



# Et si la vraie **CHANCE,** *c'était d'avoir un impact ?*

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.

**Rapport RSE  
2024/25**

# som maire

<b>1</b>	<b>Une vision intégrale de la rse</b> .....	<b>45</b>
	1.1 manifeste .....	10
	1.2 investir dans l'humain pour tenir la promesse d'un parcours singulier .....	12
	1.3 actual group en chiffres .....	13
	1.4 faits marquants 2024 - 2025 .....	14
	1.5 une stratégie rse réaffirmée et embarquée .....	16
<b>2</b>	<b>Un engagement économique et social singulier</b> .....	<b>37</b>
	2.1 développer le sens de l'engagement chez les collaborateurs permanents .....	40
	2.2 l'emploi durable pour nos intérimaires .....	55
	2.3 développer l'employabilité de nos intérimaires .....	66
	2.4 plus de diversité .....	70
<b>3</b>	<b>Performance qualité et sécurité : nos engagements pour un impact durable</b> .....	<b>87</b>
	3.1 un système qualité fiable et adapté .....	90
	3.2 santé et sécurité au travail, notre priorité .....	96
	3.3 ergalis médical : une contribution indispensable à la politique sanitaire .....	116
<b>4</b>	<b>Construire un avenir durable : nos actions pour l'environnement</b> .....	<b>119</b>
	4.1 s'engager pour une croissance sobre et mesurée .....	122
	4.2 actual group concrétise sa trajectoire bas carbone .....	130
	4.3 mobilisés pour la biodiversité .....	132
	4.4 numérique responsable et cybersécurité .....	134
<b>5</b>	<b>Créer de la valeur sur le terrain</b> .....	<b>137</b>
	5.1 focus sur nos dynamiques territoriales .....	140
	5.2 une dynamique par le sport .....	148
	5.3 développer l'employabilité des jeunes et des séniors .....	151
	5.4 parties prenantes externes .....	158
<b>6</b>	<b>Annexes</b> .....	<b>161</b>
	6.1 Actual Group en chiffres .....	164
	6.2 affirmer notre engagement économique & social .....	165
	6.3 performance qualité et sécurité : nos engagements pour un impact durable .....	168
	6.4 construire un avenir durable : nos actions pour l'environnement .....	170
	6.5 créer de la valeur sur le terrain .....	171



# Une vision intégrale *de la RSE*

01



# CONSTRUIRE L'AVENIR AVEC UNE RSE VIVANTE, INTÉGRÉE & ENGAGÉE

Samuel Tual  
Président Actual group

## 1.0

### Édito de Samuel Tual

Chez Actual group, la RSE n'est ni un supplément d'âme ni un exercice de communication. C'est notre colonne vertébrale. Elle guide nos choix, structure notre offre, oriente notre manière de servir candidats et entreprises. C'est notre raison d'être.

Depuis son origine, Actual milite pour l'accès au travail pour tous. Un travail qui permet à chacun d'apprendre, de grandir et de s'épanouir, en mettant son intelligence, ses talents, ses compétences et son expérience au service des autres. L'objectif commun de tous nos collaborateurs est d'apporter des solutions pour donner à chacun accès à un travail choisi, de développer les compétences tout au long de la vie professionnelle, et de créer des connexions justes entre les candidats, les entreprises et les secteurs.

Nous contribuons, de façon concrète, au dynamisme économique de la France, et à l'accomplissement individuel par le travail. Ce n'est pas une posture : c'est notre action quotidienne. Nous avons une manière propre d'exercer notre métier, en nous investissant pleinement en faveur d'un travail passionnément humain, au service du bien commun. Cette approche singulière, nourrie par l'engagement de nos collaborateurs, est notre véritable richesse. Elle constitue le cœur d'une vision partagée : faire du travail une chance.

Faire du travail une chance, c'est permettre à chacun de trouver sa place dans la société et de se réaliser. C'est œuvrer sans relâche pour un travail qui favorise l'épanouissement, à travers l'accompagnement personnalisé, le développement de compétences, l'accès à un emploi choisi plutôt que subi. C'est, aussi, une réponse aux urgences que nous vivons : plus de deux millions de chômeurs, 60 % de jeunes en échec après une première année d'université, 21 % des seniors (55-61 ans) sans emploi ni retraite... Où est leur place ?

Face à cette réalité, nous croyons que les mutations profondes du travail offrent des opportunités nouvelles. Elles imposent une réflexion continue pour bâtir des stratégies d'accompagnement adaptées aux besoins des candidats et des recruteurs. Et nous sommes prêts à y répondre. Chez Actual, nous avons à cœur d'inventer de nouveaux modes de travail qui redonnent du sens, qui reconnectent la personne à la société, et qui intègrent les technologies dans une approche éthique et humaniste.

Notre vision de la RSE est intégrale : elle concerne la personne dans toutes ses dimensions, l'entreprise dans toutes ses responsabilités, et le territoire dans toutes ses interactions. Nous nous inspirons de repères exigeants, comme Laudato Si' ou les réflexions de Pierre-Yves Gomez, qui nous rappellent que l'économie n'a de sens que si elle respecte la dignité humaine, le travail vivant et le bien commun.

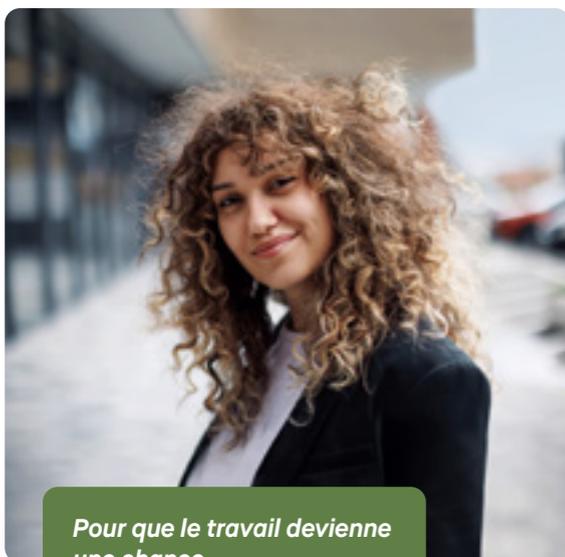
Nous n'avons jamais considéré la RSE comme un module périphérique. Elle irrigue toute notre trajectoire : notre manière de recruter, d'innover, de former, d'accompagner les publics éloignés de l'emploi. Ce positionnement responsable, clair et assumé, nous a permis de devenir le cinquième acteur national du travail et de l'emploi.

Notre vision est holistique : il n'y a pas de performance durable sans impact positif. Pas d'innovation crédible sans conscience sociale. Pas de stratégie RH sans considération humaine. C'est pourquoi nous avons adhéré à la Convention des Entreprises pour le Climat et au Global Compact de l'ONU. Et c'est pourquoi nous avons rédigé un manifeste pour l'emploi, une déclaration de notre ambition et de notre rôle : faire du travail un levier d'accomplissement individuel et collectif.

Actual group ne se contente pas d'accompagner les évolutions du monde du travail. Nous voulons, pour reprendre les mots d'Albert Camus, en être les éveilleurs de conscience.

# 1.1

## Manifeste



Pour que le travail devienne une chance.

Chez Actual, nous pensons que le travail est essentiel. Il est une chance d'évoluer, d'essayer, d'expérimenter, de s'épanouir et de se réinventer tout au long de sa vie.

Nous croyons que le travail est un droit pour tous et nous œuvrons chaque jour pour que chacun y ait accès. Nous croyons que toute personne a sa place dans la société et nous avons à cœur, par notre métier et notre savoir-faire, de permettre à chacun de trouver cette place par le travail.

Voilà pourquoi nos 4000 collaborateurs œuvrent chaque jour pour faire du monde du travail un monde ouvert et riche en possibilités, et pour que toutes et tous aient accès à un travail choisi.

Pour que le travail devienne une chance.

### .Notre sens

#### Grandir pour mieux servir : l'ambition d'Actual group

Parce que nous sommes convaincus que notre métier a du sens, qu'il est utile, qu'il transforme des vies et qu'il contribue au bien commun, nous voulons le faire plus et mieux.

Notre ambition n'est pas de grossir. **Elle est de grandir.** Grandir en impact, en responsabilité, en capacité à accompagner plus de personnes sur le chemin de l'emploi. Grandir pour rester fidèle à ce qui nous anime : rendre le travail accessible, digne et porteur de sens.

Dans un monde où certains annoncent déjà la fin du travail ou son obsolescence, nous faisons profession de travailler pour le travail. C'est-à-dire de **défendre une vision exigeante, humaniste et réaliste du travail comme lieu de construction de soi, d'utilité sociale et de lien collectif.** Une vision qui ne nie ni les tensions actuelles, ni les transitions en cours, mais qui affirme que le travail peut rester une chance — si l'on s'y engage pleinement.

La vision que nous portons répond à une attente profonde de nos concitoyens : redonner du sens au travail. Ou plutôt, **retrouver le sens du travail**, car il n'a pas disparu : il s'est **brouillé.**

Il nous revient de le clarifier, de le réancrer dans des pratiques, des valeurs et des structures qui permettent à chacun de se réaliser, pas seulement de s'employer.

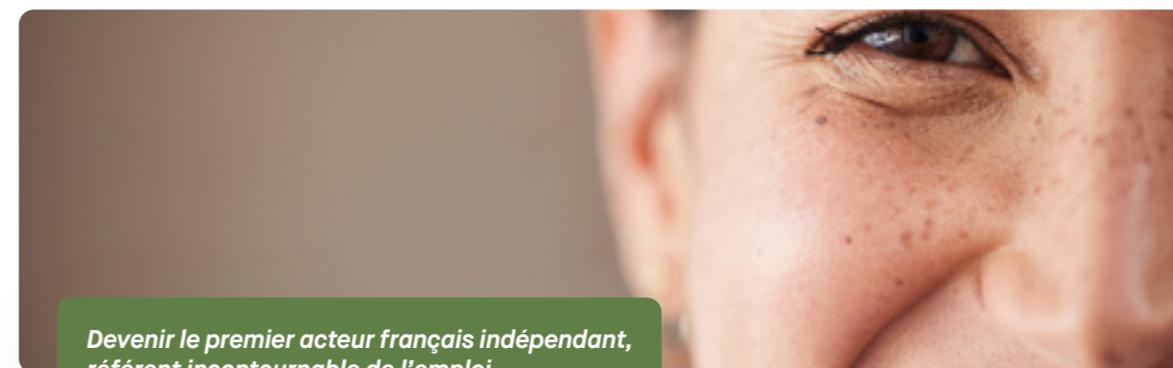
Tel est le défi majeur auquel nous faisons face. Et c'est précisément pour cela que nous voulons grandir.

Grandir, c'est **investir dans la proximité humaine** à l'heure du tout-numérique. C'est **renforcer notre présence dans les territoires.** C'est **innover pour une inclusion durable.** C'est **tisser des ponts entre les mondes** : entreprises, institutions, jeunes, seniors, décrocheurs, reconvertis.

Ce que nous visons, ce n'est pas une place plus grande sur le marché. C'est un rôle plus fort dans la société.

Nous sommes **un groupe engagé.** Et nous sommes un collectif **en mouvement.** L'impact que nous avons aujourd'hui est réel. Celui que nous pouvons avoir demain dépend de notre capacité à rester fidèles à notre raison d'être, tout en nous adaptant avec exigence, agilité et conviction.

### .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.

### .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 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 CDII, 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 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 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.



**François Pinte**  
Secrétaire Général d'Actual group

## 1.2

### Investir dans l'humain pour tenir la promesse d'un parcours singulier

Faire vivre la RSE au cœur du parcours de tous nos candidats d'où qu'ils viennent et quel que soit leur profil, bénéficiaires du RSA ou cadres dirigeants, voilà notre ambition !

Cette promesse nous oblige en premier lieu à garantir à chacun l'accompagnement de professionnels prêts à porter un engagement fidèle à nos valeurs et nos principes managériaux.

#### Ce nouveau rapport RSE a été élaboré dans la logique de cette promesse :

La source de cette chaîne vertueuse part de nos permanents : un recrutement exigeant, un parcours de formation ambitieux et un cadre de vie épanouissant :

- C'est pour répondre à cette exigence et réussir la convergence de nos forces vives que nous avons souhaité en 2024 offrir un **programme de formation intitulé Act4Management** pour nos 700 managers.
- C'est pour répondre à cette exigence que nous avons signé, dans un climat social constructif, un **accord QVCT** permettant de répondre à beaucoup de préoccupations du quotidien de nos collaborateurs.
- C'est encore pour répondre à cette exigence que nous avons lancé l'**Actual Académie** pour les former au mieux à leur métier en y intégrant toutes les priorités de notre politique RSE.

#### Nous garantissons donc à nos candidats et à nos clients :

- Des **acteurs engagés** de la non-discrimination, de la sécurité maximale, de la montée en compétences et soucieux de prendre toute leur part dans la diminution de notre impact carbone.
- Des **approches variées** de l'emploi ainsi que des **cadres juridiques multiples** pour que l'emploi soit de plus en plus choisi plutôt que subi.

Ce rapport laisse aussi une place importante aux témoignages parce que nous avons la conviction que ce sont nos parties prenantes qui parlent le mieux de nous et valident les actions engagées.

La pertinence et l'efficacité de notre politique a aussi été récompensée en 2024 par l'attribution par l'AFNOR du **Label RSE 26000**, ce qui objective la qualité de notre démarche.

Que l'on soit candidat, permanent ou client on ne choisit donc pas Actual par hasard, c'est un choix engagé et c'est aussi la fierté des 4000 collaborateurs d'Actual group !

## 1.3

### Actual group en chiffres

**1,55 milliard €** de chiffre d'affaires

**33 000** clients

**1<sup>er</sup>** acteur de l'insertion

**3<sup>e</sup>** acteur de l'accompagnement

**600** agences d'interim dont  
**100** agences d'intérim expertes  
**107** agences d'intérim d'insertion

**135 310** intérimaires  
**30 242** ETP  
**4 032** collaborateurs permanents

**300** sites spécialisés (accompagnement et formation)

**30** bureaux de recrutement en France et à l'étranger

**19** campus (écoles)

**132 788** personnes accompagnées vers l'emploi (+141,55 % par rapport à 2023\*)

**15 643** intérimaires formés (+ 3,51 % par rapport à 2023)

**2 464** étudiants formés par nos écoles

**8,7/10** des clients sont satisfaits et conseilleraient Actual à des collègues ou amis

**34** ans d'existence

# 1.4

## Faits marquants 2024-2025

### Une vision intégrale de la RSE

- .Obtention du Label Engagé RSE au niveau Exemplaire ..... 26
- .Accompagner la convergence humaine : Act4Management ..... 44

### Construire un avenir durable : nos actions pour l'environnement

- .Une politique voyage qui encourage les mobilités douces ..... 131

### Un engagement économique & social singulier

- .Une politique RH engagée : accords QVCT et refonte des socles sociaux ..... 48

### Créer de la valeur de terrain

- .Création d'un fonds de dotation ..... 145
- .Des actions pour développer l'employabilité des jeunes et des seniors ..... 157

### Performance qualité & sécurité : nos engagements pour un impact durable

- .Un partenariat structurant pour la prévention des risques professionnels dans le BTP . 106



# 1.5

## Une stratégie RSE réaffirmée et embarquée

### .La RSE intégrée dans le plan stratégique



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.

### ➤ Client

Actual group porte une offre de services différenciante conçue pour accompagner les candidats tout au long de leur vie professionnelle.

### ➤ You

Actual group est une entreprise intégrée dont le fonctionnement, centré sur l'humain, est un gage de fidélité et de satisfaction des collaborateurs.

#### → 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.

### ➤ Digital

Ancré dans le numérique et ses usages, Actual group cultive l'excellence des relations et la satisfaction de ses candidats, clients et collaborateurs.

#### → 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.

### ➤ Actual

Actual group offre à ses publics une expérience empreinte de ses valeurs : passionnément humaine, audacieuse, responsable et proche.

#### → 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.

### ➤ World

Actual group étend sa marque militante et ses services différenciants à l'international pour mieux servir les besoins de ses clients.

## .La RSE au cœur de notre gouvernance

**Samuel TUAL** assure la Présidence et la Direction Générale du groupe (et de l'ensemble de ses Activités).

**Un Conseil d'administration** a pour mission de contribuer à la définition de la stratégie aux côtés du Président et de valider les décisions importantes en s'appuyant sur les travaux de comités : déterminer son mode d'organisation, surveiller les risques, les indicateurs de performance économique et d'arrêter les comptes.

**Un Bureau** a pour rôle, aux côtés du Président, de préparer les travaux du Comex, instance de délibération. Il réunit à ce jour (01/06/2025) le Directeur Général Opérationnel des activités Agences Emploi et formation représentant les différentes Activités du groupe, le Secrétaire Général représentant l'ensemble des fonctions support et le Directeur Administratif et Financier Groupe également membre Conseil d'Administration).

**Un COMEX Groupe**, dirigé par le Président, composé du Secrétaire général, des Directeurs Généraux Opérationnels et des Directeurs Supports ainsi que du directeur du comité digital. Il a la responsabilité

de mettre en œuvre la stratégie du groupe dans les Activités et Services Supports. Les travaux du COMEX s'appuient sur les KPIs économiques présentés mensuellement par le DAF Groupe ainsi que des feuilles de route de chaque membre.

**Des CODIR** (Comités de Direction) sont constitués au niveau des Activités animés par des Directeurs Généraux Opérationnels. Ils incluent des directeurs de fonctions supports ainsi que, le cas échéant, des directeurs de Branches et des directeurs de services soutien opérationnels du périmètre (opérations, ventes, ressources...). Chaque Comité de Direction est chargé de décliner la stratégie du groupe au niveau d'un sous-périmètre de l'organisation ; pour lequel il assure le pilotage opérationnel et l'exécution des stratégies essentielles à la croissance et au succès à long-terme. Les CODIR ont aussi pour objectif de relayer les informations capitales. Un CODIR support animé par le Secrétaire Général composé de tous les directeurs des fonctions supports du groupe et en particulier de la Directrice RSE QSSE se réunit tous les mois pour assurer la qualité des services rendus aux opérationnels.



**Stéphanie Dive**  
Directrice RSE QSSE

## .Une démarche RSE intégrée et incarnée

**Depuis sa création en 1991, Actual group porte une vision de l'entreprise fondée sur la responsabilité, l'utilité sociale et l'impact positif. Cette conviction se traduit par une démarche RSE structurée, intégrée à la stratégie globale du Groupe et déclinée à tous les niveaux de l'organisation.**

Notre engagement repose sur trois piliers : la valorisation du capital humain, un développement économique ancré dans les territoires, la réduction de notre empreinte environnementale.

Chez Actual, la **dimension humaine et sociale** est indissociable de notre activité. Qu'il s'agisse de nos collaborateurs permanents, intérimaires, alternants, stagiaires ou de nos partenaires, nous plaçons l'épanouissement, la montée en compétences et la qualité de vie au travail au cœur de nos priorités. Cet engagement s'étend également à notre responsabilité envers les territoires et les communautés locales.

Nous adoptons une approche systémique de la RSE, fondée sur l'**interdépendance entre enjeux sociaux, économiques et environnementaux**. Nos actions s'appuient sur des valeurs structurantes : le sens du travail, la formation, la sécurité, la responsabilité, l'éthique, le leadership et l'écologie intégrale.

En plaçant l'**Humain au centre de nos préoccupations**, la RSE constitue 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.

Grâce à un pilotage rigoureux et une déclinaison opérationnelle sur l'ensemble de nos métiers et territoires d'implantation, notre politique RSE alimente une dynamique d'amélioration continue. Elle permet de générer une valeur partagée au bénéfice de toutes nos parties prenantes : clients, collaborateurs, partenaires, prestataires, institutions et collectivités.

Guidés par une vision à long terme, nous poursuivons notre engagement pour faire d'Actual group **un acteur du changement positif**, fidèle à ses valeurs fondatrices. La responsabilité sociétale donne du sens à notre action, renforce notre impact social et environnemental, et affirme notre ambition : contribuer à une société plus inclusive, plus équitable et plus durable.



### “ Nos auditeurs témoignent :

*L'investissement des dirigeants dans les thématiques d'intégration, de RSE, et de promotion de la valeur travail renforce la présence territoriale et l'engagement du groupe auprès des acteurs locaux, consolidant son rôle de leader dans le secteur.*



*La RSE constitue un levier puissant au service de notre mission et du Bien Commun*

Notre politique RSE s'articule autour de 4 axes :

### 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.

Notre politique RSE :



### .Des relais terrain au service d'une politique RSE et QSSE incarnée localement

Présents sur l'ensemble du territoire, les animateurs RSE-QSSE jouent un rôle clé dans le déploiement opérationnel de notre stratégie d'entreprise. Ils assurent le lien essentiel entre les engagements nationaux du groupe en matière de **Qualité, Santé, Sécurité et Environnement (QSSE)** et **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**, et leur mise en œuvre concrète sur le terrain.

Véritables acteurs de proximité, ils accompagnent les agences dans l'amélioration continue de leurs pratiques, la diffusion d'une culture prévention partagée, et la valorisation des engagements du groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale.

#### « Nos auditeurs témoignent :

**Équipe d'animateurs bien formés et mobilisés sur les thématiques SST et RSE, permettant un accompagnement de qualité et un déploiement efficace des actions.**

Leur ancrage local permet de traduire nos orientations stratégiques en actions adaptées aux réalités de chaque bassin d'emploi, en tenant compte :

- **des spécificités de nos clients** (secteurs d'activité, contraintes opérationnelles),
- **des besoins des intérimaires** (conditions de travail, accompagnement, prévention),
- **des particularités des partenaires locaux** (institutionnels, associatifs, organismes de prévention),
- **et des enjeux propres à chaque région** (contextes économiques, environnementaux ou sociaux).

### .Des instances de contrôle et de surveillance pour garantir nos engagements

La **Direction Qualité-Process** est garante du respect des procédures internes et des normes réglementaires en vigueur. Elle pilote la démarche processus et d'amélioration continue à l'échelle du Groupe, en s'appuyant sur des audits internes et externes réguliers, des suivis d'agences, afin d'en assurer la bonne application dans l'ensemble des filiales, et d'identifier les améliorations à apporter.

Par ailleurs, une **Direction Compliance** dédiée assure le pilotage de la politique éthique du Groupe. Elle coordonne la mise en œuvre des dispositifs de conformité, en application de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la prévention de la corruption. Ce dispositif, désormais déployé dans l'ensemble des filiales, est pleinement aligné sur les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), garantissant ainsi une gouvernance exemplaire et responsable.

La **Direction des Risques** veille à la conformité des pratiques contractuelles et à la bonne application des obligations légales, notamment en matière de contrats de mise à disposition, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le Groupe Actual met en place des mécanismes de suivi pour évaluer l'efficacité de ses actions en matière de droits humains, notamment à travers des audits internes, des enquêtes de satisfaction et des indicateurs de performance. Ces évaluations permettent d'identifier les axes d'amélioration et d'ajuster les politiques en conséquence.

**Nos auditeurs témoignent :**

*Solides règles de gouvernance structurant la prise de décision, soutenues par quatre comités principaux : RH et gouvernance, performance et risques, RSE, stratégique, et audit.*

**.Des référentiels qui attestent de notre maturité**



*Une RSE intégrée à tous les niveaux de l'organisation.*

Notre **Système de Management Responsable (SMR)**, bien connu et appliqué par l'ensemble de nos équipes, garantit la qualité de nos prestations grâce à des processus harmonisés, rigoureux et performants, ainsi qu'à des audits réguliers de surveillance et de conformité.

L'objectif est d'assurer la satisfaction de toutes nos parties prenantes.

Tous nos collaborateurs sont formés et sensibilisés aux enjeux de la RSE ainsi qu'aux exigences normatives en vigueur dans le Groupe.

Cette démarche est rendue possible grâce à l'appui de la **norme ISO 26000**, cadre de référence en matière de responsabilité sociétale, qui nous permet de piloter et d'articuler efficacement l'ensemble de nos référentiels : **ISO 9001, ISO 45001, MASE et CEFRI**.

Notre maturité est attestée par l'obtention du **Label Engagé RSE** au niveau Exemplaire, la plus haute distinction attribuée dans le cadre de cette évaluation. Cette labellisation est **le fruit d'un engagement constant en faveur du développement durable et de l'amélioration continue de nos pratiques**.

Le niveau "Exemplaire" signifie que notre démarche RSE est non seulement solidement ancrée dans notre stratégie d'entreprise, mais qu'elle est également intégrée à tous les niveaux de notre organisation. L'évaluation menée souligne plusieurs forces majeures :

Une vision claire et partagée de notre responsabilité sociétale

Un pilotage stratégique de la RSE avec des indicateurs de suivi, des objectifs mesurables et une démarche d'amélioration continue

Un fort engagement des équipes à tous les niveaux, et une culture d'entreprise alignée sur nos valeurs,

Des actions concrètes et innovantes ayant un impact positif sur l'environnement, la société et l'ancrage territorial

**Des solutions en faveur de l'employabilité, attestées et labellisées :**

 <p><b>Label Engagé RSE - ISO 26000</b> Responsabilité Sociétale des Entreprises</p>	 <p><b>ISO 45001</b> Système de management de la santé et sécurité</p>	 <p><b>ISO 9001</b> Système de management de la qualité</p>
 <p><b>Label Engagé RSEi</b> Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives</p>	 <p><b>MASE</b> Manuel Amélioration à la Sécurité des Entreprises</p>	 <p><b>CEFRI</b> Certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants</p>
 <p><b>Global Compact</b> Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies</p>	 <p><b>Ecovadis</b> Évaluation démarche RSE</p>	 <p><b>Acesia</b> Évaluation démarche RSE</p>



**Nos auditeurs témoignent :**

*Ressources humaines dédiées : Une équipe de 19 ETP allouée à la RSE et QSSE, démontrant une capacité significative à déployer efficacement les politiques et actions RSE.*

Dans le cadre de notre système de management responsable, nous intégrons les **Objectifs Développement Durable (ODD)**, qui structurent notre démarche et orientent nos choix stratégiques. Nos indicateurs de performance nous permettent d'évaluer concrètement notre contribution aux **17 ODD** et à leurs **169 cibles**.

Actual Group s'engage pleinement dans le programme **SDG Ambition du Global Compact**, afin d'accélérer sa progression dans la mise en œuvre des ODD.

En adoptant des pratiques durables, en valorisant la diversité et l'inclusion, et en agissant pour la préservation de l'environnement, nous aspirons à générer un impact positif sur la société ; en participant et contribuant à l'atteinte des 17 ODD à travers nos différentes activités :

### ↓ Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies



#### « Nos auditeurs témoignent :

*Contribution alignée avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, renforçant la portée internationale des engagements du groupe.*



### .Engagement en faveur des Droits de l'Homme

Nous plaçons le respect des droits humains au cœur de notre stratégie de responsabilité sociétale. Cet engagement s'inscrit dans le cadre des référentiels internationaux reconnus, notamment la **Déclaration universelle des droits de l'Homme**, les **Principes directeurs de l'OCDE**, les conventions fondamentales de l'**Organisation internationale du travail (OIT)** et les **Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies**.

### ↓ Quelques exemples de mises en œuvre développer dans ce rapport :

#### Respect des droits fondamentaux :

Le Groupe Actual veille à ce que ses activités respectent les droits fondamentaux de toutes les parties prenantes, en particulier les salariés, les candidats à l'emploi et les stagiaires.

#### Prévention du travail des enfants et du travail forcé :

Le Groupe Actual s'assure que ses partenaires et fournisseurs respectent les normes internationales interdisant le travail des enfants et le travail forcé, conformément aux conventions de l'OIT.

#### Promotion du dialogue social :

L'entreprise encourage la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, en ligne avec les principes de l'OIT.

#### Formation et sensibilisation :

Des programmes de formation sont proposés aux collaborateurs pour les sensibiliser aux bonnes pratiques en matière de responsabilité sociétale.

### .L'éthique au démarrage de tout



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 éthique et conduite des affaires

Le groupe a formalisé un **Code éthique et de conduite des affaires** pour accompagner les collaborateurs dans la compréhension et l'adoption des bons réflexes au quotidien. Ce document, établi dans le cadre de la loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016, rappelle notre **tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence**. Il vise à clarifier les comportements attendus face aux risques internes et dans les relations de nos collaborateurs avec des tiers (clients, fournisseurs, partenaires).

Pour soutenir cette démarche, un **service dédié à la Compliance** a été mis en place. Il veille à la bonne application des principes éthiques du groupe, accompagne les collaborateurs dans leur mise en œuvre, et assure un suivi régulier des dispositifs de prévention des risques. Ce service est également un point de contact en cas de doute ou de signalement, garantissant une approche rigoureuse, confidentielle et conforme aux exigences légales.

↓ Parce que l'exemplarité est une priorité pour le Groupe :

Aucun manager ne pourra être tenu responsable de la perte d'un contrat liée au respect de ce code.

Aucun collaborateur ne subira de répercussions pour avoir signalé une situation à risque ou un manquement avéré.

En revanche, toute violation des règles pourra faire l'objet de **sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute lourde**, voire à des poursuites judiciaires, conformément aux textes en vigueur.

↓ 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 process 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

## Code de conduite

### 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.

### Formation & 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.

### 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 & 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 process de contrôle et d'audit interne sont menés par les animateurs RSE QSSE lors des audits en agence.

## .RGPD : des données bien protégées

Philippe Crochet  
Responsable Juridique  
et relations sociales Actual group



La protection des données, une exigence intégrée à toutes nos pratiques.

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2018, Actual group a intégré ses exigences à l'ensemble de ses pratiques internes. Cette évolution réglementaire a été saisie comme une opportunité pour optimiser la gestion des données personnelles relatives aux candidats, collaborateurs et partenaires, en renforçant la rigueur de ses processus et en affirmant sa politique de conformité.

Pour piloter et garantir la mise en œuvre de ces engagements, le groupe s'est doté d'un **Responsable de la Protection des Données (RPO)**, chargé de coordonner les actions, d'assurer la conformité réglementaire et de sensibiliser les équipes aux enjeux liés à la protection des données.

**Dans le cadre de son développement, le groupe veille à appliquer rigoureusement les principes du RGPD au sein de ses réseaux, à travers plusieurs axes structurants :**

- limitation des données collectées au strict nécessaire ;
- maîtrise de chaque étape du cycle de vie des données ;
- sécurisation des traitements via des dispositifs informatiques adaptés à leur niveau de sensibilité ;
- tenue des registres garantissant une traçabilité fondée sur la preuve ;
- encadrement juridique des transferts de données vers des tiers ;
- garantie des droits des personnes concernées à chaque étape du traitement ;
- sélection rigoureuse de nos prestataires et sous-traitants

## .Des outils de pilotage au service de la RSE

### .Mesurer et valoriser les initiatives RSE de terrain

Dans une optique d'identification et de valorisation des initiatives locales, le groupe a déployé un questionnaire mensuel adressé aux agences emploi pour rendre compte des actions menées sur une sélection d'engagements clés en lien avec la politique RSE.

Ancrée dans les pratiques de reporting des agences depuis septembre 2024, La Minute RSE permet de repérer les **initiatives notables à mettre en avant** dans le réseau et auprès des partenaires du groupe, ainsi que les **dynamiques à encourager** dans une optique de maillage et de différenciation territoriale.



#### ↓ Les actions menées par thématiques :

**.1 585** actions déclarées depuis septembre 2024  
**.600** agences emploi représentées  
**.6 600+** profils retenus grâce à notre démarche RSE

#### ↓ Les actions menées par thématiques :

### ↘ Jeunes

Actions menées pour identifier des jeunes de moins de 26 ans : partenariat scolaire, mentorat, etc.

**.n°1** des engagements déclarés  
**.615** actions menées  
**.2 815** profils jeunes identifiés

### ↘ Seniors

Actions menées pour identifier ou accompagner des seniors de plus de 57 ans : partenariat local, intervention ciblée, mentorat, etc.

**.3** leaders régionaux identifiés :  
PACA Sud-Ouest Centre

### ↘ Sport

Actions menées pour identifier des candidats autrement via la pratique sportive : Actual Coaching Day, Du Stade vers l'Emploi (France Travail), etc.

**.1/4** des actions liées aux événements Du Stade vers l'Emploi (France Travail) **.5,5** profils rencontrés par action en moyenne

### ↘ Quartiers Prioritaires de la Ville

Actions menées pour identifier des candidats issus des Quartiers Prioritaires de la Ville : job dating de quartier, prise de parole, etc.

**.167** actions menées  
**.4** profils rencontrés par action en moyenne

### ↘ Handicap & diversité

Actions menées pour identifier des candidats en situation de Handicap et en faveur de la diversité.

**.198** actions menées  
**.1** agence / **.3** concrètement engagée

### ↘ Lutte contre la récidive (anciens détenus)

Actions menées pour identifier des candidats placés sous main de justice.

**.2** leaders régionaux identifiés :  
Sud-Ouest Nord

### ↘ Réfugiés

Actions menées pour identifier des personnes réfugiées, Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI) : partenariat avec un centre d'accueil de réfugiés / demandeurs d'asile.

**.2,5** candidats identifiés par action  
**.3** leaders régionaux identifiés :  
Île de France Sud-Ouest Centre

### ↘ Environnement

Actions menées pour préserver l'environnement : sobriété énergétiques, éco-gestes, opérations éco-citoyennes, etc.

Top 3 écogestes en agence :

**.1** Optimisation des déplacements professionnels

**.2** Application de consignes de température dans les locaux

**.3** Sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes

## ➤ Prévention

Actions menées en matière de prévention, et de **Santé Sécurité au Travail** auprès des intérimaires et en clientèle.

**.n°2** des engagements déclarés

**.662** actions de prévention déclarées

Top 3 des actions de prévention :

Étude de poste

Atelier sécurité

Visite SSE

## ➤ Qualité / satisfaction

Actions menées par les agences en termes de **démarche qualité** et de **mesure de la satisfaction** des clients et des intérimaires.

**.1367** évaluations intérimaires collectées

**.415** évaluations clients collectées

## ➤ Ancrage territorial

Actions menées localement dans une optique de **soutien au développement économique et social** de la zone.

**.n°3** des engagements déclarés

**.220** actions menées

### .De la donnée au service de la performance collective

Actual Digital, composée de **80 collaborateurs** et de **100 ambassadeurs numériques**, joue un rôle clé dans la transformation digitale et phytale du groupe, en ligne avec le **plan stratégique Actual 2031**. Son objectif est d'améliorer la performance, la fluidité, l'accessibilité et les relations humaines.

Dans le cadre de sa transformation numérique, Actual Digital a structuré un **Département Data et Intelligence Artificielle (IA)**, chargé de déployer la stratégie Data & IA définie. Cette stratégie couvre l'ensemble de la chaîne de valeur des données, depuis leur collecte, consolidation et fiabilisation, jusqu'à leur exploitation au service du pilotage des activités liées aux clients, candidats, intérimaires et collaborateurs permanents.

Le département assure la **gouvernance des données** du Groupe, en collaboration étroite avec les directions métiers, qui demeurent responsables de la qualité et de la cohérence de leurs données. Ensemble, ils définissent les concepts clés et les indicateurs de performance (KPIs) permettant de piloter efficacement les opérations.

L'une des priorités du Département Data est de bâtir un **référentiel commun de données et de KPIs**, véritable socle partagé, pour garantir l'harmonisation des pratiques, faciliter le suivi des performances et favoriser une prise de décision éclairée dans tous les secteurs de l'entreprise.



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

#### RSE global

Pilotage global des engagements RSE Groupe.

#### Insertion

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

#### RH - permanents

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

#### Envergure

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

#### Santé Sécurité au travail

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

#### Satisfaction des candidats et intérimaires

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

#### Déplacements intérimaires

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

#### Formation des intérimaires

Pilotage de la formation des intérimaires, toutes actions confondues.

#### Qualité et conformité

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

La performance d'Actual group fait l'objet d'un **reporting annuel** reposant sur des outils spécifiques d'analyse et de suivi RSE. Intégré à un **tableau de bord** en temps réel, ce dispositif permet d'accompagner nos directions dans :

- la **définition et la validation des objectifs**, ainsi que leur déclinaison auprès des différentes entités
- l'**élaboration de plans d'action ciblés** pour atteindre les objectifs
- le **suivi, la mesure et le contrôle des résultats** obtenus.

Les indicateurs de reporting ont été établis en cohérence avec les engagements RSE du Groupe, les attentes de nos parties prenantes, et en conformité avec les référentiels du **Pacte Mondial des Nations Unies** et du **Global Reporting Initiative**.

Le pilotage de cette performance est assuré par la **Direction RSE QSSE**, qui supervise l'ensemble des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux du groupe. Ces données sont mesurées régulièrement, analysées deux fois par an, puis présentées lors de la revue de direction.

Cette revue permet d'évaluer le fonctionnement du **Système de management responsable** au regard des objectifs fixés, de piloter la montée en maturité de l'entreprise et de mettre en œuvre des actions d'amélioration continue.

**“ Nos auditeurs témoignent :**

*Mise en place d'une Direction DATA, structure dédiée à la centralisation, à la sécurisation et au soutien du reporting RSE, alignée sur les exigences futures de la CSRD.*



Lionel Meyronin  
Chief of Staff Actual Digital

## .Des outils de pilotage au service de la RSE

Actual Group s'engage à maintenir un dialogue ouvert et transparent avec toutes ses parties prenantes, incluant employés, intérimaires, investisseurs, clients, et fournisseurs. Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à assurer une croissance durable et à renforcer les relations au sein de l'écosystème de l'entreprise.

Ces attentes, recueillies et traduites dans notre matrice de matérialité, nourrissent nos objectifs d'entreprise et nous permettent :

- d'assurer leur alignement avec notre stratégie globale
- d'adopter une approche proactive de gestion des risques liés à la gouvernance, à l'environnement, à l'économie et au social
- de les intégrer pleinement dans notre démarche RSE
- de guider notre planification stratégique en y incorporant des initiatives de développement durable en phase avec notre activité.

### Permanents et intérimaires

Actual Group s'engage à garantir l'égalité de traitement et le respect du principe de non-discrimination, tout en favorisant le dialogue social, la sécurité, le bien-être au travail, une rémunération équitable, et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De plus, nous accompagnons les parcours professionnels de nos collaborateurs et intérimaires.

### Investisseurs & actionnaires

Actual Group s'engage à garantir la performance économique et financière tout en respectant ses valeurs et son image, afin d'assurer une croissance durable. Nous visons également à être l'un des leaders de notre marché et à contribuer à l'essor de l'emploi.

### Fournisseurs

Actual Group s'engage à établir des relations commerciales durables et stables, en veillant à un traitement loyal et à une sélection impartiale de ses fournisseurs dans le respect de nos engagements RSE. Nous garantissons également le respect strict de l'éthique des affaires avec des fournisseurs qui partagent les valeurs du Groupe.

### Société

Actual Group s'engage à contribuer au développement des territoires et à influencer les politiques publiques, tout en apportant une performance économique et sociale. Nous nous consacrons également à développer l'emploi et l'insertion professionnelle, ainsi qu'à construire des partenariats pour soutenir les initiatives de nos partenaires.

### Clients

Actual Group s'engage à fournir son expertise de marché et une qualité de service irréprochable, tout en maintenant des relations commerciales éthiques. Nous proposons une offre complète incluant le recrutement en CDD, CDI et intérim, ainsi qu'un prix juste et équitable pour nos services.

**“ Nos auditeurs témoignent :**

*Analyse de matérialité ayant permis une réflexion solide à la base de la démarche RSE.*





**Un engagement  
économique  
et social singulier**

**022**



**Edouard Michel**  
Directeur Ressources Humaines  
Actual group

## 2.1

### Développer le sens de l'engagement chez les collaborateurs permanents

Chez Actual, nous sommes convaincus que le management est un levier décisif pour renforcer le sens de l'engagement au sein de l'entreprise. Dans un contexte de transformation, où de nombreuses équipes issues d'histoires et de cultures différentes convergent vers un projet commun – Actual 2031 – il était essentiel d'accompagner ce mouvement avec un programme structurant, fédérateur et humain.

C'est dans cet esprit qu'a été lancé **Act4Management**, un programme d'accompagnement managérial à destination des **700 managers du groupe**, depuis le COMEX jusqu'aux managers de proximité. Pensé comme un dispositif global, il vise à **aligner, développer et ancrer une culture managériale cohérente avec nos valeurs**.

#### Une réponse concrète à un besoin collectif

«Être manager, ce n'est pas seulement piloter la performance. C'est donner du sens, révéler les talents, créer les conditions de la réussite.» C'est cette conviction exprimée par Samuel Tual, président du groupe, qui a guidé la conception du programme. Dans une période de forte réorganisation, où les repères peuvent se déplacer, il fallait redonner un cap commun. Pour cela, nous avons construit un parcours clair, opérationnel, incarné : 4,5 jours de formation, enrichis par des modules e-learning, avec une pédagogie basée sur l'échange entre pairs.

#### Partager une culture commune, créer du lien

L'ambition est simple mais exigeante : **permettre à chaque manager de s'approprier les principes et valeurs managériales du groupe – authenticité, confiance, engagement, exigence – et de les traduire dans ses actes quotidiens. Le tout dans une logique de désilotage** : chaque groupe de formation est composé de managers issus de différentes filiales, métiers et territoires. Car nous croyons que le management se nourrit des autres, et que **la transversalité est une force**.

#### Une ambition managériale au service de l'engagement

Act4Management est plus qu'un programme de formation. C'est une **démarche de transformation culturelle**. En plaçant les managers au cœur de cette dynamique, nous voulons leur donner les moyens de **favoriser une expérience collaborateur riche de sens**, où chacun se sent respecté, reconnu, utile.

**L'engagement ne se décrète pas, il se construit.** Il naît d'un climat de confiance, d'un accompagnement authentique, d'une exigence bienveillante. Ce sont ces conditions que nous voulons réunir pour permettre à nos équipes de s'impliquer pleinement dans le projet Actual 2031.

Comme l'a souligné Christine Mascaras, directrice Learning Développement du groupe, **«le leadership que nous voulons promouvoir est un leadership incarné, exigeant et fédérateur»**. Ce leadership, c'est celui qui transforme le management en un vrai vecteur d'engagement. Et c'est toute l'ambition d'Act4Management.



**Notre mission :  
faire du travail  
une chance**

En 2024, 417 managers ont démarré leur programme représentant 7336 heures de formation. Afin de maîtriser le temps de transports, nos coûts et notre empreinte carbone, nous avons fait le choix de déployer ce programme sur 9 sites différents, au plus près des localisations des équipes : Nantes, Rennes, Laval, Bordeaux, Toulouse, Paris, Lyon, Aix en provence, Lille et sur 2025 à Barcelone pour les équipes présentes en Espagne. Les sessions se poursuivent tout au long de l'année 2025, en intégrant au fil de l'eau les nouveaux managers nommés afin de diffuser au plus tôt les principes managériaux du Groupe et d'ancre la solidarité de la communauté managériale pour chacun.

### Nos principes managériaux : une exigence au service de l'humain

Chez Actual, nous croyons que le leadership véritable ne s'impose pas, il s'incarne. Il prend racine dans quatre principes qui ne relèvent ni du dogme ni de la mode, mais de notre manière d'être au monde et aux autres : l'exigence, l'engagement, l'authenticité et la confiance.

**L'exigence** va au-delà de la simple performance. C'est une quête de dépassement de soi, où chacun 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.

Ces quatre principes sont les fondations de notre culture managériale. Ils ne visent pas seulement la performance, mais l'épanouissement de chacun et la réussite de tous. Ils dessinent un cadre exigeant et humain, au sein duquel le travail devient plus qu'un devoir : un espace de croissance, de transmission et de dignité.



**Christine Mascaras**  
Directrice Learning Development  
Actual group

#### Nos collaborateurs témoignent :

« Le programme Act4Management m'a offert une véritable opportunité de mieux comprendre et d'incarner les valeurs fondamentales de notre groupe. Grâce à ce programme, j'ai pu approfondir ma vision du leadership, et comprendre les attendus de ma mission managériale au quotidien au sein du Groupe. Ce programme m'a également permis de réfléchir à mon propre style de management et d'identifier des leviers concrets pour améliorer la cohésion d'équipe et la performance collective. J'en ressors avec une plus grande capacité à fédérer mes collaborateurs autour de projets communs, tout en restant aligné sur les valeurs clés de l'entreprise. »

« J'ai eu l'opportunité de suivre la première partie du programme Act4Management. Sans attente particulière au départ, j'ai été agréablement surprise par la différence marquée que ce programme apporte, notamment parce qu'il est entièrement centré sur nos valeurs managériales. Durant deux jours, nous étions un groupe de dix managers de managers, issus de diverses entités du groupe. Cette diversité a nourri des échanges très riches, mêlant la théorie à des situations concrètes que nous rencontrons au quotidien. L'apprentissage s'est déroulé dans un environnement détendu et interactif, en alliant exigence et humour, ce qui a favorisé des discussions ouvertes et authentiques. Je me suis sentie en confiance avec mes collègues avec qui j'ai pu partager le même engagement auprès de nos équipes. Ce fut un véritable moment d'échanges, qui m'a permis d'élargir ma perspective managériale. »



## La Campagne des entretiens annuels 2024/25 :

Afin de développer l'esprit de la Famille Actual, d'harmoniser et de généraliser nos pratiques d'évaluation des collaborateurs, l'un des projets menés par les équipes Talent de la DRH a consisté à **proposer un canevas commun** pour les entretiens individuels et entretiens professionnels pour l'ensemble des collaborateurs permanents du groupe.

Ainsi, chacun des managers et collaborateurs a pu échanger sur la base d'une trame d'échange identique intégrant plusieurs items dont celui de l'évaluation des principes managériaux du manager par son collaborateur. Sur chacun des 4 principes, le collaborateur est appelé à évaluer sur une échelle son manager dans l'application de ces principes.

En lien avec nos engagements RSE, l'ensemble de ces entretiens ont été menés sur un outil digi-

tal, abandonnant certaines pratiques historiques de l'entretien sur un support papier.

Pour cette 1<sup>re</sup> campagne groupe, le taux global de **82% de réalisation des entretiens** démontrent l'engagement et la responsabilité de chacun dans le déroulement de cette pratique commune.

Le baromètre social intégré à l'entretien est également un indicateur puissant pour l'analyse du climat social ; en l'occurrence le taux de **77% de collaborateurs satisfaits** ne peut être qu'un élément très positif au terme de cette année de convergence pleine de changement.

L'analyse détaillée et encours de l'ensemble des résultats sera très précieuse pour mettre en place des plans d'actions.

## .Socles Sociaux

Le projet de la refonte et de l'harmonisation de nos socles sociaux est l'un des projets les plus structurants sur 2024 et 2025 pour accompagner la transformation du groupe. Ce projet, qui recouvre les dispositions individuelles et collectives, couvre un spectre très large :

Temps de travail

Politique de rétribution (incluant la rémunération et les avantages sociaux)

Cartographie des métiers

Politiques voyages et de frais

Frais de santé

Cadre juridique social collectif

Dans le respect des engagements RSE, ce travail a également permis d'instaurer la digitalisation des Titres Restaurant pour l'ensemble de nos salariés et la dématérialisation des bulletins de salaire (95% des salariés y souscrivent désormais).

En lien étroit avec le projet Actual 2031 qui entend développer le sentiment d'appartenance, sans oublier les raisons de justice sociale et d'équité entre les collaborateurs, il était nécessaire de tendre vers une politique de ressources humaines cohérente et harmonisée au niveau du groupe et au sein de chaque activité opérationnelle. **Proposer des conditions de travail équitables et attractives permet également de faciliter la mobilité entre les périmètres.**

Parallèlement, une **simplification de nos organisations juridiques** a été engagée afin de regrouper nos collaborateurs concernés par typologie d'activité. Cela touche également l'ensemble de nos fonctions supports.

Ces réflexions, engagées début 2024, ont permis d'aboutir à des modèles qui ont été partagés avec les partenaires sociaux, avant présentation aux managers puis aux collaborateurs. Une mise en œuvre par vagues successives a été opérée par vagues successives, de l'été 2024 au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Nos réseaux d'agences emploi ont suivi, au deuxième trimestre 2025. "Ces socles ont été mis en place avec méthode, écoute, pédagogie et dans le respect des principes du groupe" commente Edouard Michel, DRH groupe.



## .Dialogue social

Une entreprise ne peut fonctionner sans une **relation de qualité et durable avec ses partenaires sociaux**. C'est pourquoi le groupe a souhaité à la fois simplifier l'organisation des **Institutions Représentatives du Personnel** (IRP) et s'assurer de la représentativité la plus large possible en organisant les différents périmètres avec plusieurs **Unités Économiques et Sociales** (U.E.S.) pour gagner également en proximité. C'est ainsi qu'après plusieurs semaines de négociations avec des élus issus de différentes sensibilités et historiques, le groupe a signé en juillet 2024 un accord de groupe relatif à la reconnaissance des nouvelles U.E.S et à la mise en place des comités sociaux

et économiques. Il s'agit là du **1<sup>er</sup> accord de groupe de la nouvelle Famille Actual** consolidée, démontrant le sens des responsabilités des élus et la volonté des parties prenantes de nouer un dialogue social apaisé. L'organisation d'élections sur la fin 2024 permet ainsi de disposer 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, en lien avec les organisations opérationnelles des différents périmètres du groupe.

### ↓ Données sur les collaborateurs permanents :

**.77,58%** Femmes (+1,07%)

**.90 / 100** index d'égalité F/H

**.38,8** âge moyen

**.313** alternants (+33%)

**.100%** des collaborateurs bénéficient d'un entretien individuel

**> 20,45%** des alternants embauchés en fin de contrat

### ↓ Répartition des collaborateurs permanents par classe d'âges au 31/07/2024 :

**- de 25 ans**  
9,6%

**+ de 35 ans**  
11,2%

**46 à 55 ans**  
21,1%

**36 à 45 ans**  
27,0%

**26 à 35 ans**  
31,2%

### ↓ Répartition des collaborateurs permanents par contrats au 31/07/2024 :

**Stage**  
0,4%

**Apprenti**  
7,4%

**CDD**  
11,7%

**CDI**  
80,1%

## .Des conditions de travail qui s'améliorent sans cesse

Au sein du Groupe Actual, on considère que la protection de la santé et la garantie de la sécurité au travail des collaborateurs sont des composantes essentielles de la qualité de vie professionnelle et qu'en aucun cas ce ne peut être une option.

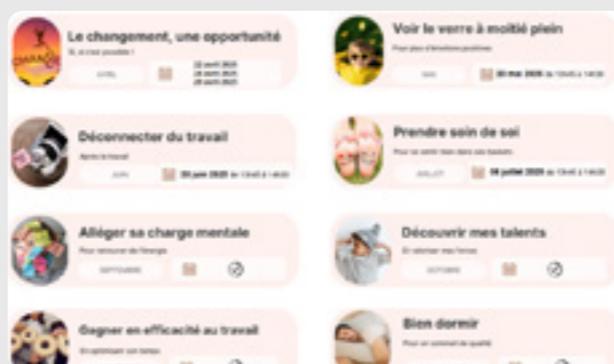
Afin de rendre effectif cet engagement et pérenniser une démarche d'amélioration continue des conditions de travail, le **service Qualité de Vie Professionnelle (QVP)** a été créé en janvier 2024 ; avec pour mission de construire et d'animer la politique de prévention en matière de santé et sécurité des collaborateurs permanents ainsi que de garantir la qualité de l'environnement de travail.

Dans le cadre de ses missions, le service QVP intervient sur les axes prioritaires suivants :

L'écoute et l'amélioration, pour permettre aux collaborateurs de s'exprimer et identifier les opportunités d'amélioration. C'est ainsi que nous avons ouvert un dispositif "À votre Écoute" qui permet à chacun de s'exprimer de façon confidentielle sur des sujets sensibles liés à des situations professionnelles ou personnelles.

Nous avons également mis en place un programme d'accompagnement et de soutien personnalisé externalisé par l'intermédiaire de notre partenaire PepPsy. Ce dernier se compose :

- D'un programme préventif pour prendre soin de soi par le biais d'une application personnelle, de webinaires mensuels sur des thèmes liés au bien-être personnel et professionnel et un email hebdomadaire.
- D'un programme d'accompagnement psychologique et d'assistantat social par l'intermédiaire de notre partenaire PepPsy pour apporter aux collaborateurs un soutien adapté à leur situation, qu'elle soit d'origine professionnelle ou personnelle.



L'équilibre de vie professionnelle et personnelle afin d'apporter de la flexibilité aux moments importants et promouvoir notre engagement social, sociétal et éco responsable. Nous avons mis en place par exemple, un programme de parentalité qui finance des places en crèche, offre la possibilité d'avoir des moyens de garde d'urgence ou temporaires avec un parcours d'accompagnement global à la parentalité pour les futurs parents et parents avec des webinaires, ateliers et podcasts mensuels, des prestations à tarifs négociés comme de l'aide au ménage, baby sitting, aide à la personne mais également des coaching sur différentes thématiques (sommeil enfants et adultes, gestion des devoirs ...).

Après une première année de fonctionnement, l'ambition du service QVP ne s'arrête pas là, bien au contraire. L'année 2025 verra la concrétisation de plusieurs projets sur lesquels nous travaillons d'ores et déjà :

Après l'harmonisation des frais de santé et prévoyance, le développement des prestations associés.

Un accord groupe sur la qualité de vie et conditions de travail pour définir un cadre commun de mesures et de dispositifs favorisant la qualité de vie afin que chaque collaborateur puisse s'épanouir pleinement dans son environnement professionnel et concilier sa vie personnelle et familiale avec sa vie professionnelle.

### Nos auditeurs témoignent :

"Des dispositifs d'écoute sociale, comme les baromètres et enquêtes, renforcent le dialogue et permettent une réponse proactive aux attentes des salariés."

"Mesure de la notoriété interne par des enquêtes (spontanée et assistée) pour évaluer la perception des collaborateurs."

## .Une relation de proximité

Dans le cadre de la nouvelle organisation de la DRH, effective depuis fin 2023, des postes de généralistes RH (Responsable RH, Chargé(e) RH) ont été créés sur les territoires et au sein de chaque famille d'activité au cours de l'année 2024, renforçant ainsi notre présence auprès des équipes opérationnelles, en lien avec la valeur "proximité" que nous souhaitons incarner.

Leur participation à la vie locale (dans les différentes instances) et leur proximité font d'eux **des acteurs clés incontournables**. Ils et elles sont le point de contact entre les équipes opérationnelles et les équipes supports RH groupe. Ils sont également les ambassadeurs d'une politique RH groupe pour décliner les projets. Dans le cadre du projet de déclinaison des socles sociaux, ils ont été des facilitateurs pour expliquer les évolutions avec pédagogie et écoute.

Leur contribution régulière au projet groupe, dans un esprit de co-construction, permet d'élaborer des politiques équilibrées au service des opérationnels.

### Promouvoir l'égalité femme homme

Nous nous engageons à garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'évolution de carrière et de rémunération, à responsabilités, diplômes, compétences et ancienneté équivalents.

Pour assurer cet engagement, nous suivons des indicateurs précis, régulièrement partagés avec les instances représentatives du personnel. Une attention particulière est portée à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui constitue un outil de pilotage essentiel pour mesurer nos progrès et identifier les axes d'amélioration

Index d'égalité femme / homme par activité :



\*UES Actual Agences Emploi, Ergos, Actual Support & Services, UES Leader Group, Ergalis France

\*\*Expected et Talent People

\*\*\*Envergure

## .Développement des compétences

L'année 2024, placée au cœur de la convergence d'Actual Group, a été l'occasion de consolider nos outils et nos méthodes de définition des orientations stratégiques du Plan de Développement des compétences et de pilotage. Ainsi, fin 2024, l'ensemble des membres du Comex et les Directeurs ont participé à la construction du plan sur leur périmètre afin de garantir en 2025, **une offre de formation et d'accompagnement 100% alignée avec les besoins de leurs équipes et les orientations du groupe.**

Soucieux d'apporter à chaque collaborateur les moyens de s'épanouir et de se réaliser dans son/

ses métier et tout au long de sa carrière, Actual Group positionne le développement des compétences et l'accompagnement des équipes au cœur de ses priorités.

En 2024, 2 863 collaborateurs ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formations dans le cadre du plan de développement des compétences.

Au total, 48 147 heures de formation ont ainsi été dispensées avec en moyenne 17 heures de formation par an et par collaborateur, en complément des accompagnements réalisés dans le cadre de la convergence des outils SI de nos réseaux.



Formation aux outils Google pour garantir la maîtrise des usages à tout nouveau collaborateur ou apporter un soutien aux collaborateurs souhaitant mettre à jour leurs compétences :

**1 794**  
collaborateurs formés

**13 000**  
heures de formations  
déployées

**9,6/10**  
indice de satisfaction

Programme de sensibilisation à notre politique anti-corruption

Actualisation des connaissances réglementaires du travail temporaire :

**200** collaborateurs formés

**1 386** heures de formation dédiées

Une team de 10 formateurs

**187** journées de formations animées aux outils  
SI en présentiel

**10** villes en France

**90** masterclass en visio avec un accompagnement  
de grande proximité (messagerie instantanée et ligne directe).

## .Intégration des nouveaux collaborateurs

Actual Group attache un soin particulier à l'accueil et à l'intégration des nouveaux salariés permanents de toutes ses entités.

Constituant une priorité pour la Direction Générale et les membres du Comex, nous proposons **plusieurs temps forts et dispositifs** pour garantir le succès de ce moment clé de l'expérience collaborateur.

## .Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif et fédérateur, le **dispositif Welcom Group** a été conçu pour accompagner les nouveaux collaborateurs dans leur intégration et renforcer leur sentiment d'appartenance au Groupe. Organisé sous forme de sessions immersives de trois jours au siège, ce programme permet, dès les premières semaines, de rencontrer la Direction Générale, les membres du Comex ainsi que l'ensemble de la communauté des nouveaux arrivants.

Ces journées sont structurées autour de présentations interactives et d'ateliers collaboratifs : histoire, valeurs, orientations stratégiques du Groupe présentées par Samuel Tual ; découverte des métiers,

des offres et des enjeux des différentes entités par les membres du Comex ; mise en lumière de nos engagements RSE ; et ateliers de théâtre participatifs centrés sur les valeurs et principes managériaux portés par l'entreprise. Une soirée de networking vient clôturer chaque session dans une ambiance conviviale et inclusive, favorisant les échanges et la création de liens au sein du réseau interne.

En 2024, cinq sessions Welcom Group ont permis d'accueillir **260 nouveaux collaborateurs**.

Un accompagnement des alternants est mis en place dans le cadre de leur intégration, sur une période de deux jours.



## .Renforcer les compétences métiers grâce à une formation immersive "École Agence Emploi"

Dans le cadre de notre politique de développement des compétences et de professionnalisation des parcours, le **programme École Agence Emploi** a été spécifiquement conçu pour accompagner les nouveaux collaborateurs de l'activité intérim – Travail temporaire. Ce dispositif vise à transmettre les fondamentaux du métier en alliant maîtrise des outils, appropriation des bonnes pratiques et compréhension des exigences réglementaires.

En 2024, ce sont **169 collaborateurs** (contre 60 en 2023) qui ont bénéficié de ce parcours immersif, animé à 100% par des formateurs et des experts internes. Fondé sur une pédagogie active, il favorise

l'apprentissage concret et le partage d'expérience entre les participants. Le programme est revu en fonction des évolutions, il a d'ailleurs fait preuve d'un ajustement durant l'année 2024 pour mieux répondre aux besoins des participants et intégrer les évolutions organisationnelles liées à la convergence des entités de cette activité.

Depuis septembre 2024, l'accès à l'École Agence Emploi a été élargi à tous les nouveaux collaborateurs des métiers de l'intérim (hors expertises médicales) et de l'insertion, quelques soient leurs postes, renforçant ainsi notre démarche d'harmonisation et d'excellence opérationnelle.



## .Structurer et harmoniser les parcours d'intégration - Talent Management et Envergure

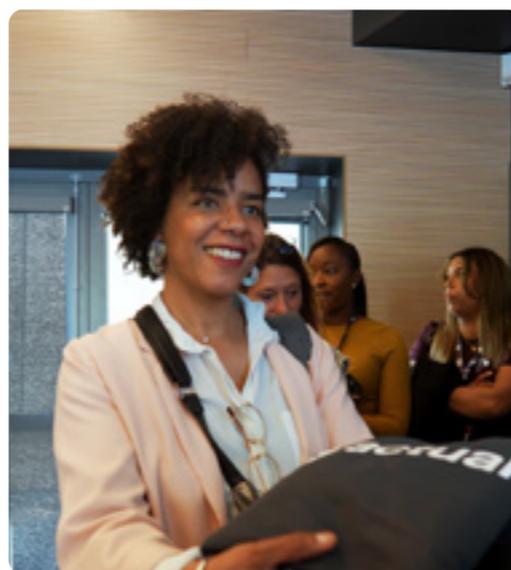
En 2024, un travail collaboratif a été mené avec la **Famille Talent Management** et la **structure Envergure** pour enrichir et structurer le processus d'intégration, en complément du dispositif Welcom Group. Ce projet a mobilisé les DRH des entités, des managers

et des collaborateurs autour d'ateliers participatifs, afin de co-construire un parcours d'intégration clair, cohérent et porteur de sens, dont le déploiement est prévu dès début 2025.

### 3 axes structurants ont été définis :

#### Un processus d'intégration structuré et engageant :

permettant à chaque nouveau collaborateur de découvrir l'entité à laquelle il est rattaché et de comprendre l'environnement global dans lequel il va évoluer. Nous avons ainsi défini un "Qui fait Quoi" structuré entre le Manager direct, les RH et les fonctions supports en soutien. Le processus suit une échelle de temps où la répartition des rôles est clairement identifiée afin de garantir l'expérience collaborateur et de faciliter l'intégration du salarié au sein du collectif



#### Un kit d'onboarding à destination des managers :

conçu comme un guide pratique, leur fournissant repères, bonnes pratiques et outils pour accueillir, accompagner et intégrer efficacement leurs nouveaux collaborateurs dans le collectif.

#### Un plan d'intégration opérationnel et lisible :

décomposé en temps forts (avant l'arrivée, le jour J, la première semaine, les premiers mois, les 3 premiers mois), une liste exhaustive d'action avec des objectifs précis à mettre en place a été formalisée sous forme de fil conducteur à suivre.



L'approche participative adoptée pour concevoir ce parcours – en associant différentes parties prenantes – a favorisé l'adhésion autour des processus, outils et contenus, condition essentielle à la réussite de son déploiement.

En 2025, les travaux se poursuivent pour continuer à faire de l'intégration des nouveaux collaborateurs une priorité pour tous, source d'épanouissement et de réussite personnelle et collective.

### Accompagnement et formation des permanents :

**69%**  
de permanents formés (+14%)

**4 019**  
stages réalisés (-23%)

**1,68M€**  
investis au titre de la formation

**17h**  
de formation par collaborateurs / an

**82%**  
taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation (+7,8 points)

\* Chiffre arrêté au 01/04/2025 (hors entretiens en cours)



### .Fidélisation et rétention des talents

#### Faire de la mobilité interne une opportunité pour chacun des collaborateurs du groupe

Fort de la diversité de ses métiers, le Groupe Actual favorise activement la mobilité interne pour ses **plus de 4 000 collaborateurs**. Qu'il s'agisse d'un changement de poste, d'activité ou de région, de nombreuses opportunités sont accessibles à tous. La **Bourse à l'Emploi (BAE)**, disponible en ligne, permet de consulter en temps réel des centaines d'offres au sein du Groupe.

#### Plus de 1 400 annonces sur la bourse à l'emploi en 2024

Toutes les opportunités de mobilité interne sont systématiquement publiées sur la Bourse à l'Emploi, qui fonctionne comme un jobboard classique. Les collaborateurs peuvent y déposer leur CV et leur lettre de motivation pour candidater directement aux postes proposés.

## .Bourse à l'emploi en 2024

**1080**

annonces ont ainsi été diffusées sur le portail et pourvues

**212**

candidatures ont suivi le processus de recrutement dédié à la mobilité

**101**

candidatures retenues soit 9,36% de mobilité interne

Pour encourager les passerelles entre les différentes activités du Groupe, des dispositifs « Vis ma vie » sont également proposés. Ils permettent aux collaborateurs en démarche de mobilité de découvrir concrètement d'autres métiers ou environnements, favorisant ainsi une meilleure compréhension des réalités terrain et une orientation plus éclairée dans leur parcours professionnel.



### “ Nos collaborateurs témoignent :

**Audrey GIRARD - Cheffe de projet Formation - Supports Gpe**

*En juin 2024, j'ai rejoint la Direction Learning Development en tant que cheffe de projet formation, après deux années au sein de l'entité Business du groupe. Cette évolution me permet d'aborder le métier sous un nouvel angle, en travaillant désormais au service de clients internes. Mon rôle consiste à accompagner les différentes entités du groupe dans la mise en œuvre de projets visant le développement des compétences de leurs équipes.*

*Dans un contexte de convergence, la formation joue un rôle clé et je suis ravie de contribuer à des projets stratégiques comme A4M, ainsi qu'à la mise en place de solutions adaptées pour favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.*

*Grâce à l'accueil des équipes de Laval et de Toulouse, à la richesse des échanges avec de nombreux interlocuteurs dès mon arrivée, ainsi qu'à l'expérience de « vis ma vie » en agence, j'ai pu m'intégrer rapidement et mesurer toute la diversité et la valeur des offres proposées par le groupe Actual. Pour enrichir ma compréhension du groupe et de la multiplicité de ses métiers, je vais également m'immerger prochainement dans les familles Talent Management et Accompagnement & Formation.*



**Philippe Desplanques**  
Directeur Insertion Ergos

## 2.2

## L'emploi durable pour nos intérimaires

Un tremplin vers l'emploi durable : 62 % des intérimaires qui ne travaillent plus avec Actual depuis plus de 6 mois déclarent des situations d'emploi durable

### .Ergos déploie un panel de solutions inclusives

Répartis dans 106 agences implantées dans les grandes métropoles et dans les territoires ruraux, les collaborateurs d'Ergos se mobilisent au quotidien pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi et leur montée en compétences avec des formations métiers adaptées. Ils opèrent un accompagnement régulier et individualisé afin de lever les freins à l'emploi et les mener vers un emploi durable.

Ergos propose à ses collaborateurs intérimaires des opportunités d'emplois dans divers secteurs tels que le BTP, l'industrie, la logistique, le transport de marchandises et de personnes, le tertiaire, etc.

Ce travail se fait en lien avec les prescripteurs de l'emploi tels que France Travail, les missions locales et les services des départements qui vont mobiliser l'outil ERGOS au profit de leurs usagers.

Les équipes d'Ergos s'engagent à offrir un soutien et un accompagnement personnalisé sur le long cours, afin d'aider les candidats à retrouver le chemin de la réussite professionnelle et à réintégrer durablement le marché du travail. Ainsi, Ergos incarne pleinement la vision d'Actual Group : **garantir le droit au travail pour tous.**

### “ Nos collaborateurs témoignent :

**Jérôme DEMEYER - Conseiller emploi et carrière Activité Agences emploi**  
Jérôme est entré chez Actual en novembre 2023 au sein de l'agence ACTUAL de la Roche Sur Yon en Vendée.



*“Je me plaisais beaucoup dans mon agence et sur mon poste mais je suis originaire d'Auvergne et j'avais envie de revenir aux sources, c'était un vrai projet familial. J'ai commencé à consulter régulièrement la BAE.*

*J'aime les valeurs du groupe et ma priorité était de concilier cette nouvelle page personnelle tout en restant au sein du groupe.*

*J'ai vu une annonce de consultant en recrutement à l'agence ERGALIS de Pont du Château en Auvergne Rhône Alpes, j'ai prévenu ma hiérarchie, puis j'ai postulé.*

*Après un premier entretien téléphonique avec ma RA actuelle, je l'ai rencontré en entretien physique.*

*Après quelques jours de réflexion, elle m'a annoncé que ma candidature était retenue. Nous étions en octobre 2024, j'ai ensuite eu différents échanges tripartites avec mes RHs de proximité (RH de départ & RH d'arrivée) pour organiser le démarrage. J'ai pris mes nouvelles fonctions en janvier dernier de sorte à permettre un temps passage de relais en douceur avec la personne qui a été recruté pour prendre ma suite.*

*Mon conseil à tous ceux qui s'interrogent, il ne faut pas hésiter s'il ya une envie il faut tenter, et quelle que soit l'issue vous en sortirez grandi.”*

**8 230**

personnes accompagnées

**5%**

des candidats en situation  
de handicap (+12,5%)

**30%**

de jeunes de moins  
de 26 ans (+30,4%)

**12%**

se seniors de plus de 50 ans (+20%)



**28%** de demandeurs  
d'emploi de longue durée

**18%** de public  
féminin (+12,5%)

**20%** de bénéficiaire  
de minimas sociaux (+ 6,7%)

Labellisé RSEi depuis février 2024, Ergos a démontré sa capacité de mise en œuvre d'accompagnements renforcés en faveur des bénéficiaires de l'insertion. Ainsi, chaque agence déploie un dispositif personnalisé établi sur la base d'un diagnostic socio-professionnel détaillé du candidat 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.

## Diversifier le sourcing

Accueillir tous les publics demandeurs d'emploi : femmes, jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, etc.

## Préparer à l'emploi

Des formations «sur-mesure» pour répondre aux besoins de l'entreprise.



## Fidéliser pour une délégation dans la durée

L'accompagnement ERGOS permet de **fidéliser les intérimaires**. Cette fidélisation favorise le passage en CDI; CDI intérimaire.

## Accompagner la délégation

Répondre aux besoins des intérimaires pour leur prise de poste aides à la mobilité; aides à la garde d'enfants; aides financières.

La force d'Ergos repose sur les **liens solides tissés avec les entreprises et les partenaires de l'emploi**, sur chaque territoire d'implantation. Le réseau bénéficie de l'assise nationale d'Actual group et de son maillage territorial resserré, qui invite Ergos sur le terrain de l'accompagnement RSE des entreprises.

Ainsi, les 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.

### .Résultats des parcours d'accompagnement 2024

**554**

personnes ont trouvé un emploi ou une formation qualifiante

**68%**

de sorties dynamiques (sur les 2086 parcours terminés sur l'année)

**371**

personnes en CDI à l'issue du parcours d'accompagnement

## Nos chiffres 2024

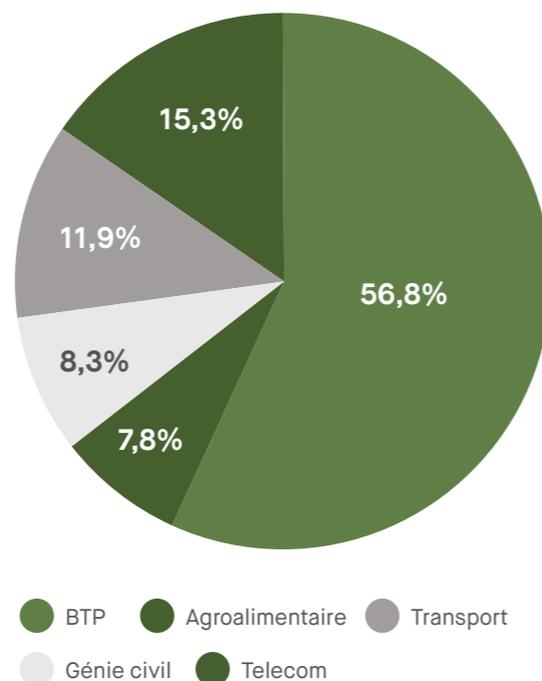
**107**  
Agences

**3 441 803**  
Heures de délégation

**160 857**  
Heures de formation

**85 710 000€**  
Chiffre d'affaires

Répartition par secteur d'activité (en CA) :

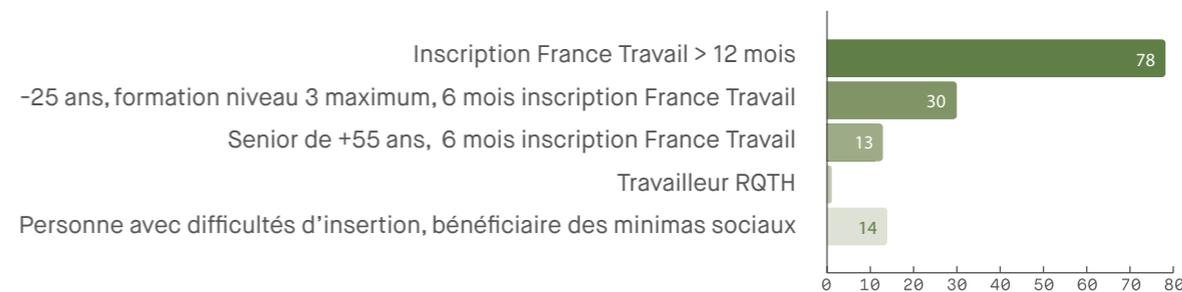


## CDIE : solution RH en faveur de l'emploi durable

Chez Actual group, nous sommes convaincus que l'emploi durable se construit à la croisée des ambitions sociales de nos clients et de notre engagement RSE. Avec CmonCDI, le CDI d'employabilité (CDIE) s'affiche comme une solution responsable, inclusive et sécurisante, pensée pour concilier flexibilité des entreprises et stabilité pour les salariés.

Encadré par les lois du 5 septembre 2018 et du 15 novembre 2024, l'accès au CDIE est strictement réglementé pour les candidats au même titre que son encadrement par les Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP), tenues d'accompagner le salarié dans le développement de son employabilité.

### Origine des salariés de CmonCDI



### Notre démarche repose sur plusieurs piliers :

L'égalité des chances et l'inclusion, en facilitant l'accès à l'emploi pour tous

Le développement des compétences avec des parcours de formation individualisés

La sécurisation des trajectoires professionnelles, par un contrat stable et évolutif

Avec cette solution RH innovante, nous accompagnons nos clients dans une gestion prévisionnelle et vertueuse de leurs ressources externes, tout en renforçant l'impact social de leurs engagements RSE. CmonCDI offre une alternative concrète et sécurisante pour les candidats en fin de parcours d'insertion avec Ergos et à la recherche d'un emploi pérenne.



### Chiffres clés CDIE :

**208**  
personnes ont trouvé un emploi ou une formation qualifiante

**54%**  
des salariés CDI-E embauchés en CDI

## Nos objectifs 2025

Maintenir notre position de 1er acteur de l'intérim d'insertion

Poursuivre notre développement territorial avec l'ouverture de 6 nouvelles agences

Développer une formation certifiante à l'attention des professionnels du recrutement et de l'accompagnement dans le secteur de l'intérim d'insertion

Mise en oeuvre d'une procédure qualité :

Un accompagnement quantitatif et qualitatif.

Une démarche RSE réaffirmée, avec le renouvellement du label RSEi en octobre 2025

**Nos clients et collaborateurs témoignent**

**Vincent LACOUR - Directeur de site logistique**

“ Je souhaite témoigner de mon expérience avec les équipes CmonCDI avec lesquelles je travaille depuis quelques années. En effet, le site et moi apprécions particulièrement le sens de l’écoute et du partage des équipes CmonCDI. Nous avons pu créer et animer plusieurs sessions de recrutements et formations avec ce rôle prépondérant de chef d’orchestre de CmonCDI. Nous avons d’ailleurs en ce moment même, une 3ème session d’une dizaine de personnes en formation adaptée à notre besoin. A chaque fois, CmonCDI a su aller chercher des profils correspondant à nos besoins, preuves en est, depuis nous plusieurs d’entre eux ont été recrutés dans notre entrepôt. Encore merci pour cette belle alliance professionnelle entre nos 2 entreprises. J’espère sincèrement que cette collaboration va continuer, perdurer et s’accélérer dans les prochains mois et années”

**Nana, en CDIE depuis février 2023**

“J’ai intégré CmonCDI en même temps qu’une formation aux métiers de la logistique. Après obtention des CACES 1B, 6 et SST, j’ai réalisé un stage chez ID Logistics où je suis embauchée en CDI depuis le 01/04/2024. Merci à CmonCDI de m’avoir laissé une chance d’évoluer dans ce secteur d’activité”

**Jérôme, en CDIE depuis novembre 2022**

« Déjà expérimenté en manutention / logistique, j’ai suivi une formation de Préparateur de commandes proposée par CmonCdi. Grâce à ma connaissance des normes de sécurité, mon intégration dans l’entreprise d’accueil s’est bien déroulée et je remercie l’équipe pour son accompagnement ! »

**Lahcen, en CDIE depuis mars 2023**

« CmonCDI m’a apporté grâce à la formation une stabilité financière et un emploi durable. »



**.Envergure : acteur majeur des compétences, de l’insertion durable et de l’innovation sociale**

**Accompagner nos publics vers l’emploi, en développant leurs compétences et leur capacité à choisir leur parcours professionnel avec autonomie et confiance.**

Notre ambition en 2023 était claire : **devenir un acteur incontournable, présent sur l’ensemble du territoire français.** L’année 2024 s’inscrit dans cette continuité, comme une année de convergence, de structuration et d’embarquement du collectif Envergure. Cette dynamique collective a permis d’accélérer notre transformation, en renforçant les synergies internes, en harmonisant nos pratiques et en consolidant notre positionnement sur le champ de l’accompagnement vers l’emploi et du développement des compétences.

Envergure s’inscrit comme un **acteur majeur dans les métiers d’accompagnement et de la formation professionnelle en France,** œuvrant pour **l’intégration durable des publics éloignés de l’emploi.** Dans un contexte socio-économique marqué par la mise en œuvre de la loi « plein emploi », la baisse générale des budgets publics et la nécessité de structurer une offre adaptée et efficiente, Envergure renforce sa méthodologie, optimise son organisation et investit dans des solutions innovantes.

**.En 2024, Envergure affirme sa raison d’être sur le terrain**



**Convergence et transformation organisationnelle**

Fusion de 17 structures en 3 entités juridiques, structuration d’un modèle opérationnel agile et harmonisé.

Fin des marchés EMD / EMS et obtention du marché UES, mobilisant l’ensemble des équipes.

Repositionnement des dispositifs et collaborateurs, garantissant continuité et qualité de service.

**Innovation pédagogique et adaptabilité des parcours**

Lancement des workshop «Slasher» : co-construction d’une offre de formation pour les multi-compétents avec France Travail et nos équipes Agence Emploi Actual

Mise en place d’une plateforme LMS commune et d’une digitalisation renforcée des outils pédagogiques.

**Rayonnement et partenariats stratégiques**

Extension à 18 territoires, signature de 9 conventions régionales avec France Travail et les Départements.

Mobilisation pour la construction d’une offre conjointe avec les partenaires publics et privés.

**Développement des compétences pour l’inclusion**

Près de 5 000 étudiants, demandeurs d’emploi et retraités formés pour les besoins en sécurité des JO 2024.

Lancement de l’Académie du Luxe, 315 heures de formation centrées sur les soft skills et la posture professionnelle.

Programmes spécifiques d’intégration des publics BRSA avec parcours personnalisés et maintien dans l’emploi.

**Structuration interne et performance collective**

Migration vers Google Workspace, lancement du Portail Manager, outils KPI pour pilotage d’activité.

Tournée des territoires en allant vers les collaborateurs et partenaires locaux

### Chiffres clés 2024

**797**

ETP permanents  
(hors intervenants et consultants)

**59,8M€**  
de chiffre d'affaires

**308**

lots d'appels d'offres déposés

**132 788**

personnes  
accompagnées

**90%**

de satisfaction clients (+12,5%)

**6 736**

personnes formées

En 2024, Envergure a réaffirmé son ambition sociétale et stratégique : devenir un acteur de référence du développement des compétences au service de l'inclusion. 2025 portera cette ambition plus loin encore, dans une logique de consolidation, d'impact mesuré et de transformation positive pour les individus et les territoires.

### Objectifs 2025

**14 400**

bénéficiaires supplémentaires

**5,18 M€**  
de CA additionnel



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

En décembre 2023, **Envergure** (filiale d'Actual group) et **Retravailler 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 **300 sites spécialisés** (accompagnement et formation) en France et outre-mer. 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 Retravailler 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.

*À travers cette signature, nous affirmons avec force notre conviction : la diversité est une richesse, et elle constitue un levier essentiel pour construire ensemble un monde du travail plus juste, plus humain et plus solidaire.*

Samuel Tual  
Président Actual group



Pascal Lavaud  
Directeur Emploi et  
Formation Actual group



## 2.3

# Développer l'employabilité de nos intérimaires

### .Former pour sécuriser les parcours et répondre aux besoins des territoires

Face aux mutations du marché de l'emploi et à la pénurie de compétences dans les secteurs en tension, Actual group s'engage à proposer des solutions adaptées aux besoins de ses parties prenantes : candidats, intérimaires, entreprises et acteurs institutionnels.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, notre mission est de **construire les compétences nécessaires à l'activité** des entreprises tout en **accompagnant chaque personne dans son parcours professionnel**, de l'insertion à la reconversion.

Pour répondre aux tensions croissantes sur les recrutements, nos agences conçoivent des parcours de formation sur-mesure : développement des savoir-faire, renforcement de l'employabilité, sécuri-

sation des missions ou changement de filière. Ces actions répondent à des objectifs multiples liés au respect des exigences réglementaires, à l'anticipation des pics saisonniers et à la montée en compétences des publics que nous accompagnons.

En agissant ainsi, **Actual group contribue concrètement à l'accès à l'emploi durable et à l'équité des chances sur tous les 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

**organiser** les montages administratifs, juridiques et financiers adaptés

trouver le ou les partenaires de formation disposant des **savoir-faire et des équipements techniques et pédagogiques** nécessaires

Apparaître comme un **partenaire RH** capable de déployer une offre de service globale pouvant répondre à tous les besoins de nos clients

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.

### Formation des intérimaires :

**9%**

des intérimaires formés, dont  
• 28 % de jeunes - de 26 ans (+ 23,3 %)  
• 10,7 % de seniors de + de 50 ans (+ 40,2 %)

**15 643**

stages réalisés (+ 3,5%)

**4,7**

heures de formation par intérimaire / an

**40**

heures de formation par stagiaire / an

**24,5M€**

investis au titre de la formation  
(+ 8,4%)

### « Nos clients et collaborateurs témoignent

*Notre mission de coordinateur Emploi Formation se démarque par sa méthode prospective. Nous devons nous situer en permanence dans une logique de parcours, pour aller au-delà du besoin immédiat des entreprises clientes. C'est pour nous un principe fondamental. Il nous guide pour répondre à de multiples exigences quotidiennes :*

- La formation prévue correspond-elle au besoin du client ?
- Correspond-elle aussi aux besoins et aspirations des stagiaires ?
- Quel est l'organisme de formation idoine ?
- La valeur créée est-elle en rapport avec le budget consenti ?

*Comment mener des bilans intermédiaires et finaux en toute objectivité et vérité ?*

*Nous avons donc un rôle de pivot, qui ne se limite en rien aux aspects administratifs. C'est à nous de tenir compte de tous les paramètres, pour que la délégation se déroule dans les meilleures conditions et que chacun y trouve son compte.*

*C'est dans ces conditions que nous pouvons jouer ce rôle social si important de réinsertion dans l'emploi durable. J'aime évoquer à ce titre ma participation annuelle au Forum Justice organisé par France Travail. Il témoigne de notre intérêt pour les publics les plus éloignés de l'emploi (en l'occurrence des anciens détenus) et manifeste que notre travail est considéré par le secteur public comme un levier d'insertion effectif.*

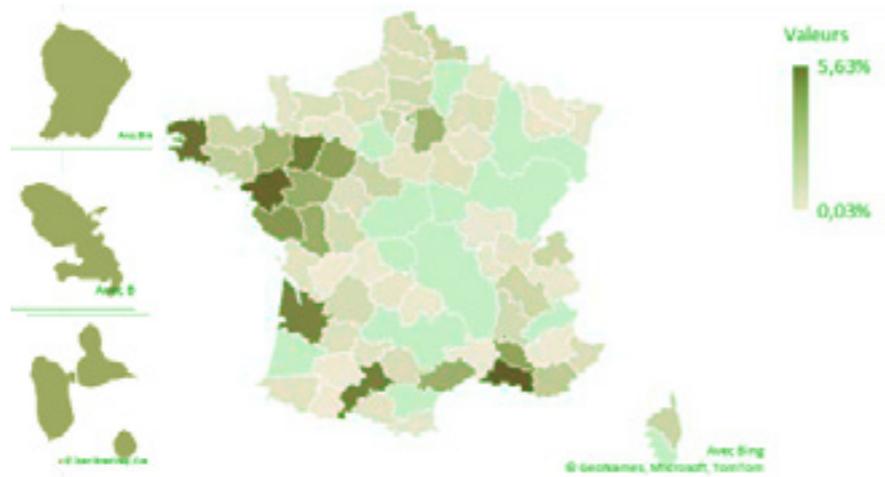


## .Actual s'engage aux côtés du FASTT pour le retour à l'emploi et améliorer le cadre social

Partenaire de longue date du **Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT)**, Actual group soutient une démarche essentielle au service des salariés intérimaires. Créé par les partenaires sociaux de la branche, le FASTT a pour mission de **favoriser l'accès à l'emploi, sécuriser les parcours professionnels et améliorer les conditions de vie des intérimaires.**

À travers une offre de services dédiée — logement, santé, mobilité, accompagnement social — il constitue un appui déterminant pour lever les freins périphériques à l'emploi. Cet engagement, matérialisé par 7197 demandes enregistrées en 2024, s'inscrit dans sa volonté du groupe de rendre le travail accessible à tous, dans un cadre protecteur et durable.

## .Répartition des mobilisations des services SOS



## .FASTT bilan intérimaires 2024

**3 997**

Intérimaires ont contacté le FASTT en 2024

**9 755**

Journées d'emploi préservées



**2 178**

Recherches de logements

**932**

Crédits

**278**

Situations prises en charge par le service social

**718**

Location de véhicules

20 réparations de véhicules  
84 aides au logement en dé-  
placement

8 988 jours d'emploi :  
la durée moyenne d'une loca-  
tion est de 2 jours

**404**

Gardes d'enfants

808 jours d'emploi :  
la durée moyenne d'une garde  
de 14h soit environ 2 jours

## 2.4

### Plus de diversité

Engagés en faveur d'une société plus inclusive, nous considérons la diversité comme un levier de performance et de richesse humaine. En tant qu'acteur de l'emploi, nous œuvrons au quotidien pour promouvoir une culture d'inclusion, où chaque personne, quel que soit son parcours, son âge, son origine ou sa situation, est accueillie avec respect, valorisée pour ses compétences et encouragée à déployer tout son potentiel professionnel.

#### .Non-discrimination, égalité des chances : un horizon de diversité.

En signant la **Charte de la Diversité** et celle de **À compétence Égale**, Actual Group réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes formes de discrimination. Cet engagement s'applique à tous les niveaux de l'organisation et concerne l'ensemble de nos activités, sans distinction de sexe, de genre, d'âge, d'origine ethnique ou nationale, de religion, d'orientation sexuelle, de handicap, de situation familiale ou de toute autre caractéristique personnelle.

Concrètement, nous menons des campagnes de recrutement inclusives, accessibles à tous, et développons des actions de formation et d'accompagnement spécifiques. L'objectif : **offrir à chacun**, en particulier à ceux qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, **les moyens de réussir leur insertion professionnelle** dans un environnement respectueux, équitable et ouvert.



#### .Les engagements du Groupe

##### Recrutement et sélection

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

##### Environnement de travail inclusif

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

##### 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".

##### 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.

##### Responsabilité sociale et sociétale

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

##### Évaluation et amélioration continue

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

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.



# CONSTRUIRE L'AVENIR AVEC UNE RSE VIVANTE, INTÉGRÉE & ENGAGÉE

**Samuel Tual**  
Président Actual group

## Notre président témoigne

*En tant qu'acteur engagé de l'emploi, Actual Group place la diversité et l'inclusion au cœur de ses actions. La signature de la Charte de la diversité marque une étape significative de notre engagement en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discrimination. Elle incarne notre volonté de promouvoir un environnement professionnel ouvert, respectueux des différences et porteur d'opportunités pour chacun.*

*Cette charte constitue pour nous un cadre structurant : elle guide notre politique de diversité, en lui apportant cohérence et clarté, et permet à l'ensemble de nos collaborateurs de s'approprier une vision commune. Rejoindre cette dynamique, c'est aussi intégrer un réseau d'entreprises et d'organisations partageant les mêmes convictions, avec lesquelles nous pouvons échanger, co-construire et enrichir nos pratiques.*

*Cette démarche collective renforce notre capacité à répondre aux enjeux de nos territoires, à mieux accompagner les parcours professionnels et à contribuer activement à une société plus inclusive. Elle participe également à renforcer notre image d'employeur responsable, reconnu à l'échelle nationale et européenne, et à accroître notre attractivité auprès de talents issus de tous horizons.*

*À travers cette signature, nous affirmons avec force notre conviction : la diversité est une richesse, et elle constitue un levier essentiel pour construire ensemble un monde du travail plus juste, plus humain et plus solidaire.*

## La lutte contre les discriminations au coeur de notre outil métier

Dans le cadre de son engagement actif pour l'égalité des chances, Actual Group a développé la fonctionnalité "Vérifier l'annonce" au sein de son logiciel métier Lucie. Cet outil permet aux recruteurs de passer en revue chaque offre d'emploi avant sa publication, afin de s'assurer de sa conformité avec les principes de non-discrimination.

Grâce à une analyse automatisée des intitulés de poste, des descriptifs de mission et des informations liées à l'entreprise utilisatrice, cette fonctionnalité détecte les formulations potentiellement discriminatoires. En cas d'anomalie, le rédacteur est immédiatement alerté et accompagné dans la révision de son annonce.

Cette innovation s'accompagne d'un guide des bonnes pratiques à destination des rédacteurs, également intégré à notre outil, afin de renforcer la sensibilisation et l'autonomie de nos équipes sur ces enjeux essentiels.

## .Programme de formation : diversité, égalité et lutte contre les discriminations

**100%** de nos collaborateurs formés à la diversité

**100%** de nos postes sont ouverts à tous

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations, nous avons mis en place un programme de formation e-learning destiné à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs aux enjeux de la diversité et de l'égalité en milieu professionnel.

Objectifs généraux de la formation :

Sensibiliser à la richesse de la diversité dans le monde professionnel : Comprendre les bénéfices d'un environnement de travail inclusif et respectueux des différences.

Connaître les 26 critères légaux de discrimination définis par la loi française : Acquérir une connaissance approfondie des critères de discrimination reconnus par la législation en vigueur.

Comprendre les obligations légales et le cadre réglementaire : Être informé des obligations légales en matière de non-discrimination et des sanctions encourues en cas de manquement. [acompetencee-gale.com](http://acompetencee-gale.com)

Identifier et prévenir les discriminations, conscientes ou inconscientes : Développer la capacité à reconnaître les situations discriminatoires et à adopter des comportements appropriés pour les prévenir.

Cette formation permet à chaque collaborateur d'apprendre à son rythme, tout en garantissant une montée en compétence collective sur ces thématiques essentielles.

Adopter des comportements inclusifs dans sa pratique professionnelle : Intégrer les principes de diversité et d'inclusion dans les pratiques quotidiennes, en favorisant le respect et la valorisation de chaque individu.

## .Le handicap n'en est pas un !

Nous sommes profondément engagés en faveur de l'employabilité des personnes en situation de handicap, guidés par des valeurs fortes d'inclusion, d'égalité des chances et de respect de la diversité. Nous sommes convaincus que chacun, quelles que soient ses capacités, doit pouvoir s'épanouir professionnellement et participer pleinement à la société.

Pour concrétiser cet engagement, nous déployons des actions spécifiques visant à garantir un accès équitable à l'emploi. Cela comprend des dispositifs d'accompagnement adaptés, tels que des formations personnalisées, du mentorat, et des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Nous menons des actions spécifiques sur l'employabilité des personnes en situation de handicap. A cet effet, nous avons un département dédié "Mission Handicap", ainsi que le département "QVP" pour accompagner les collaborateurs sur ces sujets.

Nous collaborons également avec des partenaires spécialisés pour améliorer continuellement nos pratiques et assurer un processus de recrutement inclusif et accessible.

Par ailleurs, nous menons des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de nos collaborateurs afin de favoriser une culture d'entreprise inclusive, où chaque personne est reconnue et respectée. Nous croyons fermement que la diversité est une source de richesse, et que l'intégration des personnes en situation de handicap renforce la cohésion et la performance collective.

**Notre démarche va bien au-delà d'une simple obligation légale : c'est une responsabilité sociétale que nous assumons pleinement. Nous œuvrons à créer un environnement de travail ouvert, inclusif, où chacun peut exprimer son potentiel, sans barrières.**



## Chiffres clés handicap 2024

**1,88%**

de collaborateurs permanents  
en situation de handicap

**1,09%**

de collaborateurs intérimaires  
en situation de handicap

## Des solutions en faveur de l'employabilité, attestées et labellisées :

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Plan Régional d'Insertion des  
Travailleurs Handicapés

**meti** **eti**  
LES ENTREPRISES DE LONG TERME

**METI Club ETI**  
Mouvement des Entreprises de  
Taille Intermédiaire.

**AKTO**  
L'humain au cœur des services

**AKTO**  
OPCO des secteurs des  
services

**anact**  
agence nationale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail

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

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

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

**Cheops**  
Le réseau EMPLOI

**Cheops - CAP Emploi**  
Conseil national handicap et  
emploi des organismes de  
placement spécialisé

## Déclinaison de notre démarche handicap auprès des collaborateurs permanents

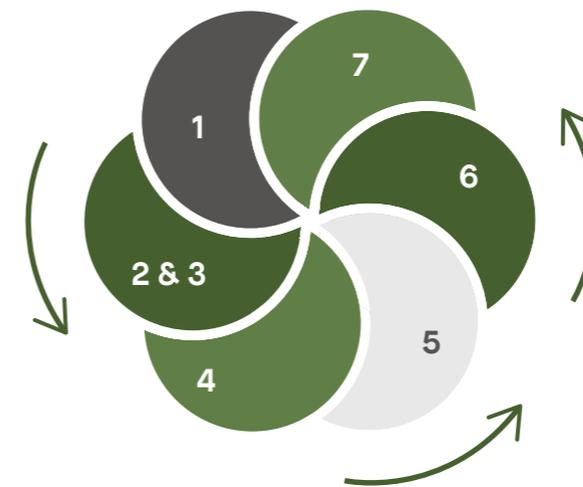
Le groupe Actual a lancé début 2024 un diagnostic de sa politique Handicap sur l'ensemble du réseau, avec le concours de l'Agefiph national.

### 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.



## Notre politique handicap sera construite à l'interne sur les 7 axes suivants :



### Axe 1

Construction et pilotage de la politique Handicap

### Axe 2 et 3

Information et communication, sensibilisation et formation

### Axe 4

Recrutement et intégration

### Axe 5

Formation et évolution de carrière

### Axe 6

Prévention et maintien dans l'emploi

### Axe 7

Développement de la sous-traitance handi-engagée.

## Nos managers jouent un rôle clé dans cet engagement, en étant les premiers interlocuteurs des collaborateurs concernés et en veillant à l'adaptation des conditions de travail.

Pour soutenir les managers dans cette mission, nous proposons **un accompagnement personnalisé** :

- Appui dans l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap
- Accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- Maintien dans l'emploi : Évaluation des besoins en compensation du handicap et mise en place des aménagements de poste, des adaptations organisationnelles, des missions de réadaptation, ou

encore des prestations de consultants spécialisés (psychologues, ergonomes, etc.), des bilans de capacités, du tutorat ou de l'assistance humaine

- Retour à l'emploi après un arrêt de travail.

Cet accompagnement global vise à créer un environnement de travail inclusif, où chaque collaborateur peut **évoluer dans des conditions adaptées** à sa situation, en cohérence avec les principes de la Qualité de Vie au Travail et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

## .Duo Day une journée pour l'inclusion professionnelle

### Le DuoDay : une journée pour l'inclusion professionnelle

Le DuoDay est une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, ouverte à toutes les personnes en situation de handicap. Cette initiative vise à lutter contre les préjugés et, dans près de 20 % des cas, conduit à une insertion professionnelle (stage, CDD, CDI).

Pilotée par l'Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion (ALGEEI), en collaboration avec le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, cette opération s'inscrit dans la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, organisée partout en France et en Outre-mer.

Le Groupe Actual a participé activement au DuoDay du 21 novembre 2024. Cette journée d'immersion a permis à nos collaborateurs volontaires de partager leur quotidien professionnel (ateliers de découverte métier, participation active aux tâches) avec une personne en situation de handicap, favorisant ainsi la création de vocations et l'émergence d'opportunités de collaborations futures.



Fort de ce succès, l'opération sera reconduite en 2025 pour continuer à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### Bilan Duoday 2024 :

115

offres de stage proposées au sein des différents réseaux du groupe (+ 125 %)

46

duos réalisés (+ 130 %)



## .Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap

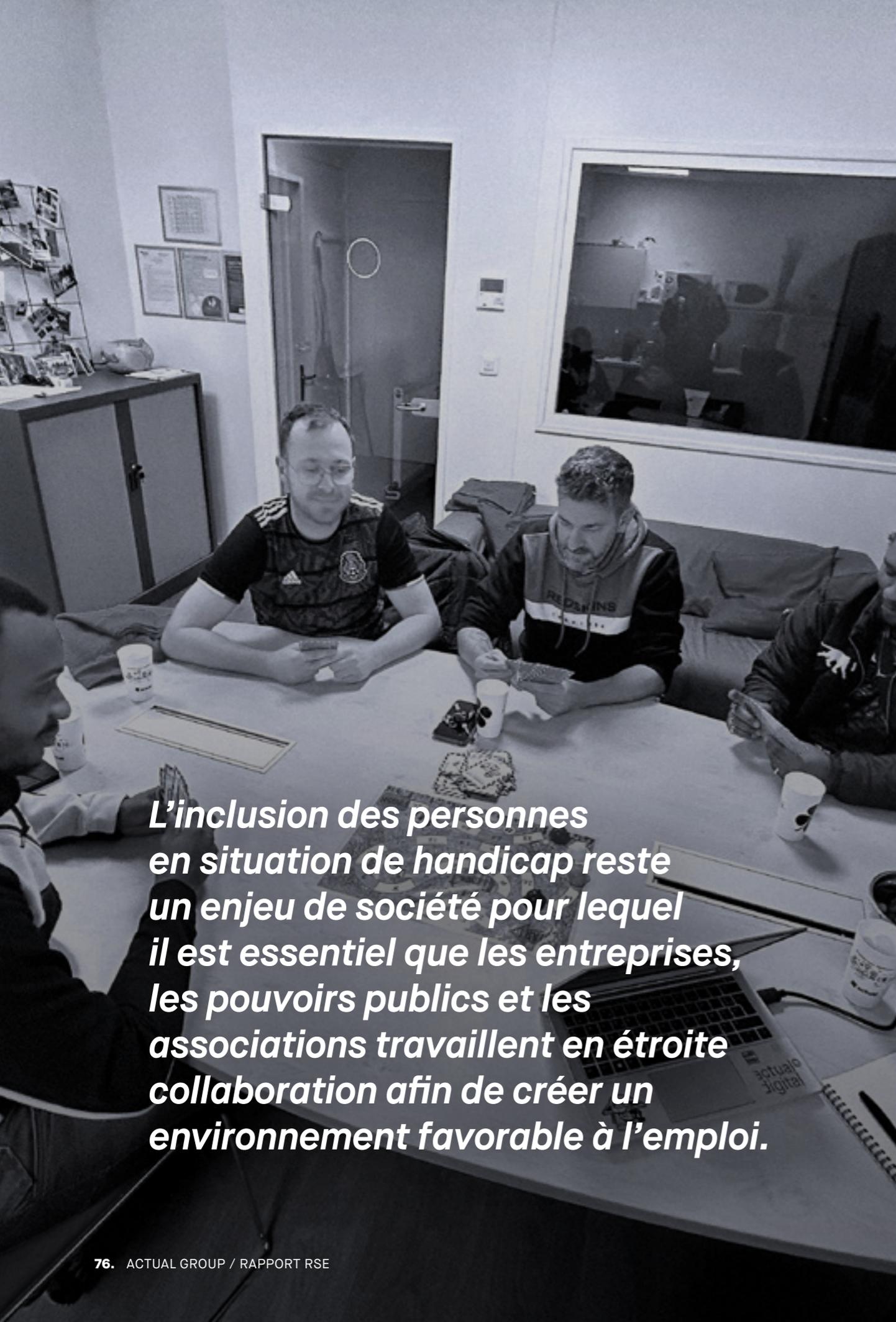
Chaque année, Actual Group participe activement à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées**, une initiative visant à sensibiliser et à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Pour l'édition 2024, un programme d'animations quotidiennes a été proposé aux collaborateurs permanents, comprenant des ateliers interactifs, des témoignages inspirants, des jeux en ligne et des tables rondes thématiques.

À l'issue de cette semaine un quizz a été réalisé auprès de l'ensemble de l'ensemble des collaborateurs permanents du groupe pour mesurer leur connaissance, d'une manière ludique sur ces sujets, avec à la clé un cadeau pour récompenser les trois meilleurs résultats, à choisir dans la boutique Solishop, e-boutique des produits français, responsables et inclusifs.

À l'issue de cette semaine dédiée à l'inclusion, un quiz interactif a été proposé à l'ensemble des collaborateurs permanents du groupe. Cette activité ludique visait à évaluer leurs connaissances sur les enjeux du handicap en milieu professionnel. Les trois meilleurs scores ont été récompensés par un cadeau au choix dans la boutique en ligne Solishop, une plateforme solidaire qui valorise les produits fabriqués en France, par des personnes en situation de handicap au sein d'ESAT et d'entreprises adaptées.

Fort de son expérience 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.



**L'inclusion des personnes en situation de handicap reste un enjeu de société pour lequel il est essentiel que les entreprises, les pouvoirs publics et les associations travaillent en étroite collaboration afin de créer un environnement favorable à l'emploi.**

### Nos actions concrètes :

**Recrutement d'intérimaires en situation de handicap :** Identification et placement de profils adaptés aux besoins des entreprises.

**Accompagnement personnalisé :** Conseil et soutien aux collaborateurs intérimaires pour faciliter leur insertion et leur maintien dans l'emploi.

**Sensibilisation continue :** Organisation d'ateliers et de formations pour sensibiliser les équipes aux enjeux du handicap.

**Diagnostic Handicap :** Évaluation des pratiques et des besoins des entreprises en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ces initiatives s'inscrivent dans la volonté d'Actual Group de promouvoir une culture d'inclusion, où chaque individu, quelles que soient ses spécificités, peut trouver sa place et s'épanouir professionnellement.

### .Des ateliers de sensibilisation à destination des entreprises

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'inclusion professionnelle, nous avons mis en place des actions de sensibilisation destinées à nos clients. Ces ateliers visent à approfondir la compréhension du handicap en milieu professionnel, à déconstruire les stéréotypes et à promouvoir une culture inclusive.

L'atelier interactif **"D'accord / Pas d'accord"** adopte une pédagogie active pour aborder les fondamentaux du handicap, son cadre réglementaire et les enjeux liés au management inclusif. Il encourage les participants à réfléchir, échanger et partager leurs points de vue sur des situations concrètes, favorisant ainsi une meilleure compréhension des réalités vécues par les personnes en situation de handicap.

Les ateliers "Handipoursuite XXL" et "Handiquizz" visent à renforcer la culture handicap au sein des entreprises, de manière ludique.

**HANDIPOURSUITE XXL :** un jeu de plateau géant inspiré du "Jeu de l'oie", qui permet d'aborder de manière ludique les différents types de handicap, les idées reçues et les aménagements possibles en entreprise.

**HANDIQUIZZ :** un quizz interactif animé par notre chargé de mission handicap, permettant aux participants de tester leurs connaissances sur le handicap en milieu professionnel et les typologies de handicap, tout en favorisant l'apprentissage collaboratif.



## .Actual partage son expertise à travers le Vademecum



**Vade mecum :**  
un guide pour  
construire votre  
démarche handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap reste un enjeu de société pour lequel il est essentiel que les entreprises, les pouvoirs publics et les associations travaillent en étroite collaboration afin de créer un environnement favorable à l'emploi.

À l'initiative de **Septodont**, cet engagement s'est traduit par la signature d'une convention entre le METI Mouvement des Entreprises de Taille intermédiaire, l'Agefiph, et le Secrétariat d'État en charge des personnes en situation de handicap. Groupe Actual a rejoint le comité pour la mise en place du plan d'action en faveur du handicap et des compétences au travail.

**Ce Vademecum reprend des exemples concrets et des témoignages d'entreprises engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées, auquel nous avons contribué, autour des axes suivants :**

- Structurer et piloter une politique emploi - handicap
- Informer, sensibiliser et former
- Recruter
- Maintenir dans l'emploi
- Créer des partenariats de long terme

Ce guide s'adresse aux Directions générales, aux Directions des ressources humaines, aux Directions RSE, référents handicap... souhaitant obtenir des informations détaillées sur la mise en place et l'animation d'une politique handicap, sur les principaux dispositifs et ressources disponibles et sur la réglementation en vigueur.



**Muriel Pedron**  
Responsable QVCT  
Actual group

## .Un accompagnement dédié aux séniors

Dans un contexte de transformation du marché du travail, l'expérience professionnelle des séniors représente une richesse stratégique pour les entreprises. Le travail temporaire, par sa flexibilité, s'impose comme un levier efficace pour favoriser l'insertion et la valorisation des talents séniors. Afin de promouvoir l'égalité des chances des salariés séniors sur le marché de l'emploi, Actual lutte contre toutes les discriminations et favorise le maintien et le retour à l'emploi des séniors.

Pourquoi Actual favorise l'emploi des séniors ?

**Des compétences indéniables :** Les séniors apportent une expertise technique, une culture professionnelle solide et une capacité d'adaptation développée.

Leur autonomie réduit les besoins en formation initiale, générant ainsi un gain de temps et de coûts pour les entreprises.

**Un atout pour la transmission intergénérationnelle :** En intégrant des profils expérimentés, l'entreprise bénéficie d'une dynamique de mentorat naturel. Les séniors peuvent accompagner, former et soutenir les jeunes talents, consolidant ainsi les compétences internes sur le long terme.

**Une réponse aux enjeux de diversité et d'inclusion :** Favoriser l'emploi des séniors renforce la diversité des équipes et répond à des critères RSE

## .Initiative remarquable : Activ'Challenge

L'**Activ'Challenge** est une compétition inter-entreprises organisée par l'Agefiph, visant à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet événement 100% numérique se déroule sur trois semaines, proposant des défis ludiques tels que des quiz, des mots mêlés et des frises chronologiques, permettant aux participants de tester et d'enrichir leurs connaissances sur le handicap en milieu professionnel.

Pour l'édition 2024, le Groupe Actual a activement participé à cet événement, mobilisant ses équipes autour de cette cause essentielle. Au terme des trois semaines de challenge, le groupe a fièrement

obtenu la **28<sup>e</sup> place sur 970 entreprises participantes**, témoignant de l'engagement et de la mobilisation de ses collaborateurs.

Fort de cette expérience, le groupe a décidé de renouveler sa participation pour l'édition 2025, confirmant ainsi son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle et de la sensibilisation au handicap. À travers sa participation à l'Activ'Challenge, le Groupe Actual réaffirme sa volonté de promouvoir une culture d'entreprise inclusive, respectueuse de la diversité et engagée pour l'égalité des chances pour tous.

### Chiffre séniors 2024 :

**20 575**  
intérimaires délégués  
(15% de l'effectif total)

**840**  
collaborateurs permanents  
(20,8 % de l'effectif total)

# Notre mission faire du travail une chance



## **.Fins de carrière : les préparer et les accompagner**

Dans le cadre de notre politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous plaçons le bien-être de nos collaborateurs au cœur de nos préoccupations. Conformément aux principes de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), nous avons mis en place un dispositif structuré pour accompagner nos salariés en fin de carrière, favorisant ainsi une transition professionnelle sereine et respectueuse des aspirations individuelles.

## **.Un parcours préparatoire avant la décision de départ**

Dans le cadre de notre politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), nous plaçons le bien-être de nos collaborateurs au cœur de nos préoccupations. Conformément aux principes de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), nous avons mis en place un dispositif structuré pour accompagner nos salariés en fin de carrière, favorisant ainsi une transition professionnelle sereine et respectueuse des aspirations individuelles.

Afin de garantir une transition réfléchie et adaptée, nous proposons à nos collaborateurs un parcours d'accompagnement avant toute décision de départ :

- **Réunion d'information** : Organisation de sessions d'information détaillant les droits des salariés et les mesures d'accompagnement disponibles.
- **Aménagement du temps de travail** : Pour les salariés en CDI avec une ancienneté minimale de 5 ans, des aménagements du temps de travail sont proposés en concertation avec le manager et les services RH.

- **Préparation au départ** : un accompagnement personnalisé : Pour soutenir nos collaborateurs dans la construction de leur projet post-professionnel, nous proposons un soutien individualisé pour élaborer un projet professionnel adapté aux aspirations de chacun, la possibilité de bénéficier de 2 jours de formation pour préparer la transition et la mise en place d'un dispositif de retraite progressive, avec une réduction du temps de travail à : 21 heures par semaine pendant les 12 premiers mois, et 14 heures par semaine pendant les 12 mois suivants.

- **Formation aux gestes de premiers secours**

Ce dispositif illustre notre engagement à favoriser une fin de carrière épanouissante et respectueuse des besoins individuels, tout en assurant la transmission des compétences et la continuité de notre savoir-faire. En intégrant ces mesures dans notre stratégie RSE, nous affirmons notre volonté de promouvoir un environnement de travail inclusif et durable, aligné avec les valeurs de solidarité et de responsabilité sociale.



**Performance qualité  
& sécurité :**  
*nos engagements  
pour un impact durable*

03

# 3.1

## Un système qualité *fiable et adapté*

### Corriger et prévenir les non-conformités

Depuis 1995, notre organisation est engagée dans une démarche qualité formalisée par la **certification ISO 9001**. Cette norme internationale, centrée sur la qualité des services, structure nos pratiques autour de deux axes fondamentaux : l'assurance de prestations conformes à des standards rigoureux grâce à des processus définis, et la recherche permanente de la satisfaction des parties prenantes par l'amélioration continue.

### Notre politique qualité repose sur trois objectifs majeurs ↓

Garantir la satisfaction de nos clients par la qualité de nos prestations ;

Répondre aux attentes de nos intérimaires en valorisant leur expérience et leurs besoins ;

Répondre aux attentes de nos intérimaires en valorisant leur expérience et leurs besoins ;

Nous nous appuyons sur des outils d'analyse performants pour identifier les causes d'éventuelles non-conformités, mettre en place des actions correctives et préventives, et ainsi faire évoluer nos procédures de manière proactive.

Des audits internes réguliers sont réalisés afin de garantir un haut niveau de performance. Chaque agence est auditée selon un planning défini, permettant de vérifier la bonne application des processus, de mesurer l'atteinte des objectifs fixés, et de renforcer la qualité de notre engagement envers l'ensemble de nos parties prenantes.



### Un accompagnement structuré à chaque étape de notre prestation

Notre démarche d'accompagnement des entreprises et des intérimaires s'articule autour de plusieurs étapes clés :

#### 01 - Analyse des besoins

Une phase de découverte de l'entreprise nous permet d'identifier précisément les besoins en personnel, les compétences attendues ainsi que les caractéristiques des postes de travail.



#### 02 - Recrutement

Les candidats sont évalués à travers des entretiens approfondis, des tests métiers et de sécurité, ainsi qu'une vérification rigoureuse de leurs références professionnelles.

#### 03 - Sélection

Une mise en adéquation est ensuite réalisée entre les profils évalués et les besoins identifiés, afin de garantir la pertinence du placement.

#### 04 - Mise à disposition

Pour assurer une intégration réussie, l'intérimaire est informé en détail de la mission et du poste à pourvoir. Des supports dédiés – livret d'accueil, fiche de poste, vidéos explicatives – sont utilisés pour rappeler les consignes et faciliter sa prise de poste.

#### 05 - Suivi de mission

Tout au long de la mission, nous veillons à la satisfaction des deux parties, en mesurant le bon déroulement de la collaboration, le respect des engagements, et en intégrant les éventuelles pistes d'amélioration.

#### 03 - 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.

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

#### 01 - 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

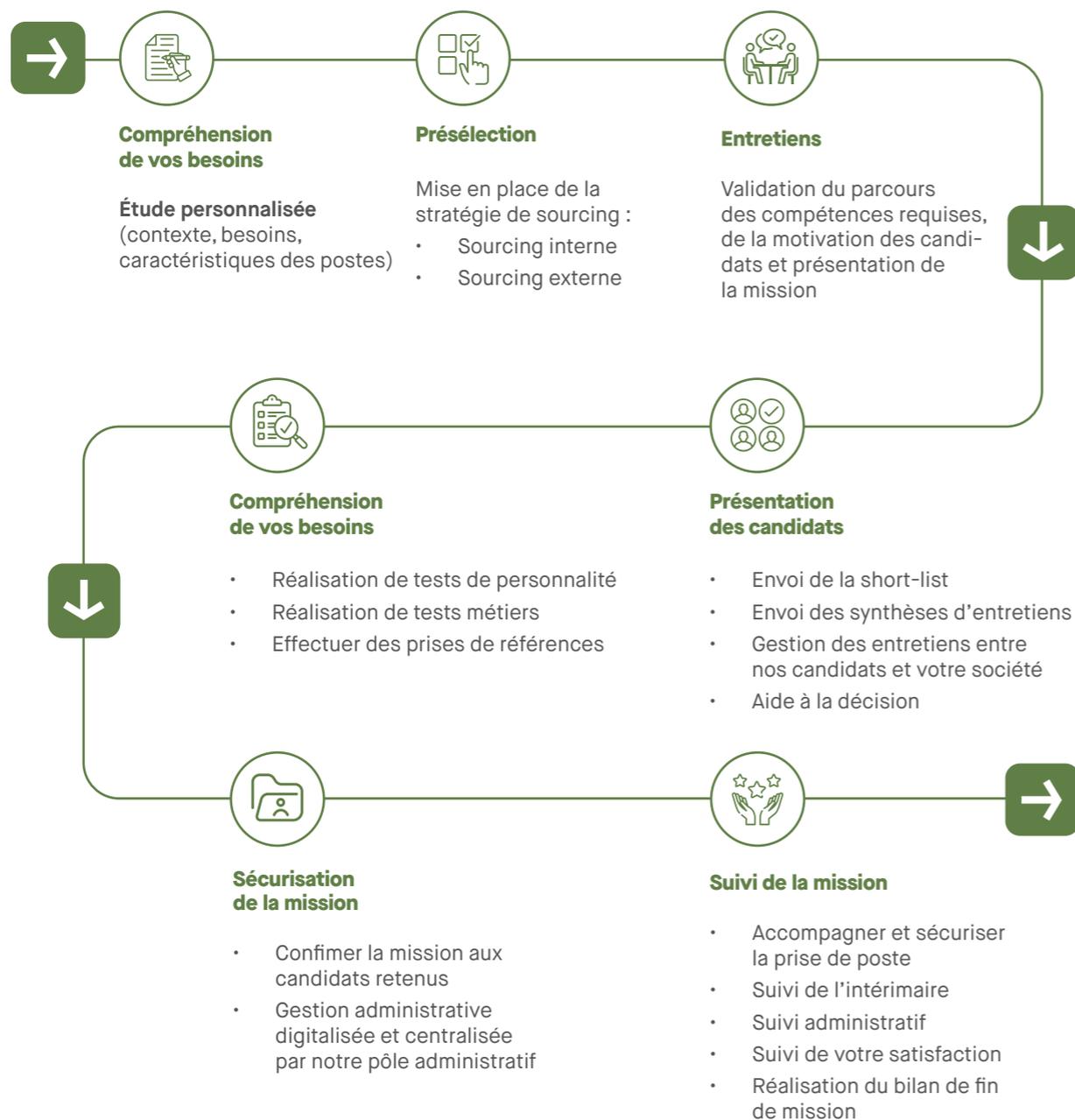
#### 02 - Appliquer et faire appliquer

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

#### 04 - 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.



## .Mesurer les scores de satisfaction

Notre programme d'écoute établit une connexion directe et continue avec nos clients et intérimaires dans **une approche "customer centric"** 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 garantir la 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.

## Les moments d'écoute intérimaires / clients :

### Une démarche en 3 temps pour engager, conquérir et fidéliser



#### Écouter

- Concevoir les enquêtes
- Réaliser des bilans de services / bilan de mission
- Prendre connaissance des résultats

#### Analyser

- Analyser les retours
- Suivre, mesurer et comparer la performance
- Comprendre les besoins / social listening

#### Agir

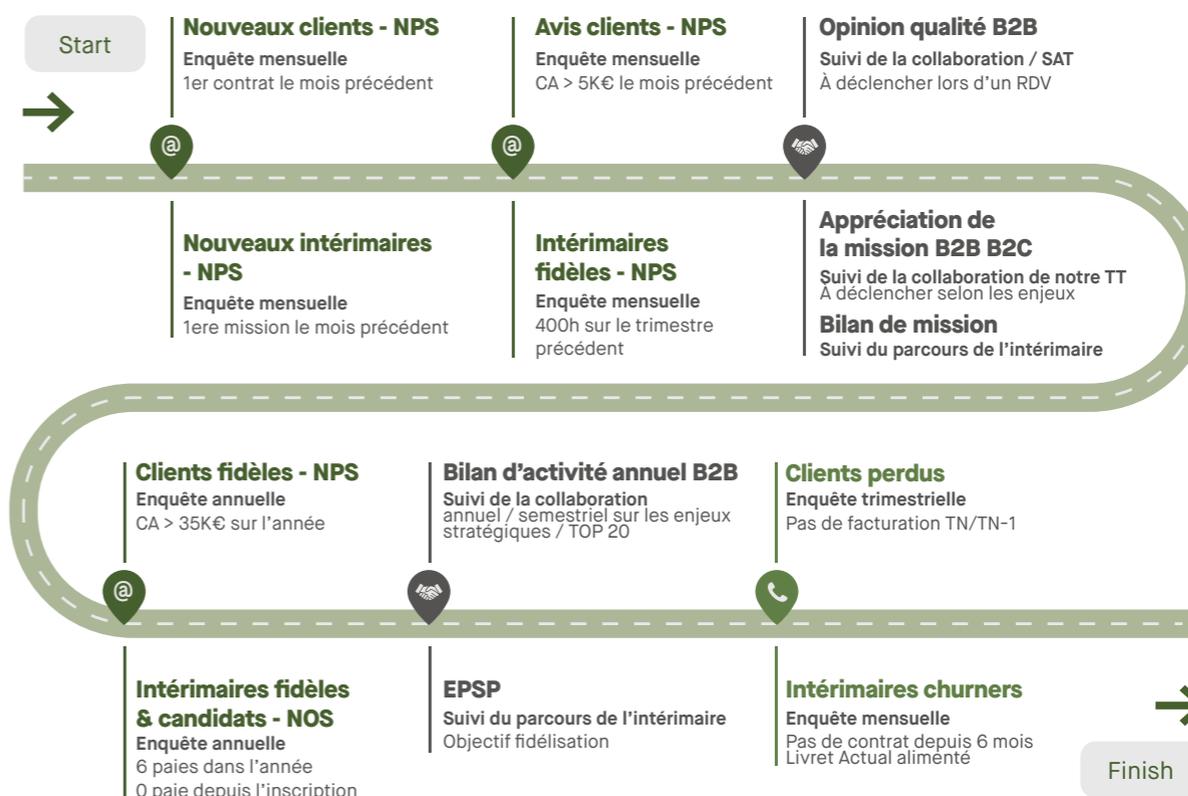
- Améliorer le parcours client
- Accompagner les agences
- Mettre en place des actions d'amélioration
- Partager les bonnes pratiques

## Parcours client B2B/B2C : les moments d'écoute

@ Enquête digitale centralisée

☎ Enquête téléphonique Phone Océan

👤 Face à face - À la main de l'agence



**Manuella KONICHEFF**  
Responsable Satisfaction Client & CRM



**Satisfaction - CSAT :**



**Recommandation - NPS :**

**NPS 2024 Clients & Intérimaires**  
**59,6** contre **54,2** en 2023

**Évolution :** la part de clients promoteurs diminue tandis que la part d'intérimaires promoteurs augmente. La part de clients neutres augmente tandis que la part d'intérimaire neutres diminue.

**Résultats**

- : Promoteurs (note > 9)
- : Passifs (note 7 < 8)
- : Détracteurs (note < 6)



**Comparaison des critères de satisfaction clients / intérimaires en commun 2024/2023 :**

**Clients**

- 9,3 = La qualité de la relation avec vos interlocuteurs
- 8,5 -0,2 La compréhension de vos besoin
- 8,4 = La réactivité pour répondre à vos demandes
- 8,1 -0,3 La clarté & fiabilité des documents administratifs
- 8,0 -0,4 Les conseils & l'accompagnement de votre agence
- 7,7 -0,7 La qualité & le suivi de la mission de nos intérimaires
- 7,7 -0,4 Les informations transmises par votre agence sur les profils délégués
- 7,5 -0,3 La pertinence des profils intérimaires proposés

**Intérimaires**

- 9,1 +1,1 L'accueil & capacité d'écoute du conseiller
- 8,8 +1,1 Les informations pour faciliter l'intégration dans l'entreprise
- 8,8 +1,3 La réactivité de l'agence à traiter les demandes
- 8,7 +0,9 Le suivi du dossier & la fréquence des contacts pendant la mission
- 8,7 +1,1 Les missions proposées par rapport au projet professionnel
- 8,7 +1,1 La compréhension du projet professionnel & de la situation
- 8,6 +0,9 L'accompagnement & l'aide apportés dans la recherche d'emploi
- 8,4 +0,7 La clarté du contrat & gestion administrative de mon dossier

Stéphanie DIVE  
Directrice RSE QSSE



## 3.2

# Santé et sécurité au travail, notre priorité

*“Grâce à une démarche de prévention rigoureusement intégrée à chaque étape de nos prestations, reconnue et certifiée par l’AFNOR selon la norme ISO 45001, nous avons enregistré une baisse des accidents du travail par rapport à l’année précédente. Une réussite collective dont nous pouvons être fiers.”*

### .Notre système de management responsable repose sur un réseau d’experts en prévention

Chez Actual Group, la santé, la sécurité et le bien-être au travail ne sont pas de simples obligations, mais des **engagements majeurs et durables**. Nous plaçons la protection des collaborateurs et des intérimaires que nous accompagnons au centre de notre action, avec une ambition claire : prévenir les risques professionnels, promouvoir un environnement de travail sain, et réduire significativement le nombre et la gravité des accidents du travail.

Cette ambition se traduit par une politique volontariste de prévention des risques, structurée autour d’un système de management responsable et agile. Nous mobilisons un réseau dédié d’experts en prévention qui agit au plus près du terrain, dans les entreprises clientes comme au sein de nos agences. Leur mission : évaluer les situations à risque, identifier les facteurs de danger, proposer des actions

correctives et animer des journées de sensibilisation autour de la sécurité.

Grâce à un accompagnement personnalisé et proactif, ces experts permettent d’adapter nos pratiques aux spécificités de chaque activité, tout en renforçant la culture de prévention chez nos partenaires comme chez nos collaborateurs. Notre objectif est double : garantir un cadre de travail sécurisé et favoriser l’épanouissement professionnel de chacun, en créant les conditions d’un engagement durable et partagé.

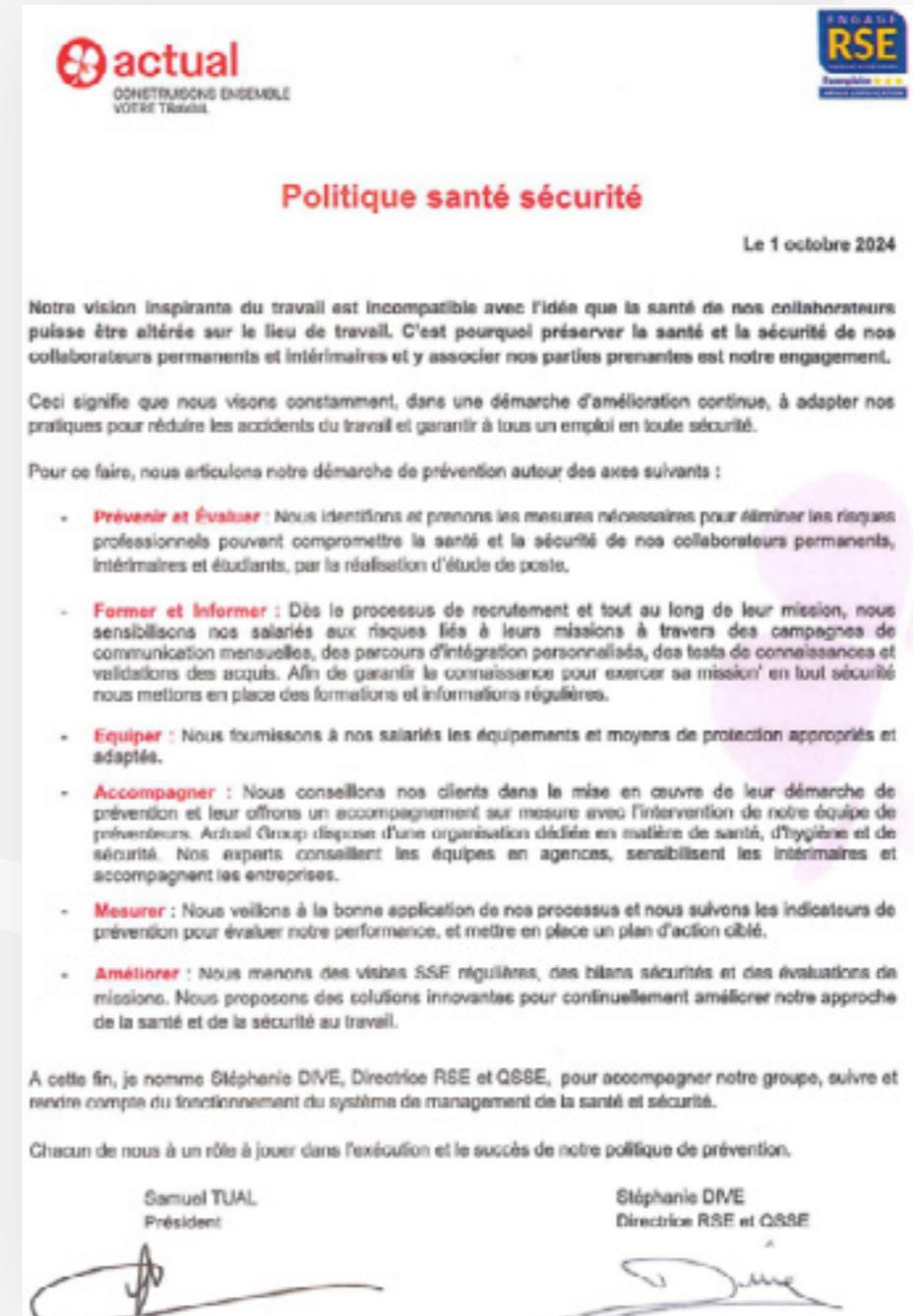
Diminution de **17,7%**  
des AT sur 12 mois

#### “ Nos auditeurs témoignent :

*Les nombreux outils d’animation RSE QSSE pilotés par la direction RSE QSSE montre l’engagement de celle-ci dans le développement d’une culture santé/sécurité proactive au sein d’ACTUAL*

Une équipe de  
**19 préventeurs**

Mise en place d’un  
**logiciel de gestion**  
des AT « Previsoft »



## .Notre démarche au plus près des intérimaires et des entreprises

Chez Actual group, la prévention des risques professionnels est pleinement intégrée dans chaque étape du processus de délégation des intérimaires. Cette approche globale est pilotée par les équipes en agences, en lien étroit avec nos animateurs RSE-QSSE régionaux, garants de la bonne application des mesures de prévention et de l'accompagnement opérationnel sur le terrain.

Nos équipes en agences sont formées et sensibilisées régulièrement au process SST garantissant une délégation en toute sécurité.

Notre engagement se traduit par un ensemble d'actions concrètes et ciblées :

- **Analyse approfondie des postes de travail** pour identifier les risques spécifiques et définir les mesures de prévention les plus adaptées ;
- **Conception de livrets d'accueil et de prévention personnalisés**, adaptés aux contextes et aux exigences de chaque entreprise cliente, pour une sensibilisation optimale des intérimaires ;
- **Rédaction de fiches de poste détaillées**, intégrant clairement les risques inhérents à chaque mission, afin de garantir une information précise et transparente ;
- **Organisation de séances de sensibilisation** à la sécurité, axées sur le partage de bonnes pratiques et la prévention des accidents du travail ;
- **Évaluation des compétences techniques et de sécurité** des intérimaires à l'aide de tests spécifiques, conçus en fonction du secteur d'activité, du poste concerné et des particularités de l'entreprise utilisatrice ;
- **Développement de tests sur mesure**, répondant aux besoins particuliers de certaines entreprises pour garantir une adéquation parfaite entre le profil du candidat et les exigences de la mission ;

- **Mise à disposition des Équipements de Protection Individuelle (EPI)** conformes et adaptés à chaque poste, pour assurer la sécurité des collaborateurs sur leur lieu de travail ;
- **Suivi terrain régulier**, à travers des évaluations en situation réelle, afin d'identifier les éventuelles anomalies de sécurité et de mettre en œuvre des mesures correctives ;
- **Réalisation de visites SSE (Santé, Sécurité, Environnement)** dans les entreprises clientes pour analyser les conditions de travail, prévenir les risques et proposer des axes d'amélioration ;
- **Animation de webinaires et d'ateliers de sensibilisation**, abordant des thématiques essentielles telles que les gestes et postures, la prévention des conduites addictives (alcool, drogues), et le respect strict des consignes de sécurité.

Cette mobilisation quotidienne illustre notre volonté de faire de la santé et de la sécurité un pilier fondamental de notre responsabilité sociale, au service de l'épanouissement et de la protection de nos collaborateurs.

### La sécurité au travail : une responsabilité partagée

Chez Actual Group, nous considérons que la sécurité au travail ne relève pas uniquement de la responsabilité de l'entreprise. Elle repose avant tout sur un engagement collectif, où chaque acteur – collaborateurs, intérimaires, clients et partenaires – a un rôle essentiel à jouer. En unissant nos efforts, nous contribuons activement à construire et à maintenir des environnements de travail sûrs, protecteurs et propices à la performance durable.

#### “ Nos auditeurs témoignent :

**Témoignage évaluateur :** “Un parcours structuré dès l'accueil du candidat jusqu'à sa première mission, incluant des livrets d'accueil pour garantir une intégration en sécurité. Ces livrets mettent un focus particulier sur la SST et proposent une piste pour intégrer des informations sur les priorités environnementales et les bonnes pratiques RSE





### Les régions Bretagne et Normandie s'associent sur un challenge prévention

Toutes les agences de la DO Bretagne-Normandie se sont mobilisées pour le Challenge de la Prévention 2025.

#### En quoi a consisté ce challenge de la prévention ?

Entre janvier et mai 2025, les équipes de la DO Bretagne-Normandie se sont fixées comme objectifs de maîtriser les fondamentaux de la prévention et de devenir irréprochables sur le respect de la réglementation et de la norme ISO 45001. Leur parcours a abouti à l'organisation d'une animation originale, le 28 avril, pour marquer la journée mondiale de la sécurité.

#### Renforcer les bonnes pratiques et encourager une culture de la vigilance



Stéphane FOUCARD Directeur opérationnel DO Bretagne Normandie



Céline PROCUREUR Animatrice RSE/QSSE DO Bretagne Normandie

#### En quoi ce challenge a-t-il favorisé un progrès opérationnel ?

L'objectif chiffré était un cumul de mille points ! Outre les 600 points pour l'organisation de l'animation, les agences ont additionné les bonnes pratiques pour obtenir les 400 points supplémentaires :

- Tracer 100% des tests sécurité préalables à l'embauche sous Lucie,
- Tracer sous SalesForces 100% des études de postes du Top 5 des clients de l'agence et 100% des demandes de LPRP et LPP,
- Enregistrer sous Previsoft 100% des analyses d'accidents de travail et de trajet...

#### Pouvons-nous parler de progrès collectif ?

L'agence gagnante a remporté un week-end bien-être offert pour chaque collaborateur. Mais, plus que la victoire finale, l'enjeu était évidemment d'harmoniser nos fondamentaux en matière de prévention en donnant un sens commun à notre démarche de délégation, en toute sécurité.

Céline PROCUREUR, animateur RSE QSSE



## .Un partenariat structurant avec l'OPPBTB pour renforcer la culture prévention

Dans une logique de montée en compétence continue de nos équipes et d'engagement fort en matière de prévention, le groupe Actual a co-construit avec l'OPPBTB un parcours de formation personnalisé : « Connaître les métiers du BTP et leurs risques ». Ce programme de deux jours, spécifiquement conçu pour nos collaborateurs, vise à renforcer leur compréhension des métiers du BTP et à ancrer durablement une culture de la sécurité au cœur de leurs pratiques.

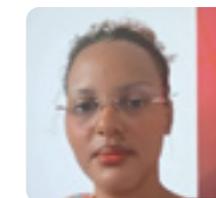
Avant chaque session, un questionnaire de positionnement permet d'adapter les contenus aux besoins réels des participants, en sélectionnant les métiers et activités les plus pertinents à traiter.

Le parcours se déroule autour de plusieurs axes clés :

- **Les enjeux de la prévention** : comprendre les fondements de la prévention, ses impacts humains et économiques, avec un focus sur les engagements et valeurs portés par Actual.
- **Les acteurs de l'acte de construire** : repérer les différents intervenants d'un chantier et leurs responsabilités en matière de sécurité.
- **Le déroulement d'un chantier** : associer les phases de construction aux métiers et activités spécifiques, tout en identifiant les moments à risque.
- **Les métiers du BTP et leurs risques spécifiques** : découverte des principales professions du bâtiment, des travaux publics et du génie civil, de leurs compétences clés et des équipements utilisés.

- **L'analyse de situations de travail** : apprendre à observer, décrire et évaluer une situation concrète en intégrant la notion d'environnement de travail.
- **Préparation et réalisation d'une visite de chantier** : mise en situation réelle pour identifier les dangers, recueillir des éléments factuels et proposer des actions de prévention.
- **Restitution et partage d'expériences** : les participants formulent des préconisations concrètes et transmettent les points de vigilance aux intérimaires.

Par cette initiative, le groupe Actual affirme sa volonté d'être un acteur engagé de la prévention sur les chantiers, en outillant ses équipes pour qu'elles deviennent des relais efficaces de la culture sécurité auprès des entreprises utilisatrices comme des intérimaires.



Ludmilla ALBINA Animatrice RSE QSSE Région Antilles Guyane



Ena ROMNEY Directrice Région Antilles Guyane

### « Notre animatrice RSE témoigne :

**Ludmilla, animatrice RSE QSSE Région Antilles-Guyane**

À l'occasion de la remise des prix du challenge qualité, fidélité, santé, sécurité, le 21 mai 2025, Actual Antilles-Guyane a organisé une demi-journée d'animations axées sur les risques routiers. Un événement qui a rassemblé 150 intérimaires et qui s'est tenu quelques jours après la semaine de la sécurité routière. « Les départements que nous couvrons sont particulièrement accidentogènes, en particulier la Guadeloupe, où les accidents de la route sont la première cause de mortalité au travail », précise Ludmilla Albina, animatrice RSE-QSSE. Cette journée axée sur la prévention des risques routiers, couplée à la remise de prix d'un challenge qui évalue les stagiaires sur les critères de santé et de sécurité au travail, avait pour but d'informer et de marquer les esprits.

### Favoriser la prise de conscience

Un centre de formation partenaire a animé les ateliers : simulateur de conduite et port de lunettes pour reproduire les effets de l'alcool et des stupéfiants, animation sur les dosages d'alcool autorisés, quizz sécurité routière et chasse aux risques (identifier les situations dangereuses et les mesures de prévention ad hoc).

Le service social du FASTT a profité de l'événement pour présenter les aides à disponibles pour la mobilité, logement, santé, services, financements... Tout ce qui est besoins quotidiens pour les intérimaires.

## .Le Truck Santé : un engagement de terrain pour la santé des intérimaires

Le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) déploie le dispositif itinérant « Truck À vous la santé », visant à promouvoir la prévention des risques professionnels et à faciliter l'accès aux services de santé pour les intérimaires. Ces camions aménagés se rendent directement sur les sites des entreprises utilisatrices, offrant ainsi des actions de sensibilisation et des services de santé au plus près des intérimaires.

Grâce à cette collaboration, de nombreux intérimaires ont pu bénéficier de conseils en prévention et d'informations sur les services du FASTT, contribuant ainsi à améliorer leur bien-être et leur sécurité au travail.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la démarche RSE du Groupe Actual, affirmant sa volonté de placer la santé et la sécurité des intérimaires au cœur de ses priorités.

Les agences Actual se sont activement mobilisées aux côtés du FASTT pour soutenir et promouvoir ce dispositif. Leur engagement s'est traduit par :

- **La coordination avec les entreprises clientes** pour accueillir le Truck Santé sur leurs sites, facilitant ainsi l'accès des intérimaires aux services proposés.
- **La communication auprès des intérimaires** concernant les dates et lieux de passage du camion, assurant une participation optimale.
- **La participation aux actions de sensibilisation**, renforçant la culture de prévention au sein des équipes.





Directrice  
Prévention Clients  
Actual group

## .Travailler ensemble pour une sécurité partagée : un engagement commun avec nos clients

La santé et la sécurité au travail sont des priorités partagées au sein du groupe Actual. Nous plaçons la collaboration avec nos clients au cœur de notre démarche de prévention des risques professionnels. Ensemble, nous poursuivons un objectif commun : réduire durablement l'accidentologie. Nous croyons fermement que la performance en matière de santé et sécurité ne peut être atteinte que collectivement. C'est pourquoi nous développons un partenariat actif avec nos clients, fondé sur l'écoute, la transparence et la co-construction de solutions adaptées.

Dans cette dynamique, nos agences organisent régulièrement des **rencontres** avec les entreprises utilisatrices. Ces échanges permettent de réaliser des **bilans sécurité** sur site, d'identifier les **bonnes pratiques** du secteur, **d'ajuster les procédures** en vigueur et d'aligner nos actions de prévention.

La signature de **chartes d'engagements** réciproques « Santé Sécurité au travail des intérimaires » illustre cette volonté partagée d'agir efficacement sur les risques professionnels. Ces engagements renforcent le **dialogue** entre tous les acteurs impliqués et favorisent une culture commune de la prévention.

Dès la phase de **l'étude de poste** réalisée et de **l'identification du besoin**, nos équipes échangent avec les entreprises clientes pour s'assurer de la bonne adéquation entre les missions proposées, les compétences des salariés intérimaires, et la conformité des formations obligatoires.

Nous menons également des **analyses conjointes des accidents du travail**, en étroite collaboration avec les entreprises utilisatrices, afin de mettre en

place des actions correctives ciblées et efficaces. Ces initiatives sont appuyées par un suivi régulier via des reportings d'indicateurs sécurité et des bilans d'actions menées en commun.

Chaque événement fait l'objet d'une **analyse approfondie**, visant à identifier les causes réelles, à déterminer les axes d'amélioration et à co-construire des solutions préventives adaptées aux situations rencontrées.

Les **situations dangereuses** identifiées par nos salariés intérimaires sont immédiatement partagées avec nos clients, pour une réaction rapide et concertée. Par ailleurs, des **visites de postes de travail**, des échanges de supports de prévention et la participation à des événements nationaux sont organisés conjointement pour renforcer la sensibilisation.

Parce que la sécurité au travail est l'affaire de tous, nous faisons de la coopération active avec nos clients un levier essentiel pour progresser ensemble vers un environnement de travail toujours plus sûr.



## **.Label BTP : Un séminaire au service de la prévention et de l'excellence dans le BTP et les infrastructures numériques**

Chaque année, notre séminaire Label BTP et Infrastructures du numérique réaffirme notre engagement en faveur de la sécurité et de la prévention sur les chantiers. En tant qu'acteur responsable du secteur de l'emploi, nous considérons la prévention comme un levier fondamental de professionnalisation et d'harmonisation des pratiques dans les domaines du BTP et des Infrastructures du numérique (IDN).

Cet événement réunit un large panel de parties prenantes internes et externes, experts et partenaires engagés dans la sécurité : OPPBTP, EIFFAGE, VINCI, entre autres. Nos équipes bénéficient également de programmes de formation dispensés par l'OPPBTP, renforçant ainsi leur expertise terrain et leur culture sécurité.

### **Des rencontres placées sous le signe de l'engagement, du partage et de l'avenir**

Plus de 130 collaborateurs ont participé à ce séminaire autour d'échanges enrichissants, de retours d'expérience concrets et de moments conviviaux.

La première journée a démarré au sein des Worldskills, à Eurexpo Lyon. L'ensemble de nos collaborateurs ont été au contact de nos équipes de France, sponsorisées par le Groupe Actual, l'occasion pour nous de mettre en valeur l'ensemble des savoirs faire de nos métiers de la construction et des Infrastructures du Numérique.

Le séminaire s'est poursuivi pour une assemblée de plénière au sein de l'enceinte olympique du groupama stadium, durant laquelle nous avons mesuré notre performance et fait intervenir nos partenaires (clients, fournisseurs clés, etc.)

Ce cadre privilégié a permis d'ouvrir des perspectives concrètes pour nos projets présents et à venir, tout en favorisant les synergies entre les acteurs clés du secteur. La soirée de gala a prolongé ces échanges dans une ambiance propice à la collaboration.

Le lendemain, des ateliers collaboratifs et des restitutions collectives ont permis de faire émerger des solutions innovantes, avec en point d'orgue une cérémonie de récompenses mettant à l'honneur l'engagement et les performances de nos équipes. L'ensemble de nos enseignes était représenté, soulignant notre volonté commune de construire l'équipe de demain, tournée vers l'excellence et la durabilité.

Ouvert à tous ceux qui souhaitent co-construire des solutions responsables, ce séminaire est l'illustration concrète de notre engagement collectif. Chaque contribution y trouve sa place, dans une dynamique où l'intelligence collective et l'action commune font la différence.

***“Ce cadre privilégié a permis d'ouvrir des perspectives concrètes pour nos projets présents et à venir, tout en favorisant les synergies entre les acteurs clés du secteur.”***



## .Féminisation des postes dans le BTP : un engagement pour l'égalité

Actual group affirme sa volonté d'agir en tant qu'**acteur inclusif et responsable**. Nous nous engageons activement en faveur de la féminisation des parcours professionnels, convaincus que la diversité est un levier de performance durable.

Malgré une augmentation significative du nombre de candidates dans le secteur, les stéréotypes de genre demeurent un frein dans leur intégration dans certains métiers. Face à cela, **nous faisons de la mixité une priorité**, en développant des dispositifs de formation et d'accompagnement adaptés.

La pénurie de compétences constitue une opportunité pour valoriser des parcours professionnalisants de proximité, portés par des femmes motivées à s'investir durablement dans ces filières. Ces parcours

# Féminité et performance dans le BTP

répondent non seulement aux besoins de nos clients, mais également aux femmes qui souhaitent s'investir et mettre à profit leur compétence dans ces métiers.

Nous prenons des engagements et communiquons de façon régulière à nos clients des avancées dans ce domaine.

## .Une gestion partagée de l'accidentologie

Au sein de la direction RSE-QSSE, le **pôle Risques et Accidentologie** joue un rôle important. Ce pôle est chargé de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la réalisation d'analyses approfondies des dossiers AT/MP. À cet effet, nous avons déployé l'**outil Prévisoft** sur l'ensemble du réseau d'agences d'emploi ; nous permettant ainsi d'assurer un suivi en matière d'accidentologie et suivre nos indicateurs.

Un bilan trimestriel est présenté en **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail** (CSSCT). Ce rendez-vous régulier permet d'assurer une transpa-

rence totale, d'identifier les tendances émergentes et de co-construire des axes d'amélioration en lien avec l'ensemble des parties prenantes.

Par ailleurs, nous avons renforcé notre **collaboration avec la société AYMING**, dans le but d'optimiser le suivi des arrêts de travail consécutifs à des accidents. Ce partenariat s'inscrit pleinement dans notre stratégie de pilotage rigoureux de l'accidentologie et de renforcement de la culture prévention à tous les niveaux de l'organisation ; et nous amène à accompagner et conseiller les entreprises qui nous font confiance.

### Accidentologie intérimaires :

**.3 257** AT déclarés

• dont 1 997 avec arrêt  
• 54 783 jours d'AT

**.39,49** TF1

**.64,40** TF2

**.1,08** TG





**Une veille réglementaire active au service de la conformité et de la prévention**

Dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité, nous menons une veille réglementaire régulière dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.  
Cette démarche nous permet d'anticiper les évolutions légales et de nous adapter rapidement aux nouvelles exigences.

**Elle poursuit plusieurs objectifs clés :**

- Garantir la conformité de nos pratiques grâce à la mise en œuvre de plans d'action adaptés ;
- Informer nos équipes internes des évolutions réglementaires ayant un impact direct sur leurs missions ;
- Conseiller nos clients afin de les accompagner dans leur propre démarche de conformité ;
- Sensibiliser nos salariés intérimaires via des supports pédagogiques tels que les flashs SSE.

Cette vigilance réglementaire renforce notre engagement collectif en matière de prévention des risques et de respect des obligations légales.

## Notre démarche permanents

La sécurité, la santé et le bien-être de nos collaborateurs sont une priorité absolue. Nous nous engageons à créer et maintenir un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux, qui plus que les dispositions du Code du travail s'attache à notre responsabilité sociétale.

C'est une démarche vivante et collaborative qui promeut une culture de la sécurité partagée et de la vigilance collective, sous le programme Act4Care, où chacun dans l'entreprise est contributif pour une seule cause : préserver l'intégrité physique et men-

tales de chaque collaborateur et où le "prendre soin" fait l'objet d'une procédure structurée.

### 1. Analyse et évaluation des risques professionnels

Notre démarche repose sur de la sensibilisation, formation et accompagnement des managers et de leurs équipes sur l'évaluation des risques de leur environnement de travail ainsi que les actions d'amélioration nécessaires.

**.280** accompagnements DUERP

### 2. Plans d'actions de prévention

Après établissement ou mise à jour du DUERP, chaque manager est invité à établir des mesures de prévention techniques (aménagement de poste, ergonomie, équipements de protection...), organisationnelles (procédures, ajustements..) et humaines (formations, sensibilisations, consignes...) consignées dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRICA) et suivies sur une base trimestrielle.

**.417** actions suivies dans le PAPRICA

### 3. Sensibilisation et formation

Des campagnes de sensibilisation en lien avec les risques de l'entreprise ou des grandes causes nationales sont mises à disposition des collaborateurs à des fins d'information, de formation et d'action.

Programmes de sensibilisation QVCT 2024 - 2025 :

- Semaine de la sécurité routière
- Journée de la femme
- Journée de la sécurité
- Gestes qui sauvent
- Intervenir lors d'un risque d'incendie

## 4. Prise en compte de la santé

Nous plaçons l'écoute et l'accompagnement de nos collaborateurs au cœur de nos priorités. Le dispositif «À votre écoute» permet à chaque salarié de poser des questions de manière confidentielle et d'obtenir une réponse sous 48 heures, favorisant ainsi un dialogue ouvert et réactif.

Par ailleurs, nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement, en partenariat avec des experts externes, pour prendre en charge diverses problématiques personnelles ou professionnelles rencontrées par nos collaborateurs ; avec l'appui de PepPsy. Nous sommes également engagés dans la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. Nos règlements intérieurs mentionnent explicitement les dispositions en la matière, et nous accompagnons toute forme de violence en étudiant, avec les acteurs concernés, les mesures favorisant la mise en sécurité de la personne dans son emploi au sein de l'entreprise. Enfin, nous agissons sur les risques psychosociaux (RPS) à travers une prévention structurée en trois niveaux :

- **Prévention primaire** : agir en amont sur les causes des facteurs de risque, en améliorant l'organisation du travail et en favorisant un environnement sain.
- **Prévention secondaire** : réduire la gravité des risques en sensibilisant et en informant les salariés, en les outillant individuellement ou collectivement pour appréhender et gérer les RPS.
- **Prévention tertiaire** : offrir un appui et une aide aux salariés en difficulté, notamment par le biais d'un accompagnement psychologique individuel ou collectif

## 5. Suivi et amélioration continue

Chaque accident du travail avec arrêt fait l'objet d'une analyse systématique afin d'en identifier les causes réelles : conditions de travail, gestes, organisation ou équipements. Cette démarche permet de dépasser le traitement des seules conséquences et de mettre en place des actions correctives ciblées pour renforcer durablement la sécurité des collaborateurs.

**.100%** des AT avec arrêt font l'objet d'une analyse détaillée

## 6. Dispositifs divers

Conscients des tensions que peuvent rencontrer nos collaborateurs dans certaines situations de travail, nous avons renforcé nos dispositifs de prévention face aux incivilités et agressions. Des actions concrètes ont été déployées pour assurer leur sécurité au quotidien. À ce jour, 28 agences sont équipées de systèmes SOS ou de vidéosurveillance, permettant une intervention rapide en cas d'alerte. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de protection active et de qualité de vie au travail.

**.28** agences équipées de systèmes de SOS ou de vidéosurveillance

*Le groupe est fier de participer à la préservation du service de santé français. Grâce à Ergalis Médical, près de 1 300 soignants intérimaires et vacataires sont engagés au quotidien sur le territoire national.*



## Chiffres clés accidentologie permanents :

**.58 AT déclarés** (-19,4%)

- dont 35 AT avec arrêt
- 2 433 jours d'AT

**.5,35 TF1**

**.8,87 TF2** (-30,4%)

**.0,37 TG**

**.100 %**

des permanents formés à la prévention des risques professionnels

**.100 %**

des sites bénéficient d'une évaluation des risques



## 3.3

### Ergalis Médical : une contribution indispensable à la politique sanitaire

#### .Notre engagement pour la continuité des soins



Opérationnels, pour un système de santé préservé

Le groupe est fier de participer à la préservation du service de santé français. Grâce à Ergalis Médical, près de 1 300 soignants intérimaires et vacataires sont engagés au quotidien sur le territoire national. Partenaire essentiel de l'Etat durant l'épisode Covid, le groupe a triplé ses effectifs et développé son maillage. Il représente aujourd'hui, à travers son réseau d'agences dédiées au métiers de la santé, un atout important à l'heure du développement des Ehpad, des structures dédiées au handicap et des besoins accrus de personnels hospitaliers.

#### Sans l'intérim et les vacances, le système de santé ne tient pas

Encadré par la loi, le recours à l'Intérim médical reste une formule intéressante pour répondre à de nombreux besoins. La vacation, moins contrainte sur le plan législatif, complète le panel de solutions, dont nous voulons qu'elles soient le reflet d'un métier d'engagement et de service.

Dans le domaine paramédical, pour lequel nous assurons une permanence 7j/7 de 6h à 23h, nos intérimaires et vacataires, aides-soignants, infirmiers,

infirmiers spécialisés (IBODE, IADE) représentent 95% de nos effectifs.

Dans le domaine médical, notre agence spécialisée AlfaLima participe à la continuité des soins en répondant à des demandes spécifiques, pour tous types de praticiens, sur les territoires métropolitain et ultramarins. Nos équipes support assurent une permanence 7j/7 et 24h/24.

#### .Témoignage médecin, infirmière, aide soignante

##### « Nos intérimaires témoignent

M.B, Urgentiste

«Depuis un an, je suis double actif. J'alterne six semaines à l'étranger (pour un secteur d'activité sans lien avec ma vocation de médecin) et six semaines en France, où j'exerce comme urgentiste. En me proposant des missions d'Intérimaire ou de vacataire, Ergalis Médical m'offre la flexibilité dont j'ai besoin, pour un salaire peu ou prou équivalent à celui d'un praticien hospitalier contractuel. J'ai choisi la spécialité d'urgentiste par vocation. C'est une pratique large de la médecine, qui couvre une palette intéressante de compétences.

Le cadre de l'intérim ou de la vacation me permet aussi de travailler à 90% en préhospitalier (SMUR). Ce segment recherche en effet des profils très mobiles. Il a davantage recours aux contrats courts, pour pallier des manques courants. C'est ainsi que je peux servir le système de santé et adapter mon activité à ce que j'aime vraiment faire.»

##### « Nos intérimaires témoignent

E.L, Chirurgien Viscéral

«J'ai exercé sous contrat classique jusqu'en janvier 2022 dans les Hauts-de-France. Puis la période du Covid m'a mené à une importante remise en question. J'ai débuté avec une période de mise en disponibilité de trois années, que j'ai renouvelée. J'en profite pour explorer de nouvelles pistes professionnelles, en lien avec ma vocation de soignant. À long terme, je crois à l'émergence, comme en suisse et en Allemagne, de maisons de santé dite intégrative, c'est-à-dire dédiée à la personne malade dans son intégralité. C'est dans cette direction que je veux aller, sans quitter l'Hexagone.

Je mûris donc ce projet et, en même temps, l'intérim me permet d'être chirurgien itinérant. Je réponds aux besoins d'autres établissements hospitaliers partout en France, du Pas-de-Calais à Lourdes.

Je suis en lien avec plusieurs agences, dont AlphaLima, que j'ai trouvée sur Internet en juillet 2022. J'ai eu des interlocuteurs efficaces qui m'ont proposé les solutions flexibles dont j'avais besoin. L'objectif est clair : c'est ma vocation de soignant que je veux orienter différemment. L'intérim est adaptée à cette période de transition pour la poursuite d'objectifs de mutation du système de santé.»



**Construire  
un avenir durable :  
*nos actions pour  
l'environnement***

**04**

# 4.1

## S'engager pour une croissance sobre et mesurée

**Préserver l'environnement pour toutes nos activités et y associer nos parties prenantes, tel est notre engagement depuis de nombreuses années !**

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, formons et sensibilisons les équipes du groupe pour **la mise en place de pratiques saines et vertueuses, sur l'ensemble de nos sites et activités.**



### ↓ Nos pratiques saines et vertueuses :

#### Éducation & 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.



#### Déchets :

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

#### 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.

#### Déplacement :

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



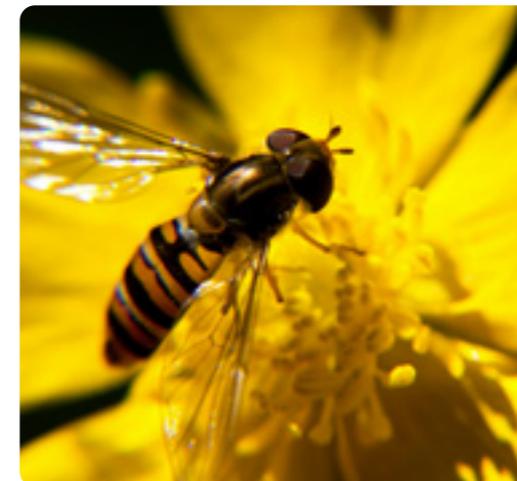
#### Impact social et sociétal :

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.



### .Achats et Immobiliers : un impact durable



**Une équipe motivée et mobilisée autour de valeurs fortes**

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'un développement responsable, nous faisons de nos achats un levier stratégique pour promouvoir des pratiques durables, éthiques et transparentes. Notre charte d'achats responsables s'applique à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et repose sur une démarche structurée, pilotée par **une équipe d'acheteur formée à la RSE** et mobilisée autour de valeurs fortes.

Nous commençons par interroger nos besoins réels afin d'optimiser notre consommation. Ce principe de

sobriété guide l'ensemble de nos décisions d'achat. Les fournisseurs et produits sont ensuite sélectionnés selon des critères RSE rigoureux, intégrant notamment les impacts environnementaux, sociaux et éthiques de leurs activités.

Lors de tout appel d'offres, des critères RSE représentent un pourcentage significatif de la notation finale — ces critères peuvent même être éliminatoires en cas de non-respect. Ce processus garantit l'alignement des partenaires avec nos engagements.

Par ailleurs, chaque consultation est accompagnée d'une charte fournisseur qui formalise les exigences du Groupe ACTUAL en matière de responsabilité sociale, environnementale et de conduite éthique.

#### ↓ Cette charte comprend notamment :

L'intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats fournisseurs

La prévention des risques environnementaux

Le respect des droits fondamentaux au travail

L'adhésion à une démarche de progrès continue

En complément, notre **charte des achats responsables** encadre les pratiques internes en définissant des principes de transparence, d'équité, de vigilance et de coopération avec les fournisseurs. Ces chartes intègrent des engagements clairs en matière de respect des droits humains, de conditions de travail décentes, et d'éthique des affaires. Elles s'appliquent à l'ensemble de nos processus d'achat, quel que soit le type de prestation concernée.

Nous avons engagé une démarche structurée pour promouvoir des achats responsables et prévenir tout risque de violation des droits fondamentaux dans nos relations fournisseurs et sous-traitants. Nos contrats intègrent des clauses spécifiques sur le respect des droits fondamentaux au travail (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination...), la transparence sur les sous-traitants et la chaîne d'approvisionnement, les conditions de travail, de santé et de sécurité dans les sites de production ou de prestation...

Les fournisseurs sont des partenaires clés dans la réussite de notre politique RSE. Nous construisons avec eux une relation de long terme, fondée sur l'échange, le partage de bonnes pratiques et l'amélioration continue. Afin de garantir la conformité à nos engagements, nous réalisons une **évaluation régulière de la performance RSE** de nos fournisseurs. Cette évaluation nous permet de suivre les progrès, d'identifier les axes d'amélioration et d'accompagner nos partenaires dans la montée en maturité sur ces enjeux.

Cette approche globale nous permet de concilier performance économique, réduction de l'empreinte environnementale, et respect des principes de justice sociale, tout en créant une chaîne d'approvisionnement plus résiliente, responsable et génératrice de valeur partagée.

#### ↓ Les engagements vis à vis des fournisseurs de la Charte Achats responsables

##### 1. Traitement loyal des fournisseurs

Actual Group s'engage à traiter ses fournisseurs avec honnêteté, équité et respect. Nos activités d'achat obéissent à un processus et aux valeurs éthiques du groupe.

##### 4. Amélioration des performances de nos fournisseurs

Nous cherchons à construire avec nos fournisseurs des relations à long terme, dans une démarche d'amélioration commune. Nous nous engageons à aider nos fournisseurs à se perfectionner en échangeant régulièrement afin de mutualiser nos expériences sur les volets économique, social et environnemental.

##### 2. Sélection impartiale

Nous nous engageons à sélectionner nos fournisseurs de manière impartiale en fonction des critères prédéfinis, explicites et transparents : qualité, service, technicité, coût... et impact environnemental et social des produits et services proposés. Aussi, nous intégrons dans nos critères de sélection des prestataires locaux en vue de promouvoir le développement économique local.

##### 5. Transparence de la communication

Nous nous engageons à communiquer régulièrement et de manière cohérente, en interne et en externe, sur nos actions et nos opérations.

##### 3. Confidentialité et droit de propriété intellectuelle

Nous respectons le caractère confidentiel des informations techniques et commerciales qui nous sont communiquées par nos fournisseurs.

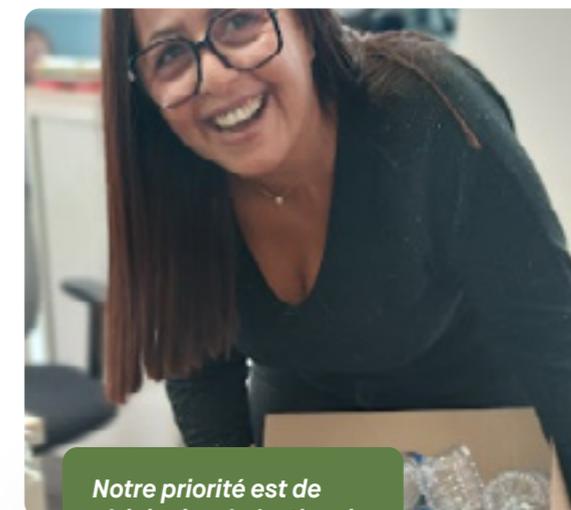
##### 6. Refus de la dépendance économique

Nous cherchons à éviter toute dépendance économique entre Actual Group et ses fournisseurs qui pourraient mettre en péril l'une des deux parties. Nous nous engageons à développer des plans d'action permettant de détecter ces situations et de prendre les mesures appropriées.

#### .Une approche responsable de la gestion de nos déchets

Dans un contexte où la surconsommation, l'épuisement des ressources naturelles et l'accumulation des déchets constituent des défis majeurs, il est essentiel de **repenser nos pratiques et d'adopter des solutions plus durables**. La gestion des déchets devient un pilier incontournable de notre responsabilité sociétale, et la **mise en place d'une gestion optimisée des déchets** est essentielle pour réduire notre impact environnemental, renforcer notre image et réaffirmer notre engagement en faveur du développement durable.

Au-delà de la simple gestion des déchets, notre priorité est de **réduire leur génération dès l'origine**. Cela passe par **des choix éclairés lors de l'acte d'achat** : sélection de matériaux durables, optimisation des conditionnements, réduction du gaspillage et prolongation de la durée de vie des produits. Nous travaillons activement avec nos partenaires pour repenser les processus de production, de consommation et la conception des produits.



Notre priorité est de réduire la génération de déchets dès leur origine.



Concrètement, nous encourageons l'utilisation de produits éco-labellisés pour le nettoyage de nos locaux, nous réduisons les emballages superflus et optimisons les conditionnements. Nos consommables papier sont certifiés PEFC ou FSC, garantissant leur provenance responsable.

Lorsque la réduction, le tri et la valorisation des déchets ne suffisent plus, nous recourons à des filières spécialisées pour leur élimination, telles que la récupération des cartouches d'imprimantes usagées et la revalorisation des équipements informatiques.

La gestion des déchets n'est réellement efficace que si elle implique activement l'ensemble de nos salariés. C'est pourquoi nous les sensibilisons régulièrement aux bonnes pratiques et aux éco-gestes au quotidien.

Parce que le meilleur déchet reste celui que l'on ne produit pas, **Actual Group** s'engage à appliquer la règle des **5R** dans toutes ses pratiques quotidiennes : réduire, réutiliser, recycler, réparer et refuser.

#### ↓ La règle des 5R :



### Se déplacer responsable

Conscients que chaque déplacement, qu'il soit professionnel ou personnel, génère des impacts sur l'environnement et la société, nous nous engageons à promouvoir **des solutions de mobilité plus durables**. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de contribuer activement à la lutte contre le changement climatique et à la préservation des ressources naturelles, tout en améliorant la qualité de vie de nos collaborateurs.

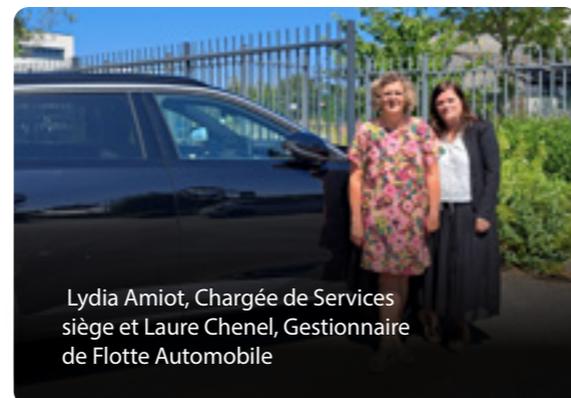
Pour atteindre ces objectifs, **plusieurs leviers** ont été mis en œuvre :

- **Optimisation de notre parc automobile** : nous avons engagé la suppression progressive des véhicules diesel, au profit de modèles hybrides moins émetteurs de polluants atmosphériques et de gaz à effet de serre.
- **Réduction de la consommation de carburant** : nous adaptons les véhicules et leur motorisation aux usages spécifiques de chaque collaborateur, pour garantir une meilleure efficacité énergétique.
- **Promotion de l'éco-conduite** : nos équipes sont sensibilisées aux bonnes pratiques de conduite responsable et à la prévention des risques routiers, via des campagnes d'information régulières.
- **Développement d'alternatives à la voiture individuelle** : nous favorisons le recours aux transports en commun, aux visioconférences et téléconférences, ainsi qu'aux outils permettant le travail à distance dans des conditions de sécurité optimales.

- **Encouragement au covoiturage** : nous soutenons activement les initiatives de partage de trajets, permettant de réduire le nombre de véhicules sur les routes et, par conséquent, les émissions de CO<sub>2</sub>.

- **Organisation optimisée des déplacements professionnels** : la planification rigoureuse des trajets, le zonage géographique, le regroupement des livraisons ou encore l'autopartage de véhicules sont autant de pratiques intégrées dans notre politique de mobilité responsable.

Par ces actions concrètes, nous affirmons notre ambition de construire une mobilité plus respectueuse de l'environnement et plus vertueuse sur le plan social.



#### ↓ La mobilité douce chez Actual Group

Dans le cadre de sa politique voyage, le groupe finance :

**1 000€**  
pour l'achat d'un  
vélo électrique

**500€**  
pour l'achat d'un  
vélo traditionnel

**Des indemnités kilométriques**  
pour les déplacements professionnels  
effectués à vélo

**La condition :**  
Réaliser ses trajets domicile-travail à vélo  
—  
**>30 jours/an**  
—  
Un engagement de  
**3 ans**

## À vélo vers le bureau : l'expérience de Cécile, 12 km de liberté au quotidien

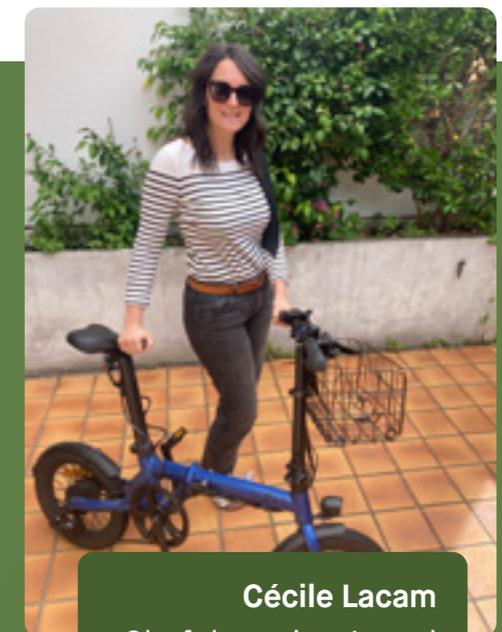
Chaque matin, Cécile enfourche son vélo pour rejoindre son lieu de travail. Un trajet quotidien de 12 kilomètres aller-retour, qu'elle accomplit en 20 minutes, sans stress, sans embouteillage et avec le sourire. Pour elle, utiliser le vélo, c'est bien plus qu'un simple mode de transport : c'est un choix de vie.

### Une liberté retrouvée

« Je ne suis plus dépendante des horaires de bus, de trams ou des bouchons aux heures de pointe, je me suis libérée des contraintes, je choisis mon rythme, mon itinéraire et je gagne en autonomie. Un vrai sentiment de liberté qui transforme ma routine trajet en moment de plaisir en réduisant considérablement mon temps de transport », confie-t-elle.

### Un sas de décompression

Le vélo est aussi devenu pour Cécile un moment de transition entre la vie personnelle et professionnelle.

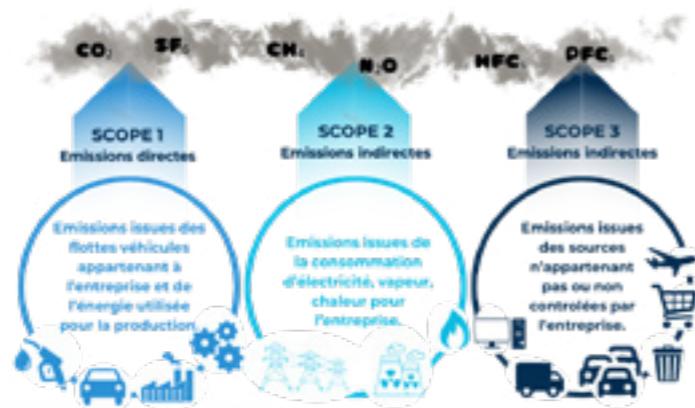


**Cécile Lacam**  
Chef de projet, Actual Talent Bordeaux

« Ce temps à vélo m'aide à faire le vide le matin, à me préparer mentalement pour la journée, et le soir, à évacuer les tensions. C'est mon sas de décompression. » Pour Cécile, pédaler devient ainsi un moment pour soi, loin des écrans et du tumulte, d'autant plus facilité par le financement par le groupe d'un vélo électrique.

Si Cécile pouvait encourager ses collègues à en faire de même, elle dirait que c'est vraiment un choix gagnant : gain de temps, bien-être, liberté et impact écologique positif. Un simple changement de vie peut améliorer significativement la qualité de vie.

## .Consommer responsable



Une trajectoire énergétique engagée et structurée vers la décarbonation

Dans un contexte où l'urgence climatique impose une transformation profonde des modèles économiques, Actual Group place la responsabilité environnementale au cœur de sa stratégie de développement.

Stéphanie DIVE,  
Directrice RSE et QSSE :

« 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. »

Cette trajectoire s'appuie sur une volonté claire : comprendre, maîtriser et réduire notre impact environnemental. Pour cela, le Groupe a engagé une démarche structurée d'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), avec pour objectif d'identifier les principaux postes émetteurs, d'orienter ses priorités d'action et de définir des plans de réduction concrets.

Afin d'établir ce bilan carbone, nous avons adopté la méthodologie préconisée par l'ADEME (Agence de la transition écologique), permettant une évaluation complète et rigoureuse selon les trois périmètres d'émissions définis par le cadre international du GHG Protocol :

### Scope 1

Émissions directes générées par les sources fixes ou mobiles contrôlées par l'entreprise (ex. : consommation de carburants pour les véhicules du parc, chauffage au gaz).

### Scope 2

Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur nécessaires à nos activités.

### Scope 3

Autres émissions indirectes tout au long de la chaîne de valeur (ex. : déplacements professionnels, achats, transport amont et aval, gestion des déchets, etc.).

Cette première étape de diagnostic constitue un socle indispensable pour construire une feuille de route ambitieuse et réaliste en matière de transition énergétique. Elle nous permettra de piloter notre politique de décarbonation avec des objectifs chiffrés, suivis dans la durée, et alignés avec les engagements nationaux et internationaux pour le climat.

## ↓ Périmètre de l'étude (Cartographie des flux)

Déplacements professionnels

Déplacements domicile-travail des intérimaires

**actual** faire du travail une chance

### Consommations d'énergies des bâtiments

Électricité, gaz, fioul, réseau de chaleur...

### Hors énergie

Groupes froids, climatisation

### Flotte automobile

Consommation de carburant

Déplacements domicile-travail des permanents

### Achat de biens

Fournitures de bureau, petit matériel informatique...

### Achat de services

Assurances, services bancaires, télécoms, nettoyage, maintenance...

### Collecte et traitement des déchets

OM, papier, carton, eaux usées...

### Immobilisations

Bâtiments, véhicules, parc informatique...

Actual group a réalisé une évaluation complète de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), dans le cadre de sa stratégie de transition énergétique. Ce bilan carbone constitue un outil de pilotage essentiel pour engager des actions concrètes en faveur de la réduction de notre empreinte environnementale.

### Notre engagement pour l'avenir

Conformément aux engagements fixés dans notre Plan stratégique 2031, nous poursuivons nos efforts pour réduire significativement nos émissions de carbone, avec pour ambition de tendre vers la neutralité carbone. Cela implique à la fois une optimisation de nos propres pratiques, mais aussi un travail collaboratif avec nos partenaires, fournisseurs et clients pour co-construire des solutions durables.

L'innovation, la sobriété énergétique, la sensibilisation des collaborateurs au sujet environnement et changement climatique, et la transformation de nos processus internes sont les piliers de cette trajectoire, que nous souhaitons à la fois ambitieuse, progressive et alignée avec les exigences de la transition écologique.

Scope 1 : **1 609** tonnes CO<sub>2</sub>e

Scope 2 : **94** tonnes CO<sub>2</sub>e

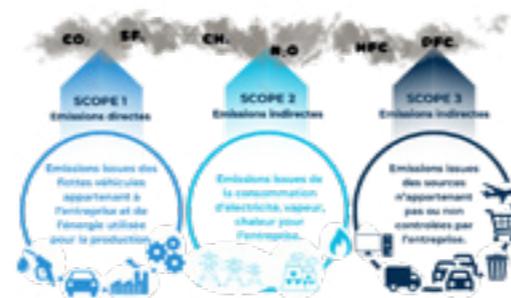
Scope 3 : **11 638** tonnes CO<sub>2</sub>e

## 4.2

# Actual Group concrétise sa trajectoire bas carbone

Pour répondre aux enjeux climatiques et atteindre les objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, Actual group a déployé un ensemble d'initiatives visant à diminuer ses émissions directes et indirectes. Notre stratégie s'inscrit dans une dynamique de transition vers un modèle plus durable, aligné avec notre Plan stratégique 2031.

Nous avons identifié six leviers d'action prioritaires pour inscrire durablement notre trajectoire bas carbone dans nos pratiques :



### Optimisation énergétique :

Nous investissons dans des équipements plus performants sur le plan énergétique et favorisons l'intégration croissante d'énergies renouvelables dans notre consommation, afin de réduire nos émissions liées aux usages énergétiques.

### Mobilité durable :

La transition de notre flotte vers des véhicules électriques ou hybrides est en cours, en parallèle de la promotion active du covoiturage et des transports en commun pour les trajets domicile-travail de nos collaborateurs, ainsi que des moyens de locomotion à mobilité douce.

### Logistique responsable :

Nous repensons nos chaînes logistiques pour limiter les distances parcourues et privilégier des modes de transport moins émetteurs de CO<sub>2</sub>. Cette démarche s'appuie sur des partenariats

### Sensibilisation des collaborateurs :

Nous avons mis en place des programmes de formation et de sensibilisation aux enjeux RSE, complétés par des guides d'éco-gestes, afin d'encourager l'adoption de comportements responsables au quotidien, au bureau comme à domicile.

### Énergies renouvelables :

Nous renforçons notre engagement en faveur des énergies vertes, notamment par la souscription à des contrats d'électricité d'origine renouvelable.

### Numérique responsable :

Nous repensons nos chaînes logistiques pour limiter les distances parcourues et privilégier nous prolongeons la durée de vie de notre matériel informatique, favorisons son réemploi et mettons en place des filières de recyclage pour limiter l'impact environnemental du numérique. Cette démarche s'appuie sur des partenariats

À horizon 2031, le groupe ambitionne de réduire de 43 % les émissions de gaz à effet de serre direct et indirect générés par son activité, conformément aux accords de Paris.

### Un engagement visible et ancré dans la culture d'entreprise

Notre démarche s'accompagne d'une communication active, à la fois en interne et en externe. Nous valorisons nos actions à l'occasion d'événements environnementaux majeurs tels que la Journée mondiale de l'environnement, la Semaine du climat ou

encore la Semaine européenne de la réduction des déchets, afin de mobiliser l'ensemble de nos parties prenantes.

Enfin, soucieux d'aller plus loin, nous avons engagé des actions de compensation volontaire de nos émissions résiduelles, notamment à travers le financement de projets de reforestation. Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté plus large de préserver la biodiversité et les écosystèmes, en cohérence avec notre ambition de développement durable.



## 4.3

### Mobilisés pour la biodiversité

« En réduisant l'impact de nos activités sur les écosystèmes, nous contribuons à la protection de la faune et de la flore. »



Dans le cadre de notre engagement pour la planète, la préservation de la biodiversité devient une priorité essentielle pour Actual.

En réduisant l'impact de nos activités sur les écosystèmes, nous contribuons à la protection de la faune et de la flore. Face aux enjeux climatiques, il est indispensable d'intégrer cette dimension dans toutes nos actions pour assurer un avenir plus respectueux des équilibres naturels et préserver la richesse biologique des milieux environnants.

#### Opérations de nettoyage des déchets

Cinquante personnes mobilisées et 150 kg de déchets ramassés, c'est le bilan de la troisième campagne menées par les agences d'Abbeville et Friville (80), en partenariat avec la ville de Cayeux-sur-Mer et l'entreprise Silmer (spécialisée dans le traitement et la transformation des galets).

Objectif de cette journée du 29 juin 2024 : nettoyer la plage de Cayeux-sur-Mer, côté galets, ainsi qu'une partie du cordon dunaire, pour les débarrasser des déchets apportés par les marées et les tempêtes.

Collaborateurs, intérimaires, candidats, clients, partenaires et les associations locales... Les organisateurs ont invité large ! Ils ont été nombreux à se mobiliser pour ramasser, stocker et trier les déchets.

#### Plantation d'arbres en Mayenne (53)

À Louverné (53), la plantation Actual s'est encore étendue et surtout enrichie !

C'est à l'occasion du 30<sup>e</sup> anniversaire du groupe (en 2022) que le projet avait été lancé, avec 1 200 arbres (bouleaux et hêtres) plantés sur un terrain de 3 hectares au sein du parc Echologia. De nouveaux espaces naturels créés incarnent le pari de la biodiversité et les valeurs d'authenticité que nous voulons insuffler au sein du groupe :

- Un boisement à faible densité
- Une plantation agroforestière où a été semée une jachère fleurie
- Quelques rangs de vignes
- Une haie « gourmande » de petits fruits rouges
- Un verger de pommiers et de poiriers
- Une future mare ainsi qu'un chemin creux bordé de haies bocagères

Accompagnée par la main de l'Homme, la nature prend ses droits et s'étend progressivement, pour former un havre de paix naturel. C'est aussi une façon simple et très concrète de compenser en partie notre empreinte carbone et d'affirmer notre engagement environnemental.

#### Nos clients et collaborateurs témoignent



#### Plantation d'arbres à Mitry-Mory (77)

Donzilia RODRIGUEZ, responsable d'agence à Mitry-Mory

C'est une action qui témoigne de l'engagement d'une agence, à son échelle, pour la lutte contre le changement climatique. Elle incarne aussi un sens des responsabilités envers la communauté locale.

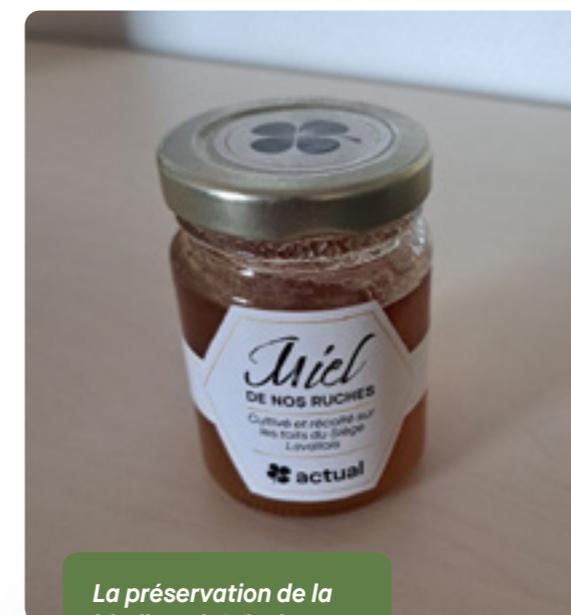
En partenariat avec Roissy Pays de France agglomération, l'agence Roissy DEV et la commune, notre agence de Mitry-Mory a financé la plantation de 200 arbres sur le territoire communal. Les agents communaux réalisent annuellement un travail essentiel d'entretien de ces plantations.

#### Installation de ruches au siège d'Actual Group à Laval (53)

Le toit du siège social à Laval accueille environ 150 000 petites abeilles depuis plus de 4 ans, soit 4 ruches ! Elles sont installées au calme, à l'abri du soleil direct, pour favoriser une meilleure adaptation à l'environnement.

Installer une ruche en entreprise, c'est contribuer au maintien de la biodiversité animale en aidant les abeilles à revenir en ville. Mais surtout, préserver la biodiversité végétale. 80 % des plantes à fleurs sont pollinisées par les abeilles et nous plantons régulièrement de nouvelles espèces de fleurs autour du bâtiment.

Nos collaborateurs profitent du miel recueilli par nos travailleuses. 20 kilos ont été récoltés cette année ! Prochaine étape : organiser des ateliers pour observer les abeilles et participer à l'entretien des ruches. Tout un programme à venir !



La préservation de la biodiversité devient une priorité essentielle.

# 4.4

## Numérique responsable et cybersécurité

### .Numérique responsable

Chez Actual group, le numérique responsable s'articule autour de la réduction de l'empreinte environnementale liée aux technologies, pour garantir l'accessibilité numérique à tous et de promouvoir des pratiques éthiques en matière de données et de conception de services.

#### ↓ Mesures prises en vue d'une réduction de notre consommation énergétique :

Réparation et réutilisation du matériel informatique pour prolonger la durée de vie des équipements

Optimisation des infrastructures informatiques : migration et regroupement de données vers des serveurs verts

Promotion des bonnes pratiques de consommation énergétique

Tri des données et suppression des archives inutiles

Don d'équipements informatiques à des associations, écoles, etc.

### .Cybersécurité

La cybersécurité est un enjeu majeur pour Actual Group et ses parties prenantes notamment pour garantir la confidentialité et l'intégrité des données personnelles.

Dans une démarche de numérique responsable, celle-ci ne se limite pas à la protection des données. Elle englobe également la sécurisation d'infrastructures numériques et la promotion de pratiques numériques résilientes pour garantir la continuité de service auprès de nos parties prenantes.

Nous mettons tout en œuvre pour limiter au maximum les risques liés aux incidents techniques et aux actes malveillants :

- Gestion des accès en limitant l'accès aux données sensibles aux seules personnes habilitées

- Renforcement de la politique de mots de passe suivant les recommandations de l'ANSSI
- Mise à jour régulière des systèmes
- Mise en œuvre d'un Security Operating Center permettant de développer notre capacité de détection et de réaction avec sur une plage de couverture 24/7
- 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.

### .Accessibilité des outils numériques

Depuis 2023, plusieurs actions ont été mises en place pour améliorer l'expérience de nos collaborateurs intérimaires, avec un focus particulier sur l'innovation numérique. Le lancement de l'application mobile My Actual a entraîné une augmentation de 33 % du volume de téléchargements de l'application Actual en seulement six mois. Cette plateforme a été enrichie de nouvelles fonctionnalités, permettant aux collaborateurs de gérer de manière autonome leurs demandes d'acompte et d'effectuer des opérations de gestion du livret CET.

Nous avons également introduit les premiers outils d'intelligence artificielle pour améliorer l'efficacité des processus : la génération automatique des offres d'emploi et la classification des documents sont désormais simplifiées, contribuant à un gain de temps substantiel.

Le développement de notre portail métier (en constante évolution) a permis d'automatiser 100 % des contrats et de digitaliser la remise d'Équipe-

ments de Protection Individuelle (EPI). Par ailleurs, 95 % des documents scannés sont désormais détectés automatiquement grâce à l'intelligence artificielle, facilitant ainsi leur gestion.

En 2025, Actual Digital poursuivra son soutien à l'organisation des Agences Emploi et l'harmonisation des pratiques métiers, notamment à travers le déploiement d'un portail métier commun.

#### « Nos auditeurs témoignent : »

«Capacité des équipes à adapter les initiatives RSE aux contextes locaux, renforçant l'ancrage territorial et l'impact concret sur les collaborateurs.»

JE SUIS LÀ  
POUR LE  
CONSEIL,  
ET POUR LE  
RESTE IL Y A  
L'APPLI

- ✓ SCANNEZ
- ✓ CONSULTEZ
- ✓ POSTULEZ
- ✓ TRAVAILLEZ

Plusieurs actions ont été mises en place pour améliorer l'expérience de nos collaborateurs intérimaires.



**Créer de la valeur  
*sur le terrain***

05

# 5.1

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

### Nos auditeurs témoignent :

Capacité des équipes à adapter les initiatives RSE aux contextes locaux, renforçant l'ancrage territorial et l'impact concret sur les collaborateurs et les territoires.



## .Création d'un fonds de dotation

.Le Fonds de dotation Actual : donner corps à notre engagement humaniste



Dans une société en constante mutation, où les repères se déplacent et les équilibres se renégocient, le travail demeure une force structurante. Il est, pour nous, bien plus qu'un levier économique : il est une promesse. La promesse que chacun, quelle que soit son histoire, puisse trouver sa place, s'épanouir, contribuer, grandir.

C'est dans cette conviction profonde que s'enracine la création du **Fonds de dotation Actual**, désormais officiellement lancé.

Ce fonds incarne une volonté claire : structurer et amplifier notre action sociale en faveur d'une société plus inclusive, plus solidaire, plus engagée. Il traduit concrètement notre ambition de faire du travail une chance pour tous, en soutenant des initiatives qui portent en elles les germes d'une transformation durable. Le Fonds de dotation Actual a pour vocation de soutenir des projets à forte utilité sociale, portés par des structures associatives ou d'intérêt général.

Trois axes guident son action :

Favoriser l'inclusion par l'accès à l'emploi et à la formation

Renforcer l'éducation et les compétences, partout où elles font défaut

Valoriser l'engagement bénévole des collaborateurs du groupe, levier puissant de transformation collective

Ces ambitions se traduisent de manière très concrète : financement de matériels pédagogiques, attribution de bourses, accompagnement individualisé, soutien au passage du permis de conduire, et bien d'autres actions encore. Chaque projet soutenu sera évalué selon des critères de faisabilité, d'impact mesurable et d'utilité sociale. Avec le Fonds de dotation Actual, nous nous dotons d'un outil structurant pour

prolonger et intensifier notre mission sociale. Il ne s'agit pas d'un geste ponctuel, mais d'un engagement pérenne, au cœur de notre identité.

Parce qu'en définitive, notre ambition reste la même : **Faire du travail une chance pour chacun. Et, ensemble, en faire une réalité pour tous.**

## **.Partenariat national avec France Travail**

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'insertion professionnelle, Actual group a signé une convention-cadre nationale avec France Travail en avril 2023 pour une durée de 4 ans, porté par notre filiale Envergure et visant à renforcer l'impact social de ses actions et à contribuer activement aux politiques publiques de l'emploi en répondant aux défis de la transformation des métiers et de la transition écologique.

Cette convention s'articule autour de trois grands enjeux :

Favoriser l'emploi des intérimaires et des demandeurs d'emploi en sécurisant leurs parcours professionnels



Œuvrer aux côtés des employeurs pour répondre aux tensions de recrutement



Développer les synergies territoriales entre les réseaux du groupe et ceux de France Travail.



Ce partenariat stratégique permet à Actual group de **renforcer son maillage territorial, d'innover dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, de créer des synergies locales fortes** avec les acteurs de l'emploi, tout en consolidant sa **position auprès de France Travail** et en s'alignant pleinement sur les **priorités nationales d'inclusion et de formation**. Il ouvre également des **perspectives de financement nouvelles**, au service de son impact social.



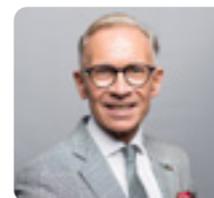
## **.Les Entreprises s'engagent : un engagement complémentaire avec un mécénat de compétences**

En 2024, un mécénat de compétences a été instauré à raison de deux jours par semaine entre le groupe Actual et l'**Association des Mécènes** de l'Association **Les Entreprises s'Engagent** pour intensifier la collaboration entre les Clubs Départementaux et les réseaux d'entreprises locales, dans une perspective d'emploi et d'inclusion.

Investi de cette mission spéciale, notre collaborateur Pascal Huon a apporté son savoir-faire et son réseau professionnel au service de l'écosystème émergent des Entreprises s'Engagent pour renforcer les liens entre les entreprises, les clubs locaux, les partenaires et les Mécènes qui le constituent.

Cette collaboration, matérialisée par l'audit d'une vingtaine de clubs locaux, donnera lieu à la livraison d'un livre blanc recensant les meilleures pratiques identifiées dans les territoires pour les étendre au national, à l'image de l'initiative "Patrons dans mon village" calquée sur le format "Patrons dans ma ville" et qui permet aux jeunes demandeurs d'emploi de rencontrer des dirigeants engagés près de chez eux.

Au fil des participations aux événements et des actions menées par Pascal sur le terrain, ce mécénat de compétences contribue à renforcer l'engagement du groupe Actual sur l'emploi, l'inclusion, la reconversion et le recrutement des plus de 50 ans.



Pascal HUON Délégué Relations Institutionnels Inclusion

## **.Worldskills : unir les talents d'aujourd'hui aux métiers de demain**

Dans un monde du travail en mutation, la valorisation des compétences constitue un enjeu important pour la construction de la société et de l'économie de demain. C'est dans cet esprit qu'Actual a signé, en avril 2024, un **partenariat stratégique avec WorldSkills France**, s'engageant ainsi pour les quatre prochaines années aux côtés d'un mouvement international qui célèbre l'excellence des savoir-faire et la jeunesse qui les incarne.

L'ambition : faciliter l'insertion professionnelle des jeunes talents en leur offrant un accompagnement global, alliant outils numériques, expertise humaine et ancrage territorial. Dans cette dynamique, Actual mobilise ses ressources digitales et pédagogiques pour soutenir les compétiteurs tout au long de leur parcours. Des plateformes comme Saven et Onvaseformer permettent de renforcer les compétences comportementales (soft skills), devenues clés dans le monde du travail. Par ailleurs, **Holberton School**, l'école d'excellence dédiée aux métiers du numérique au sein du groupe, se positionne comme centre d'entraînement pour les candidats des filières digitales. Ce soutien technique s'inscrit dans une volonté d'élever les standards de préparation, en conjuguant innovation pédagogique et excellence opérationnelle.

Avec son réseau de plus de 600 agences réparties sur l'ensemble du territoire, Actual entend faire des sélections régionales des WorldSkills un **levier concret de visibilité et d'engagement local**. En accueillant des compétiteurs, en valorisant leurs parcours et en organisant des rencontres avec les ambassadeurs de la compétition, ces agences deviennent de véritables relais de la dynamique WorldSkills. Ce maillage permet ainsi d'**ancrer l'événement dans les réalités locales**, et d'**assurer une résonance durable** auprès des jeunes, des entreprises et des institutions.

Le partenariat entre Actual group et WorldSkills France ne s'arrête pas à la compétition : il s'inscrit dans une logique d'**accompagnement dans la durée**. Aide à la rédaction de CV, ateliers d'orientation, mise en relation avec des partenaires économiques tels que France Digitale, autant de dispositifs déployés pour transformer l'élan des WorldSkills en tremplin vers l'emploi ou la création d'activité.

À l'heure où les représentations autour de la jeunesse oscillent entre incertitudes et espoirs, les WorldSkills viennent rappeler avec éclat que les jeunes sont porteurs d'un avenir ambitieux, exigeant et engagé. En s'associant à WorldSkills France, Actual group affirme sa volonté de construire des ponts solides entre la formation, la passion du métier et l'insertion professionnelle.



## .Diversité des chances : l'Académie du Luxe représentée au Festival UNIQUES

Dans le cadre du partenariat avec l'association des Mécènes Les Entreprises s'Engagent, Actual group a participé en tant que Mécène à la première édition du festival UNIQUES dédié à l'égalité des chances, organisé par France Travail à Paris et partout en France du 15 au 17 mai 2025.

À cette occasion, l'Académie du Luxe, créée par Actual group en 2024, a été mise à l'honneur. Ce programme de formation valorise les savoir-faire français en accompagnant vers l'emploi des personnes en reconversion ou en recherche d'insertion, dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration haut de gamme, selon les standards d'excellence de l'univers du luxe.



## 5.2

### Une dynamique par le Sport

#### .Engagement pour le sport : un levier de cohésion territoriale

Chez Actual, le sport est bien plus qu'une passion ou un vecteur de visibilité : c'est un engagement profond en faveur de l'humain, du collectif et des territoires. Convaincu que les valeurs portées par le sport sont essentielles à l'épanouissement individuel et collectif, le groupe s'investit activement dans le soutien au sport et aux sportifs.

#### .Le collectif au cœur de la performance

Actual croit en la **force du collectif**. Chaque performance sportive est le **fruit d'un travail d'équipe**, impliquant non seulement les athlètes, mais aussi les entraîneurs, les préparateurs, les techniciens, les supporters et tous ceux qui œuvrent dans l'ombre. Cette vision du collectif, qui dépasse le terrain, est au cœur des missions du groupe : accompagner les personnes vers un emploi durable et de qualité, en les aidant à surmonter les défis et à croire en leur potentiel.

#### .Un ancrage territorial fort

Le sport est 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, Actual contribue au développement des territoires, en participant à la vitalité économique et sociale des régions.

#### .Des partenariats porteurs de sens

Cette implication 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 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 recrute-

ment, 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.

## Recruter grâce au sport : chiffres clés 2024

**105**

agences engagées

**641**

candidats identifiés

**118**

actions de recrutement menées  
(dont 30 participations Du stade vers l'Emploi)



### “ Nos auditeurs témoignent :

“Des dispositifs d'écoute sociale, comme les baromètres et enquêtes, renforcent le dialogue et permettent une réponse proactive aux attentes des salariés.”

“Mesure de la notoriété interne par des enquêtes (spontanée et assistée) pour évaluer la perception des collaborateurs.”

## .Éducation 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.

## 5.3

### Développer l'employabilité des jeunes et des seniors

#### .Ergos déploie des CDI Inclusion pour les collaborateurs seniors

#### Chiffres clés seniors :

**15,2%**

seniors 50+ délégués par nos agences emploi (+0,4 pts par rapport à 2023)

**15%**

seniors 50+ formés via nos agences emploi (+4,25 pts par rapport à 2023)



## .Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes



"Une expérience encore plus complète"

### Reconduite de l'opération Stages de Secondes

Du 17 au 28 juin 2024 près de 300 stagiaires de seconde avaient été accueillis au sein de nos agences et services supports à l'échelle nationale. Cette opération avait pour ambition de créer un premier contact avec le monde de l'entreprise et d'éclairer concrètement leurs choix d'orientation futurs.

Pour l'édition 2025, Actual group a enrichi le parcours des lycéens, leur proposant **une expérience encore plus complète** :

- Mise à disposition de parcours de e-learning qui seront via Actual Academy ;
- Organisation de webinaires dédiés sur les thématiques des "soft skills" ;

### Chiffres clés jeunes :

**36,75%**

jeunes (26-) délégués par nos agences emploi

**28%**

jeunes (26-) formés via nos agences emploi (+ 23,34 % par rapport à 2023)

- Diffusion d'interventions d'acteurs majeurs de l'entreprise pour ouvrir et clôturer ces 2 semaines.

Plus elles seront riches et complètes, plus ces immersions indispensables permettront aux jeunes de comprendre les réalités du terrain, d'acquérir des compétences pratiques et de se projeter dans leurs orientations futures avec davantage de clarté et de confiance. L'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle doivent rester au cœur de nos préoccupations.

## .Holberton : élargir l'offre pour mieux répondre aux enjeux du marché

Depuis son implantation en France, Holberton School s'est engagée à proposer des formations courtes, professionnalisantes et adaptées aux attentes du marché de l'emploi numérique. Fidèle à cet ADN, l'école poursuit sa mission d'insertion des jeunes en élargissant progressivement son offre pour accompagner plus durablement les parcours d'apprentissage.

Après le lancement expérimental d'un programme d'alternance en décembre 2023, l'année 2024 marque la première année pleine de déploiement de ce dispositif. Construit en partenariat avec les entreprises, ce format permet à des jeunes de se former tout en acquérant une expérience professionnelle concrète. Il répond à une double attente : celle des étudiants, qui souhaitent une formation contextualisée et financée, et celle des employeurs, qui recherchent des profils rapidement opérationnels. L'alternance s'inscrit désormais comme un pilier structurant de la pédagogie Holberton, avec des rythmes ajustés (4 jours en entreprise, 1 jour en formation, et des semaines intensives régulières sur campus), et un accompagnement renforcé sur chaque site.

Dans la continuité de cette dynamique, Holberton amorce en 2025 un changement d'échelle en lançant le développement de nouveaux programmes certifiants de niveau Bachelor et Master. Ces formations longues visent à répondre aux spécificités du paysage français de la formation supérieure tout en conservant l'approche pédagogique active et professionnalisante qui fait la singularité de l'école.

### Deux axes prioritaires structurent cette extension de l'offre :

- L'intelligence artificielle, domaine en pleine expansion où la demande en compétences dépasse largement l'offre de formation actuelle. Le futur master IA de Holberton proposera un parcours ancré dans la pratique, axé sur la compréhension des modèles, leur implémentation responsable et leurs cas d'usage réels dans les entreprises.

- La cybersécurité, devenue enjeu stratégique à tous les niveaux des organisations, fait également l'objet d'un nouveau programme orienté "cyberdéfense opérationnelle", avec une forte dimension éthique, réglementaire et technique. L'objectif est de former des professionnels capables de sécuriser des infrastructures dans des contextes hybrides (cloud, IoT, edge computing...).

En parallèle, Holberton développe un programme d'acculturation à l'intelligence artificielle générative (IAG) accessible à tous les publics, au-delà des seuls étudiants de l'école. Ce programme repose sur un format e-learning modulable, complété par des ateliers hybrides, et vise à démocratiser la compréhension et l'usage des outils d'IA. Pensé comme une passerelle vers d'autres parcours de formation, il pourra être déployé aussi bien en B2C qu'en B2B, notamment pour accompagner la montée en compétences des collaborateurs des entreprises françaises face à un enjeu technologique devenu critique.

Enfin, pour renforcer son ancrage territorial et favoriser l'accès à la formation dans des zones peu couvertes, Holberton a lancé en 2024 le développement d'un réseau d'antennes locales. Ces antennes, implantées dans des villes moyennes ou rurales, permettent d'accueillir des promotions à taille humaine (8 à 12 apprenants), en s'appuyant sur des partenariats locaux et un modèle agile : locaux mutualisés, animation hybride (présentiel/distanciel), et accompagnement pédagogique centralisé. Cette approche permet de toucher des publics éloignés des métropoles, sans compromis sur la qualité pédagogique, et d'amplifier l'impact social de l'école.

### Chiffres clés Holberton :

**560**

étudiants en 2024 (vs. 288 en 2023)

**9**

campus en 2024 (vs 6 en 2023)

**20%**

femmes étudiantes

**82%**

Taux d'insertion à 6 mois



**.ESUP : favoriser l'accès à une formation professionnalisante et inclusive**

L'année 2024 a marqué une étape importante pour le réseau d'écoles ESUP, avec une dynamique centrée sur l'amélioration continue de l'expérience étudiante, l'inclusion, l'innovation pédagogique et l'ancrage territorial.

Un plan stratégique structurant, issu de **18 mois de concertation**, a permis de définir des chantiers prioritaires pour accompagner les transformations sociales et économiques parmi lesquels :

Dans cette logique, la refonte du site internet de l'ESUP a permis de rendre l'information plus accessible, claire et adaptée à tous les publics. Elle s'est accompagnée d'un **nouvel intranet MyESUP V3**, conçu comme un véritable espace de vie numérique pour la communauté étudiante, facilitant les échanges, l'orientation et l'accompagnement au quotidien.

Adaptation des formations aux besoins du marché

Refonte des méthodes pédagogiques vers plus de professionnalisation

Amélioration des conditions de vie sur les campus

Développement géographique pour favoriser un accès équitable à la formation.

Par ces évolutions, ESUP affirme sa mission sociale : **accompagner la réussite des apprenants dans un environnement exigeant mais bienveillant, connecté aux réalités du monde du travail et aux enjeux d'employabilité durable.**

L'année 2025 marquera l'ouverture de la première implantation d'ESUP outre-mer, avec un campus en Guadeloupe qui viendra renforcer notre maillage territorial.

**Chiffres clés Holberton :**

**1 904**  
étudiants

**6**  
campus

**1 340**  
étudiants en alternance

**1 456**  
entreprises partenaires

**78,7%**  
Taux de réussite aux examens

**88,6%**  
Taux d'insertion à 6 mois (+ 8,22 points)

## .Big bang de l'emploi

Actual, fidèle à son engagement en faveur de l'emploi pour tous, a une nouvelle fois soutenu 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, visant à anticiper les évolutions du monde du travail et à répondre aux enjeux du recrutement dans un environnement en pleine mutation. À chaque étape, il 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.

En 2024, **45 000 visiteurs** ont participé au Big Bang de l'Emploi et ont pu rencontrer les équipes d'Actual mobilisées pour l'occasion.



Guylaine BOSSIS Directrice Opérationnelle  
DO CVDL-PDL



## .Réussir l'insertion des bénéficiaires de la protection internationale

Pour l'insertion professionnelle des réfugiés, Envergure agit, transforme et réussit ! En 2024, Envergure a concrétisé son engagement en faveur de l'intégration sociale et professionnelle des réfugiés par des actions visibles, structurantes et efficaces.

Les bénéficiaires de la protection internationale sont souvent confrontés à de **multiples obstacles** : barrière de la langue, méconnaissance du marché du travail, précarité résidentielle. Pour répondre à leurs besoins, Envergure développe des **parcours intégrés** fondés sur trois piliers :

- La formation linguistique et professionnelle, pour lever les freins à l'emploi et développer les compétences adaptées au marché.

- L'accès à un emploi pérenne, via des partenariats entreprises et des dispositifs de professionnalisation.
- L'accès au logement autonome, garant de stabilité et d'inclusion.

**Nous sommes sur une dynamique continue, comme en témoignent ces résultats :**

**45**

**nationalités représentées.**

Majoritairement afghanes, syriennes, ukrainiennes et subsahariennes .

**1 024**

**entrées dans le programme AGIR (Aide à la recherche de logement).**

**160**

**rendez-vous avec des partenaires emploi.**

95 avec des partenaires pour les accompagnements sociaux.  
74 partenaires mobilisés.

## .Insertion professionnelle : du concret, de l'impact

- Projet DAUNAT à Guingamp : 7 réfugiés formés par l'UIMM pour un contrat de professionnalisation.
- Forum emploi « AGIR pour l'Autonomie » : 50 BPI présents, 3 recrutements immédiats.
- Formations qualifiantes : désosseur-pareur, peintre en bâtiment, CAP électricité, technicien de maintenance.

## .Logement et emploi : un duo gagnant

- À Loudéac, un soudeur formé par l'UIMM, embauché en CDI à 5 min de son domicile.
- À Miramas, l'événement Résid'Emploi a permis à des BPI de rencontrer employeurs et bailleurs sociaux.

## .Des compétences pour demain : alphabétisation, écoconstruction, numérique

- Alphabétisation et FLE, pour lever les freins linguistiques.
- Ateliers de la transition écologique (événement « Bâtis Demain »).
- Découverte des chantiers d'insertion (Brigades Vertes) : 3 BPI embauchés.

## .Un maillage territorial fort

**78**

**partenaires rencontrés**

**13**

**conventions signées**

**Événements créateurs de lien :**

AGIR pour se vêtir,  
Redaction Réfugiés.info.

2025 s'ouvrira avec un nouveau projet territorial ambitieux sur Dinan, mêlant accompagnement social, formation, emploi et logement, afin de construire des parcours solides vers l'autonomie. Elle incarne l'engagement d'Envergure pour le droit au travail pour tous.

# 5.4

## 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 complété 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 et innovation

La chaire Éthique et Innovation de l'Université catholique de l'Ouest (UCO) accompagne le groupe Actual depuis de nombreuses années. Ensemble nous défendons 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 fait écho aux valeurs du groupe et à son engagement au service de l'homme le « passionné humain. »



#### Chaire du travail vivant (IRCOM)

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

### .Nos relations associatifs



#### Les Entreprises s'engagent

Cette adhésion reflète l'engagement continu d' Actual 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, Actual réaffirme son engagement pour 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, membre du réseau 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, pour rester tourné 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 crée des instants de bonheur et de force, qui les aident à affronter la maladie avec courage.



#### 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



06

# 6.1

## Actual Group en chiffres

### .Données économiques

	2024	2023	Variation
Travail Temporaire France	1 387	1 435	-3,35 %
Travail Temporaire International	18	20	-8,71 %
Recrutement et conseil RH	65	72	-9,29 %
Accompagnement et formation	76	47	63,07 %
Autres Activités	3	1	195,57 %
Chiffre d'affaires HT (M€)	1 549	1 574	-1,59 %

# 6.2

## Affirmer notre engagement économique & social

### .Collaborateurs permanents

#### ↓ Emploi

	2024	2023	Branche*
Effectif total (situation au 31/07)	4 032	4 100	33 050
Effectif en ETP	3 672		

\* Indicateurs de branche au 31/12/2023

#### ↓ Organisation du travail

	2024	2023	Branche
% des effectifs en contrats permanents (CDI)	80,46 %	77,34 %	84,50 %
% des effectifs en contrats non permanents (CDD)	11,78 %	17,85 %	6,50 %
% des effectifs en autres types de contrats (apprentissage, contrats pros)	8,21 %	5,73 %	9,00 %

#### ↓ Structure des effectifs

	2024	2023	Branche
Techniciens et Agents de Maîtrise	18,28 %	ND	26,00 %
Employés	56,30 %	ND	41,50 %
Cadres	25,42 %	ND	32,50 %

↓ Ancienneté

	2024	2023	Branche
Ancienneté moyenne	5,12	5,9	6,5
Ancienneté cadres	8,43	ND	10,5
Dont employés	3,35	ND	3,5
Ancienneté non cadres	5,72	ND	5
Dont Techniciens et Agents de Maîtrise	6,90	ND	6

↓ Diversité : genre

	2024	2023	Branche
% de femmes dans les effectifs (situation au 31/07)	77,58 %	77,46 %	80,5 %

↓ Diversité : pyramide des âges

	2024	2023	Branche
Âge médian des intérimaires (CTT et CDII)	38,63	38,4	37,5
Moins de 25 ans	401	475	
Moins de 25 ans, en %	9,95 %	11,59 %	15,50 %
26 - 35 ans	1 254	1 276	
26 - 35 ans, en %	31,10 %	31,12 %	33,00 %
36 - 45 ans	1 082	1 102	
36 - 45 ans, en %	26,84 %	26,88 %	24,50 %
46 - 55 ans	846	857	
46 - 55 ans, en %	20,98 %	20,90 %	18,00 %
Plus de 55 ans	449	390	
Plus de 55 ans, en %	11,14 %	9,51 %	9,00 %

↓ Insertion des travailleurs en situation de handicap

	2024	2023	Variation
Taux d'intérimaires détenteurs d'une reconnaissance handicap (situation au 31/07)	1,08 %	0,85 %	0,22 pts
Nnombre d'intérimaires en situation de handicap	1 456	1 244	17,04 %

↓ Formation professionnelle : données générales

	2024	2023	Variation
Nombre de stagiaires en formation en 2024	15 643	15 112	3,51 %
En % des intérimaires délégués	9,00 %	10,38 %	-1,38 pts
Nombre d'heures de formation dispensées	629 823	600 926	4,81 %
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par stagiaire et par an	40,00	39,76	0,59 %
Nombre moyen d'heures de formation dispensées par intérimaire et par an	4,70	4,13	13,80 %
Montants investis dans le formation des intérimaires (€)	24 490 988	22 579 775	8,46 %

↓ Formation professionnelle : données sur les bénéficiaires

	2024	2023	Variation
Nombre de stagiaires en formation en 2024*	15 643	15 112	3,51 %
Dont intérimaires de moins de 26 ans	4 380	3 434	27,55 %
Dont intérimaires plus de 50 ans*	2 346	1 624	44,46 %
Dont intérimaire RQTH	130	133	-2,26 %

\* Mesures consolidées pour le périmètre Actual historique

## 6.3

### Performance qualité et sécurité : nos engagements pour un impact durable

#### .Satisfaction & recommandation permanents & intérimaires

	2024	2023	Variation
CSAT clients & intérimaires*	8,7	8,7	0,00 %
CSAT clients	8,7	8,7	0,00
CSAT intérimaires	8,7	8,4	0,04
NPS clients & intérimaires*	59,6	54,2	9,96 %
NPS clients	63,1	71,2	-0,11
NPS intérimaires	60,0	51,4	0,17

\* Mesures consolidées pour le périmètre Actual Emploi

#### .Accidents du travail permanents

	2024	2023	Variation
Nombre d'accidents du travail (situation au 31/12)	58	72	-19,4 %
Nombre d'accidents du travail sans arrêt (situation au 31/12)	23	55	-58,2 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (situation au 31/12)	35	17	105,9 %
Nombre de jours d'arrêt (situation au 31/12)	2 433	1 150	111,6 %
TF1 (situation au 31/12)	5,35	3,05	75,4 %
TF2 (situation au 31/12)	8,87	12,76	-30,5 %
TG (situation au 31/12)	0,37	0,21	76,2 %

#### .Accidents du travail intérimaires

	2024	2023	Variation
Nombre d'accidents du travail (situation au 31/12)*	3 257	4 240	0,00 %
Sans arrêt	1 260	1 682	-25,09 %
Avec arrêt	1 997	2 558	-21,93 %
Fréquence mensuelle	271	353	-23,18 %
Nombre de jours d'arrêt (situation au 31/12)*	62 873	93 563	-32,80 %
TF1	39,49	41,75	-5,41 %
TF2	64,40	68,11	-5,45 %
TG	1,08	1,52	-28,95 %

\* Mise en place d'un nouvel outil de gestion de AT, statistiques en cours de consolidation

## 6.4

### Construire un avenir durable : nos actions pour l'environnement

#### Émissions de CO<sub>2</sub>

	2024	2023	Branche
<b>Émissions de gaz à effet de serre émises en tonnes équivalent CO<sub>2</sub>*</b>		8,7	ND
<b>Agences Emploi</b>		7 114	ND
<b>Talent Management</b>		1 397	ND
<b>Accompagnement et Formation</b>		4 830	ND
<b>Scope 1</b>		1 609	ND
<b>Agences Emploi</b>		881	ND
<b>Talent Management</b>		182	ND
<b>Accompagnement et Formation</b>		546	ND
<b>Scope 2</b>		94	ND
<b>Agences Emploi</b>		30	ND
<b>Talent Management</b>		4	ND
<b>Accompagnement et Formation</b>		60	ND
<b>Scope 3, sans déplacements intérimaires</b>		11 638	ND
<b>Agences Emploi</b>		6 203	ND
<b>Talent Management</b>		1 211	ND
<b>Accompagnement et Formation</b>		4 224	ND
<b>Scope 3, avec déplacements intérimaires**</b>		90 062	ND
<b>Agences Emploi</b>		90 062	ND
<b>Talent Management</b>		NC	ND
<b>Accompagnement et Formation</b>		NC	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<sub>2</sub> liés aux trajets domicile / travail.

## 6.5

### Créer de la valeur sur le terrain

#### Accompagnement

##### ↓ Envergure

	2024	2023	Variation
<b>Nombre de personnes prescrites</b>	257 197	131 206	96,03 %
<b>Nombre de personnes reçues</b>	162 999	84 433	93,05 %
<b>Nombre de personnes accompagnées et/ou formées</b>	132 788	54 973	141,55 %

\* Intégration des données de Retravailler EGP à compter de 2024

#### Formation

##### ↓ ESUP

	2024	2023	Variation
<b>Nombre de personnes formées au global par Esup</b>	1 904	2 011	-5,32 %
<b>% femmes étudiantes</b>	59,70 %	56,28 %	3,42 pts
<b>Étudiants en alternance</b>	1 340	1 441	-7,01 %
<b>Entreprises partenaires</b>	1 456	1 520	-4,21 %
<b>Étudiants</b>	1 904	2 011	-5,32 %
<b>Taux de réussite</b>	78,7 %	76,9 %	1,80 pts
<b>Étudiants en emploi 6 mois après l'ESUP</b>	88,6 %	80,4 %	8,20 pts

##### ↓ Holberton

	2024	2023	Variation
<b>Nombre de personnes formées au global par Holberton</b>	560	288	94,44 %
<b>% femmes étudiantes</b>	20 %	28 %	-8,00 pts
<b>Étudiants en emploi 6 mois après Holberton</b>	82 %	ND	ND

## .Satisfaction & recommandation permanents & intérimaires

	2024	2023	Variation
<b>Nombre d'intérimaires délégués par nos ETTI</b>	8 300	8 564	-3,08 %
Dont % femmes	14 %	16 %	-2,00 pts
Dont % intérimaires de moins de 26 ans	22 %	23 %	-1,00 pts
Dont % intérimaires plus de 50 ans	13 %	10 %	3,00 pts
Dont % intérimaire RQTH	5 %	4 %	0,60 pts
Dont % de demandeurs d'emploi de longue durée	19 %	28 %	-9,00 pts
Dont bénéficiaires de minimas sociaux*	14 %	19 %	-5,50 pts
<b>Nombre de sorties dynamiques</b>	1 098	1 523	-27,91 %
Dont % issus des QPV	11 %	ND	ND
En % de l'effectif intérimaires**	72 %	73 %	-1,00 pts

\* RSA + ASS

\*\* sur les 1586 parcours terminés sur l'année

**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 Ollivault, Stéphanie Dive, Méline Dumont

**Photographes :** Sylvain Malmouche, Welcome to the Jungle, WorldSkills France, autres crédits « droits réservés à Actual group »

**Impression :**

ITF Imprimeurs

Le Sablon - 72230 Mulsanne

Achévé d'imprimer le lundi 15 septembre 2025

Dépôt légal : 15 septembre 2025

Cet exemplaire ne peut être vendu.



**actual** faire du travail  
une chance