



Engagés pour l'emploi

Rapport volontaire de performance
extra-financière | 2025

groupe
partnaire



Demain

Aurélie Gobinet Gmuender

Présidente du Directoire du Groupe Partnaire

En plus de 70 années d'existence, notre entreprise a connu de multiples évolutions technologiques mais aucune n'a eu jusqu'à la force de l'Intelligence Artificielle. À l'image du musicien qui apprivoise un nouvel instrument pour enrichir sa virtuosité sans jamais perdre son âme ni son style, le Groupe Partnaire a la ferme intention de s'adapter à ce nouvel environnement tout en conservant ses valeurs. Des valeurs portées par nos équipes et reconnues par nos clients : proximité, excellence opérationnelle, réactivité et surtout sens de l'humain. Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement : nous considérons que le progrès doit servir l'homme, pas le remplacer.

C'est donc avec confiance que nous devons tirer le meilleur de la révolution en cours. Au cours des années qui viennent, l'IA générative externe va nous permettre de muscler notre plan stratégique Big Up 2030, en nous appuyant sur un capital qui est le nôtre et le restera : les données qu'il nous appartient de valoriser pour enrichir le travail de nos collaborateurs, améliorer la relation avec nos différentes parties prenantes et, *in fine*, rendre un meilleur service aux entreprises utilisatrices. Sans jamais perdre de vue, aujourd'hui comme demain, le cap que nous nous sommes fixé en poursuivant nos efforts en faveur de la décarbonation de nos activités, de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail, compatibles avec l'exigence de rentabilité préservée au cours de cet exercice 2025 grâce à l'implication de toutes et tous. Que chacun en soit ici remercié.

Autre priorité essentielle : l'employabilité de la jeunesse, thématique de l'appel à projets de la Fondation Partnaire qui a l'ambition d'accompagner les parcours de réussite initiés par des associations citoyennes que nous serons fiers d'épauler.

Les bases sont là, solides et reconnues puisque le Groupe Partnaire a obtenu pour la quatrième fois consécutive la reconnaissance Platine décernée par EcoVadis. Une réelle performance car cette distinction s'accompagne d'une note en progression constante, ce qui nous place parmi les 1 % des entreprises les plus vertueuses en matière de responsabilité sociale.

Alors même que la réglementation nous en dispense pour cette année 2025, nous avons volontairement choisi de maintenir, en toute transparence, la publication de ce rapport de performance extra-financière que je vous invite à découvrir dans les pages qui suivent. Il décrit l'action, au quotidien, d'une entreprise qui sait d'où elle vient et où elle veut aller, en étoffant son réseau pour s'ancrer plus encore auprès des entrepreneurs qui nous accordent une confiance qui nous honore et nous oblige.



p.4 GROUPE



p.16 SOCIAL



p.42 ENVIRONNEMENT



p.50 GOUVERNANCE



p.62 ESPACE DE
REFERENCES





P6. Notre histoire

P7. Nos solutions en ressources humaines

P8. Notre raison d'être

P9. Labels, certifications et distinctions

P10. Notre soutien aux objectifs de développement durable

P12. Notre modèle d'affaires

P14. Dialogue avec nos parties prenantes

P15. Matrice de double matérialité

Groupe

Notre histoire

Fondé en 1952 à Orléans, le groupe Partnaire est devenu un acteur incontournable du travail temporaire et du recrutement. L'entreprise a diversifié ses expertises et étendu son réseau en France et en Europe. Cette croissance maîtrisée s'est construite avec l'inclusion et la prévention comme piliers. Aujourd'hui, sa maturité extra-financière, saluée par quatre distinctions successives platine EcoVadis, franchit un nouveau cap avec la stratégie Big'up 2030, faisant de la responsabilité sociétale le levier de sa performance durable.

1952

- Création de Secrétariat mobile à Orléans

1987

- Début de l'aventure Partnaire avec le rachat de l'agence Secrétariat mobile par Philippe Gobinet

2005

- Toutes les agences sont certifiées ISO 9001

2006

- 1^{ère} certification MASE

2009

- Signataire de la charte de la diversité

2015

- 1^{er} CDI intérimaire

2016

- Premiers jalons de notre démarche RSE

2017

- Création du fonds de dotation
- Adhésion au Pacte Mondial
- 1^{ère} évaluation EcoVadis (gold)

2018

- Certification CEFRI 1241 I

2021

- Reconnaissance platine EcoVadis
- Certification ISO 45001
- Création de la fondation d'entreprise
- Nomination de Aurélie Gobinet Gmuender au poste de Vice-Présidente

2022

- 70^{ème} anniversaire
- Nouvelle reconnaissance platine EcoVadis

2023

- Changement de gouvernance : Aurélie Gobinet Gmuender est nommée Présidente du Directoire, Philippe Gobinet devient Président du Conseil de surveillance

2024

- Troisième reconnaissance platine EcoVadis (89/100)
- Certification ISO 45001 reconduite pour trois ans

2025

- Lancement de la stratégie Big'up 2030 avec la responsabilité sociétale comme levier de croissance durable.
- Le pôle RSE est piloté en direct par la Présidente
- 4^{ème} reconnaissance platine EcoVadis (91/100)

Nos solutions en ressources humaines

Le Groupe Partnaire propose un ensemble de solutions RH pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises en matière de recrutement et d'emploi, tout en offrant aux candidats des opportunités de carrière adaptées à leurs aspirations.

Recrutement et intérim



Cabinets spécialisés et conseil expert



Cabinet de recrutement et d'intérim spécialisé



Cabinet de recrutement par approche directe



Cabinet d'assessment



Cabinet de conseils en inclusion et diversité



Portage salarial

Solutions intégrées



Agence hébergée

Répartition par secteurs d'activité du Groupe



INDUSTRIE

39%



TRANSPORT & LOGISTIQUE

35%



BTP / NUCLÉAIRE

16%



SERVICES

10%

Notre raison d'être

Notre raison d'être est le fruit d'une réflexion collective menée en 2023 lors d'ateliers qui ont réuni près de trente collaborateurs représentatifs de toute la diversité de nos métiers, de nos régions et de nos générations. C'est cette dynamique partagée qui guide aujourd'hui notre projet.



Ces trois orientations fondamentales tracent la feuille de route du groupe pour répondre aux transformations du marché du travail, tout en garantissant un impact social mesurable en matière d'inclusion, d'équité et de prévention des risques.



Labels, certifications et distinctions

Notre volonté d'offrir des services respectueux des enjeux sociaux et environnementaux se concrétise par l'obtention de labels et certifications reconnus. Ils témoignent de l'engagement du Groupe Partnaire envers l'excellence et la responsabilité.



Évaluation de notre performance ESG par EcoVadis. Le Groupe obtient le score de 91/100 en novembre 2025, confirmant pour la 4^{ème} fois consécutive son niveau platine et sa place parmi les entreprises les plus vertueuses de notre secteur d'activité.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Renouvellement de notre engagement annuel en faveur des dix principes fondamentaux du Pacte Mondial, une démarche de transparence initiée et partagée par le Groupe depuis 2017.



Nous sommes signataires de la charte de la diversité depuis 2009.



L'index femmes/hommes affiche en 2025 un score de 91/100.



Nous sommes adhérents à la charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) depuis février 2024.

Sécurité et prévention des risques : nos actions de terrain se traduisent par le maintien de plusieurs certifications réglementaires et sectorielles.



Certification de notre système de management de la santé et de la sécurité au travail. Obtenue dès 2021, elle structure nos processus de prévention et nos 117 audits de conformité terrain.



Notre certification CEFRI N° 1241 I obtenue en 2018 valide notre capacité à mettre à disposition des salariés qui effectuent des travaux sous rayonnements ionisants et à satisfaire aux exigences réglementaires applicables.



Nous avons obtenu notre première certification Mase en 2006. C'est un référentiel proche de l'ISO 45 001 qui est demandé par les entreprises pétrochimiques.



DOUBLE DISTINCTION INSTITUT CHOISEUL – ÉDITION 2025

Une fierté partagée pour le Groupe Partnaire ! Nous célébrons cette année une double reconnaissance de l'Institut Choiseul, qui salue à la fois notre gouvernance et notre performance économique. Notre Présidente du Directoire, Aurélie Gobinet Gmuender, est mise à l'honneur en intégrant le prestigieux classement Choiseul 100, récompensant les leaders qui façonnent l'économie de demain. En parallèle, le Groupe Partnaire réaffirme son dynamisme de terrain en rejoignant le palmarès Choiseul Conquérants, qui distingue les 200 ETI françaises les plus performantes. Ce double succès témoigne de la solidité de notre modèle, de notre agilité territoriale et de notre engagement continu à valoriser le capital humain.



Notre soutien aux objectifs de développement durable en exemples chiffrés (2025)



ODD 1

Pas de pauvreté

- **NOTRE ENGAGEMENT** : lutter contre la précarité et l'exclusion sociale dans les territoires où nous opérons en soutenant le tissu associatif local.
- **SOUTIEN DE PROXIMITÉ** : un budget significatif reversé annuellement par la fondation Partnaire à des associations d'utilité publique.
- **LE LEVIER D'INSERTION** : lancement du premier appel à projets national « Jeunesse & employabilité » doté d'enveloppes ciblées (jusqu'à 20 000 € par lauréat) et de mécénat de compétences pour offrir du temps aux structures qui remettent les jeunes en situation de précarité sur le chemin du travail.



ODD 3

Bonne santé et bien-être

- **NOTRE ENGAGEMENT** : garantir l'intégrité physique et la santé de nos collaborateurs permanents et intérimaires en développant une culture de prévention active et partagée avec nos entreprises utilisatrices. Cet engagement continu a permis de réduire notre taux de fréquence de 50 % depuis 2016.
- **DIAGNOSTICS TERRAIN** : 8 776 Diagnostics comportementaux sécurité (DCS) menés par nos équipes auprès de nos clients pour assurer la sécurité de nos salariés temporaires.
- **PERFORMANCE ET CONFORMITÉ** : 117 audits réalisés (dont 43 impliquant des auditeurs internes volontaires issus du réseau et des fonctions support), affichant un taux de conformité globale supérieure à 76 % (démarche certifiée ISO 45001).
- **PRÉVENTION DE PROXIMITÉ** : 29 étapes programmées pour le Truck Santé au cœur de nos bassins d'activité ayant permis de sensibiliser 680 collaborateurs intérimaires aux risques professionnels (TMS, chasses aux risques...) en partenariat avec le FASTT.



ODD 4

Éducation de qualité

- **NOTRE ENGAGEMENT** : assurer l'employabilité continue de nos équipes et faire de la formation un levier de sécurisation des parcours professionnels.
- **SALARIÉS PERMANENTS** : une trajectoire solide maintenue avec une moyenne de plus de 20 heures de formation par collaborateur, axée sur l'excellence managériale et les outils de transition.
- **SALARIÉS INTÉRIMAIRES** : véritable tremplin, notre politique de formation a délivré près de 184 000 heures de formation à plus de 5 700 intérimaires, combinant habilitations réglementaires et montées en compétences techniques.



ODD 5

Égalité entre les sexes

- **NOTRE ENGAGEMENT** : garantir une stricte équité de traitement et favoriser la mixité à tous les échelons du Groupe.
- **INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** : notre note globale progresse pour atteindre le score de 91/100.
- **GOVERNANCE ET DIRECTION** : le Groupe maintient la solidité de ses piliers de mixité avec 70 % des postes de direction occupés par des femmes, une présence féminine stable de 60 % au sein du Conseil de surveillance et de 33 % au Directoire.



ODD 8

Travail décent et croissance économique

- **NOTRE ENGAGEMENT** : accompagner notre croissance économique par la création d'emplois durables et l'insertion des jeunes générations.
- **INSERTION DES JEUNES** : le groupe confirme son rôle d'acteur de l'emploi pour les jeunes avec 37,66 % de nos salariés intérimaires ayant moins de 25 ans.
- **STABILISATION ET SÉCURISATION** : progression du volume de CDI intérimaires (CDII) actifs qui s'établit à 718 contrats, garantissant une stabilité financière mensuelle minimale et transformant l'intermission en opportunité de formation.



ODD 10

Inégalités réduites

- **NOTRE ENGAGEMENT** : faire de la diversité territoriale et de la lutte contre les discriminations à l'embauche un axe majeur de notre performance sociale.
- **ANCRAGE ET INCLUSION QPV** : grâce à notre partenariat structurant avec la fondation Mozaïk, les salariés issus des Quartiers prioritaires de la ville (QPV) représentent 27,10 % de nos effectifs intérimaires.
- **RECRUTEMENT INCLUSIF** : 91,45 % de nos recruteurs permanents sont formés à « recruter sans discriminer » pour garantir une stricte égalité des chances.
- **MOBILISATION HANDICAP** : le Groupe maintient une forte dynamique d'insertion avec 1114 intérimaires en situation de handicap délégués chez 941 entreprises clientes, et le déploiement d'un diagnostic-action avec l'Agefiph. Le groupe a également réuni 40 duos lors du DuoDay.



ODD 12

Consommation et production responsables

- **NOTRE ENGAGEMENT** : structurer une chaîne de valeur durable en mobilisant nos partenaires autour d'une démarche d'achats responsables et en optimisant la gestion de nos déchets de bureau.
- **ACHATS RESPONSABLES** : le taux de chartes achats responsables signées s'établit à 90 % et les questionnaires RSE complétés par nos fournisseurs atteignent 93 %.
- **PERFORMANCE FOURNISSEURS** : 25 % de nos critères d'évaluation de performance de nos fournisseurs sont des critères de durabilité.
- **ÉCONOMIE CIRCULAIRE** : 6,25 tonnes de papier recyclées et 0,989 tonne de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).



ODD 13

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

- **NOTRE ENGAGEMENT** : réduire l'empreinte carbone de nos activités opérationnelles en accélérant la transition vers une flotte automobile à faible émission et en améliorant l'efficacité énergétique de nos sites.
- **INSTALLATION PHOTOVOLTAÏQUE** : installation de panneaux solaires sur le toit du siège social afin de couvrir une partie de nos besoins en électricité par de l'énergie autoproduite.
- **PERFORMANCE CARBONE** : notre intensité carbone diminue pour s'établir à 53 kg CO₂ / k€ de chiffre d'affaires.
- **SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE** : 100 % d'énergie verte contractualisée sur l'ensemble de nos consommations électriques.



ODD 16

Paix, justice et institutions efficaces

- **NOTRE ENGAGEMENT** : garantir le respect de l'éthique des affaires et prévenir les risques de corruption à travers un programme de formation ciblant les collaborateurs exposés, adossé à un code d'éthique et de conduite qui encadre les pratiques professionnelles.
- **SENSIBILISATION ET FORMATION** : 38 personnes formées à l'anticorruption sur l'année 2025, portant le total à 200 collaborateurs formés sur trois ans.
- **GOVERNANCE ET OUTILS** : un déploiement du code d'éthique et de conduite guide les pratiques professionnelles quotidiennes, complété par un système d'alerte professionnel. En 2025, aucuns incidents ni alertes n'ont été signalés.



ODD 17

Partenariats pour la réalisation des objectifs

- **NOTRE ENGAGEMENT** : co-construire des solutions durables en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs clés de l'insertion, du handicap et de la prévention.
- **ANCRAGE INSTITUTIONNEL** : collaboration continue avec les organismes de branche (FASTT, Akto), les acteurs de l'inclusion (Agefiph, fondation Mozaïk) et les réseaux spécialisés pour démultiplier l'impact de nos actions sociales sur l'ensemble des territoires.

Notre modèle d'affaires

① TENDANCES DU MARCHÉ DE L'INTÉRIM

Transformation du rapport au travail

Évolution des pratiques de recherche d'emploi

Pénurie de compétences et spécialisation accrue

② ÉCOSYSTÈME

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

- 794 salariés permanents
- 60 141 salariés intérimaires
- Une équipe de 5 personnes dédiée à la prévention
- Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009
- Certification Mase depuis 2006, CEFRI depuis 2018
- Certification ISO 45 001 depuis 2021 pour l'ensemble du réseau et les services support
- Cabinets Antenor, référence du conseil RH sur le secteur de la santé, ID Search, référence de l'intérim et des recrutements spécialisés et le cabinet Index RH, conseil en inclusion et diversité
- Une volonté de fidélisation nous permettant de favoriser la promotion interne
- Une gouvernance garante de la juste utilisation de l'IA dans nos process

CAPITAL ENVIRONNEMENT

- Une conviction affirmée en matière environnementale
- Un service en charge de la transformation digitale de nos relations contractuelles
- Une charte achats responsables renforçant nos liens avec notre écosystème
- La réalisation de notre bilan carbone avec la mesure de notre scope 3
- L'installation d'une centrale photovoltaïque en autoconsommation (siège)
- La signature d'un contrat avec la plateforme de covoiturage BlaBlaCar Daily

CAPITAL RELATIONNEL

- Un engagement auprès du Pacte Mondial de l'ONU depuis 2017
- La création d'une fondation d'entreprise en 2021
- La signature d'un contrat avec la 1^{re} bibliothèque numérique « Mozaik » pour les permanents et les intérimaires
- Création ou renforcement de partenariats clés

CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

- Une gouvernance familiale avec un Conseil de surveillance et un Directoire
- Une direction générale avec un comité de direction privilégiant les chaînes de décision courtes
- 264 implantations
- Certifications ISO 9001 : 2015 depuis 2017
- Des valeurs transcrites dans un code d'éthique et de conduite décliné à tous les niveaux de l'organisation, associé à une procédure d'alerte
- Forte spécialisation sectorielle

③ UNE ENTREPRISE FAMILIALE ET DE PROXIMITÉ, EXIGEANTE ET BIENVEILLANTE

DÉVELOPPER
NOTRE
EXPERTISE ET
CONQUÉRIR

RENFORCER
NOTRE MAILLAGE
ET NOTRE
PROXIMITÉ LOCALE



ÊTRE RECONNU
COMME LE
RÉFÉRENT DU
RECRUTEMENT

CONSTRUIRE
NOTRE RÉSEAU
EUROPÉEN DE
PROXIMITÉ

NOS VALEURS

Proximité, excellence opérationnelle, responsabilité, réactivité

RESTER UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET PLACER L'HUMAIN AU CENTRE DE NOTRE TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE

Internationalisation et nouvelles exigences RSE des donneurs d'ordre

Apparition de nouveaux opérateurs et de nouvelles modalités d'emploi sur un marché de plus en plus déréglementé

CRÉATION DE VALEUR

CAPITAL HUMAIN ET SOCIÉTAL

- 20,4 millions d'heures travaillées
- Taux de satisfaction des intérimaires : 92,3 % dont 57,6 % de très satisfaits
- Taux de fréquence divisé par 2 en 10 ans
- Taux de fréquence des accidents du travail = 28,53
Taux de gravité des accidents du travail = 1,28
- Un engagement fort et historique en faveur de la diversité et du handicap : 1 114 intérimaires en situation de handicap en mission
- 70 % de femmes cadres
- Une volonté d'insérer les jeunes avec l'accueil de 64 alternants dont 13 embauches
- Taux de promotion interne : 6 %

CAPITAL ENVIRONNEMENT

- 101 véhicules électriques et hybrides
- 100 % d'énergie verte alimentent nos sites
- Privilégier la seconde vie des produits relevant de la DEEE avant leur recyclage
- 83 000 kWh produits par an (panneaux photovoltaïques)
- Des actions écocitoyennes fédératrices
- Une volonté de tenir une trajectoire carbone adaptée

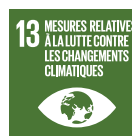
CAPITAL RELATIONNEL

- 100 % d'analyse des risques réalisées avec par exemple un critère sur les droits de l'homme pour les objets publicitaires
- Un ancrage fort sur nos territoires d'implantation avec une contribution aux associations éducatives, culturelles et sportives
- Un engagement marqué et historique auprès de Prism'emploi
- Un budget significatif de la fondation alloué annuellement à des actions qui œuvrent en faveur de l'inclusion
- Partenariat avec la fondation Mozaik notamment dans le cadre des QPV (Quartiers prioritaires de la ville)

CAPITAL FINANCIER ET ORGANISATIONNEL

- CA 554 millions d'euros (France)
- 5 181 clients dont 97,6 % prêts à nous recommander
- Des dispositifs opérationnels de contrôle
- 86 % des collaborateurs exposés formés à l'anticorruption⁽¹⁾
- Une performance RSE reconnue par EcoVadis : niveau platine depuis 2021 (score de 91/100 en novembre 2025)

(1) Risque 1



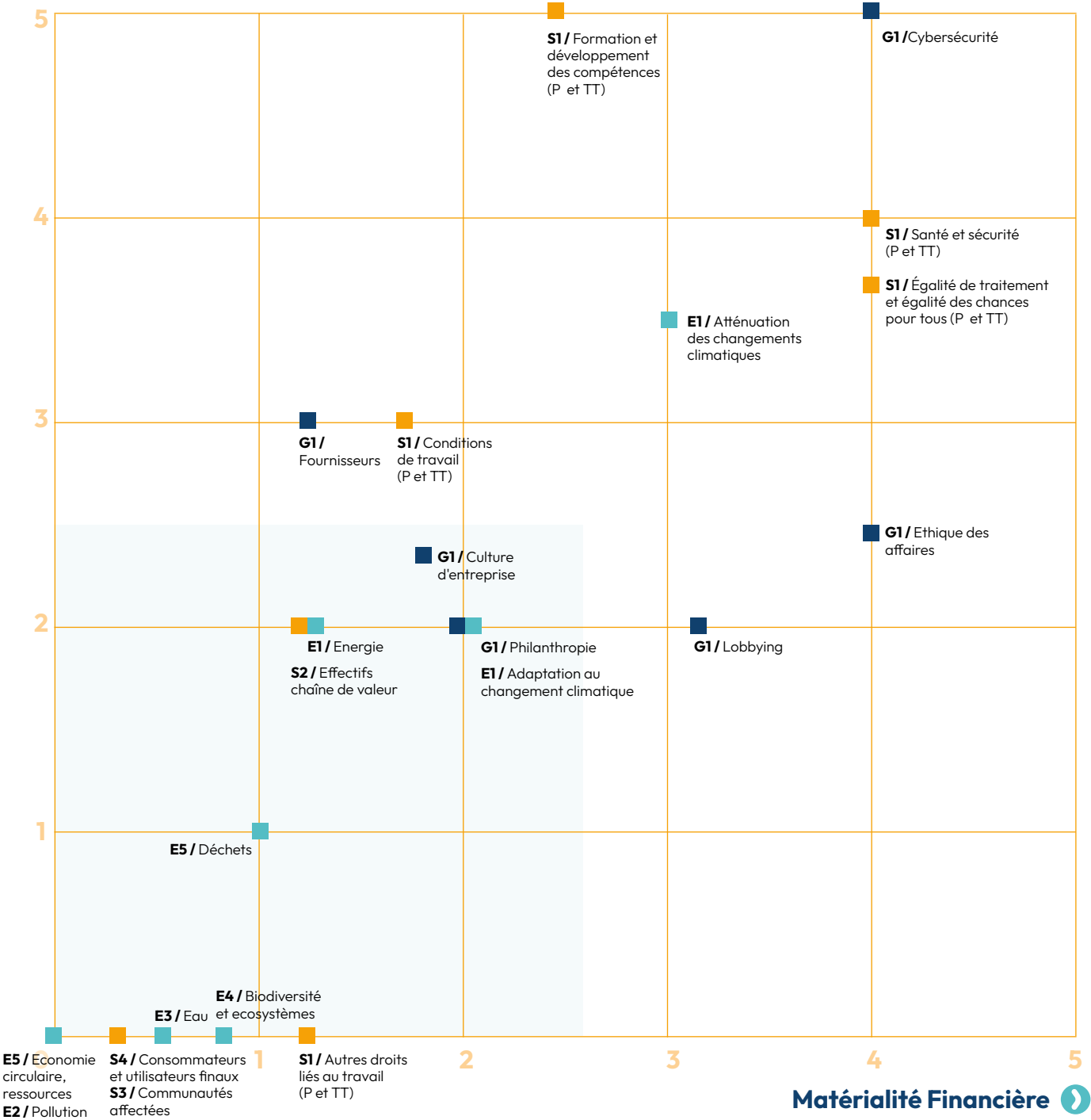
Écouter, comprendre, agir : dialogue avec nos parties prenantes

PARTIES PRENANTES	ATTENTES DES PARTIES PRENANTES	CANAUX DE COMMUNICATION ET DE DIALOGUE
Capital humain et social		
SALARIÉS PERMANENTS ET FUTURS COLLABORATEURS	- Préserver la santé et la sécurité - Développer les compétences - Garantir de bonnes conditions de travail - Garantir une cohérence entre les valeurs et les actions - Favoriser l'engagement des collaborateurs grâce à la mesure de l'eNPS et au mécénat de compétences - Donner confiance en l'avenir de l'entreprise - Préserver l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle - Répondre aux attentes de reconnaissance et de sens au travail	Entretiens annuels ; baromètre d'engagement (eNPS) ; newsletters internes ; séminaires ; livret d'accueil ; événement vis ma vie ; célébration de la reconnaissance
INTÉRIMAIRES ET CANDIDATS	- Préserver la santé et la sécurité - Assurer un traitement sans discrimination des candidatures - Sécuriser les parcours notamment par le CDI intérimaire - Recevoir un accompagnement social	Application mobile Partnaire ; entretiens en agence ; bilans de fin de mission ; évaluations de satisfaction ; livrets d'accueil ; SMS ; Jobboards ; Truck santé ; boîte à emploi
LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)	- Garantir un dialogue social apaisé - Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs - Lutter contre toutes formes de discrimination - Garantir le juste impact social de la transition environnementale	Réunions ordinaires ou extraordinaires ; commissions thématiques (CSSCT ; égalité professionnelle) ; négociations d'accords d'entreprise
Sphère économique et partenaires		
CLIENTS	- Garantir l'excellence opérationnelle à toutes les étapes de nos processus - Être en conformité avec la réglementation - Avoir un comportement éthique exemplaire - Anticiper et conseiller grâce à une parfaite connaissance de leurs enjeux RSE et économiques	Revue de compte ; questionnaires de satisfaction ; diagnostics comportementaux sécurité sur site ; causeries ; visites de poste ; plateformes de dématérialisation ; accompagnement et conseil d'experts juridique, inclusion, RSE, formation
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	- Favoriser une relation pérenne et loyale - Être payés dans les délais négociés - Favoriser un dialogue autour de la RSE	Revue de performance avec critères RSE (questionnaires RSE ; chartes fournisseurs ; réunions fournisseurs ; négociations contractuelles)
ACTIONNAIRES	- Être une entreprise écocitoyenne - Être profitable - Favoriser l'emploi pour tous et lutter contre toutes formes de discrimination - Avoir un bon climat social et offrir de bonnes conditions de travail	Assemblée générale annuelle ; rapports financier et extra-financier ; comités de gouvernance
PARTENAIRES FINANCIERS ET ASSUREURS	- Respecter les échéances - Évaluer et maîtriser les risques sociaux, environnementaux et éthiques - Respecter les exigences et la réglementation sociale et environnementale notamment celle relative aux enjeux climatiques	Audits de risques ; bilans financiers ; comités de renouvellement des contrats (prévoyance ; responsabilité civile professionnelle ; assurance-crédit)
ÉDITEURS DE LOGICIELS (RH, MÉTIERS..)	- Expression des besoins métiers (dont réglementation) - Sécurité de l'intégration des systèmes - Retours d'expérience terrain - Conformité RGPD	Comités de suivi techniques, revues d'innovation
Ancrage territorial et sociétal		
ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP	- Développer des partenariats territoriaux - Favoriser l'insertion pour des publics éloignés de l'emploi - Agir en faveur de la non-discrimination et de l'égalité des chances	Réunions de suivi des conventions territoriales ; job datings spécialisés ; bilans d'insertion
ÉCOLES ; UNIVERSITÉS ET CENTRES DE FORMATION	- Offrir des opportunités d'alternance, de stages, de formation et d'emploi - Verser la taxe d'apprentissage - Développer des partenariats territoriaux	Forums métiers ; versement de la taxe d'apprentissage ; jurys d'examen ; tutorat des alternants
ASSOCIATIONS	- Créer des partenariats, assurer un soutien financier et proposer du mécénat de compétences - Participer au développement des territoires	Comités de suivi des projets de mécénat (plateforme Day-one) ; bilans d'impact locaux ; événements solidaires
Institutions et régulation		
L'ÉTAT ET COLLECTIVITÉS LOCALES	- Lutter contre les fraudes et le travail dissimulé - Assurer une conformité réglementaire - Offrir des emplois sur nos territoires d'implantation - Contribuer à la sobriété énergétique et à la transition écologique	Déclarations réglementaires automatisées ; réponses aux contrôles (URSSAF ; Inspection du travail) ; comités de développement économique locaux
INSTITUTIONS DE LA BRANCHE (PRISME'EMPLOI ; AKTO ; FASTT)	- Être impliqués dans les instances de la profession - Assurer la protection et la formation des salariés intérimaires - Être le relais des dispositifs de la branche	Participation aux commissions et groupes de travail paritaires ; déploiement et relais des dispositifs de la branche (FASTT pour la prévention ou les dispositifs sociaux notamment)
ORGANISMES CERTIFICATEURS ET ÉVALUATEURS	- Respecter les normes et les réglementations - Rendre compte avec sincérité - Être dans une dynamique d'amélioration continue	Audits de certification (ISO...) ; campagnes d'évaluation (EcoVadis) ; revues d'amélioration continue

Matrice de double matérialité

Sans attendre d'être éligible à la CSRD, nous avons réalisé notre première matrice de double matérialité dès 2024. Elle hiérarchise nos enjeux en analysant deux dimensions clés : nos impacts sur l'environnement et la société (matérialité d'impact), et comment ces défis affectent notre performance financière (matérialité financière). (Méthodologie présentée page 64).

Matérialité d'impact



ESRS E1 : changement climatique

ESRS E2 : pollution

ESRS E3 : ressources aquatiques et marines

ESRS E4 : biodiversité et écosystèmes

ESRS E5 : utilisation des ressources et économie circulaire

ESRS S1 : main d'œuvre propre à l'entreprise

ESRS S2 : travailleurs dans la chaîne de valeur

ESRS S3 : communautés affectées

ESRS S4 : consommateurs et utilisateurs finaux

ESRS G1 : conduite des affaires

LÉGENDE

P : salariés permanents

TT : salariés temporaires

— Social





P18. Santé et sécurité

P22. Égalité des chances et inclusion

P26. RH permanents

P30. RH intérimaires

P34. Innovation sociale

P38. La fondation Partenaire



La sécurité comme socle de notre culture opérationnelle



Maintenir un environnement de travail sûr et sain pour nos permanents, nos intérimaires et nos partenaires est au cœur de notre culture opérationnelle. Cet engagement a permis de réduire notre taux de fréquence de 50 % en 10 ans.

Notre efficacité s'appuie sur la rigueur de l'audit annuel ISO 45001 et de nos audits internes participatifs, qui attestent de l'amélioration continue de nos pratiques professionnelles. Cette démarche est confortée par une méthode unique, déployée sur toutes nos activités : le diagnostic comportemental sécurité.

🕒 NOS LEVIERS pour une prévention des risques efficace et des conditions de travail sûres



Le cadre normatif

Une certification ISO 45001 structurante.



La formation

Des réflexes sécurité ancrés dès l'intégration.



La sécurité autonome

Une vigilance individuelle étendue à la vie privée.



La proximité opérationnelle

Un diagnostic au plus près du terrain.



La culture de l'engagement

Une ambition portée par des audits participatifs.



Le cadre normatif : l'exigence qui structure la prévention des risques



La certification ISO 45001, standard international qui définit les meilleures pratiques en santé et sécurité au travail, structure l'ensemble de nos activités depuis 2021. Ce cadre nous engage dans une dynamique d'amélioration continue de nos pratiques professionnelles à chaque étape de nos prestations. En fiabilisant nos méthodes d'organisation, ce système de management contribue à la préservation de la santé de nos collaborateurs et offre à nos clients et partenaires un cadre de coopération tourné vers la maîtrise durable des risques.

Politique sécurité

01 | ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

02 | DÉFINITION DU PROFIL

03 | ÉVALUATION ET SÉLECTION DU CANDIDAT



04 | SENSIBILISATION ADAPTÉE À LA PRISE DE POSTE

07 | PLAN D'AMÉLIORATION PRÉVENTION

06 | BILAN SÉCURITÉ EN FIN DE MISSION

05 | ACTIONS PRÉVENTION TERRAIN EN COURS DE MISSION



La formation au service de notre performance sécurité

La formation est le moteur principal de l'amélioration de nos résultats. Dès l'intégration, nous transmettons les fondamentaux du management des risques pour ancrer immédiatement les bons réflexes. Cette montée en compétences se poursuit par des formations spécifiques aux métiers (BTP, Transport, Logistique, Industrie) afin de répondre aux exigences réelles de chaque secteur. En complément, le module « Analyse des accidents du travail » permet de comprendre les causes racines des accidents pour nourrir le dialogue prévention avec nos clients et nos salariés. Enfin, la formation « Diagnostic comportemental sécurité » donne à nos équipes les clés pour observer les situations de travail et engager un échange constructif visant à éliminer les risques. Ce parcours complet transforme la compétence individuelle en une vigilance collective efficace.

+ DE

75%

des nouveaux arrivants ont suivi le module « management des risques »



La sécurité autonome : protéger son intégrité au quotidien

En 2025, le Groupe a déployé la sécurité autonome pour renforcer la vigilance de chaque collaborateur, au travail comme dans la vie privée. Ce parcours de prévention composé de plusieurs modules est proposé à nos salariés intérimaires pour garantir une approche globale de la santé. L'objectif est de capitaliser sur ses acquis afin d'intégrer les bons réflexes, notamment pour adopter les gestes et postures adéquats, prévenir les risques routiers ou réagir face à un incendie.



8 776

**Diagnostics
comportementaux
sécurité**

ont été menés en 2025 par nos équipes auprès de nos clients pour la sécurité de nos salariés temporaires.

**La proximité opérationnelle :
agir au cœur du risque**

La prévention chez Partnaire se concrétise par une présence constante sur le terrain. Nos Diagnostics comportementaux sécurité (DCS) sont de véritables outils de dialogue entre les salariés intérimaires, les entreprises clientes et nos agences. Ce dispositif, dont la maîtrise repose sur une solide formation dispensée par DSS+ permet à nos équipes opérationnelles de s'approprier l'importance des aspects comportementaux et organisationnels dans la prévention des accidents du travail. En identifiant les situations réelles et en engageant un échange direct, nous agissons concrètement pour mieux maîtriser les risques et renforcer la vigilance de tous.

**L'audit participatif :
une nouvelle dimension
pour notre culture prévention**

L'audit interne est un pilier historique de notre organisation, conçu comme un véritable moment d'échange et de transmission entre professionnels. Pour franchir une nouvelle étape, nous renforçons cette dynamique en mobilisant des auditeurs volontaires issus de nos agences ou des services supports. Cette démarche poursuit un double objectif de proximité :

- Démultiplier les échanges entre collègues : en favorisant le partage de bonnes pratiques entre agences de régions différentes.
- Renforcer le lien avec le terrain : en permettant aux collaborateurs des services supports de s'immerger dans la réalité opérationnelle de nos sites.

Cette approche participative vient en renfort de l'expertise de l'équipe QSE, qui continue de superviser la cotation finale des risques. Ce double regard assure une évaluation juste, conforme à nos certifications ISO 9001 et 45001.

+ DE
76%

de conformité globale

117

audits réalisés en 2025
dont 43 avec les auditeurs
volontaires

FOCUS**LE TRUCK SANTÉ 2025, UN RELAIS DE PRÉVENTION AU CŒUR DU TERRAIN**

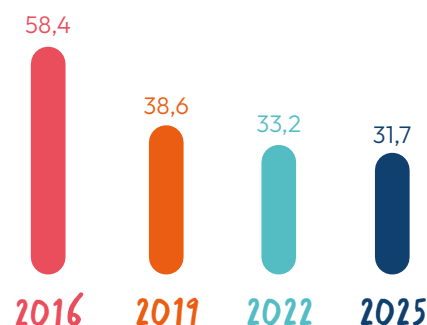
En tant qu'acteur engagé de la branche du travail temporaire, le Groupe Partnaire mobilise les dispositifs du FASTT pour protéger la santé de ses intérimaires. Le déploiement du Truck santé participe à notre volonté de rendre la prévention accessible à tous, en organisant ces interventions directement sur les lieux de mission.



- **29 étapes** programmées en 2025 couvrant nos principaux pôles d'activité, notamment en Centre-Val de Loire et dans les Hauts-de-France.
- Le passage du Truck est coordonné avec des entreprises partenaires dans des secteurs variés : le transport et la logistique (11 étapes), l'industrie (15 étapes) et le BTP (3 étapes).
- Dynamique de prévention collective : ces sessions de sensibilisation (chasse aux risques, prévention des TMS, réflexes qui sauvent) ont bénéficié à près de **680 collaborateurs intérimaires** au cours de l'année.

UNE TRAJECTOIRE DE SÉCURITÉ MAÎTRISÉE : ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE 2016 - 2025

La baisse constante de notre taux de fréquence reflète la maturité de notre système de management des risques. Ce recul de près de 50 % depuis 2016 atteste de l'efficacité de nos diagnostics comportementaux (DCS) et de la force d'une culture sécurité partagée par tous.



Évolution de notre taux de fréquence en 10 ans.

NOS AMBITIONS 2026

Former des référents aux premiers secours en santé mentale.

Renouveler l'expérience des audits participatifs.

Poursuivre la baisse du taux de fréquence, avec un objectif visé de 27.

Consolider la sécurité autonome en engageant l'ensemble des permanents dans un diagnostic de culture sécurité global.

RÉCOMPENSES

Le 11 juin 2025, le Groupe Partenaire a reçu le Prix Préventica du « Management inspirant ».

Cette distinction récompense notre projet : « *Une culture sécurité partagée, incarnée et audacieuse : quand chacun devient moteur* ».

Notre modèle de management fait de la sécurité un choix collectif plutôt qu'une contrainte administrative.

Cette reconnaissance valide l'audace de notre politique : transformer la règle en culture partagée.



Alexandre Lelong, responsable prévention du groupe recevant le prix Préventica aux côtés de François Colpart, DSS+



L'inclusion au cœur de notre performance RH



L'inclusion est le fondement de notre performance RH. Pour le groupe Partnaire, l'égalité des chances n'est pas un concept, c'est une exigence ancrée dans nos pratiques. Ce marqueur social nous impose d'agir concrètement pour lever les barrières à l'emploi, notamment à travers nos engagements en matière de handicap et d'inclusion territoriale, afin de garantir que chaque collaborateur soit reconnu uniquement pour ses compétences.

🔗 NOS LEVIERS pour une inclusion durable



Le cadre éthique

Une charte interne comme document de référence et l'adhésion à la charte de la diversité.



La formation

Déconstruire les biais pour recruter sans discriminer.



Une proximité inclusive

Des agences expertes et handi-accueillantes.



L'ancrage territorial

Mesurer et agir pour l'insertion des jeunes des quartiers prioritaires.



Sensibiliser et intégrer

Changer de regard par la culture et le Duoday.



La mesure des pratiques

Une culture de l'exemplarité validée par le testing.



Le partenariat avec l'Agefiph

Une trajectoire de progrès affirmée.



Un engagement formalisé par notre charte interne



Notre engagement pour la diversité et l'inclusion, ancré par notre adhésion à la Charte de la diversité depuis 2009, se traduit concrètement par notre propre charte interne « égalité des chances et de traitement ». Rédigé en 2021, ce document de référence encadre l'ensemble de nos interactions avec nos clients, candidats, salariés intérimaires et collaborateurs permanents. Il constitue le socle de nos pratiques professionnelles au quotidien.



La formation comme levier de déconstruction des biais

La formation « recruter sans discriminer » est une priorité absolue pour tout nouvel embauché, dépassant les simples obligations réglementaires. Animée par notre responsable diversité, elle aborde le cadre légal, le rôle de la Défenseure des droits et l'identification des diverses formes de discrimination. Une attention particulière est portée à la rédaction des annonces pour proscrire les 26 critères discriminatoires définis par la loi française.



91,45%

Taux de recruteurs formés à la non-discrimination



Expertise réseau et agences handi-accueillantes

L'inclusion ne se limite pas à une intention : elle doit être visible et accessible sur le terrain. Notre réseau d'agences handi-accueillantes témoigne de notre volonté d'offrir un environnement inclusif à tous. La labellisation « Parcours TH » signale clairement par un macaron la présence d'un référent handicap formé pour accueillir et conseiller les intérimaires en toute confiance.



77%

de nos agences labellisées handi-accueillantes

1114

collaborateurs intérimaires en situation de handicap mis en postes en 2025

27,10%

score QPV 2025



Territoires et égalité des chances : l'ancrage local au service de l'insertion

Notre démarche d'inclusion franchit un pas supplémentaire à travers notre partenariat avec la fondation Mozaïk, qui nous permet de mesurer la proportion de salariés temporaires issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV). Ils représentent 27,10 % de nos effectifs en 2025, soit une progression de 9 % sur un an. Cet ancrage constitue un élément clé pour répondre aux attentes de nos clients, notamment en matière de clauses sociales d'insertion. En 2026, nos recruteurs seront mobilisés pour coacher ces jeunes talents en fin d'études lors de simulations d'entretiens.



SEEPH : changer de regard par la culture et le DuoDay

Exposition « Compétents autrement »



Pour donner le coup d'envoi de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2025, le Groupe Partnaire a accueilli au siège d'Olivet le vernissage de l'exposition « Compétents autrement ». Cette série de portraits, réalisée par la photographe Florine Gomez-Pedraja, met en lumière les savoir-faire des travailleurs des Esat de l'Adapei 45. À travers ces portraits,

le Groupe souligne que chaque savoir-faire mérite d'être mis en lumière, car la compétence s'exprime partout où on lui donne une place.



Aurélien Gobinet Gmuender, Présidente du Directoire, lors de l'inauguration de l'exposition « Compétents autrement » au siège du Groupe Partnaire



DuoDay 2025 : 40 immersions sous le signe du partage d'expérience



PRÈS DE
150

Duos formés en 3 ans

L'édition 2025 a été lancée par Sandrine Martinet, médaillée d'argent aux JOP de Paris 2024. Soutenue par le Groupe depuis 3 ans, l'athlète a partagé son parcours de vie et de sportive de haut niveau pour sensibiliser nos équipes à l'importance de la détermination et de l'adaptation en milieu professionnel.

Initié par un engagement historique que la Présidente Aurélien Gobinet Gmuender perpétue, ce rendez-vous a permis la formation de 40 binômes au sein du siège et du réseau. Ces duos opérationnels contribuent à transformer le regard sur le handicap en plaçant le savoir-faire au centre de la rencontre : une immersion concrète pour révéler les potentiels et lever les freins à l'embauche.

« Pour beaucoup d'entre vous, le DuoDay c'est une occasion unique de voir de l'intérieur les réalités d'un métier. Le handicap rend parfois l'accès à l'information et l'immersion plus complexe. Mais aujourd'hui, grâce à votre duo, vous avez l'opportunité de comprendre concrètement les contours des postes qui vous intéressent. » **Sandrine Martinet**, médaillée d'argent en para-judo aux JOP de Paris 2024 et membre de la team Partnaire.



Recrutement responsable : nos pratiques à l'épreuve du testing

Fidèle à ses engagements en faveur de l'égalité des chances, le Groupe a confié à l'organisme ISM Corum le renouvellement de sa démarche de testing par appels mystères. Cette évaluation proactive mesure la capacité de notre réseau à refuser des demandes discriminatoires fondées sur l'origine ou le handicap. Les résultats témoignent d'une progression remarquable (plus de 30 points de refus de commandes discriminatoires) de la culture inclusive au sein de nos équipes, prouvant que les actions de formation irriguent durablement le quotidien. Si ces progrès sont encourageants, ils nous engagent à rester attentifs pour garantir l'exemplarité de nos pratiques de recrutement.



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

En 2025, le Groupe a engagé une démarche de diagnostic-action, soutenue et financée par l'Agefiph. Cette analyse d'envergure porte sur l'ensemble de nos collaborateurs, permanents comme intérimaires, pour nourrir une approche systémique de l'emploi. L'objectif : confronter nos pratiques actuelles à une expertise externe pour affiner notre trajectoire et bâtir une feuille de route pragmatique, faisant de l'inclusion un véritable levier de performance RH.

INDEX ÉGALITÉ 2025 :

Ce score de 91/100 traduit la volonté du Groupe Partnaire de corréler la progression professionnelle sur la seule performance et la montée en compétences individuelle. En atteignant le résultat maximal sur les taux d'augmentation et de promotion, le Groupe garantit une reconnaissance des parcours sans distinction de genre valorisant ainsi chaque collaborateur à sa juste mesure.



UN SCORE DE

91/100



Aurélie Gobinet Gmuender entourée de Patricia Vialle, Philippe Gobinet et Patrick Martin lors de la visite de ce dernier au sein de notre siège Obeya.

ZOOM LEADERSHIP AU FÉMININ

À l'occasion de la semaine des droits des femmes, le Groupe Partnaire, dirigé par Aurélie Gobinet Gmuender, a accueilli à son siège Obeya le président du MEDEF, Patrick Martin, et la présidente du réseau national « Femmes du Medef », Patricia Vialle. Cette rencontre a officialisé le lancement du réseau « Femmes du Medef 45 », une initiative visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin et à renforcer la place des femmes dans l'économie locale du Loiret.

Pour la Présidente du Directoire, Aurélie Gobinet Gmuender, cet événement se traduit par des exemples concrets. Les témoignages de Molka Arbi et Anna Petitpa, illustrant leurs parcours de managers au sein de la Direction des systèmes d'information, service où les femmes sont peu présentes, démontrent la volonté de Partnaire de promouvoir activement les talents féminins, y compris dans les métiers de la technologie et de la data.

NOS AMBITIONS 2026

Structurer notre engagement : signature de la convention de partenariat national avec l'Agefiph au printemps 2026 pour pérenniser nos actions de diagnostic.

Amplifier l'expertise : poursuivre la labellisation de notre réseau pour tendre vers 100 % d'agences handi-accueillantes.

Augmenter notre taux de délégation d'intérimaires en situation de handicap à 2,7 %.



Notre vision RH : l'engagement de nos permanents, moteur de notre performance



Le monde du travail évolue, et notre priorité est d'équilibrer l'efficacité opérationnelle et l'épanouissement de nos collaborateurs. Cette démarche s'appuie sur des actions concrètes : le suivi de la satisfaction interne (eNPS), la co-conception des outils de travail et l'accompagnement à la montée en compétences pour que chacun soit acteur de son parcours. En y associant un dialogue social constructif et une vraie solidarité d'équipe, nous créons l'environnement nécessaire pour assurer, ensemble, le niveau de service attendu par nos clients et nos intérimaires.

➊ NOS LEVIERS pour concilier bien-être et efficacité



Piloter l'engagement avec l'eNPS

Une mesure directe pour adapter notre modèle RH aux nouvelles attentes des collaborateurs.



Révéler les potentiels avec le manager-coach

Un changement de posture pour favoriser l'autonomie et la réussite des équipes.



Innover avec l'expertise terrain

Le programme "Chargé de projet" des solutions opérationnelles conçues par nos experts pour garantir l'efficacité des outils.



Incarner la RSE avec le mécénat de compétences

Un engagement solidaire permettant à chacun d'offrir son expertise au tissu associatif.



Protéger avec un socle solidaire

Des dispositifs concrets pour sécuriser chaque situation personnelle.



Garantir le dialogue social

Une concertation exigeante au plus proche du terrain pour accompagner les évolutions du Groupe.

12,5

Score eNPS 2025

86,7 %

de participation

Points forts **AUTONOMIE**

AMBIANCE DE TRAVAIL

INTÉRÊT DES MISSIONS



Piloter l'engagement de nos collaborateurs face aux mutations du travail

Le baromètre 2025, marqué par une participation record de 86,7 %, s'inscrit dans un contexte global de transformation profonde du rapport au travail. Le Groupe intègre cette évolution structurelle en plaçant l'eNPS au cœur de son pilotage. Avec un score de 12,5 —supérieur aux standards actuels du marché— cet indicateur permet de décrypter les nouvelles attentes et d'ajuster nos modes de fonctionnement.

Les fonctions supports et opérationnelles se rejoignent sur trois piliers : l'autonomie, l'intérêt des missions et l'ambiance de travail. Cette base de confiance permet d'affiner notre politique RH en conciliant ambition nationale et réalités territoriales : les spécificités régionales, ancrées dans notre valeur de proximité, sont désormais pleinement intégrées dans le déploiement de nos actions. Les enseignements du baromètre servent de référence pour corriger les irritants du quotidien et définir nos chantiers prioritaires au niveau du Groupe. En transformant l'écoute en engagements concrets, nous garantissons une organisation alignée sur les besoins réels des équipes.



La formation comme levier d'excellence

Afin d'harmoniser nos pratiques et de porter notre culture d'entreprise, le Groupe a lancé en 2025 le parcours « Managers de la réussite ». Ce dispositif de formation transforme la posture de nos cadres opérationnels (directeurs de région et responsables d'agence) en manager-coach pour révéler le potentiel des équipes. Cette approche vise une performance durable, profitable à toutes nos parties prenantes : des collaborateurs plus engagés, des intérimaires mieux accompagnés et des clients bénéficiant d'une qualité de service accrue.

Ce changement de posture crée un cercle vertueux : en agence, le collaborateur gagne en autonomie et en expertise ; pour l'intérimaire, cela se traduit par un meilleur suivi de sa mission et de son employabilité ; et pour le client, c'est l'assurance d'avoir des interlocuteurs experts et réactifs.

8,7/10

taux de satisfaction
des premiers responsables d'agence formés

100 %

des directions régionales
engagées dans la démarche dès le lancement



De l'expertise métier aux solutions opérationnelles : le programme « Chargé de projet »

Le programme « Chargé de projet » s'appuie sur des experts reconnus pour leur maîtrise des enjeux du recrutement. En leur confiant le pilotage de neuf chantiers clés (sourcing, efficacité, fidélisation...), ce dispositif valorise leur savoir-faire et dynamise leur trajectoire professionnelle. Initié en 2025, ce parcours, conçu comme un marqueur fort de reconnaissance, se déclinera notamment en 2026 à travers l'opération « Vis ma vie » : une immersion entre pairs au sein du réseau, pensée pour s'inspirer des bonnes pratiques d'autres agences et créer des synergies pérennes.

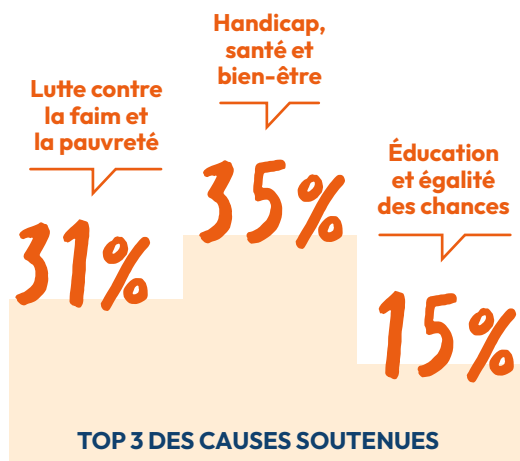
Formés à la gestion de projet et parrainés par un membre du comité de direction, ces collaborateurs conçoivent des solutions directement dictées par leur expérience quotidienne. Ces outils étant pensés par et pour les équipes terrain, leur justesse garantit une appropriation naturelle et une qualité de service accrue pour nos clients. Cette méthode collaborative transforme ainsi chaque amélioration en un nouveau standard durable.



Enrichir l'expérience collaborateur par le mécénat de compétences

Déployé depuis 2023, le mécénat de compétences permet aux salariés ayant trois mois d'ancienneté d'offrir deux jours par an de leur temps de travail à des associations. Ce dispositif mobilise nos expertises professionnelles au profit du tissu associatif local, matérialisant ainsi la stratégie RSE du Groupe. De manière plus ponctuelle, l'entreprise adapte ce format à la conjoncture en proposant quelques mécénats de longue durée, strictement encadrés, pour optimiser le temps des collaborateurs disponibles.

Ce parcours, facilité par la plateforme Day One, privilégie l'engagement concret auprès de l'association de leur choix, à travers du conseil, du mentorat ou de l'aide opérationnelle. Le dispositif a par ailleurs étendu son action à de nouvelles causes, notamment le soutien au handicap mental.



95

actions réalisées

41

associations soutenues
sur l'ensemble du territoire

69%

de collaborateurs
primo-engagés

4,8/5

indice de satisfaction
des participants



Un socle protecteur et solidaire

Au-delà du cadre légal, le Groupe garantit un socle protecteur et solidaire à l'ensemble de ses collaborateurs à travers une couverture sociale complète, un soutien psychologique continu et des congés spécifiques adaptés. Ces dispositifs permettent de répondre aux situations personnelles complexes tout en encourageant l'entraide, l'inclusion et l'engagement citoyen.

- **Le congé proche aidant** : trois jours par an pour concilier le rôle d'aidant et l'activité professionnelle. Ce dispositif existe depuis 2022.
- **Le congé RQTH** : deux jours supplémentaires sont offerts aux collaborateurs qui bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- **Une protection sociale pour tous** : le Groupe garantit une couverture santé et prévoyance à l'ensemble de ses collaborateurs permanents.
- **Les congés pour les militaires réservistes et les pompiers** : quatre jours de congés supplémentaires sont offerts afin de faciliter l'engagement des salariés concernés dans des démarches citoyennes.
- **Le don de RTT** : un dispositif d'entraide permet aux collaborateurs de donner des jours de RTT à un collègue confronté à une situation spécifique.
- **Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique** : depuis 2017, le Groupe met à disposition des collaborateurs un service d'écoute gratuit et anonyme via Noveocare (application MySantéclair). Accessible 24h/24 et 7j/7, ce soutien confidentiel accompagne chaque collaborateur face à toute difficulté professionnelle ou personnelle.
- **La cooptation, un levier de recrutement solidaire** : le Groupe encourage ses collaborateurs à devenir acteurs du recrutement via une politique de cooptation attractive. Pour chaque recrutement finalisé, le collaborateur perçoit une prime et bénéficie d'un cadeau dont il peut choisir de convertir la valeur en un don, versé par le Groupe à une association de son choix.

100%

des collaborateurs
permanents sont
couverts par la mutuelle
et la prévoyance Groupe

PRÈS DE

10%

de nos
recrutements
sont réalisés
par cooptation



Un dialogue social moteur de progrès

Le Groupe Partenaire place le dialogue avec les instances représentatives au cœur de sa politique RH, à travers une instance unique, l'UES Partenaire. En 2025, cette collaboration s'est traduite par une dynamique de consultation soutenue, permettant d'aboutir à des avis favorables unanimes sur des projets structurants tels que le déploiement de l'intelligence artificielle ou la mise à jour des procédures de recueil d'alertes. Cette concertation constructive a également mené à la signature d'un accord triennal majeur sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Validé par l'ensemble des organisations syndicales, il fixe des objectifs en matière de neutralité des recrutements, d'évolution professionnelle, d'équité salariale et d'articulation des temps.

Cette collaboration se traduit par l'implication directe des élus dans des projets de fond, comme le diagnostic handicap mené avec l'Agefiph, garantissant une politique sociale en phase avec les réalités du terrain et la culture de l'entreprise.



3

accords signés en 2025



NOS AMBITIONS 2026

Devenir une entreprise apprenante en centralisant l'offre de formation sur une plateforme LMS unique (système de gestion de la formation). Ce dispositif permettra d'individualiser les parcours selon le poste et le profil, en confiant au collaborateur la gestion de son apprentissage. Les RH et les managers piloteront conjointement le suivi des compétences et la validation impérative des acquis par des quiz.

Plan de santé globale : renforcer la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs, en s'appuyant sur la première promotion de secouristes en santé mentale qui sera formée début 2026.

Assessment center « chargés de recrutement » : fiabiliser l'embauche de nos futurs collaborateurs grâce à des outils prédictifs et des mises en situation ciblées.

Gestion des incivilités : préserver la sécurité de nos permanents en leur donnant les clés comportementales pour prévenir, désamorcer et gérer les situations d'agressivité en agence.

Égalité et statuts renouvelés des permanents : expliciter avec pédagogie la refonte des statuts et la nouvelle directive européenne sur la rémunération pour donner du sens à ces évolutions.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



**TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCÉ ET ESCLAVAGE MODERNE :
TOLÉRANCE ZÉRO**

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe Partenaire place les Droits Humains au sommet de ses priorités. Nous appliquons une tolérance zéro absolue à l'égard du travail des enfants, travail forcé et esclavage moderne, conformément aux principes de l'OIT. Nous sécurisons nos recrutements par une vigilance technologique et humaine constante, doublée d'un dispositif d'alerte professionnel garantissant le signalement de toute pratique contraire à l'éthique. Nous agissons pour une croissance responsable, protectrice de la dignité de chaque collaborateur, permanent comme intérimaire.

Notre vision RH des intérimaires : sécuriser le quotidien, valoriser les parcours



Face aux mutations du rapport au travail, notre rôle est de concilier le besoin de flexibilité des entreprises avec l'aspiration à la stabilité des intérimaires. Les travaux de l'OIR¹ le confirment : la sécurisation des parcours, le développement des compétences et la qualité de la relation humaine forment le triptyque des attentes des salariés temporaires. Nous y répondons sur le terrain par une expérience candidat simplifiée, un accès renforcé à la formation et le déploiement du CDI Intérimaire. À cette recherche de stabilité, nous associons des avantages concrets pour le quotidien, garantissant ainsi à nos clients des professionnels qualifiés et fidélisés.

🔑 NOS LEVIERS pour répondre aux attentes de nos salariés intérimaires



Allier réactivité digitale et professionnalisation des équipes

Une complémentarité efficiente au service de l'expérience candidat.



Le développement des compétences

La formation comme tremplin d'employabilité.



La fidélisation

Une relation durable pour valoriser nos talents.



La dynamique partenariale

Des coopérations clés pour faciliter les recrutements en agence.

¹Observatoire de l'intérim et du recrutement



L'expérience candidat et l'expertise recruteur : l'alliance de la réactivité digitale et de la proximité humaine

Notre approche concilie l'efficacité des outils digitaux et la force des interactions humaines. En automatisant les premières étapes des processus de recrutement, nous garantissons une réactivité immédiate aux candidats tout en optimisant le temps de nos équipes. Ce temps libéré est directement réinvesti dans ce qui fait notre valeur ajoutée : l'accompagnement personnalisé et la relation humaine. Pour y parvenir, nos chargés de recrutement suivent un solide parcours de formation. Ce cursus leur permet de maîtriser chaque étape clé du parcours : de la lutte contre les discriminations à la prévention sécurité, jusqu'à l'accueil du salarié en entreprise. Ainsi outillées, nos équipes consacrent un temps de qualité aux entretiens et bâtissent une relation de confiance mutuelle.

+DE

92%

d'intérimaires satisfaits
dont 57,6% de très satisfaits



Fidéliser nos collaborateurs : de la sécurité de l'emploi aux avantages du quotidien

Pour fidéliser nos salariés, nous agissons sur leur première attente : la sérénité professionnelle. Le CDI Intérimaire, innovation sociale de notre branche, sécurise les parcours en apportant la garantie d'une rémunération mensuelle minimale, même entre deux missions. Ce cadre protecteur s'avère indispensable pour mener à bien des projets personnels comme louer un logement ou obtenir un crédit. Avec notre démarche du « CDI Parcours », les périodes d'intermission sont ainsi mises à profit pour former les salariés. Nous stabilisons l'emploi de nos collaborateurs tout en garantissant à nos clients des professionnels qualifiés.



718

CDI intérimaires
en 2025

À cette stabilité s'ajoutent des avantages concrets comme le compte épargne temps, gratuit, sans condition d'ancienneté et géré en totale liberté, il permet de placer entre autres, son Indemnité de fin de mission (IFM) et ses congés payés. Soutien au pouvoir d'achat, les sommes épargnées sont rémunérées au taux de 5 % par an. Les intérimaires bénéficient également des avantages du Comité social et économique ainsi que d'un accès à la bibliothèque numérique Mozaik. Enfin, notre programme de cooptation récompense chaque parrainage réussi par des chèques-cadeaux pouvant aller jusqu'à 100 €.





Développer les compétences et sécuriser les parcours : la formation comme tremplin pour l'employabilité durable

La formation est ancrée dans nos pratiques professionnelles quotidiennes et nous sommes également impliqués dans les instances paritaires de la branche. Pour nos salariés, cette expertise garantit la mobilisation des meilleurs dispositifs du travail temporaire — qu'il s'agisse de contrats de développement professionnel (CDPI) ou d'insertion (CIPI) — pour bâtir des parcours sur mesure.

Avec près de 184 000 heures dispensées à plus de 5 700 intérimaires, nous proposons tant des formations réglementaires (CACES, habilitations...) que des modules techniques adaptés sur les besoins en compétences critiques de nos entreprises clientes. Cette approche pragmatique permet de lever les freins à l'embauche et ouvre la voie à des parcours professionnels stables.

+DE

5 700

intérimaires formés.
Près de 184 000 h
de formation en 2025.



Notre dynamique partenariale : recruter, spécialiser, rayonner

Nous nouons des partenariats ciblés pour faire connaître et valoriser nos expertises terrain. Cette stratégie nationale se traduit concrètement au sein de nos agences, en leur apportant un appui direct pour leurs recrutements complexes. En complément de notre collaboration étroite avec des acteurs de l'emploi comme France Travail, ou de l'inclusion avec Les entreprises s'engagent et la fondation FACE, nous nous appuyons sur des dynamiques sectorielles ciblées. C'est notamment le cas dans le transport-logistique et l'agroalimentaire, où nos liens avec des structures comme l'AETL ou l'AREA renforcent le positionnement de nos agences spécialisées.

ZOOM LA « BOÎTE À L'EMPLOI »

Pour lever les freins à l'embauche et capter, entre autres, des profils éloignés des canaux traditionnels, le Groupe Partnaire a déployé un dispositif itinérant innovant : un camion connecté équipé d'un studio vidéo mobile. Véritable booster de candidatures, il se déplace au plus près des habitants pour leur permettre d'enregistrer leur CV vidéo et dynamiser ainsi leur accès à l'emploi. Sur place, le parcours s'organise sans rendez-vous en quatre temps :

1. **L'accueil et l'échange avec un conseiller sur le projet professionnel**
2. **Le coaching guidé pour structurer ses arguments et ses points forts**
3. **Le tournage en autonomie dans la cabine connectée**
4. **La création automatisée d'un CV vidéo de haute qualité**

L'objectif de cette démarche est de valoriser la posture et le potentiel des candidats plutôt que leur seul parcours écrit. Ce format court permet aux recruteurs de déclencher des mises en relation immédiates.

+DE

100

CV vidéo réalisés en 2025





NOS AMBITIONS 2026

Déployer l'intelligence artificielle dans nos outils de sourcing pour identifier et suggérer instantanément les profils adaptés dès l'expression d'un besoin, réduisant ainsi les délais de réponse.

Automatiser la présélection et la prise de rendez-vous afin de simplifier le parcours d'inscription, garantissant une expérience plus rapide et fluide.

Renforcer la fidélisation de notre communauté de candidats en sollicitant prioritairement nos fichiers, pour capitaliser sur des relations de confiance et accélérer le processus de mise à disposition.

Optimiser l'ingénierie financière de nos dispositifs et maximiser le levier des cofinancements pour rationaliser les coûts, permettant ainsi d'élargir l'accès à la formation à un plus grand nombre d'intérimaires.

Accélérer la montée en compétences dès l'intégration des nouveaux intérimaires et lors des intermissions via le « CDI Parcours », en ciblant les métiers à enjeux de nos spécialisations pour garantir une employabilité immédiate et durable.



Innovation sociale : entre éthique numérique et recrutement convivial



À l'ère du numérique, l'innovation sociale consiste à mettre les avancées technologiques au service de l'humain, et non l'inverse. Qu'il s'agisse de déployer l'intelligence artificielle de manière éthique et collaborative avec nos équipes, ou de bousculer les codes du recrutement sur le terrain par le partage et la convivialité, le Groupe Partnaire agit au quotidien pour matérialiser la promesse de sa raison d'être, donner à chacun la chance de réussir et rendre l'emploi plus humain.

🕒 NOS LEVIERS pour rendre l'emploi plus humain à l'ère du numérique



Création du pôle data & IA

Mettre la technologie au service de l'efficacité de nos équipes et du confort des candidats.



Une démarche collective et éthique

Expérimenter l'IA sur le terrain avec nos « bêta-testeurs » et encadrer ses usages par une charte protectrice.



Co-innover avec notre écosystème

Ouvrir nos portes à la jeune génération pour imaginer ensemble les solutions RH de demain.



Recruter autrement

Bousculer les codes du recrutement traditionnel sur le terrain par le partage et la convivialité.



Création du pôle data & intelligence artificielle

Pour anticiper les mutations technologiques de nos métiers tout en protégeant nos valeurs, le Groupe Partnaire a structuré en 2025 un pôle dédié à la data et à l'intelligence artificielle, confié à Yoann Grondin. Loin d'une simple démarche technique, ce pôle a pour mission de mettre la donnée et les algorithmes au service de l'efficacité des équipes et du confort des candidats. Il conçoit et déploie des innovations concrètes pour en faire de véritables outils de progrès social, garantissant un traitement plus fluide et plus accessible pour tous.



Une démarche collective et éthique pour une IA au service de l'humain

Pour le Groupe Partnaire, l'IA n'est pas un outil de substitution, mais un levier pour soutenir l'humain. C'est avec cette vision que nos collaborateurs « bêta-testeurs » ont exploré notre nouvel environnement bureautique sécurisé. Le pôle data & IA s'est appuyé sur les retours de ces premiers utilisateurs sur le terrain avant de généraliser le déploiement et la formation. Pour sceller cette approche, notre charte éthique (conforme à l'IA Act) pose une règle absolue : la technologie reste un outil d'accompagnement, et l'humain conserve systématiquement le dernier mot et le contrôle final dans chaque recrutement.

PAROLE D'EXPERT



YOANN GRONDIN,
RESPONSABLE DATA ET IA

Diplômé d'un master en économétrie et statistique, Yoann Grondin s'est forgé une solide expérience dans la gestion de la donnée à travers des expériences multisectorielles d'envergures chez Bouygues Télécom, EDF et Canal+ avant de rejoindre le Groupe Partnaire pour bâtir le pôle data et IA.

Stratégie data et intelligence artificielle : comment allier performance opérationnelle et gouvernance éthique ?

La construction de ce nouveau pôle repose d'abord sur la centralisation et la standardisation de la donnée pour briser les silos et fiabiliser la décision. Mais la dimension humaine est tout aussi cruciale. La réussite technologique dépend avant tout de l'adhésion des équipes, qui doivent en comprendre tout l'intérêt pour leur quotidien. C'est le sens de notre tour de France : mener des ateliers pédagogiques directement sur le terrain pour démystifier l'IA, lever les réticences et co-construire une innovation fluide et respectueuse des spécificités régionales. Pour pérenniser cette transformation, l'entreprise doit savoir se fixer des limites claires et faire preuve de pragmatisme. L'intégration de l'intelligence artificielle exige une gouvernance éthique stricte et la sécurisation absolue de nos parties prenantes. Il est indispensable de nouer des alliances intelligentes entre l'outil et l'humain en déployant un corpus réglementaire interne (charte IA et code d'éthique). Ce cadre structurant sécurise les usages face aux risques de conformité, protège l'écosystème de l'entreprise et prévient le recours à des outils tiers non autorisés (Shadow AI), garantissant que la technologie reste un levier sûr et digne de confiance pour nos clients et collaborateurs.

« L'IA générative externe est un formidable accélérateur, mais notre véritable or, c'est notre donnée interne. C'est là que réside notre valeur ajoutée, à condition de la nourrir des meilleures idées qui, elles, viennent toujours du terrain. »



Co-innover avec notre écosystème et la jeune génération

Pour nourrir sa réflexion et s'assurer que les outils de demain restent au service de l'humain, le Groupe Partnaire s'ouvre à son écosystème et stimule l'innovation collective. En impliquant les étudiants et les futurs talents de la tech, du design ou du management, le Groupe cherche à anticiper les usages de l'intelligence artificielle sous un prisme neuf et profondément éthique. Cette démarche de co-construction permet de croiser les regards pour imaginer des solutions RH plus transparentes, inclusives et adaptées aux attentes des nouvelles générations de candidats.

FOCUS LE GROUPE PARTNAIRE ET LE LAB'O S'ASSOCIENT POUR INNOVER DANS LES RH À L'ÈRE DE L'IA



C'est dans cette dynamique d'ouverture qu'en novembre dernier, le LAB'O Village by CA d'Orléans a accueilli le tout premier hackathon organisé par le Groupe. Durant deux journées, 90 étudiants issus de l'ISC Paris, de CODA (École d'informatique) et de l'ETIC (École de design à Blois) ont croisé leurs compétences multidisciplinaires. L'objectif de ce défi collectif était d'imaginer le futur du recrutement à l'ère de l'IA, en concevant des solutions axées sur l'ATS augmenté (le système de gestion des candidatures) et l'expérience candidat.

Lancé par Edouard Gobinet, membre du Directoire, ce projet était encadré par cinq collaborateurs du Groupe : Julien Nobile, Yoann Grondin, Ségolène Carnezat, Patrice Gabin et Marielle Bourdeau (notre photo). Des professionnels de l'écosystème sont également venus guider les 14 équipes avant leur passage devant un jury d'experts, composé notamment d'Edouard Gobinet et Arnaud Bregal, membre du comité de direction. Ce travail collaboratif a permis de faire émerger des propositions concrètes et responsables, pensées pour répondre aux enjeux réels du recrutement et placer la technologie au service de l'humain.



Recruter autrement

Face aux tensions sur le marché de l'emploi, le Groupe Partnaire bouscule les codes du recrutement traditionnel pour faciliter l'insertion professionnelle. Le réseau d'agences déploie des approches alternatives qui s'affranchissent du CV pour évaluer directement les compétences comportementales et le savoir-être en conditions réelles. Cette démarche s'illustre par des initiatives concrètes qui mobilisent le jeu de société en Bretagne pour le secteur de l'industrie agroalimentaire, la cuisine comme support de rencontre et de partage, ou encore des parcours d'intégration durable des jeunes filles avec le programme « L dans la Ville » [Cf. page 39].

ZOOM SAVEURS ET TALENTS : UNE DÉMARCHE INNOVANTE EN ROUTE POUR LES TROPHÉES DE L'INNOVATION RH 2026

Fidèle à sa raison d'être centrée sur l'humain et la proximité, le groupe Partnaire réinvente la rencontre entre ses clients et les candidats. Né d'une initiative solidaire, l'événement « Saveurs et Talents » en est l'illustration concrète. L'idée de ce projet a émergé lors d'une journée de mécénat de compétences au sein de l'association Les P'tites Cantines, à laquelle ont participé Aurélie Gobinet Gmuender (Présidente du Directoire) et Lyda Meunier (Responsable communication et mécénat). Le constat de l'impact positif du faire-ensemble a donné l'impulsion pour structurer ce modèle à l'échelle nationale.

L'événement rassemble les équipes de Partnaire, les entreprises clientes et les candidats autour de l'élaboration d'une recette de cuisine, en collaboration avec des associations solidaires locales. Ce moment convivial brise les codes de l'entretien traditionnel pour évaluer directement l'esprit d'équipe et le savoir-être en situation réelle. Même si l'action s'appuie sur un support culinaire, le dispositif cible des secteurs clés du Groupe comme la logistique, l'industrie ou le BTP. L'objectif est de révéler le potentiel de candidats au-delà du CV et de les orienter vers des parcours professionnels adaptés à leurs attentes. Ce bilan positif a bénéficié d'une large mise en lumière médiatique, notamment lors d'un reportage sur France 3 Bretagne repris par l'émission Télématin sur France 2. Fort de ce succès et fier de cette approche novatrice du recrutement, le Groupe Partnaire a choisi de porter ce projet plus loin en candidatant aux Trophées de l'innovation RH (édition 2026) organisés par Républik RH. Une belle opportunité de valoriser une initiative où l'humain et le partage permettent de se concrétiser en emploi. Rendez-vous en 2026 pour connaître les résultats !



GOUVERNANCE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Elle allie vision stratégique et pilotage opérationnel pour anticiper les mutations du marché et sécuriser nos projets. Au cœur de ce dispositif, le pôle Data & IA dirigé par Yoann Grondin construit et déploie les solutions au plus près du terrain, tout en structurant la montée en compétences des collaborateurs selon les principes de notre charte d'usage de l'IA. Ce pôle est soutenu par Édouard Gobinet, membre du Directoire, qui apporte une veille continue sur les enjeux de la profession et les avancées technologiques. Cette synergie permet d'éclairer le Comité de direction et d'aligner en permanence nos innovations avec les orientations stratégiques du Groupe.



© Grégory Picout

NOS AMBITIONS 2026

Placer l'humain au cœur de l'intelligence augmentée : faire de l'IA un levier d'accompagnement et non de remplacement en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs. Notre démarche vise à généraliser la montée en compétences à travers une communauté active et des espaces de partage, pour que chaque équipe s'approprie ces outils au quotidien.

Optimiser l'expérience intérimaire et recruteur par l'innovation : déployer une stratégie guidée par l'impact opérationnel en ciblant des cas d'usage métiers prioritaires. L'objectif est de fluidifier le recrutement, de simplifier le quotidien de nos recruteurs et d'enrichir durablement le parcours de nos candidats.

Valoriser notre patrimoine de données : s'imposer comme un acteur de référence de l'innovation sur le marché de l'intérim en transformant notre patrimoine exclusif de données en solutions sur mesure. En développant nos propres algorithmes, nous créons une valeur unique pour nos clients.

Garantir un déploiement éthique, sécurisé et éco-responsable : inscrire l'intelligence artificielle dans un cadre de confiance absolu : une sécurité totale des données, une conformité stricte avec les réglementations actuelles (AI Act, RGPD) et l'intégration systématique du pilotage de l'impact environnemental dans nos choix technologiques.



Bilan des actions et engagements de la fondation Partnaire

Depuis sa création, la fondation Partnaire soutient des projets d'intérêt général qui font écho aux valeurs du Groupe : l'excellence, la solidarité et l'égalité des chances. En 2025, notre politique de mécénat s'inscrit dans une démarche de partenariat durable. En privilégiant la fidélité à nos bénéficiaires, nous garantissons la pérennité des actions menées et renforçons l'impact social du Groupe sur son écosystème à travers trois axes.



Sport et handicap

Le sport est un levier puissant d'insertion sociale, de santé et de changement de regard en entreprise. La fondation renouvelle son soutien à des programmes structurants.

- **Le Pacte de Performance** (fondation du Sport Français) : accompagnement de cinq athlètes para-sportifs de haut niveau dans leur carrière professionnelle.
- **L'Open Paratennis du Loiret** (AS handisport orléanais) : soutien à l'organisation de ce tournoi international pour promouvoir le tennis fauteuil, faire connaître la discipline au plus grand nombre et valoriser la diversité.



Éducation et égalité des chances

Afin de favoriser des parcours de réussite professionnels et citoyens, la fondation soutient des initiatives en matière d'éducation, de mixité et d'accès à l'emploi.

- **Insertion par le travail, ADAPEI 45 :** participation au financement de l'exposition photos « Compétents autrement », organisée notamment au siège du groupe Partnaire pour mettre en lumière le potentiel des travailleurs et sensibiliser au handicap mental. (Cf. page 24)
- **Scolarité et égalité des chances :** soutien au Cours Henri Guillaumet (Espérance Banlieues Orléans) pour favoriser l'accès à une éducation de qualité dans les quartiers défavorisés et transmettre le goût de la réussite aux élèves.
- **Mixité et carrières d'avenir :** partenariat avec Social Builder à travers un challenge sportif et solidaire pour favoriser l'inclusion des femmes dans les métiers de la tech, et avec « L dans la Ville » (Sport dans la Ville) pour l'insertion et l'émancipation des jeunes filles issues de quartiers prioritaires.
- **Parcours citoyen et enseignement supérieur :** accompagnement des Cadets de la Gendarmerie du Loiret pour la préparation des jeunes de 16 à 18 ans à leur parcours citoyen, et valorisation de la formation d'excellence du master Droit social et gestion des ressources humaines (DS-GRH) de l'université d'Orléans.
- **Soutien historique à l'APEM (Amitié pour l'enfant malgache) :** aide au fonctionnement et à l'agrandissement du centre d'accueil pour les enfants en grande difficulté à Tananarive (Madagascar).
- **Fondation agir contre l'exclusion (FACE) :** soutien à l'insertion de la jeunesse loirétaine pour lutter contre la pauvreté et le déterminisme social. Ce don est fléché vers l'accès au premier emploi via le fonds FACE abrité par la fondation d'Orléans.



Open Paratennis du Loiret (édition 2025) : notre responsable communication et mécénat, Lyda Meunier au côté du finaliste néerlandais Tom Egberink.

© Cédric Picout



Santé et accès aux soins

La fondation soutient des projets d'innovation sociale et médicale pour rompre l'isolement et protéger les personnes les plus fragiles.

- **Les petites cantines Tassin-la-Demi-Lune :** financement d'une cantine de quartier pour lutter contre l'isolement urbain et promouvoir l'alimentation durable. Ce projet s'associe à l'initiative de recrutement « Saveurs et talents » du Groupe, qui s'appuie sur des ateliers culinaires partagés (cf. page 36).
- **Innovation médicale (Fonds Synchronie - CHU Orléans) :** participation au financement du centre d'accueil unique des victimes de violence adultes et enfants.
- **Lutte contre la maladie :** soutien à l'association Rose Up dans le cadre du challenge solidaire Octobre Rose pour accompagner et sensibiliser au cancer des femmes.

APPEL À PROJETS



260
dossiers reçus

JEUNESSE & EMPLOYABILITÉ : « ENSEMBLE, CONSTRUISONS DES PARCOURS DE RÉUSSITE »

Face aux défis croissants de l'insertion professionnelle des jeunes, la fondation Partnaire a lancé son premier appel à projets pour soutenir des dispositifs favorisant l'insertion professionnelle durable des jeunes de 15 à 30 ans confrontés à des freins sociaux ou éducatifs.

- **Public ciblé** : jeunes en situation de vulnérabilité (précarité, handicap, décrochage scolaire).
- **Dotation** : jusqu'à 3 lauréats sélectionnés pour des soutiens financiers allant de 4 000 € à 20 000 €.
- **Accompagnement** : outre le financement, les lauréats bénéficieront de deux jours de mécénat de compétences apportés par des experts du Groupe Partnaire (RH, RSE, marketing, informatique, etc.).
- **Éligibilité** : structures éligibles au mécénat, basées en France, ayant au moins deux ans d'existence et un salarié. Le projet doit être situé dans un département accueillant une agence Partnaire.

Le choix des lauréats repose sur une sélection rigoureuse et participative. Les dossiers sont évalués par un comité mixte d'experts de la fondation et de collaborateurs engagés, avant une phase finale de présentation devant le conseil d'administration prévue au printemps 2026. Pour renforcer cette dimension collective, un « Prix coup de cœur » est également soumis au vote de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.



Jeunesse et
employabilité :
ensemble, construisons
des parcours de réussite



Nos actions 2025 en images



Nos héros des services support



Nos héros du réseau.

DES TALENTS ORDINAIRES DEVENUS EXTRAORDINAIRES |
Une campagne pour et avec les collaborateurs du réseau et des services support. Elle vise à mettre en lumière ces super-héros du quotidien à travers une série de portraits diffusés sur nos réseaux.



OCTOBRE ROSE | Nos équipes d'Antenor, d'ID Search et de Partnaire avec quelques membres du Codir, toujours prêts à se mobiliser pour Octobre rose.



LA JOURNÉE SÉCURITÉ ET INCLUSION | Les vainqueurs des défis organisés pour notre seconde journée de la sécurité et de l'inclusion.



LA JOURNÉE DES ENFANTS | Quand les enfants s'invitent au travail de leurs parents.



"COMPÉTENTS AUTREMENT" | Lors de l'inauguration de l'exposition "Compétents autrement" au siège du Groupe, Elsa nous partage combien elle est satisfaite du travail qu'elle effectue au sein de l'Esat Adapei 45 – Site de Lignerolles



— Environnement



P44. Plan de transition carbone

P46. Leviers de décarbonation du scope 1

P47. Leviers de décarbonation du scope 2

P48. Leviers de décarbonation du scope 3

Engagés pour le climat : notre démarche de décarbonation

Le Groupe Partnaire cherche à prendre sa part de responsabilité en structurant pas à pas sa démarche environnementale. Guidés par notre année de référence 2022 et notre travail d'alignement avec la *Science Based Targets initiative* (SBTi) à horizon 2029, nous nous efforçons de traduire nos engagements en baisses concrètes d'émissions. Forts des progrès mesurés sur la période 2022-2025 et mesurant le chemin qu'il reste à parcourir, nous concentrons nos efforts sur des leviers du quotidien : l'optimisation énergétique de nos locaux, l'évolution de notre flotte automobile, l'accompagnement à la mobilité partagée de nos équipes et de nos intérimaires, ainsi que la valorisation de nos déchets.



Leviers de décarbonation scope 1

Concentre les émissions directes issues de nos sources fixes et mobiles de combustion.



Leviers de décarbonation scope 2

Encadre nos émissions indirectes liées aux consommations d'énergie achetée.



Leviers de décarbonation scope 3

Représente la part des émissions indirectes de la chaîne de valeur dont les trajets des salariés temporaires.

PLAN DE TRANSITION CARBONE

Initier la démarche

Dans le cadre de sa stratégie environnementale, Partnaire a engagé dès 2021 une analyse de son empreinte carbone couvrant les scopes 1, 2 et une partie du scope 3 liée à l'énergie. Depuis 2022, le Groupe publie un bilan carbone complet intégrant l'ensemble des scopes, faisant de cette année une référence pour le pilotage de sa trajectoire.

Ces travaux permettent d'envisager, à l'horizon 2026, une validation de la trajectoire climatique par l'initiative Science Based Targets (SBTi), en adéquation avec les objectifs des Accords de Paris visant à limiter le réchauffement à 1,5 °C.

Mesurer les émissions

L'évaluation des émissions repose en partie sur des hypothèses méthodologiques :

- Achats de biens et services : en l'absence de données fournisseurs, les calculs s'appuient sur les ratios monétaires de l'ADEME.
- Déplacements domicile-travail des collaborateurs permanents : estimation basée sur les adresses et lieux de travail, en excluant les véhicules de fonction (scope 1) et les transports en commun. Les émissions sont calculées sur la base d'une motorisation moyenne, ce qui constitue une approximation.
- Déplacements des intérimaires : calculés à partir des trajets domicile-mission avec un facteur d'émission moyen. Le manque d'information sur les modes de transport peut entraîner une surestimation. Un plafond de 100 km par jour a été appliqué afin de limiter les biais, et cette méthode a été utilisée pour recalculer les données de 2022 à 2024.

Réduire l'empreinte carbone

Entre 2022 et 2025, à périmètre constant, les émissions du Groupe ont diminué de 24 % sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, ce qui apparaît compatible avec une trajectoire alignée sur les Accords de Paris. Ces résultats seront soumis à la SBTi pour validation de l'objectif « *Near-term Target* ».

Le scope 3 représente 96 % des émissions totales. Le principal poste est celui des déplacements domicile-travail des intérimaires (62 %), suivi des achats de biens et services (27 %).

Concernant les scopes 1 et 2 :

- la décarbonation des systèmes de chauffage a été achevée en 2023,
- quelques émissions liées aux fluides frigorigènes subsistent,
- l'achat d'énergie verte permet désormais des émissions « market-based » très faibles.

Les investissements dans les véhicules électriques se poursuivent. Toutefois, la croissance du Groupe a entraîné une hausse de 21 % des émissions associées à la flotte. La reprise en interne de sa gestion devrait améliorer ce résultat, avec un objectif d'électrification complète d'ici 2035.

Par ailleurs, les émissions liées aux déplacements des intérimaires diminuent dans des proportions similaires à celles des achats. L'intensité carbone s'est nettement améliorée, passant de 79 à 53 kg CO₂/k€ de chiffre d'affaires entre 2022 et 2025, soit une baisse de près de 33 %.

Contribuer à la neutralité

Le Groupe vise la neutralité carbone sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030. Les émissions résiduelles seront compensées via des actions de contribution carbone.

Le développement de la production solaire en autoconsommation s'inscrit également dans cette démarche globale de responsabilité environnementale.

Structurer le plan de transition

Le plan de transition, actuellement en cours de définition, reposera sur plusieurs leviers :

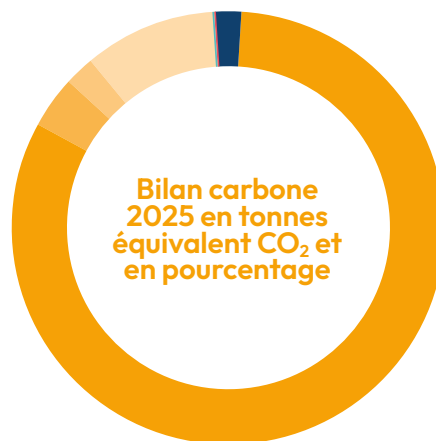
- le renforcement des achats responsables, avec la collecte des facteurs d'émission auprès des fournisseurs,
- le développement de solutions de mobilité plus durables pour les collaborateurs et les intérimaires,
- une maîtrise de l'impact carbone dans un contexte de croissance, notamment via la réduction de l'intensité carbone lors de l'ouverture de nouvelles agences.

SCOPE 1

Déplacements en véhicules de fonction ou de service ; **1 146 (4%)**

SCOPE 2

Électricité ; **27 (0%)**



SCOPE 3

- Déplacements Intérimaires domicile/travail ; **24 111 (82%)**
- Achats de produits et de services ; **2 977 (10%)**
- Immobilisations ; **442 (2%)**
- Déplacements collaborateurs permanents domicile/travail ; **681 (2%)**

- Déchets directs : **0 %**

En tonnes équivalent CO ₂	2022 (année de référence)	2024	2025	Variation 2025/2022
SCOPE 1	1 156	1 253	1 146	- 1%
SCOPE 2 (MARKET BASED)	35	5	27	- 22%
SCOPE 3 (AMONT)	12 443	10 791	4 102	- 67%
SCOPE 3 (AVAL)	25 234*	19 268	24 111	- 4%
SCOPE 3	37 677	30 059	28 213	- 25%
TOTAL SCOPE 1+2+3	38 867*	31 317	29 386	- 24%

*Recalcul des données en estimant de manière plus fiable les grands déplacements des intérimaires concernés (plafonnement à 100 km par jour).



Leviers de décarbonation du scope 1 : performance des bâtiments et révision de la car policy

*LE SCOPE 1 concentre les émissions directes issues
de nos sources fixes et mobiles de combustion.*

① Performance énergétique des infrastructures

La quarantaine de sites du réseau éligibles au décret tertiaire fait l'objet d'une déclaration réglementaire sur la plateforme Operat afin de suivre leur trajectoire de consommation. En parallèle, une revue régulière de la consommation effective de l'ensemble des agences est réalisée, permettant d'identifier et de planifier les travaux nécessaires pour optimiser l'usage de l'énergie tout en maintenant un environnement de travail de qualité.

② Évolution et optimisation de la flotte automobile

Le Groupe ajuste en continu les motorisations des véhicules de ses collaborateurs en fonction de leurs usages, des offres pertinentes du marché et des enjeux climatiques. En 2025, la flotte intègre un total de 101 véhicules hybrides et électriques performants (représentant 19 % du parc total). L'entreprise maintient son cap à court et moyen terme, notamment en renforçant les incitations à l'usage d'un véhicule 100 % électrique.

③ Accompagnement au changement

Afin de faciliter l'usage opérationnel des véhicules électriques, des câbles connectés sont fournis aux conducteurs permanents. Ce dispositif assure une compensation financière automatisée et juste de l'électricité rechargée à domicile pour un usage professionnel.

19%

de la flotte automobile est composée
de véhicules électriques ou hybrides



Leviers de décarbonation du scope 2 : énergie renouvelable et autoconsommation

LE SCOPE 2 encadre nos émissions indirectes liées aux consommations d'énergie achetée.

① Contrat d'énergie verte globale

Conformément à son engagement environnemental, le Groupe Partnaire s'appuie sur un approvisionnement en électricité 100 % renouvelable pour l'ensemble de ses bâtiments (agences et siège). En 2025, ce volume d'électricité verte certifié par des garanties d'origine s'est élevé à 1 621 752 kWh.

100%

d'énergie verte alimente nos sites

① Production solaire en autoconsommation

Pour prolonger la démarche environnementale de notre siège d'Olivet, nous y associons une production d'électricité locale en circuit court. Ce projet crée une passerelle concrète entre la performance de nos bâtiments et nos besoins de mobilité en fournissant l'énergie nécessaire à la recharge de nos véhicules.

ZOOM

L'INSTALLATION DE PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES AU SIÈGE DU GROUPE

Dans le cadre de notre stratégie de décarbonation, le Groupe a initié une démarche de production d'énergie locale en collaboration avec JP Énergie Environnement, producteur français indépendant et société à mission. Ce projet s'est concrétisé en mai 2025 par le lancement de travaux sur le toit de son siège social à Olivet.

Déployée sur une surface existante de 345 m² pour éviter toute artificialisation des sols, l'installation photovoltaïque a été spécifiquement dimensionnée pour s'aligner sur le profil de consommation en journée des équipes, tout en anticipant les besoins liés à la recharge des véhicules électriques. Grâce à une configuration technologique optimisée offrant un facteur de charge de 1 087 heures, la centrale générera chaque année 83 MWh d'électricité propre.

L'intérêt de ce projet réside dans son efficacité : le siège va autoconsommer directement 68 % de l'énergie qu'il produit sur place, sans perte ni transport inutile. Cette dynamique de circuit court énergétique permettra à l'entreprise de couvrir de manière autonome près d'un quart de ses besoins annuels, tout en renforçant sa résilience face à la volatilité structurelle des coûts de l'énergie.



Centrale photovoltaïque en autoconsommation installée en mai 2025 sur le toit de notre siège, Obeya.



Leviers de décarbonation du scope 3 : écosystème, achats durables et mobilité partagée

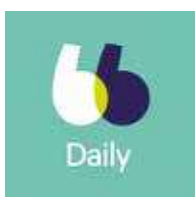
LE SCOPE 3 représente la part des émissions indirectes de la chaîne de valeur dont les trajets des salariés temporaires.

1 Sensibilisation à l'éco-conduite

Destiné à nos conducteurs routiers intérimaires, ce programme d'une journée en petits groupes permet d'assimiler les techniques clés pour abaisser l'empreinte environnementale du transport. En diminuant la consommation de carburant, on réduit mécaniquement les émissions de CO₂. En 2025, cette formation a bénéficié à 55 chauffeurs. Associant théorie et mise en situation réelle, ce dispositif contribue également à réduire la fatigue au volant et le risque d'accident.

2 Partenariat de mobilité partagée avec BlaBlaCar Daily

Afin de réduire l'empreinte carbone des déplacements domicile-travail des intérimaires et des salariés permanents, le Groupe maintient son partenariat avec BlaBlaCar Daily. Avec 1 027 trajets réalisés en 2025, l'usage de la plateforme a doublé par rapport à l'année précédente. Bien que ce volume reste modeste à l'échelle du Groupe, cette dynamique encourageante nous invite à intensifier nos efforts d'animation pour ancrer durablement ce réflexe.



1 027

trajets effectués pour
6 165 kg de CO₂ évité

3 Critères RSE et gouvernance des achats

Nous intégrons 25 % de critères liés directement à la durabilité dans l'évaluation de performance annuelle de nos fournisseurs stratégiques. La révision globale de notre charte achats responsables et de notre questionnaire RSE affiche une excellente dynamique de conformité (90 % de chartes achats signées et 93 % de questionnaires complétés en 2025).

4 Valorisation des déchets de bureau

Au-delà de la simple conformité réglementaire, le Groupe déploie des solutions de tri à la source et de valorisation des consommables au sein de son réseau d'agences et de son siège, réduisant ainsi l'impact indirect lié à la fin de vie de nos déchets.



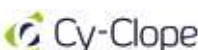
Norip : depuis 2019, nous travaillons avec cette entreprise locale engagée dans l'Économie sociale et solidaire (ESS), spécialisée dans la collecte et le recyclage de nos Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).



Les Cycloposteurs (structure ESS) pour la collecte de nos biodéchets (au siège) revalorisés localement en compost.



Conibi pour la gestion responsable de nos consommables d'impression.



Cy-Clope pour la collecte et la valorisation des mégots de cigarettes.



Elise pour le tri et le recyclage du papier.

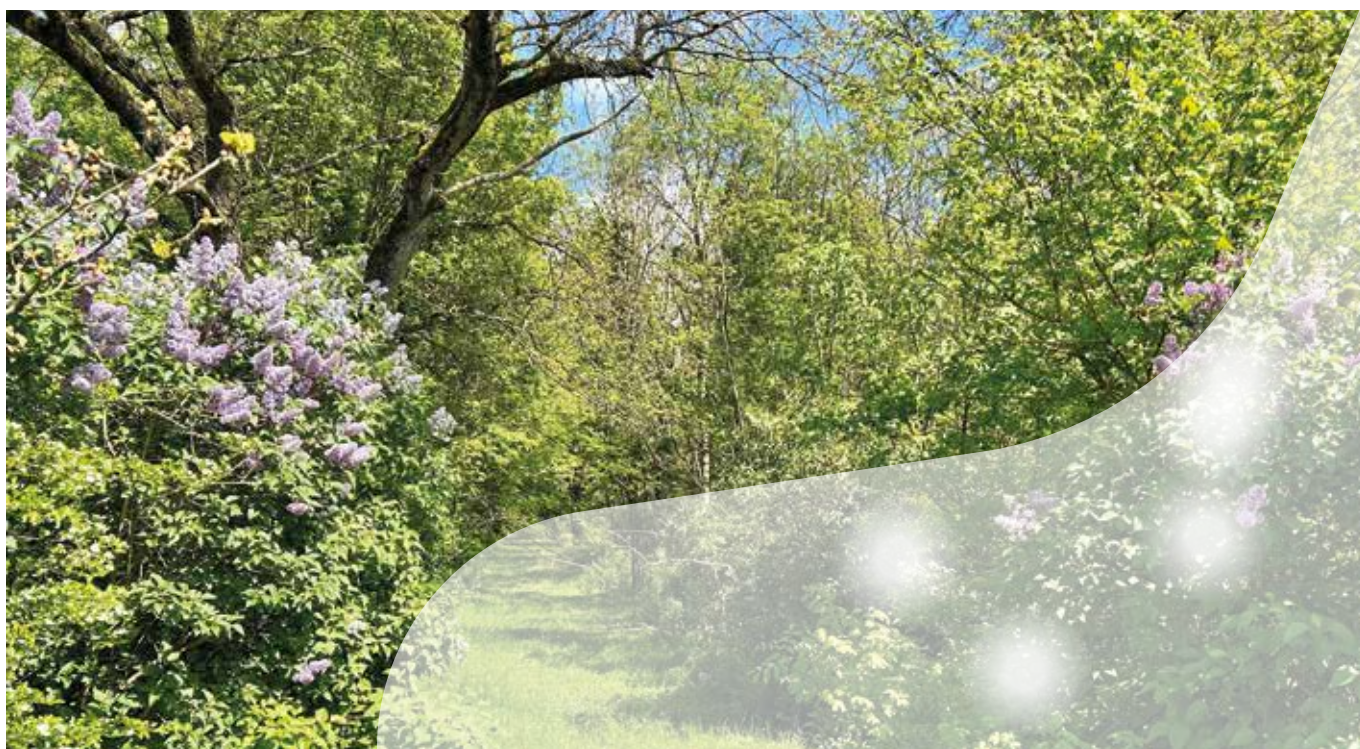
L'équipe Occitanie - PACA toujours au rendez-vous pour préserver leur capital environnemental.



FOCUS

WORLD CLEANUP DAY

Ce rendez-vous annuel est avant tout l'occasion pour les collaborateurs volontaires d'associer un geste de ramassage des déchets à un moment partagé de convivialité et de complicité entre collègues.



NOS AMBITIONS 2026

SBTi : après notre engagement officiel en avril 2025, nous envisageons une validation de la trajectoire climatique par l'initiative Science Based Targets (SBTi), en adéquation avec les objectifs des Accords de Paris.

Flotte automobile : augmentation significative de la part des véhicules électriques dans la flotte automobile du groupe.

Recyclage des cartouches : optimiser nos processus de collecte internes pour insuffler une nouvelle dynamique et accélérer le recyclage de nos cartouches d'encre auprès de Conibi.



— Notre gouvernance



P52. Notre
gouvernance familiale

P53. Risques
extra-financiers

P55. Ethique des
affaires et conformité

P57. Notre chaîne
de valeur

P60. Conformité

NOTRE GOUVERNANCE FAMILIALE

La performance globale au cœur de notre stratégie



Face aux mutations de l'emploi et aux urgences écologiques, le Groupe Partnaire réaffirme ses engagements. Porté par une gouvernance familiale stable, garante d'une vision à long terme, le Groupe a obtenu en novembre 2025 le score remarquable de 91/100, confirmant son niveau platine EcoVadis.



Pour anticiper la CSRD, nous publions un rapport volontaire de performance extra-financière, audité par un Organisme tiers indépendant (OTI). Cette démarche garantit la transparence et la fiabilité de nos données pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Le Conseil de surveillance

Rôle : contrôle la gestion et la stratégie de l'entreprise.

Composition : familiale. Philippe Gobinet en qualité de Président, de son épouse, Elisabeth Gobinet, et de Delphine Boutens, aux côtés des autres membres désignés conformément aux dispositions statutaires.

Fréquence des réunions : mensuelle.

Le Directoire

Rôle : dirige l'entreprise, supervise les opérations et les services support et définit les orientations stratégiques en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux.

Composition : Aurélie Gobinet Gmuender (Présidente), Édouard Gobinet et le Directeur général.

Fréquence des réunions : trimestrielle (minimum).

La responsable RSE est placée sous l'autorité de la Présidente du Directoire, en raison de l'importance du sujet pour le Groupe Partnaire.

Le Comité de direction

Rôle : organe opérationnel qui pilote les projets, suit notamment le plan d'actions RSE et en assure son déploiement.

Composition : six directions opérationnelles (ressources humaines, finance, commerciales France et international, recrutement, expérience candidats et transformation, secrétaire générale).

Fréquence des réunions : mensuelle, en présence de la Présidente du Directoire.

STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE



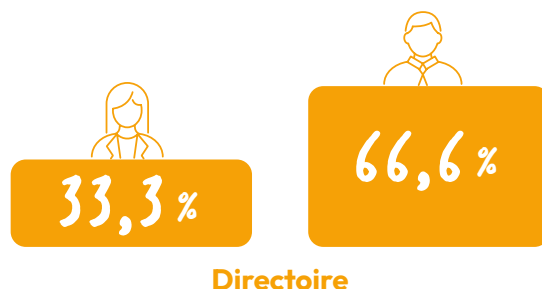
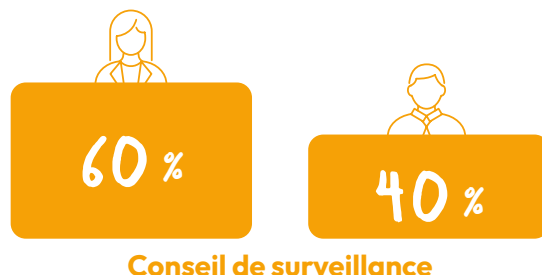
Conseil de surveillance
PRÉSIDENT, Philippe Gobinet

Directoire
PRÉSIDENTE, Aurélie Gobinet Gmuender,
Edouard Gobinet

Comité de direction
DIRECTEUR GÉNÉRAL
Directions opérationnelles

Responsable RSE

RÉPARTITION PAR GENRE



RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Type de risque	Description du risque	Dispositifs de gestion et leviers d'action
Gouvernance & réglementation		
Non-conformité ou retard d'adaptation aux réglementations (CSRD, droit du travail, social, fiscal, durabilité).	Risque de sanctions, de dégradation de notation notamment EcoVadis (actuellement niveau platine) ou de disqualification auprès de clients exigeants.	• Réalisation anticipée de la première matrice de double matérialité. • Veille réglementaire active et adhésion à Prism'emploi (participation aux commissions réglementaires et au groupe de travail CSRD). • Engagement auprès du Pacte mondial.
Ressources humaines		
Risques d'éthique algorithmique liés à l'intelligence artificielle.	Risque d'introduction involontaire de biais ou de critères discriminatoires dans les processus de sélection, contraire à la politique de diversité.	• Supervision des usages par le nouveau service data et IA, en conformité avec la charte interne et le code d'éthique et de conduite. • Maintien de l'humain au centre : plus de 91 % des recruteurs formés à « recruter sans discriminer » et campagnes de testing régulières par un organisme habilité.
Discrimination au recrutement et rupture d'égalité de traitement.	Risque juridique (civil et pénal) et dégradation majeure de la réputation du groupe en cas de traitement discriminatoire avéré des candidats permanents ou intérimaires.	• Application stricte de la charte interne égalité des chances et de traitement. • Déploiement des agences labellisées Parcours TH (plus de 160 agences du réseau) pour l'inclusion du handicap. • Formation systématique des recruteurs et tests externes réguliers (testing).
Déficit d'attractivité et risques liés à la marque employeur.	Risque de pénurie de talents, de difficultés à attirer de nouveaux profils ou de désengagement des collaborateurs face à une concurrence accrue.	• Parcours collaborateur, plan de développement et revue annuelle systématique des talents pour les permanents. • Création du poste de « chargé de recrutement expert » pour valoriser ce rôle clé. • Accueil d'alternants avec perspective d'embauche et politique active de cooptation (permanents et intérimaires) • Mécénat de compétences via la fondation Partnaire et partenariats locaux pour attirer, ancrer territorialement et fidéliser. • Amélioration et fluidification continue de l'expérience candidats (intérimaires).
Anticipation des difficultés de recrutement et adéquation des compétences.	Risque d'inadéquation entre les compétences des intérimaires et les attentes des clients en matière de technique ou de sécurité.	• Utilisation et développement du CDI intérimaire (CDII) pour sécuriser et fidéliser les salariés temporaires sur les métiers en tension. • Plans de formation ciblés et montées en compétences ajustées aux besoins du marché local.
Santé & sécurité		
Accidents du travail (permanents et travailleurs temporaires).	Risque d'impact sur la santé physique et mentale des collaborateurs, sur l'activité opérationnelle des clients et sur la responsabilité juridique (faute inexcusable) du groupe.	• Système de management certifié ISO 45001 et référentiels MASE et CEFRI 1241 I • Réalisation de plus de 8 700 diagnostics comportementaux sécurité (DCS) en 2025, servant d'outil de dialogue et de prévention entre les intérimaires, clients et permanents (taux de fréquence divisé par deux en dix ans).

Type de risque	Description du risque	Dispositifs de gestion et leviers d'action
Système d'information		
Cybersécurité et violation des données des parties prenantes.	Risque de violation de données, cyberattaques et interruption d'activité.	• Tests annuels de résistance des systèmes d'information selon des référentiels robustes. • Mise en place d'un plan de continuité d'activité (PCA) et d'un plan de reprise d'activité (PRA). • Sessions régulières de sensibilisation à la cybersécurité pour l'ensemble des collaborateurs.
Environnement		
Maîtrise de la trajectoire carbone	Risque de décalage par rapport aux exigences réglementaires et aux attentes des clients, dont la mise en œuvre dépend majoritairement de facteurs externes.	• Recours au cadre de référence SBTi pour guider et structurer progressivement notre démarche d'alignement vers le Net-Zéro. • Révision de la « car policy » avec forte incitation aux véhicules électriques ou hybrides, formations à l'écoconduite pour les professionnels du transport et partenariat de covoiturage BlaBlaCar Daily.
Surconsommation d'énergie et gestion des déchets.	Risque de hausse des coûts opérationnels, de non-respect de la réglementation environnementale des bâtiments (décret tertiaire) et d'impact climatique direct.	• Revue annuelle de la consommation d'énergie des sites (m²) pour prioriser d'éventuels travaux ou envisager un déménagement. • Approvisionnement 100 % énergie verte et installation de panneaux photovoltaïques au siège en 2025. • Partenariats de recyclage et valorisation spécialisés (Elise, Cycloposteurs, Conibi) ainsi que des filières locales pour les DEEE, Norip.
Éthique des affaires		
Risques de corruption, de fraude ou de conflits d'intérêts.	Risque pénal, financier et atteinte majeure et durable à la réputation du groupe en cas de manquement aux règles de probité.	• Application stricte du code d'éthique et de conduite avec présentation et explication systématiques aux nouveaux arrivants. • Cartographie des risques (loi Sapin 2), procédures strictes de contrôle et formation en e-learning pour tous les collaborateurs exposés (200 formés en 3 ans). • Canal d'alerte professionnel sécurisé respectant l'anonymat et la protection des lanceurs d'alertes.
Impact financier / chaîne de valeur		
Défaillance ou non-conformité ESG des fournisseurs stratégiques (rang 1).	Risque de perturbation des approvisionnements ou de retentissement sur la réputation du groupe en cas de manquements aux critères sociaux ou environnementaux par un partenaire.	• Dialogue continu et analyse rigoureuse des risques financiers et opérationnels des tiers. • Évaluation annuelle des performances intégrant 25 % de critères ESG / durabilité. • Signature obligatoire de la charte achats responsables et complétude d'un questionnaire RSE. • Adhésion à la charte RFAR (relations fournisseurs et achats responsables) depuis début 2024.
Impact financier / clients		
Volatilité des coûts énergétiques et défaillance financière des clients.	Risque de répercussion de la crise énergétique sur la santé économique des clients, entraînant des impayés, des pertes de volumes ou de débouchés commerciaux.	• Stratégie de développement basée sur la diversification du portefeuille clients pour limiter la dépendance sectorielle. • Mise en place d'une assurance risques clients couvrant la majorité du portefeuille. • Revue trimestrielle stricte pour les clients non couverts, pilotée par le département risque clients. • Analyses spécifiques pour les clients fortement impactés par des crises géopolitiques.

L'éthique au cœur de nos pratiques



En tant qu'entreprise familiale, le Groupe Partnaire fonde son développement sur des relations durables et une confiance mutuelle. Sans attendre d'y être légalement contraint, le Groupe a structuré ses pratiques pour assurer une prévention rigoureuse de la fraude et de la corruption. Cette démarche opérationnelle associe la responsabilisation de chacun, des contrôles internes stricts et une participation active au sein des instances de la profession.

🔍 NOS LEVIERS pour des pratiques professionnelles intègres et responsables



Le cadre éthique

Un code d'éthique et de conduite structurant et partagé avec tous dès l'intégration.



La procédure d'alerte

Un dispositif de signalement confidentiel pour alerter sur tout dysfonctionnement.



La formation

Des parcours de sensibilisation pour assimiler durablement les bons réflexes.



La politique cadeaux, voyages et notes de frais

Un encadrement strict et des processus validés pour sécuriser les dépenses des collaborateurs.



Processus de contrôles

Une vérification rigoureuse des paies et des factures sans possibilité d'auto-contrôle.



L'engagement au sein de la branche

Une présence active au sein de Prism'emploi pour partager et appliquer les standards déontologiques de la profession.



Le cadre éthique

Un cadre de référence qui définit précisément les conduites à tenir au quotidien, systématiquement expliqué lors du parcours d'intégration et remis officiellement à chaque nouveau collaborateur lors de la signature de son contrat de travail.



La procédure d'alerte

Pour garantir un dispositif de signalement indépendant et libérer la parole en toute confiance, une adresse électronique hors domaine Partnaire (conformite.partnaire@gmail.com) est mise en place. Elle est gérée de façon neutre et confidentielle par l'équipe conformité pour remonter tout manquement éthique ou fait jugé grave.

Aucune alerte signalée à l'adresse conformite.partnaire@gmail.com



La formation

Nos parcours de formation s'appuient sur une cartographie pragmatique qui évalue le niveau d'exposition de chaque salarié selon la formule "impact x probabilité". Cette approche ciblée permet de former les collaborateurs concernés afin qu'ils assimilent les bons réflexes et ajustent leurs comportements face aux situations à risque.

38

personnes formées
en 2025

200

collaborateurs
formés en 3 ans.



La politique cadeaux, voyages et notes de frais

Un encadrement strict des invitations, cadeaux, notes de frais et déplacements via les outils de gestion Cleemy et Yooz. Des limites précises sont fixées pour prévenir tout risque d'influence, complétées par une double validation de la direction financière pour toute dépense supérieure à mille euros.



Le processus de contrôles

Une sécurisation rigoureuse des paies intérimaires et des factures clients, opérée par un service spécifique et des centres de gestion de proximité. La conformité aux exigences des accords-cadres clients est garantie dès l'intégration dans nos outils métiers. Le dispositif repose notamment sur l'absence d'auto-contrôle lors de la validation des états. En fin de processus, le service contrôle de gestion complète cette étape par des analyses mensuelles afin d'identifier et de corriger d'éventuelles anomalies.



L'engagement au sein de Prism'emploi

Une implication historique au sein de Prism'emploi portée par Philippe Gobinet, fondateur du Groupe, trésorier et vice-président depuis de nombreuses années. Cet ancrage se traduit par la signature du code de déontologie du syndicat — socle garantissant l'éthique et la conformité de nos activités de travail temporaire, de CDI intérimaire et de placement — ainsi que par la présence active de plusieurs experts de l'organisation au sein des commissions et groupes de travail de la branche.

NOTRE AMBITION 2026

Révision du code d'éthique et de conduite afin de tenir compte des évolutions sociales et sociétales.

NOS ACHATS RESPONSABLES

L'engagement durable dans notre chaîne de valeur



En tant qu'entreprise familiale, le Groupe Partnaire fonde son développement sur des relations durables, équitables et une confiance mutuelle avec ses partenaires. Intégré au cœur de nos certifications ISO 9001 et ISO 45001, notre processus d'achats responsables est structuré pour anticiper et appréhender les risques environnementaux, sociaux et éthiques. Cette démarche opérationnelle associe l'évaluation rigoureuse de nos fournisseurs stratégiques, le soutien concret aux structures de travail protégé et une adhésion volontaire aux initiatives d'achats durables.

🕒 NOS LEVIERS pour des partenariats commerciaux vertueux



La charte et le questionnaire RSE

Un socle contractuel pour engager nos fournisseurs stratégiques sur les enjeux de durabilité.



La cartographie des risques

Une démarche proactive pour identifier et anticiper les risques financiers, légaux, sociaux et environnementaux.



L'évaluation de performance

Une notation annuelle qui place les critères de durabilité au même niveau que la compétitivité tarifaire.



Le soutien au secteur protégé

Une volonté de solliciter les ESAT et entreprises adaptées dans nos achats



L'adhésion à la charte RFAR

Un engagement national pour diffuser et appliquer les bonnes pratiques face à notre écosystème de fournisseurs.



Le dialogue fournisseurs

Un rendez-vous annuel, en présentiel ou à distance, pour échanger sur nos bonnes pratiques respectives.



La charte achats responsables et le questionnaire RSE

Un engagement réciproque matérialisé par notre charte achats responsables et notre questionnaire RSE, créés en 2019 et intégralement révisés en 2024. Déployés auprès de notre cinquantaine de fournisseurs identifiés comme stratégiques, ces outils actualisés permettent de valider l'alignement de notre chaîne d'approvisionnement avec nos propres exigences extra-financières.

10%

de nos fournisseurs stratégiques ont signé notre charte achats responsables

93%

ont complété notre questionnaire RSE



La cartographie des risques fournisseurs

Une démarche proactive et continue pilotée par le service moyens généraux et achats, en lien avec la direction financière et la responsable RSE. Cette cartographie évalue chaque partenaire selon des critères stricts (contractuels, opérationnels, sociaux et environnementaux) et se voit réajustée régulièrement selon l'évolution du contexte économique ou géopolitique.

100%

d'analyses de risques réalisées auprès de nos fournisseurs de rang 1



L'évaluation de performance

Nos processus intègrent une notation annuelle rigoureuse de nos partenaires clés. Loin d'être un simple bonus, les critères extra-financiers représentent 25% dans l'évaluation globale, aux côtés de la conformité technique, du respect des délais ou de la grille tarifaire.

25%

de notre note d'évaluation globale des fournisseurs repose directement sur des critères de durabilité



Le soutien au secteur protégé

Conformément à notre raison d'être visant à rendre l'emploi plus humain, et à notre politique d'achats, le Groupe sollicite le secteur de l'Economie sociale et solidaire (ESS). Nous privilégions le recours aux Établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) et aux Entreprises adaptées (EA) pour concrétiser notre engagement. Plus de 114 000 euros ont été versés en 2025 à différents Esat.

114 710K€

versés à des ESAT en 2025



L'adhésion à la charte RFAR

Pour consolider notre démarche et garantir un dialogue équilibré et transparent, le Groupe Partnaire s'adosse aux cadres nationaux les plus exigeants en matière de relations commerciales. Depuis janvier 2024, le Groupe est adhérent officiel à la charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR), initiée par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats.

Charte      
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES



Dialogue fournisseur

Afin de co-construire une dynamique d'amélioration continue, le Groupe organise un rendez-vous annuel, en présentiel ou à distance, pour partager nos retours d'expérience et contribuer à nourrir une relation de confiance mutuelle avec nos partenaires

FOCUS

DIALOGUE FOURNISSEURS 2025

Cette session annuelle a constitué un jalon important pour partager de manière transparente nos résultats extra-financiers, nos indicateurs de performance et l'avancement de nos engagements. Par un heureux hasard du calendrier, cette rencontre s'est tenue le 25 novembre, offrant l'opportunité de célébrer ensemble nos tout derniers résultats EcoVadis (91/100 – reconnaissance platine) reçus cinq jours plus tôt. Le Groupe Partnaire a profité de cette dynamique pour réaffirmer un message fort auprès de l'ensemble de son écosystème de partenaires : malgré l'absence d'obligation légale de publication d'un rapport de durabilité en 2025, l'entreprise maintient fermement son cap et ses engagements.

NOTRE AMBITION 2026

Former les acheteurs aux nouveaux enjeux RSE

Dans une perspective d'anticipation et pour faire face aux futures évolutions réglementaires, un nouveau parcours de formation est planifié pour nos acheteurs.

Adhésion à la charte « relations fournisseurs et achats responsables »

Comme l'indique le site éponyme de la charte RFAR, « elle a été conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats, la Charte relations fournisseurs et achats responsables vise à inciter les entreprises et les acteurs publics à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs ». Nous avons signé la charte « relations fournisseurs et achats responsables » en janvier 2024.

🕒 La charte est structurée autour de dix principes :

- 1 Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs
- 2 Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives
- 3 Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs
- 4 Impliquer les organisations signataires dans leur filière
- 5 Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie
- 6 Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale
- 7 Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation
- 8 Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats
- 9 Une fonction achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
- 10 Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise

Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES



Découvrez
le site de
la charte

ZOOM

VISITE DU SITE ALSACIEN DE RECONDITIONNEMENT ET DE RECYCLAGE D'ÉQUIPEMENTS RICOH

À l'automne 2025, le Groupe Partnaire a rendu visite à son fournisseur Ricoh Industrie France sur son site alsacien de Wettolsheim. Cette rencontre a permis de découvrir les activités de revalorisation de ce site de 21 hectares implanté depuis 1987, qui compte aujourd'hui plus de 550 collaborateurs.

Le parcours à travers les ateliers, notamment de reconditionnement d'imprimantes, a mis en évidence un modèle concret d'économie circulaire. Cette visite a également permis de constater l'application des Objectifs de développement durable (ODD) sur le terrain. Enfin, les nombreux échanges directs avec les équipes locales ont pleinement conforté nos valeurs communes de responsabilité sociale et environnementale.



Des piliers aux couleurs des ODD : chez notre partenaire Ricoh, le développement durable soutient l'activité au sens propre comme au figuré.

CONFORMITÉ

Sécuriser l'information, maîtriser nos opérations



La protection de nos données et la sécurité de nos systèmes d'information sont des priorités importantes pour garantir la confiance de nos parties prenantes et la continuité de nos activités. Notre action s'appuie sur la structuration continue de notre cadre RGPD, sur une culture de vigilance partagée face aux cyber-risques, et sur un dispositif d'audits internes exigeant qui atteste de l'amélioration continue de nos pratiques professionnelles.



① NOS LEVIERS pour des pratiques professionnelles intègres et responsables



La gouvernance des données

Une gestion du RGPD structurée et pilotée par des experts.



La formation continue

Des réflexes de cybersécurité ancrés à tous les niveaux de l'organisation.



La culture de l'audit

Une vigilance terrain permanente pour garantir l'exemplarité opérationnelle.



La gouvernance des données : l'exigence au cœur de la protection RGPD

Déployé depuis 2019, notre système de conformité au RGPD s'appuie sur l'un de nos juristes spécialisés, travaillant en étroite liaison avec le Délégué à la Protection des Données (DPO) du Groupe. Cette gouvernance garantit le respect strict des obligations de collecte et de stockage des données.

Pour aller plus loin, le Groupe a déployé au printemps 2024 une fonctionnalité permettant aux salariés temporaires d'effacer en toute autonomie leurs données depuis leur compte personnel. Cette démarche de transparence s'est prolongée au premier semestre 2025 par une analyse approfondie des traitements et de la durée de conservation des données pour maintenir notre registre parfaitement à jour.



Cybersécurité : la formation pour que chacun devienne acteur de notre vigilance

La cybersécurité est une priorité absolue pour rassurer nos parties prenantes. Pour y répondre, un dispositif de formation est déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs. Afin de transformer la compétence individuelle en vigilance collective, le service des systèmes d'information pilote des campagnes régulières de simulations aléatoires, adaptées aux pratiques professionnelles des équipes.



La culture de l'audit : garantir la conformité et la maîtrise de nos risques opérationnels

L'évaluation et le contrôle des risques sur le terrain passent par un suivi régulier de nos agences, avec un bilan de près de 300 audits réalisés sur l'ensemble du réseau en trois ans, dont 117 pour la seule année 2025. Cette démarche classe les risques selon quatre niveaux stricts. Aujourd'hui, 76 % des sites présentent un niveau de conformité satisfaisant ou très satisfaisant, tandis que la part des structures affichant des risques majeurs recule de près de 3 points par rapport à l'année précédente. Si une agence obtient une évaluation critique, un second audit de contrôle est systématiquement programmé dans les six mois. Ce dispositif intègre également une vérification ciblée des déclarations préalables à l'embauche et des justificatifs d'indemnités de transport et de repas.

PRÈS DE

300

audits réalisés
en 3 ans dont 117
en 2025



NOS AMBITIONS 2026

RGPD : analyses d'impact relatives à la protection des données sur les nouvelles fonctionnalités d'aide au recrutement avec PIA, logiciel open source de la CNIL.

Cybersécurité : dynamiser notre culture de sécurité numérique en déployant de nouveaux parcours d'apprentissage afin d'optimiser nos réflexes face aux risques du quotidien.

Audits : capitaliser sur les retours d'audits pour partager les bonnes pratiques repérées.



Espace de références



P64. Informations
méthodologiques

P65. Table
de concordance

P66. Indicateurs de
performance RSE 2025

P69. Rapport du
commissaire aux comptes

P71. Liste des
indicateurs vérifiés

Informations méthodologiques

PÉRIMÈTRE

Ce rapport volontaire de performance extra-financière a pour périmètre la Société de formatique et financière, S2F. S2F est une société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 1 000 000 d'euros. Notre holding comprend l'ensemble de notre réseau d'agences présent sous les marques Partnaire, Adeva et Gerland intérim ainsi que nos services support. Le périmètre de notre holding est également composé de nos cabinets de recrutement Antenor, ID Search et Index RH ainsi que des structures d'ingénierie RH Partnaire Onsite, TalentSkills et WePort.

Toutes ces structures sont situées en France. Le siège de notre organisation est situé à Olivet. Les indicateurs sont des données 2025, les informations contenues dans le présent rapport couvrent la période 2025. Nos publications sont annuelles. Ce rapport ESG couvre 89% de l'activité de la holding (L'activité internationale est exclue de ce rapport).

IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES

Pour rappel, l'exercice de cartographie des parties prenantes est réalisé dans le cadre de la certification ISO 45 001 du Groupe. Il en ressort que les principales sont : les clients, les collaborateurs permanents, les salariés intérimaires, les candidats et les partenaires du secteur de l'emploi. Leurs attentes ont été identifiées et sont présentées en page 14. Celles des clients ont été recensées dans le processus de réponses aux appels d'offres et aux questionnaires tels que celui de la plateforme EcoVadis.

Celles des salariés et des intérimaires le sont à partir des enquêtes permettant de mesurer leur taux de satisfaction (avec un baromètre eNPS (Net promoter score) pour les permanents et Vocaza pour les collaborateurs intérimaires. De plus, grâce à l'implication du Groupe à Prism'emploi, les attentes sociétales sont partagées.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

La matrice de double matérialité a été réalisée afin d'anticiper la mise en application de la directive CSRD (avant que celle-ci ne soit repoussée en raison de la directive Omnibus). Les enjeux ESG du Groupe identifiés dans le cadre des précédents exercices de réalisation des matrices de simple matérialité, ont été croisés avec les ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Cet exercice repose sur une double évaluation :

- **La matérialité d'impact**, permettant d'évaluer les effets des activités de l'entreprise sur ses parties prenantes, l'environnement et la société en général.
- **La matérialité financière**, permettant quant à elle d'analyser l'impact des enjeux sociaux et environnementaux sur la performance économique et la valeur financière de l'entreprise.

Dans ce cadre, les impacts, risques et opportunités ont été identifiés. L'analyse de la double matérialité a été réalisée selon la méthodologie suivante, articulée en quatre étapes décrites ci-dessous. Il est important de noter que ce processus d'identification et d'évaluation des risques de durabilité, conforme à l'exigence GOV-5, est intégré dans le processus global de gestion des risques du Groupe (voir pages 53 et 54.).

Les 4 étapes de la méthodologie :

1. Analyse documentaire : revue des documents internes (précédentes analyses de simple matérialité, stratégie RSE, évaluation de la cartographie des risques) et externes (normes ESRS, rapports sectoriels et travaux de la branche professionnelle). En effet, le Groupe a participé aux travaux conduits sur le sujet par Prism'emploi pour s'assurer de la cohérence entre ses enjeux et ceux de la branche. Ce processus est donc nourri du dialogue continu conduit depuis de nombreuses années avec les parties prenantes de S2F.

2. Identification des impacts, risques et opportunités (IRO)
3. Évaluation et notation : une méthodologie de notation robuste, basée sur une échelle quantitative, a été appliquée pour évaluer la matérialité de chaque impact, risque et opportunité. Un seuil de matérialité de 2,5 sur une échelle de 5 (tant pour la matérialité financière que la matérialité d'impact) a été établi pour identifier les sujets les plus significatifs.
4. Validation et reporting : les résultats finaux, incluant le seuil de matérialité et la liste des sujets matériels, ont été validés par la gouvernance du projet soit le Comité de Pilotage CSRD qui comprend les membres du Comité de Direction et la Vice-Présidente du Groupe.

EXCLUSIONS

Il est à noter qu'au regard de notre activité de prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI ne sont pas pertinentes.

RAPPORT CONFORME AUX STANDARDS DE LA GRI (AUTO-DÉCLARATION)

- **Exigences 1, 2 et 7 :** le Groupe Partnaire aligne son processus de reporting sur les lignes directrices de la GRI. Ainsi, les indicateurs de performance sont mis en regard de ce référentiel afin de retrouver les critères recommandés par la GRI pour un reporting conforme.
- **Exigence 3 :** une analyse de matérialité a été effectuée.
- **Exigences 4 et 5 :** les sujets matériels (politiques, plans d'actions, indicateurs et objectifs) sont détaillés tout au long de ce document.
- **Exigence 6 :** le Groupe Partnaire divulgue l'ensemble des informations de manière exhaustive.
- **Exigence 8 :** précisée ci-dessus.
- **Exigence 9 :** tous les ans, le rapport du Groupe Partnaire est transmis à la GRI.

Table de concordance

	Pages	Global Reporting Initiative	Principes du Pacte Mondial de l'ONU	ODD	ESRS*
Profil de l'organisation (et périmètre du rapport)					
Nom de l'organisation	1	G4-102-1			2
Activités, marques, produits et services	7	G4-102-2			2
Lieu géographique du siège	72	G4-102-3			2
Lieu géographique des sites d'activité	64	G4-102-4			2
Capital et forme juridique	64	G4-102-5			2
Marchés desservis	7	G4-102-6			2
Taille de l'organisation	12, 13	G4-102-7			2
Informations concernant les employés et les autres travailleurs	16 à 37	G4-102-8 1,2 5,1	1,2	5,1	S1 et S2
Chaîne d'approvisionnement	57 à 59	G4-102-9	5,6		S2 et G1
Principe de précaution ou approche préventive	53, 54	G4-102-11			2
Initiatives externes	20, 21, 24, 25, 28, 32 et 36	G4-102-12	1,2,4	10	2
Adhésion à des associations	24, 25, 28, 38, 39 et 40	G4-102-13	1,2,4	8,1	2
Stratégie					
Déclaration du décideur le plus haut placé	2	G4-102-14		8,17	
Principaux impacts, risques et opportunités	15	G4-102-15			
Éthique et intégrité					
Valeurs, principes, normes et règles de conduite	8, 12	G4-102-16	1,2,4,10	16	G1
Mécanismes de conseil et de gestion concernant les questions éthiques	55, 56	G4-102-17			
Gouvernance					
Structure de gouvernance	52	G4-102-18			2
Processus de délégation des pouvoirs	52	G4-102-19			
Efficacité des procédures de gestion des risques	53, 54	G4-102-30			
Implication des parties prenantes					
Liste des groupes de parties prenantes	14	G4-102-40	1 à 4 et 7 à 10	17	2
Accords de négociation collective	29	G4-102-41			
Identification et sélection des groupes de parties prenantes	14	G4-102-42			
Pratiques de reporting					
Période de reporting	64	G4-102-50		8	
Cycle de reporting	64	G4-102-51			
Point de contact pour les questions relatives au reporting	72	G4-102-53			
Index du contenu GRI	64, 65	G4-102-55			
Vérification externe	69 à 71	G4-102-56			

*European Sustainability Reporting Standards

ESPACE DE RÉFÉRENCES

Indicateurs de performance RSE 2025

Indicateurs	2023	2024	2025	Cibles 2026	Référentiels
					* ** ***
Panorama					
CA en millions d'euros	519,5	523,2	554		201-1 8 G1
Taux de couverture	87 %	Cf. page 68	89 %		G1
Nombre de clients (siren) au moins 1 heure travaillée	4665	5283	5181		8 S4
Taux de satisfaction intérimaires (Vocaza)	92,50 %	92,6 %	92,30%		8 S1
Taux d'intérimaires très satisfaits	54,11 %	55,6 %	57,60%	60 %	8 S1
Taux de satisfaction clients (prêts à nous recommander)	96,60 %	97,80 %	97,60%	98 %	8 S4
Nombre d'heures travaillées en millions	20,1	19,6	20,4		8 S1
Nombre d'implantations	236	258	264		8 G1
Emploi					
Permanents					
Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents	756	784	794		102-7 8 S1
Répartition des collaborateurs permanents par âge	< 18 ans : 0 % < 25 ans : 20 % entre 25 et 29 ans : 21 % entre 30 et 39 ans : 29 % entre 40 et 49 ans : 17 % ≥ 50 ans : 12 %	< 18 ans : 0 < 25 ans : 15% entre 25 et 29 ans : 22% entre 30 et 39 ans : 31 % entre 40 et 49 ans : 19% ≥ 50 ans : 13%	< 18 ans : 0 < 25 ans : 13% entre 25 et 29 ans : 21% entre 30 et 39 ans : 31% entre 40 et 49 ans : 21% ≥ 50 ans : 14%		405-1 10 S1
Nombre de mineurs de - de 16 ans ayant travaillé (intérimaires et permanents)	Aucun	Aucun	Aucun		- - S1
Répartition des collaborateurs permanents par catégorie	Cadres : 26 % Agents de maîtrise : 39% Employés : 23% Alternants : 12%	Cadres : 26 % Agents de maîtrise : 36 % Employés : 30 % Alternants : 8 %	Cadres : 29 % Agents de maîtrise : 34 % Employés : 30 % Alternants : 7 %		- - S1
Répartition par typologie contrat	CDI : 81 % CDD : 19 %	CDI : 85% CDD : 15 %	CDI : 88% CDD : 12%		102-8 8 S1
Temps de travail (collaborateurs permanents)	temps plein : 97 % temps partiel : 3 %	temps plein : 97 % temps partiel : 3 %	temps plein : 97 % temps partiel : 3 %		102-8 8 S1
Ancienneté moyenne des cadres (collaborateurs permanents)	6,67	7,25	7,34		102-8 8 S1
Ancienneté moyenne des non cadres (collaborateurs permanents)	2,68	2,99	3,55		402-1 8 S1
Nombre d'accords signés	1	2	3	2	S1
% de l'effectif total représenté par des salariés élus	98 %	99 %	98%		8 S1
% de l'effectif total couvert par une protection santé mutuelle	ND	ND	100%		
% de l'effectif total couvert par une protection santé prévoyance	ND	ND	100%		
% de l'effectif total couvert par des conventions collectives	100 %	100 %	100%		- - S1
Intérimaires					
Nombre de salariés intérimaires présents en 2025 (au moins une heure travaillée)	54 817	54 886	60 141		102-7 8 S1
Répartition des intérimaires par âge	< à 18 ans : 0,1% < 25 ans : 37,9 % De 25 à 29 ans : 15,2 % De 30 à 39 ans : 20,9 % De 40 à 49 ans : 14,5 % ≥ 50 ans : 11,4 %	< 18 ans : 0,07 % < 25 ans : 37,67 % De 25 à 29 ans : 15,29 % De 30 à 39 ans : 20,69 % De 40 à 49 ans : 14,61 % ≥ 50 ans : 11,67 %	< 18 ans : 0,08% < 25 ans : 37,66% entre 25 et 29 ans : 15,57% entre 30 et 39 ans : 20,19% entre 40 et 49 ans : 14,48% ≥ 50 ans : 12,03%		405-1 10 S1
Nombre de mineurs ≥ 16 ans et < 18 ans avec détail tranche 16/17 et 17/18 en nombre et en ETP	< à 16 ans : aucun ≥ 16 ans et < 17 ans : 8 ≥ 17 ans et < 18 ans : 41 en ETP : 2,84*	< à 16 ans : aucun ≥ 16 ans et < 17 ans : 12 ≥ 17 ans et < 18 ans : 28 en ETP : 2,32	< à 16 ans : aucun ≥ 16 ans et < 17 ans : 6 ≥ 17 ans et < 18 ans : 40 en ETP : 3,04		102-8 8 S1
Nombre de CDI intérimaires	711	698	718		8 S1
Santé & sécurité					
Taux de Fréquence (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées) tout collaborateur	29,2	31,68	28,53	26	403-9 3 S1
Taux de fréquence intérimaires	31,08	31,68	30,71	27	
Taux de Gravité (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées) tout collaborateur	0,90	1,00	1,28		403-9 3 S1
Taux de gravité intérimaires	0,96	1,00	1,38	≤ 1,5	
% DUERP réalisés	100 %	100 %	100%	100 %	S1
Nombre de décès	0	0	1		
Nombre de diagnostics comportementaux sécurité réalisés (DCS)	9453	7359	8776	25% des ETP	403-9 3 S1
Nombre de maladies professionnelles	13	8	22		403-10 3 S1
% sensibilisation au management des risques des nouveaux arrivants (permanents)	72,62 %	80,17 %	75,28%	100 %	403-9 3 S1
Nombre d'audits réalisés	114	68	117		403-9 3 S1
Maîtrise des risques mesurée en audit (maîtrisés + parfaitement maîtrisés)	53 %	58 %	76%	80 %	403-9 3 S1
Nombre d'événements réalisés avec le Fastt (Truck santé)	19	12	29		- - S1
VM permanents à jour	65 %	67 %	67%	100 %	- - S1

Indicateurs	2023	2024	2025	Cibles 2026	Référentiels		
Inclusion / handicap - diversité							
Nombre d'intérimaires en situation de handicap	803	990	1114		405-1	10	S1
dont nombre de femmes	321	354	382		405-1	10	S1
dont nombre hommes	482	636	732		405-1	10	S1
Nombre d'heures de délégation effectuées pour des intérimaires en situation de handicap	337 477	367 135	441 525		405-1	10	S1
Taux de délégation de salariés intérimaires en situation de handicap	1,64 %	1,87 %	2,19%	2,7%	405-1	10	S1
Nombre de clients accueillant des intérimaires en situation de handicap	665	758	941		405-1	10	S1
Nombre de permanents en situation de handicap et taux de DOETH global	3,59 % soit 25,88 ETP	4,06% soit 31, 80 ETP	4,62% soit 36,70 ETP		405-1	10	S1
Nombre de duos constitués à l'occasion du Duoday	53	55	40		405-1	10	S1
Nombre d'agences labellisées parcours TH (cumulé)	87	151	162	80 %	405-1	10	S1
Parité (Hommes/Femmes) sur effectif intérimaires	67,5 % H/ 32,5 % F	68,36% H/ 31,64% F	68,64% H / 31,36% F		405-1	5	S1
Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanents	24 % H / 76 % F	23 % H / 77 % F	22 % H / 78 % F		405-1	5	S1
Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de cadres	28,5 % H/ 71,5 % F	30 % H/ 70 % F	30 % H/ 70 % F		405-1	5	S1
Index égalité H/F	90/100	90/100	91/100	90	405-1	5	S1
% de femmes dans le Directoire	33 %	33 %	33%		405-1	5	G1
% de femmes dans le Conseil de surveillance	60 %	60 %	60%		405-1	5	G1
Nombre de participations au programme Hope	1	0	1		-	-	S1
Nombre de personnes du programme Hope	3	0	2		-	-	S1
% de permanents formés à la non discrimination (au 31/12)	80,13 %	88,5%	91,45%	≥ 90 %	405-1	5	S1
Nombre de nationalités parmi nos intérimaires	144	145	149		405-1	5	S1
Score Quartier prioritaire de la ville (QPV) calculé par la fondation Mozaïk	ND	18%	27,10%				

Carrières & formation

Permanents

% d'entretiens annuels réalisés	98,60 %	99,29 %	98,38%	100 %	401-1	8	S1
Taux de retour de rapports d'étonnement	66 %	69 %	84%	>70%	404-1	4	S1
Taux de nouveaux collaborateurs ayant suivi parcours d'intégration-CDI (dont formation RSE)*	73 %	82 %	86%	100 %	401-1	4	S1
Taux de turn over (hors fins période d'essai , fins de CDD, et mutations)	21,68 %	24,07 %	20,19%		401-1	8	S1
Taux d'absentéisme	3,26 %	4,49 %	3,46%	< 5%	401-1	8	S1
% d'alternants (apprentis et contrats professionnalisation) embauchés année en cours (2025)	12/157	11/134	13/64		405-1	10	S1
Taux de promotion interne	6 %	8 %	6%	> 10 %	-	-	S1
Nombre de personnes formées	861	872	782		404-1	4	S1
Nombre d'heures de formation	15 205	15 592	14 378		404-1	4	S1
Nombre moyen d'heures formation/bénéficiaire	17,65	17,88	20,27		404-1	4	S1

Intérimaires

Nombre d'intérimaires ayant suivi au moins une formation	4340	6032	5744		404-1	4	S1
Nombre heures formation engagées pour les intérimaires (prévues dans les conventions de formation)	138 975	211 952	183 919		404-1	4	S1
Nombre heures moyen formation/ bénéficiaire	32,02	35,14	32,02		403-5	4 3	S1
% de formations relatives à la sécurité	63 %	69 %	87%		403-5	4 3	S1

Fastt

Nombre prestations délivrées	1520	2037	1997			17	S1
Nombre journées emploi préservées	2028	2934	2852			17	S1

Indicateurs	2023	2024	2025	Cibles 2026	Référentiels	*	**	***
Environnement								
Nombre de véhicules électriques et hybrides	119	139	101		305-1 et 2	13		E1
% de véhicules électriques et hybrides sur flotte automobile	23 %	27 %	19%		305-1 et 2	13		E1
Emission de gaz à effet de serre : scope 1	1 047 tonnes eq CO ₂	1253 tonnes eq CO ₂	1146 eq CO ₂		305-1 et 2	13		E1
Emission de gaz à effet de serre : scope 2	2 tonnes eq CO ₂	5 tonnes eq CO ₂	27 eq CO ₂		305-1 et 2	13		E1
Emission de gaz à effet de serre : scope 3	30 362 tonnes eq CO ₂ **	30 059 tonnes eq CO ₂	28 213 eq CO ₂		305-1 et 2	13		E1
Intensité carbone (CO ₂ /K€ de CA)	60 kg**	60 kg**	53 kg	60 kg	305-1 et 2	13		E1
Consommation électrique en kwh (bâtiments)	1 321 154 kwh	1 447 018 kwh	1 621 752 kwh		302-1	13		E1
% d'énergie verte	100 %	100 %	100%	100 %				E1
poids DEEE	2,468 T	1,3 T	0,989 T		306-4	15		E5
Poids cartouches recyclées	20 kg	ND	ND		306-4	15		E5
Poids papier recyclé	236,3 kg	3,34 T	6,25T		306-4	15		E5
Poids total déchets valorisés	2,72 tonnes	4,64 T	7,24 T		306-4	15		E5
Chaîne de valeur								
% de chartes achats responsables signées	92 %	92 %	90%	100 %	204-1	8		G1
% de questionnaires RSE complétés	92 %	94 %	93%	100 %	204-1	8		G1
% d'évaluation de performance réalisées (fournisseurs stratégiques)	100 %	100 %	100%	100 %	204-1	8		G1
% de critères RSE pour les évaluation fournisseurs	25 %	25 %	25%		204	8		G1
% d'analyses de risques réalisées	100 %	100 %	100%	100 %	204	8		G1
Nombre de fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit	1	0	0		204	8		G1
Nombre de contrats avec des clauses environnementales et droits humains (en cumul)	7	ND	ND					G1
Nombre d'acheteurs formés aux enjeux RSE	100 %	100 %	100%	100 %	204	8		G1
Éthique des affaires								
Nombre de personnes formées à l'anticorruption	79	83	38		205-2	16		G1
% de personnes formées exposées au risque 1	84 %	91%	85,8 %	100 %	205-2	16		G1
% de personnes formées exposées aux risques 1, 2 et 3	79 %	83 %	78,8%	100 %	205-2	16		G1
% de sites opérationnels avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption	81,76 %	88,1%	75%	100 %	205-2	16		G1
% de services support avec au moins un collaborateur formé à l'anticorruption	100 %	100 %	100%	100 %	205-2	16		G1
Nombre d'alertes (incidents de corruption inclus)	0	0	0		204	8		G1
Nombre de déclarations de violation de données effectuées auprès de la CNIL	0	0	0		419	16		G1

Référentiels

- * GRI - Global reporting initiative
- ** ODD Objectifs de développement durable
- *** ESRS European sustainability reporting standards

* nouveau mode de calcul - indicateur suivi mois glissant

** Recalcul des données en estimant de manière plus fiable les grands déplacements des intérimaires concernés (plafonnement à 100 km par jour).

SO : sans objet

ND : non disponible au moment de la publication

Rapport du commissaire aux comptes

Sur la Déclaration de Performance Extra-Financière

Exercice clos le 31 décembre 2025

À la Présidente du Directoire,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur les informations Environnementales, Sociales et de Gouvernance « ESG » établies volontairement par la SOCIETE DE FORMATIQUE ET FINANCIERE SA – GROUPE PARTNAIRE (ci-après « l'Entité ») préparées selon les procédures du groupe S2F-PARTNAIRE (Ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2025 (ci-après les « Informations ») listées en annexe. Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans l'Etat déclaratif.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans l'Etat déclaratif, dans le paragraphe « Initier un plan de transition », les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans l'Etat déclaratif.

Responsabilité de l'entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Doctrines professionnelles applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons conçu, mis en œuvre et maintenu un système de gestion de la qualité comprenant des politiques et des procédures visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles, des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

Mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations;

- Apprécie le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- Apprécie si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécie la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- Vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- Pour les Informations soumises à nos travaux présentées en Annexe 1, nous avons mis en œuvre des procédures de substance consistant à apprécier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel
- Apprécie la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Nancy, le 10 juillet 2026



BATT AUDIT

Isabelle SAGOT

Commissaire aux Comptes

Annexe 1

Liste des indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que le CAC a considérés les plus importants

ENJEUX	INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE SÉLECTIONNÉS
Informations sociales	Indicateurs emploi • Effectif en équivalent temps plein des salariés permanents • Répartition des collaborateurs permanents par âge • Nombre de mineurs de - de 16 ans ayant travaillé (intérimaires et permanents) • Répartition des collaborateurs permanents par catégorie (cadres, agents de maîtrise, employés, alternants) • Répartition par typologie contrat (collaborateurs permanents) • Temps de travail (collaborateurs permanents) • Nombre d'accords signés • Ancienneté moyenne des cadres (collaborateurs permanents) • Ancienneté moyenne des non-cadres (collaborateurs permanents) • Nombre de salariés intérimaires présents (au moins une heure travaillée) • Répartition des salariés intérimaires par âge • Nombre de CDI intérimaires S'engager pour la diversité et l'inclusion • Nombre d'intérimaires en situation de handicap (dont nombre de femmes et d'hommes) - vérification du processus • Nombre d'heures de délégation effectuées par des travailleurs en situation de handicap • Taux de délégation travailleur en situation de handicap (intérimaires) - vérification du processus • Nombre de permanents en situation de handicap • Nombre de clients ayant accueilli des intérimaires en situation de handicap vérification du processus • Parité (Hommes/Femmes) sur effectif permanents • Parité (Hommes/Femmes) sur les postes de direction • Parité (Hommes/Femmes) sur effectif intérimaires • Nombre de nationalités parmi les intérimaires • % de femmes dans le Directoire • % de femmes dans le Conseil de surveillance • % des permanents formés à la non-discrimination Valoriser les talents et booster les carrières • Taux de turn over (hors fins période d'essai, fins de CDD, et mutations) • Taux d'absentéisme - vérification du processus • Nombre d'alternants (apprentis et contrats professionnalisation) embauchés en 2025 et nombre total d'alternants sous contrats • Taux de promotion interne • Nombre d'heures de formation (salariés permanents) • Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire (salariés permanents) vérification du processus • Nombre d'heures de formation par bénéficiaire intérimaire - vérification du processus • Nombre d'heures de formation engagées pour les intérimaires (prévues dans les conventions de formation) (salariés intérimaires) Santé et sécurité au travail • Taux de fréquence / Taux de gravité (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées) tout collaborateur • Nombre d'audits réalisés - vérification du processus • Nombre d'événements réalisés avec le Fastt Soutenir les collaborateurs intérimaires par des actions sociales variées (FASTT) • Nombre de prestations délivrées • Nombre de journées d'emploi préservées
Informations environnementales	• Nombre de véhicules électriques et hybrides • % des véhicules électriques et hybrides sur la flotte automobile • Emission de gaz à effet de serre : Scope 1, 2 et 3 • Poids DEEE • Poids du recyclage du papier • Poids total des déchets valorisés • Consommation électrique • % d'énergie verte
Informations sociétales	• % de chartes « achats responsables » signées • % de questionnaires RSE complétés • Nombre de personnes formées à l'anticorruption
Thématique économique	• Part de couverture des informations Environnementales, Sociales et de Gouvernance volontaires sur l'activité de la holding S2F



Remerciements

Nous tenons à remercier nos collaborateurs permanents et intérimaires, nos clients et fournisseurs qui ont permis par leur contribution la réalisation de ce rapport et en particulier celles et ceux dont les photos l'illustrent.

**groupe
partnaire**

Laurence Gendry

Responsable RSE

02 38 78 94 60

lgendry@partnaire.fr

Siège social

Parc d'activités du Moulin
420 boulevard Duhamel du Monceau
45160 Olivet

www.groupepartnaire.com

