d'honnêteté font partie de notre ADN. Nous les avons confirmées en 2016 en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies et à ses dix principes et avons entrepris de déployer un nouveau cadre éthique dans l'ensemble du Groupe, en conformité avec les exigences des trois piliers de la loi Sapin 2.



## CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION

Pour aller plus loin dans l'affirmation de notre engagement et permettre à chacun de comprendre les comportements attendus, nous avons voulu formaliser le présent « Code éthique et de conduite des affaires », qui réaffirme aujourd'hui, dans le cadre de la loi du 9 décembre 2016 dites « Sapin 2 », notre principe de tolérance zéro à l'égard de tout acte de corruption et de trafic d'influence. Même si rien ne peut remplacer le bon sens et la recherche d'une éthique personnelle fondée sur le respect et la responsabilité, ce code promeut les bons réflexes face à de tels faits, qu'ils se produisent au sein de l'entreprise ou qu'ils soient générés par un tiers (client, fournisseur, partenaire, institutionnel...).

Parce qu'il s'agit d'une priorité pour le groupe :

- Les managers ne seront jamais tenus pour responsables de la perte d'une affaire qui résulte de l'application des règles du présent code ;
- Aucun collaborateur n'aura à subir de conséquences pour avoir porté à la connaissance du groupe les risques avérés ou les violations de principes édictés dans le code ;
- Les manquements aux règles énoncées par ce code pourront faire l'objet de sanctions en application des règlements du Groupe et des lois en vigueur, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail et l'engagement de poursuites judiciaires ;
- Les manquements aux règles établies par ce code pourront faire l'objet d'un licenciement pour faute lourde.

### ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

Le Président de notre entreprise joue un rôle crucial en impulsant l'ensemble de notre politique éthique. Il est déterminé à lutter contre la corruption, les conflits d'intérêts et le trafic d'influence.

### CODE ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

Nous avons établi un Code Éthique clair et précis qui guide nos actions au quotidien. Ce code définit les principes et les valeurs auxquels nous adhérons, notamment l'intégrité, la transparence et le respect des lois et des normes éthiques.

### CANAL D'ALERTE

Nous avons mis en place un canal d'alerte confidentiel qui permet à nos collaborateurs et partenaires de signaler toute violation potentielle de notre code éthique. Nous encourageons la transparence et la responsabilisation.

### VÉRIFICATION ET CONFORMITÉ

Nous nous engageons à surveiller et à évaluer régulièrement notre conformité aux normes éthiques établies. Nous veillons à ce que nos pratiques commerciales soient alignées sur nos principes éthiques. Des processus de contrôle et d'audit interne sont menés par les animateurs RSE QSSE lors des audits en agence.

### FORMATION ET SENSIBILISATION

Nous sommes engagés à former nos employés et nos partenaires pour qu'ils intègrent et respectent notre cadre éthique, inhérent à la culture d'entreprise d'Actual group. 100 % des nouveaux entrants sont formés via un module en présentiel et les collaborateurs historiques sont invités depuis 2023 à suivre un module d'e-learning pour actualiser leurs connaissances du sujet.

Afin d'assurer la bonne information des collaborateurs et le respect du cadre éthique du groupe, des dispositifs de formation et de sensibilisation ont été déployés, parmi lesquels :

- Une politique cadeau ;
- Une procédure d'alerte centralisée par voie d'adresse mail unique ;
- Un processus de contrôle de non-conflit d'intérêts ;
- Une politique de contrôle de nos tiers ;
- Une politique de sensibilisation et de formation de nos collaborateurs ;
- Une politique de sanctions rattachée au règlement intérieur.

## RGPD : DES DONNÉES BIEN PROTÉGÉES



Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été intégré à l'ensemble des processus d'Actual Group dès son application en 2018.

Le groupe a transformé cette contrainte en opportunité, pour repenser ses processus de collecte, de traitement

et de conservation des données personnelles des candidats, collaborateurs et partenaires, dans une démarche globale de conformité.

Dans sa démarche de croissance, le groupe Actual veille au respect des points d'attention constitutifs de sa démarche conformité au sein des réseaux :

- rationalisation de la collecte des données ;
- contrôle du cycle de vie des données ;
- mise en place de dispositifs informatiques de sécurité, en adéquation avec le niveau de sensibilité des données collectées ;
- mise en place des registres indispensables à une traçabilité basée sur le concept de preuve ;
- respect de cadre légal en cas de transmission à tiers destinataires ;
- valorisation et respect des droits des personnes ;
- choix de fournisseurs ou de sous-traitants en conformité avec la loi RGPD.

# ACTUAL DIGITAL : PILOTE DE LA STRATÉGIE NUMÉRIQUE DIGITAL

Officiellement lancée le 1er juillet 2023, Actual digital est une structure dédiée à la stratégie numérique d'Actual group.

Constituée de 80 collaborateurs et de 100 ambassadeurs numériques mobilisés au sein de ses

entités, Actual digital contribue à la transformation et à l'accélération digitale et phytitale du groupe, conformément au plan stratégique Actual 2031. Objectif : améliorer la performance, la fluidité, l'accessibilité et les relations humaines.

## UN RÉFÉRENTIEL COMMUN DE MESURE DE LA VALEUR

Actual Digital a mis en place un Département Data et Intelligence Artificielle (IA), chargé de déployer la stratégie Data et IA définie par le Comex, à l'échelle du Groupe. Cette stratégie concerne l'ensemble de la chaîne de valeur des données du Groupe, de la consolidation et la mise en qualité à leur exploitation dans le pilotage de l'ensemble des activités liées aux clients, candidats, intérimaires et collaborateurs permanents.

Ce département pilote ainsi la gouvernance des données du groupe en collaboration avec les métiers, qui restent garants de leur périmètre de données, de la définition des concepts et des indicateurs de performance de pilotage opérationnels à suivre. Le département data a pour vocation de créer un référentiel commun de données et de KPIs afin de faciliter le suivi de l'activité et une prise de décisions optimisée dans chaque secteur de l'entreprise.

## PILOTER LA CRÉATION DE VALEUR EXTRA-FINANCIÈRE

Dans le secteur de l'insertion, une sortie est considérée comme dynamique quand le salarié sortant bénéficie d'opportunités professionnelles de nature à pérenniser ou encourager son

retour vers un emploi. Il existe trois catégories de sorties vers l'emploi, qui constituent ce que l'on appelle les sorties dynamiques :

## MESURE DES SORTIES DYNAMIQUES OU SORTIES VERS L'EMPLOI

### Les sorties vers l'emploi durable

- Un CDI, un CDD ou une mission d'intérim de plus de 6 mois
- L'obtention d'un stage ou d'une titularisation dans la fonction publique
- La création d'une entreprise

### Les sorties vers « un emploi de transition »

- Un CDD ou une mission d'intérim de moins de 6 mois
- Un contrat aidé chez un employeur de droit commun

### Les sorties positives

- Une entrée en formation pré-qualifiante ou qualifiante
- Une embauche dans une autre SIAE

Chez Actual group, notre vision consiste à étendre ce système de mesure à l'ensemble de nos publics dans une optique

d'accompagnement des candidats vers l'emploi durable ou vers l'intérim choisi.



## Les tableaux de bord au service du pilotage RSE Groupe

### RSE global

Pilotage global des engagements RSE Group.

### RH - permanents

Pilotage des ETP permanents : suivi des effectifs et du turnover, typologie de contrats, pyramide des âges, indice d'égalité homme / femmes, etc.

### Santé Sécurité au travail

Suivi des actions de prévention mises en œuvre et suivi de l'accidentologie (TF1, TF2, TFG).

### Déplacements intérimaires

Suivi de l'impact carbone lié aux déplacements domicile-travail des intérimaires.

### Qualité et conformité

Suivi des visites médicales, tests métiers, permis et habilitations, conformités réglementaires.

### Insertion

Suivi de la performance des ETTI du Groupe rassemblées sous le périmètre d'Ergos.

### Envergure

Suivi de la performance d'Envergure liée à l'onboarding de candidats éloignés de l'emploi.

### Satisfaction des candidats et intérimaires

Un tableau de bord qui centralise le pilotage de la satisfaction de nos publics cibles.

### Formation des intérimaires

Pilotage de la formation des intérimaires, toutes actions confondues.

## ACCESSIBILITÉ DES OUTILS NUMÉRIQUES

Parmi les actions mises en place au profit des collaborateurs intérimaires en 2023, la création de l'application mobile my actual a conduit à une augmentation de 33 % du volume de téléchargements de l'application Actual sur six mois. Ses fonctionnalités ont été étendues pour permettre la gestion autonome des demandes d'acompte et des opérations de gestion du livret CET. Les premiers outils d'intelligence artificielle ont aussi été mis à disposition des collaborateurs, pour gagner en efficacité : génération d'offres d'emploi et classification automatique des documents.

Un portail métier (en évolution) a permis de générer 100 % des contrats et de digitaliser 66 % des remises d'Équipements de Protection Individuels (EPI). 95 % des documents scannés ont

été détectés automatiquement grâce à l'intelligence artificielle. Des initiatives telles que la migration de 100 % des collaborateurs Awel vers l'environnement SI Actual ou encore la formation des utilisateurs Upskills et Kobaltt au nouvel environnement numérique, montrent l'engagement d'Actual Digital pour simplifier les usages numériques de ses collaborateurs.

Par ailleurs, des partenariats avec des start-ups comme Nomad Education et Jobpass ont permis de recruter 5 750 nouveaux candidats. En 2024, Actual Digital continuera d'accompagner l'organisation de la famille Agences Emploi et l'harmonisation des pratiques métiers via le déploiement d'un portail métier commun.

## FOCUS SUR NOS DYNAMIQUES TERRITORIALES

Les initiatives sont nombreuses pour consolider nos ancrages territoriaux. Publics en difficulté, acteurs de la transition écologique, clubs sportifs, écoliers,

jeunes, seniors... Le renforcement des liens avec les acteurs locaux est une démarche naturelle au sein du groupe.

## PARTENARIAT NATIONAL AVEC FRANCE TRAVAIL

En 2023, Actual group a signé un accord national avec France Travail pour réduire les tensions de recrutement et favoriser le plein emploi. Ce rapprochement, porté par notre filiale Envergure, vise à mutualiser les ressources pour répondre aux défis de la

transformation des métiers et de la transition écologique, tout en accompagnant les publics les plus vulnérables vers l'emploi durable.

Le partenariat repose sur quatre axes principaux :

### Les 4 axes du partenariat avec France Travail



Le renforcement des réseaux



L'optimisation de la mobilisation des services



La résorption des difficultés de recrutement



Le soutien à la reconversion des demandeurs d'emploi



Signature de l'accord-cadre national avec Pôle Emploi (France Travail), le 11 avril 2023.

Actual group s'engage également à embaucher 5 000 candidats en CDI Intérimaires, 400 personnes de plus de 57 ans, et 1 000 jeunes en contrat d'apprentissage. Cette coopération permettra de mobiliser des dispositifs de formation, d'immersion professionnelle et de

recrutement, pour inclure le plus grand nombre de candidats. L'objectif commun reste le plein emploi et l'insertion durable, en garantissant à chaque individu une place dans la société.



Sylvie JEHANNO, Présidente Directrice Générale de Dalkia et Présidente de l'association des mécènes "Les Entreprises s'engagent", Sylvain REYMOND, Directeur général de l'association et Samuel TUAL, réunis le 10 novembre 2023 pour la signature du partenariat avec Actual group

## ACTUAL GROUP REJOINT LA COMMUNAUTÉ "LES ENTREPRISES S'ENGAGENT"

En 2023, Actual group renforce également son engagement en faveur de l'emploi durable en rejoignant la communauté "Les Entreprises s'Engagent". Ce partenariat traduit la volonté du groupe de contribuer activement à l'insertion professionnelle et à la co-construction des politiques publiques en matière d'emploi et de formation.

Le groupe s'engage concrètement à travers quatre actions : soutien aux initiatives en faveur des quartiers, mise en place de parcours dédiés aux seniors, création d'opportunités de stage pour les jeunes, et participation à des dispositifs d'inclusion par le sport. En tant qu'ambassadeur territorial, Samuel Tual, président d'Actual group, accompagne ces initiatives pour favoriser l'inclusion et l'employabilité sur les territoires.

“ Le sport incarne les qualités indispensables à toute réussite professionnelle ”

## ENGAGEMENT POUR LE SPORT : UN LEVIER DE COHÉSION TERRITORIALE

Actual group s'engage activement dans le soutien au sport et aux sportifs, convaincu que les valeurs portées par le sport sont essentielles à l'épanouissement individuel et collectif. Le sens de l'effort, le travail d'équipe, l'engagement, l'acceptation de l'échec et la capacité de rebond sont des principes que le groupe promeut quotidiennement dans ses actions, tant au sein de l'entreprise que dans les territoires qu'il accompagne.

Le sport est bien plus qu'une activité physique, c'est une école de la vie ! Il enseigne la persévérance, le respect de l'autre et le dépassement de soi. Ces valeurs, que l'on retrouve dans le monde du travail, sont au cœur des missions du groupe Actual : accompagner les personnes vers un emploi durable et de qualité, en les aidant à surmonter les défis et à croire en leur potentiel.

En soutenant le sport, le groupe met en lumière les qualités indispensables à toute réussite professionnelle : l'esprit d'équipe et la coopération. Chaque joueur, tout comme chaque collaborateur, apporte sa contribution à la réussite commune. Le sport, en particulier collectif, montre que les objectifs ambitieux ne peuvent

être atteints qu'en conjuguant les talents et les efforts de chacun. Le sport est également un moteur de la dynamique territoriale. Les clubs sportifs, les événements locaux et les compétitions créent du lien social, renforcent le sentiment d'appartenance et favorisent l'inclusion. En soutenant le sport, le groupe contribue au développement des territoires, en participant à la vitalité économique et sociale des régions.

Cette implication du groupe se traduit par des partenariats avec des clubs locaux et des actions pour promouvoir l'accès au sport pour tous.

En investissant dans le sport, Actual group prolonge sa mission d'accompagnement des personnes tout au long de leur parcours professionnel et personnel. Cette stratégie s'aligne sur son ambition de créer un environnement où chacun peut s'épanouir, se dépasser et trouver sa place, que ce soit sur le terrain ou dans le monde du travail.

## NOTRE MANIFESTE VERSION SPORT

“ Dans le sport  
comme en  
entreprise, la  
réussite se fait  
en équipe ”

Nous croyons aux sportifs, aux champions d'aujourd'hui et aux talents de demain. Nous croyons en ceux qui les aident à s'entraîner, à progresser, à remporter des succès, à se relever dans les coups durs. Nous croyons en ceux qui les soignent, qui les nourrissent, qui les conduisent, qui ouvrent les stades et vérifient les équipements. Nous croyons en ceux qui les soutiennent, les applaudissent et les acclament dans les stades ou sur les pontons. Nous croyons en tous ceux qui sont aux côtés des sportifs : entraîneurs, préparateurs, techniciens, supporters. Car, dans toute performance sportive, il y a toujours un travail collectif. C'est cette croyance qui nous pousse à agir et à nous engager, nous aussi, en soutenant le sport. Nous voulons faire équipe ensemble !



## ACTUAL COACHING DAY : RECRUTER GRÂCE AU SPORT

Dans le cadre de ses partenariats sportifs, le groupe Actual a mis en place un dispositif d'activation innovant : l'Actual Coaching Day. Inspiré par le programme national "Du Stade vers l'emploi" piloté par France Travail, cet événement vise à favoriser les rencontres entre les recruteurs, les demandeurs d'emploi et les conseillers professionnels, en s'appuyant sur une dynamique collective et conviviale : le sport.

L'initiative "Du Stade vers l'emploi" a déjà prouvé son efficacité en organisant des rencontres sous forme de sessions sportives. Ces dernières permettent de briser les barrières traditionnelles associées aux entretiens classiques, en créant une atmosphère plus détendue et propice aux échanges authentiques. Le sport devient ainsi un vecteur de rapprochement, favorisant la communication et la cohésion.

Dans la continuité de ce dispositif, Actual Coaching Day offre aux candidats l'opportunité de se connecter avec les recruteurs dans un environnement moins formel. Le but ? Lever les freins habituels au recrutement, tels que le stress ou le manque de confiance en soi, en plaçant les interactions dans un cadre sportif. Les activités collectives encouragent la coopération et permettent aux participants de montrer des qualités souvent difficiles à révéler dans un entretien traditionnel : esprit d'équipe, persévérance, gestion du stress, etc.

Grâce à cette initiative, Actual renforce son rôle d'acteur clé dans la modernisation des méthodes de recrutement, en rendant ces moments de rencontre plus humains et plus inclusifs.

## EDUCATION ET QUARTIERS SENSIBLES : ESPÉRANCE BANLIEUES, UN PARTENARIAT INNOVANT

Le réseau Espérance banlieues, composé de 17 écoles en France métropolitaine, s'engage depuis dix ans au cœur des quartiers dits sensibles, pour offrir à chaque enfant les mêmes chances d'épanouissement et de réussite. Ce réseau promeut un modèle éducatif aconfessionnel, innovant et inclusif, axé sur la réduction des inégalités, le renforcement du lien social, ainsi que sur la transmission de repères éducatifs et culturels communs. Les résultats parlent d'eux-mêmes, puisqu'un sondage réalisé par l'IFOP révèle que 97 % des parents recommandent leur école à leur entourage et 94 % affirment que leur enfant est heureux d'y aller.

Depuis septembre 2021, Actual group soutient financièrement l'école Le Gouvernail à Angers. Ce projet de mécénat repose sur une cohérence avec les valeurs du groupe, ainsi que sur des perspectives de multiples convergences opérationnelles. L'implication d'Actual group

dans ce projet de mécénat est née de la conviction partagée avec Espérance banlieues autour de trois idées fortes :

- Agir dès aujourd'hui en faveur des enfants scolarisés, car ils sont les travailleurs de demain ;
- Soutenir les initiatives qui favorisent l'inclusion sociale et l'égalité des chances ;
- Reconnaître l'importance de la formation initiale pour la construction individuelle des jeunes. Au-delà des matières scolaires, elle assure le développement de valeurs morales (confiance en soi, sens de l'engagement, stabilité, respect).

Pour Actual group, cet engagement auprès d'Espérance banlieues ouvre également des perspectives pour le déploiement d'actions à long terme, notamment en rapprochant les agences emplois angevines des parents d'élèves en recherche d'accompagnement vers l'emploi.

## DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS

### FORMATION D'AGENTS DE SÉCURITÉ POUR LES JO DE PARIS

Pour les JO 2024, Envergure s'est engagé à former des seniors aux métiers de la sécurité, au sein de groupes intergénérationnels. Cette approche a favorisé l'enrichissement mutuel. L'expérience des uns et l'enthousiasme des autres ont créé une dynamique positive. Envergure a renforcé l'inclusion et promu un environnement bienveillant et engagé, offrant ainsi à chacun la possibilité de contribuer pleinement aux besoins du secteur de la sécurité.

### ERGOS DÉPLOIE DES CDI INCLUSION POUR LES COLLABORATEURS SENIORS

Ergos, notre filiale dédiée à l'insertion professionnelle, s'emploie à développer l'employabilité des candidats seniors et leur accès à un emploi stable et durable (CDI). Les parcours d'accompagnement sont entièrement personnalisés. En fonction des besoins de chaque candidat, ils peuvent inclure des temps de formation sur les compétences numériques, de validation des acquis professionnels et d'accompagnement à la recherche d'emploi. Dans ce cadre, Ergos a été signataire de conventions avec les services des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS), pour mettre en place des CDI Inclusion au profit des collaborateurs en insertion de 57 ans et plus.



**14,52 %**  
SÉNIORS (+50 ANS)  
DÉLÉGUÉS PAR NOS  
AGENCES EMPLOI



**10,7 %**  
SÉNIORS (+50 ANS)  
FORMÉS VIA NOS  
AGENCES EMPLOI



## FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

“ Un premier contact avec l'entreprise ouvre le champ des possibles ”

### ACTUAL GROUP ACCUEILLE 300 STAGIAIRES DE SECONDE

Conscient des difficultés auxquelles sont confrontés les lycéens en quête de stage, le groupe Actual a souhaité ouvrir largement ses portes et contribuer au rapprochement entre le monde de l'éducation et le monde du travail. Ainsi, près de 300 stagiaires de seconde ont été accueillis du 17 au 28 juin 2024 au sein de nos agences et services supports à l'échelle nationale.

Cette opération, chère à notre Président Samuel Tual, avait pour ambition de leur offrir un premier contact avec le monde de l'entreprise pour ouvrir le champ des possibles et éclairer concrètement ces jeunes dans leurs choix d'orientation futurs.

À l'issue de ces quinze jours d'immersion, 100 % des stagiaires se sont déclarés "très satisfaits" de leur expérience chez Actual. Un plébiscite, qui incite naturellement nos équipes à reconduire l'opération pour les années à venir.



François PINTE, Secrétaire Général d'Actual group en compagnie de son stagiaire Elie, élève au Lycée Carnot (Paris).



**36,72 %**  
JEUNES (-26 ANS)  
DÉLÉGUÉS PAR NOS  
AGENCES EMPLOI



**22,7 %**  
JEUNES (-26 ANS)  
FORMÉS VIA NOS  
AGENCES EMPLOI



## HOLBERTON : CRÉATION D'UN PROGRAMME EN ALTERNANCE

Holberton School a franchi une nouvelle étape en France, en accueillant, le 4 décembre 2023, sa première promotion d'étudiants en alternance.

Ils sont une vingtaine de tous âges à avoir intégré cette nouvelle promotion, répartis dans quatre des six campus Holberton School de France métropolitaine. Face à la demande croissante des entreprises en compétences numériques, Holberton School s'est adaptée. Ce nouveau programme renforcera l'employabilité des étudiants à leur sortie d'école.

Pour répondre aux besoins du marché sans renier son ADN (méthodologie et accompagnement spécifiques), Holberton School a fait le choix d'une dynamique positive pour étudiants et entreprises. Le cursus est rythmé par quatre jours en entreprise et un jour sur le campus. Une fois tous les deux mois, les étudiants se retrouvent pour une semaine sur le campus.

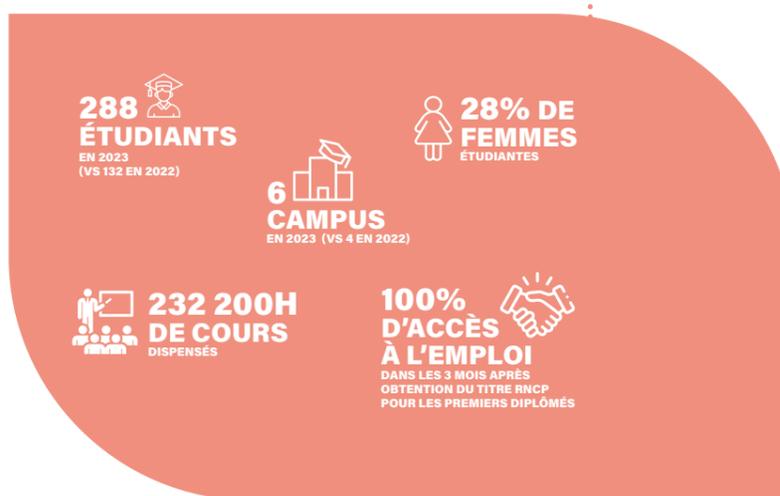
L'alternance, qui fut longtemps l'apanage des métiers de service, est désormais attractive pour tous les étudiants, tant en formation initiale qu'en reconversion.

« C'est une solution gagnante pour tout le monde », souligne Virginie Novais. « Ce type de formation va dans le sens de l'insertion professionnelle en garantissant au candidat une formation pratique pour laquelle le financement n'est plus un sujet, et en offrant aux entreprises des compétences plus rapidement opérationnelles. »

L'alternance implique une réorganisation de l'accompagnement individuel sur les campus Holberton School. Rythme de formation, interactions avec les entreprises partenaires, suivi pédagogique... tout est repensé pour garantir une expérience enrichissante et professionnalisante. Les liens entre les étudiants en cursus classique et ceux en alternance dynamisent notre méthodologie pédagogique, axée sur la pratique et la collaboration.

Spécialisations techniques éligibles à l'alternance :

- Machine Learning & Intelligence Artificielle
- Réalité Virtuelle & Réalité Augmentée
- Développement Web FullStack
- Prochainement : cybersécurité



## BIG BANG DE L'EMPLOI

Actual, fidèle à son engagement en faveur de l'emploi pour tous soutient la Région Pays de la Loire et son initiative le Big Bang de l'Emploi, un événement itinérant qui traverse les cinq départements de notre territoire. À chaque étape, cet événement offre l'opportunité à tous, sans distinction d'âge de parcours ou

de qualification, de découvrir des métiers variés et des secteurs dynamiques. Il ouvre des opportunités de carrière, au contact de professionnels, experts en leurs domaines.

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

Dans le cadre de la semaine d'intégration pour les publics réfugiés, Envergure a réaffirmé son engagement en mettant en place des actions concrètes et innovantes pour favoriser l'insertion sociale

et professionnelle des bénéficiaires de la Protection Internationale. Voici les principaux axes de notre contribution :

### Formation linguistique et professionnelle

Envergure ouvre à plusieurs réfugiés des parcours de formation en Français Langue Étrangère (FLE). D'autres suivent des formations professionnelles (BPJEPS Coach Sportif, Prothésiste Ongulaire, Comptable). Ces parcours lèvent les freins linguistiques et développent les compétences nécessaires à leur intégration professionnelle.

### Accès à l'emploi

Nous avons établi des partenariats avec des entreprises locales pour faciliter l'accès à des emplois pérennes. À ce jour, 86 personnes ont trouvé un emploi, dont 66 % en CDD de longue durée ou CDI. Nous mettons également en place des parcours professionnalisants qui combinent FLE et immersion en entreprise, pour répondre aux besoins des secteurs en tension.

### Logement autonome

Grâce à notre collaboration avec les structures spécialisées, nous avons permis à plusieurs réfugiés d'accéder à des logements autonomes dans le parc privé ou en colocation. Ce soutien au logement est crucial pour garantir la stabilité et l'intégration durable des bénéficiaires

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de parcours sans couture, où l'accompagnement social, professionnel et l'aide au logement se combinent. Il s'agit d'offrir aux réfugiés les meilleures chances d'intégration et d'autonomie.

Envergure, fidèle à son engagement pour le droit au travail pour tous, contribue activement à la réussite de ces parcours d'intégration, tout en répondant aux défis posés par la gestion de ces publics en France.



# PARTIES PRENANTES EXTERNES

Coup de projecteur sur nos partenaires institutionnels, associatifs et sportifs. C'est dans nos relations quotidiennes avec ces acteurs que se joue aussi le succès de nos entreprises.

## NOS RELATIONS INSTITUTIONNELLES



### ACCORD-CADRE FRANCE TRAVAIL

Partenaire essentiel et privilégié du groupe sur l'ensemble de sa mission, France Travail et Actual group se sont engagés en 2023 dans une coopération renforcée pour réduire les tensions sur l'emploi. Formalisée par un accord-cadre national d'une durée de trois ans et complétée par des partenariats ciblés en régions, nos entités unissent leurs forces à des fins d'identification, de formation, d'accompagnement et d'insertion durable des candidats sur le marché de l'emploi.



### CHAIRE ÉTHIQUE & INNOVATION

La chaire Éthique et Innovation de l'Université catholique de l'Ouest (UCO) défend l'idée que l'éthique façonne l'innovation et lui donne un sens humain, contrairement à l'idée traditionnelle selon laquelle l'éthique intervient après coup pour réguler l'innovation. Actual group soutient cette chaire dont la philosophie résonne particulièrement avec les valeurs portées par le groupe et en particulier celle de son engagement « passionnément humain ».



Ircor Laborem

Laboratoire de recherche de Ircor

### CHAIRE « MANAGEMENT DU TRAVAIL VIVANT »

La chaire universitaire sur le Management du travail vivant hébergée à l'Ircor (Angers) depuis 2016, bénéficie du soutien actif d'Actual group, qui en est l'un des membres fondateurs. Les travaux menés par Olivier Masclef, professeur de management, Johan Glaisner et François Gallon, chercheur associé, contribuent à nourrir la vision singulière du groupe.

## NOS PARTENAIRES ASSOCIATIFS



### LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

Cette adhésion reflète l'engagement continu d'Actual group en faveur de l'insertion durable dans l'emploi et de la promotion de bonnes pratiques au sein de la communauté des entreprises. À travers cette démarche, le groupe réaffirme son engagement à contribuer à la co-construction des politiques publiques liées à l'emploi, à la formation et à l'insertion, tout en jouant un rôle actif dans la quête du plein-emploi.



### ESPÉRANCE BANLIEUES

Depuis septembre 2021, Actual group soutient financièrement l'école Le Gouvernail à Angers du réseau d'écoles Espérance Banlieues. Ce réseau promeut un modèle éducatif aconfessionnel, innovant et inclusif, axé sur la réduction des inégalités, le renforcement du lien social, ainsi que la transmission de repères éducatifs et culturels communs. Ce projet de mécénat repose sur une cohérence avec les valeurs du groupe, ainsi que sur des perspectives de multiples convergences opérationnelles.



### ACTUAL CHANTE CONTRE LE CANCER

L'association *Tout le monde contre le cancer* est guidée par une conviction profonde : la joie est une alliée indispensable dans la lutte contre la maladie et pour rester tournés vers la vie. En offrant des instants d'évasion, de répit et de magie aux patients, à leurs familles et aux équipes soignantes, l'association apporte des moments de bonheur et de force, qui les aident à affronter la maladie avec courage.



NOMAD  
EDUCATION  
L'Education mobile pour tous

### NOMAD EDUCATION

Nomad Education est une société spécialisée dans la production et la diffusion de contenus éducatifs à distance. Partenaire de cette structure depuis 2022, Actual group participe au rapprochement du monde de l'éducation avec celui du travail pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi.

# ANNEXES



## ACTUAL GROUP EN CHIFFRES

	2023	2022	Var.
Travail Temporaire France	1 435,01	1 481	-3,10%
Travail Temporaire International	20	30	-34,70%
Recrutement et conseil RH	72	47	51,20%
Accompagnement et formation	47	44	7,06%
Autres Activités	1	2	-54,95%
<b>Chiffre d'affaires HT (M€)</b>	<b>1 574</b>	<b>1 604</b>	<b>-1,89%</b>

## AFFIRMER NOTRE ENGAGEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

### COLLABORATEURS PERMANENTS

#### Emploi

	2023	2022	Branche*
<b>Effectif total (situation au 31/07)</b>	<b>4 100</b>	<b>3 550</b>	<b>32 800</b>
Famille Agences Emploi	2 403		
Famille Talent Management	351		
Famille Accompagnement et Formation	1 346		

\* Indicateurs de branche au 31/12/2022

#### Organisation du travail

	2023	2022	Branche
<b>% des effectifs en contrats permanents (CDI)</b>	<b>77,34%</b>	<b>78,31%</b>	<b>84,00%</b>
Famille Agences Emploi	85,77%		
Famille Talent Management	91,17%		
Famille Accompagnement et Formation	58,69%		
<b>% des effectifs en contrats non permanents (CDD)</b>	<b>17,85%</b>	<b>13,68%</b>	<b>6,50%</b>
Famille Agences Emploi	9,24%		
Famille Talent Management	1,99%		
Famille Accompagnement et Formation	37,30%		
<b>% des effectifs en autres types de contrats (apprentissage, contrats pros)</b>	<b>5,73%</b>	<b>7,94%</b>	<b>9,50%</b>
Famille Agences Emploi	5,70%		
Famille Talent Management	0,99%		
Famille Accompagnement et Formation	5,70%		

## Diversité : genre

	2023	2022	Branche
<b>% de femmes dans les effectifs (situation au 31/07)</b>	<b>77,46%</b>	<b>78,53%</b>	<b>80,5%</b>
Famille Agences Emploi	79,20%		
Famille Talent Management	70,94%		
Famille Accompagnement et Formation	76,00%		

## Diversité : pyramide des âges

	2023	2022	Branche
<b>Âge moyen des collaborateurs (situation au 31/07)</b>	<b>38,4</b>	<b>ND</b>	<b>36,5</b>
Moins de 25 ans	11,59%	ND	16,00%
26 - 35 ans	14,36%	ND	36,50%
36 - 45 ans	11,11%	ND	24,00%
46 - 55 ans	6,24%	ND	17,50%
Plus de 55 ans	18,85%	ND	6,00%

## Égalité professionnelle H/F

	2023	2022	Branche
<b>Index d'égalité H/F</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>NC</b>
Famille Agences Emploi (1)	99	ND	
Famille Talent Management (2)	85	ND	
Famille Accompagnement et Formation	NC	ND	

(1) Hors périmètres Leader, Ergalis et Isa (2) Périmètre TalentPeople

## Insertion des travailleurs en situation de handicap

	2023	2022	Branche
<b>Taux de collaborateurs détenteurs d'une reconnaissance handicap (situation au 31/07)</b>	<b>1,22%</b>	<b>2,27%</b>	<b>3,70%</b>
Famille Agences Emploi	0,62%		
Famille Talent Management	0,85%		
Famille Accompagnement et Formation	2,38%		

## Accidents du travail

	2023	2022	Branche
<b>Nombre d'accidents du travail (situation au 31/12)</b>	<b>72</b>		<b>480</b>
Famille Agences Emploi	68		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	4		
<b>Nombre d'accidents du travail sans arrêt (situation au 31/12)</b>	<b>55</b>		<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	53		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	2		
<b>Nombre d'accidents du travail avec arrêt (situation au 31/12)</b>	<b>17</b>		<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	15		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	2		
<b>Nombre de jours d'arrêt (situation au 31/12)</b>	<b>1 150</b>		<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	1 125		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	25		
<b>TF1 (situation au 31/12)</b>	<b>3,05</b>		<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	3,93		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	1,87		
<b>TF2 (situation au 31/12)</b>	<b>12,76</b>		<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	17,84		
Famille Talent Management	N/C		
Famille Accompagnement et Formation	3,74		
<b>TG (situation au 31/12)</b>	<b>0,21</b>		<b>0,2</b>

## Formation professionnelle : données générales

	2023	2022*	Branche
<b>Nombre de stagiaires en formation en 2023</b>	<b>5 217</b>	<b>2 525</b>	<b>35 000</b>
En % de l'effectif total	127%	71%	107%
Nombre d'heures de formation dispensées	51 191	21 182	370 000
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par collaborateur et par an	22,71	15	11
Montants investis dans le formation des permanents (€)	1 748 109		ND
<b>Répartition des stagiaires de la formation</b>			

\* Famille Agences Emploi uniquement

## Formation professionnelles : données sur les bénéficiaires

	2023	2022*	Branche
<b>Nombre de permanents en formation en 2023</b>	<b>2 254</b>		<b>ND</b>
Dont permanents de moins de 26 ans	262		ND
Dont permanents plus de 50 ans	277		ND
Dont intérimaire RQTH*	133		ND

\*Périmètre Actual historique uniquement

## COLLABORATEURS INTÉRIMAIRES

### Emploi

	2023	2022	Branche
<b>Effectif intérimaires*</b>	<b>145 559</b>	<b>158 569</b>	<b>3 079 857</b>
CDII**	2 511	ND	56 550
Durée moyenne des missions (heures)	64		59,7
Nombre d'heures travaillées	54 821 556	58 006 868	ND
Nombre d'heures travaillées en moyenne par intérimaire	377	366	ND

\*Effectifs : indicateurs de branche au 31/12/2022 (Rapport de branche OIR) \*\* CDII : chiffre au 31/12/2022 (S2H)

### Diversité : genre

	2023	2022	Branche
<b>% de femmes déléguées</b>	<b>29,73%</b>	<b>ND</b>	<b>35,8%</b>

### Diversité : pyramide des âges

	2023	2022	Branche
<b>Âge médian des intérimaires (CTT et CDII)</b>	<b>34</b>	<b>ND</b>	<b>33</b>
Moins de 25 ans	36,73%	ND	34,50%
26 - 34 ans	22,56%	ND	27,10%
35 - 44 ans	18,46%	ND	17,90%
45 - 49 ans	7,48%	ND	7,10%
50 - 54 ans	6,77%	ND	6,10%
Plus de 55 ans	7,75%	ND	7,20%

### Accidents du travail

	2023	2022	Branche
<b>Nombre d'accidents du travail (situation au 31/12)</b>	<b>4 240</b>		
Sans arrêt	1 682		ND
Avec arrêt	2 558		ND
Fréquence mensuelle	353		ND
<b>Nombre de jours d'arrêt (situation au 31/12)</b>	<b>93 563</b>		<b>NC</b>
TF1	41,75		ND
TF2	68,11		ND
TG	1,52		ND

### Formation professionnelle : données générales

	2023	2022*	Branche
<b>Nombre de stagiaires en formation en 2023</b>	<b>15 112</b>		<b>ND</b>
En % des intérimaires présents	10,38%		ND
Nombre d'heures de formation dispensées	600 926		ND
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par stagiaire et par an	39,76		ND
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par intérimaire et par an	4,13		ND
Montants investis dans le formation des intérimaires (€)	22 579 775		ND

### Formation professionnelles : données sur les bénéficiaires

	2023	2022*	Branche
<b>Nombre de stagiaires en formation en 2023</b>	<b>15 112</b>		<b>ND</b>
Dont intérimaires de moins de 26 ans	3 434		ND
Dont intérimaires plus de 50 ans	1 624		ND
Dont intérimaire RQTH	133		ND

## ACCOMPAGNEMENT

### Envergure

	2023	2022	Variation
Nombre de personnes prescrites	131 206	ND	ND
Nombre de personnes reçues	84 433	ND	ND
Nombre de personnes accompagnées au global	54 973	ND	ND

## FORMATION

### ESUP

	2023	2022	Variation
Nombre de personnes formées au global par Esup	2 011	ND	ND

### Holberton

	2023	2022	Variation
Nombre de personnes formées au global par Holberton	288	ND	ND

## INSERTION

### Ergos

	2023	2022	Variation
<b>Nombre d'intérimaires délégués par nos ETTI</b>	<b>8 564</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Dont % femmes	16%	ND	ND
Dont % intérimaires de moins de 26 ans	23%	ND	ND
Dont % intérimaires plus de 50 ans	10%	ND	ND
Dont % intérimaire RQTH	4%	ND	ND
Dont % de demandeurs d'emploi de longue durée	28%	ND	ND
Dont bénéficiaires de minimas sociaux	19%	ND	ND
<b>Nombre de sorties dynamiques</b>	<b>1 523</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
En % de l'effectif intérimaires*	73%	ND	ND

\* sur les 2086 parcours terminés sur l'année

## RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

### ÉMISSIONS DE CO<sup>2</sup>

	2023	2022	Branche
<b>Émissions de gaz à effet de serre émises en tonnes équivalent CO<sup>2</sup>*</b>	<b>13 341</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	7 114	ND	ND
Famille Talent Management	1 397	ND	ND
Famille Accompagnement et Formation	4 830	ND	ND
<b>Scope 1</b>	<b>1 609</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	881	ND	ND
Famille Talent Management	182	ND	ND
Famille Accompagnement et Formation	546	ND	ND
<b>Scope 2</b>	<b>94</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	30	ND	ND
Famille Talent Management	4	ND	ND
Famille Accompagnement et Formation	60	ND	ND
<b>Scope 3, sans déplacements intérimaires</b>	<b>11 638</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	6 203	ND	ND
Famille Talent Management	1 211	ND	ND
Famille Accompagnement et Formation	4 224	ND	ND
<b>Scope 3, avec déplacements intérimaires**</b>	<b>90 062</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
Famille Agences Emploi	90 062	ND	ND
Famille Talent Management	NC	ND	ND
Famille Accompagnement et Formation	NC	ND	ND

\* Pour présenter des ordres de grandeur comparables à ceux de la profession, les émissions liées aux déplacements des intérimaires sont ici exclues.

\*\* Les déplacements des intérimaires font l'objet d'une mesure volontaire d'Actual group, dans une optique de réduction des émissions de CO<sup>2</sup> liés aux trajets domicile / travail.