RAPPORT

RSE 2026



www.etre-emploi.fr

ETRE emploi

Sommaire

01 Édito

02 Gouvernance, éthique et transparence des pratiques

Nos valeurs

Respect des personnes

Respect de nos candidats

KPI Taux de retour aux postulants

KPI Nombre de CV et entretiens par consultante

Référent éthique

Protection des données personnelles

Management collaboratif

Qualité de Vie au Travail (QVT)

KPI Taux de turnover des permanents

Événements avec nos clients et intérimaires

03 Engagement social : le leitmotiv de l'emploi durable

Transformation du modèle et retour sur investissement social

KPI Transformation des missions intérim en CDI

KPI Effectifs des salariés intérimaires

KPI Âge et localisation des salariés intérimaires

KPI Durée des contrats intérimaires

La satisfaction des candidats au cœur de notre démarche

Quelques témoignages de nos candidats

KPI Les notes Google pour chaque agence depuis 2017

Les formations

KPI Nombre d'heures de formation des intérimaires et permanents

Sécurité et partenariats institutionnels

KPI Nombre d'accidents de travail et de jours d'arrêt

04 Soutien à l'économie locale et impact territorial

Un écosystème de fournisseurs

KPI Part des achats locaux

Rayonnement et réseaux

Nos entreprises partenaires

KPI Nombre de clients et contrats par année

KPI Sondage réalisé auprès des clients

L'accueil d'alternants dans nos agences

KPI Part des alternants dans nos effectifs

05 Responsabilité environnementale et préservation du patrimoine local

Contribution écologique et régénération

KPI Un nombre d'arbres plantés proportionnel aux CDI signés

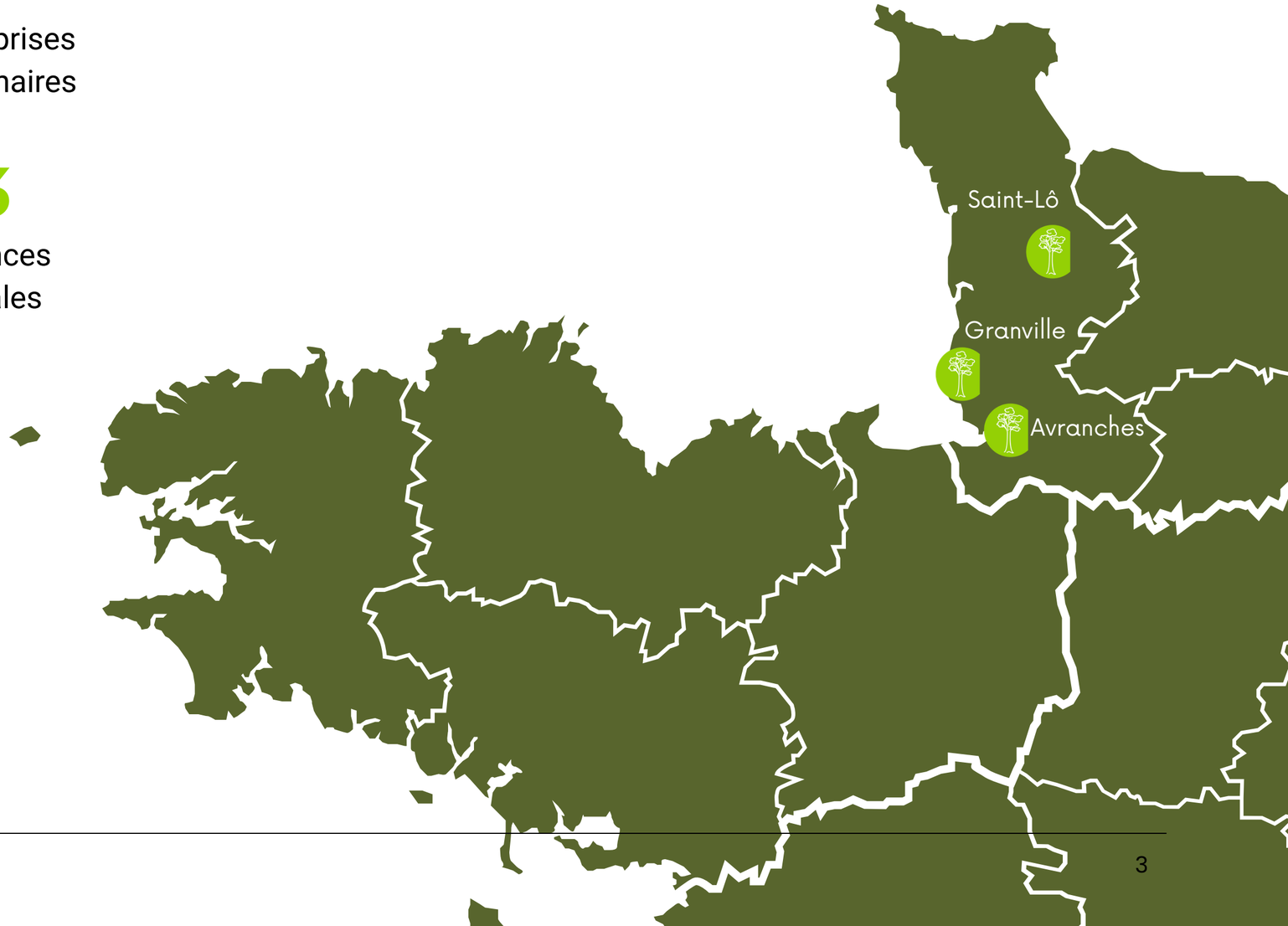
Infrastructures et sobriété opérationnelle

21
ans au service des clients et candidats

114
entreprises partenaires

9
collaborateurs

3
agences locales





Pour une responsabilité ancrée sur notre territoire de la Manche, durable et humaine

Édito

Dans un monde où la performance économique se construit trop souvent au détriment du lien social et de l'équilibre des territoires, ETRE emploi fait le choix délibéré d'une autre ambition : celle d'une entreprise qui crée de la valeur sans la confisquer, qui recrute sans précariser, et qui grandit sans s'abstraire de son territoire.

Acteur de l'emploi enraciné dans le département de la Manche, nous avons la conviction profonde que notre rôle dépasse la seule intermédiation entre l'offre et la demande de travail. Chaque mission confiée, chaque candidat accompagné, chaque partenariat noué engage notre responsabilité vis-à-vis d'un écosystème plus large : celui des femmes et des hommes, des entreprises et des collectivités qui font vivre ce territoire.

C'est dans cet esprit que nous formalisons aujourd'hui notre démarche RSE, non comme une obligation réglementaire ou un exercice de communication, mais comme l'expression sincère de ce que nous sommes et de ce à quoi nous tenons. Il s'agit d'un contrat moral entre toutes les parties prenantes : le personnel permanent, les intérimaires, les candidats, les fournisseurs et les entreprises partenaires. Il engage toutes celles et ceux qui entretiennent des relations avec ETRE emploi.

Cette charte articule quatre convictions fondatrices. D'abord, que l'éthique est une condition de performance, et non son contraire. Ensuite, que l'emploi durable est la réponse la plus structurante aux fragilités sociales d'un département comme le nôtre. Que la proximité est une stratégie, pas un repli, et que choisir un fournisseur local, soutenir un événement de territoire ou planter un arbre pour chaque CDI signé, c'est investir dans la résilience collective. Enfin, que la transparence est la seule forme de confiance qui dure : nous ne promettons que ce que nous mesurons, et nous mesurons ce que nous promettons.

Gouvernance, éthique et transparence des pratiques

La transparence est un facteur essentiel de confiance et contribue à la pérennité de nos relations. Chez ETRE emploi, l'éthique n'est pas une option : elle constitue le cadre de notre performance et guide chacune de nos décisions. Nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de discrimination, conformément aux principes énoncés dans notre charte éthique. Cet engagement se traduit par des processus de recrutement transparents, un respect strict du RGPD et une attention constante portée à la protection des données personnelles dans l'ensemble de nos agences. La lutte anticorruption et la sincérité des échanges constituent les piliers de notre écosystème partenarial.



Nos valeurs

- Être au cœur des préoccupations de chacun
- Mobiliser nos compétences pour répondre aux attentes de nos clients, candidats et de nos salariés
- Rechercher l'adéquation et l'épanouissement mutuels du candidat et de l'entreprise
- Établir une relation de confiance et de qualité avec nos collaborateurs permanents, nos intérimaires et nos clients
- Veiller au respect des lois, garantir les droits humains et sociaux de chacun, à la fois au sein de l'entreprise, et auprès de ses parties prenantes
- Agir de manière transparente avec nos clients et nos candidats sur la réalité du marché de l'emploi
- Promouvoir l'honnêteté, l'intégrité, le respect et l'exemplarité
- Être en quête de sens et apporter des solutions justes et durables

Respect des personnes

La gestion des ressources humaines et les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. ETRE emploi entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée, notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente.

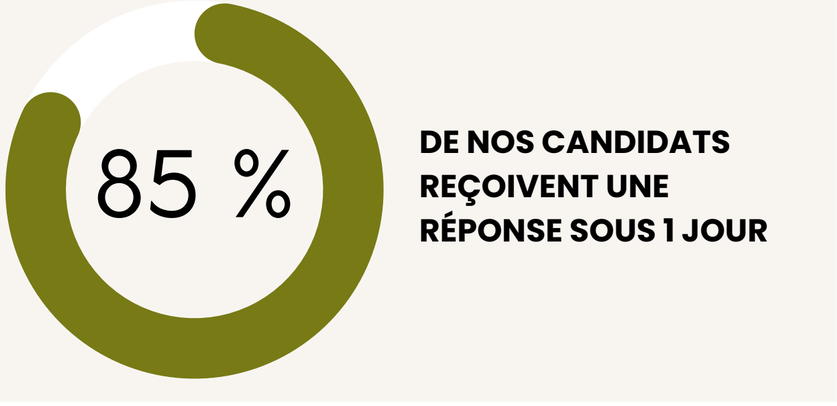
Nous garantissons à nos salariés permanents et intérimaires des conditions de travail adaptées, notamment en matière de santé et de sécurité. En retour, chacun s'engage à contribuer à leur préservation en respectant les règles de l'Entreprise et de celles des entreprises utilisatrices. ETRE emploi garantit à ses salariés et à l'ensemble de ses parties prenantes un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de toute forme de discrimination. Aucune discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap ou l'âge n'est tolérée. De même, tout comportement physique, verbal ou visuel offensant, intimidant ou humiliant est proscrit. Toute forme de harcèlement est sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur. Enfin, ETRE emploi respecte la vie privée de ses collaborateurs et protège leurs données personnelles.

Respect de nos candidats

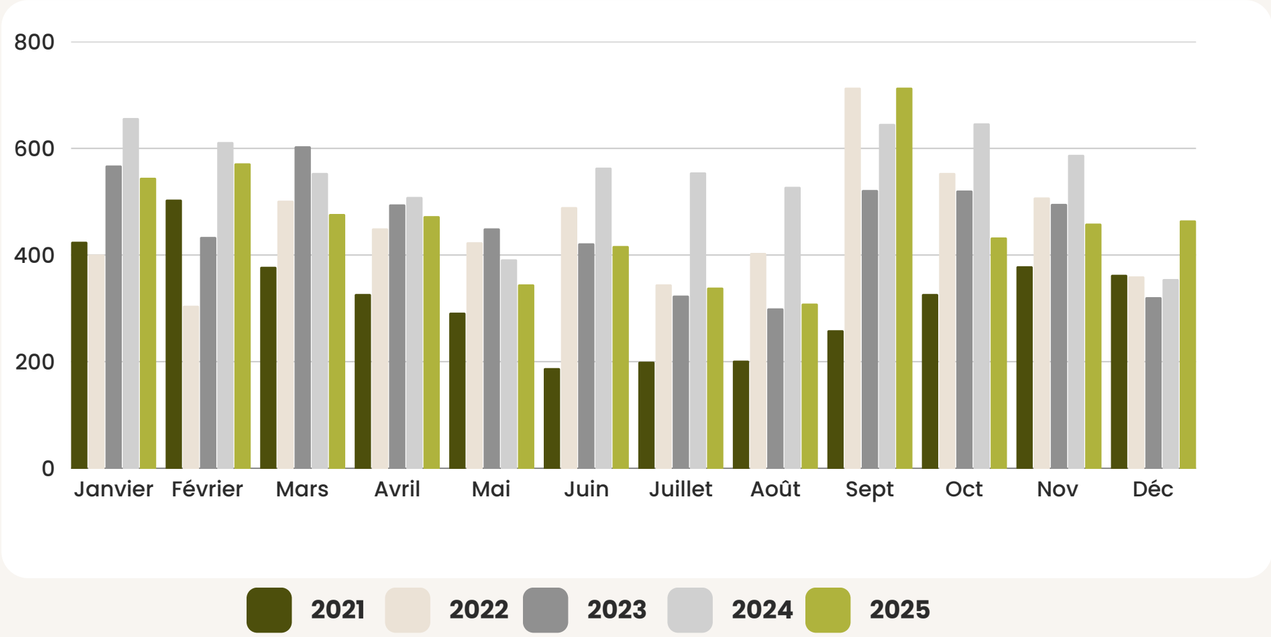
Nous plaçons la considération des candidats au centre de notre processus RH. Nous avons conscience qu'attendre une réponse est une source de stress ; c'est pourquoi nous nous engageons à communiquer de manière transparente, à informer les candidats de l'avancement de leur candidature et à leur répondre dans les meilleurs délais. Aujourd'hui, nous répondons aux candidats avec une efficacité record : 85 % des candidats qui postulent à nos offres d'emploi reçoivent une réponse personnalisée sous 24 heures. Cette exigence de réactivité ne se limite pas à la vitesse : elle témoigne de notre volonté d'offrir une expérience de recrutement digne, humaine et professionnelle, en cohérence avec nos valeurs territoriales de proximité.



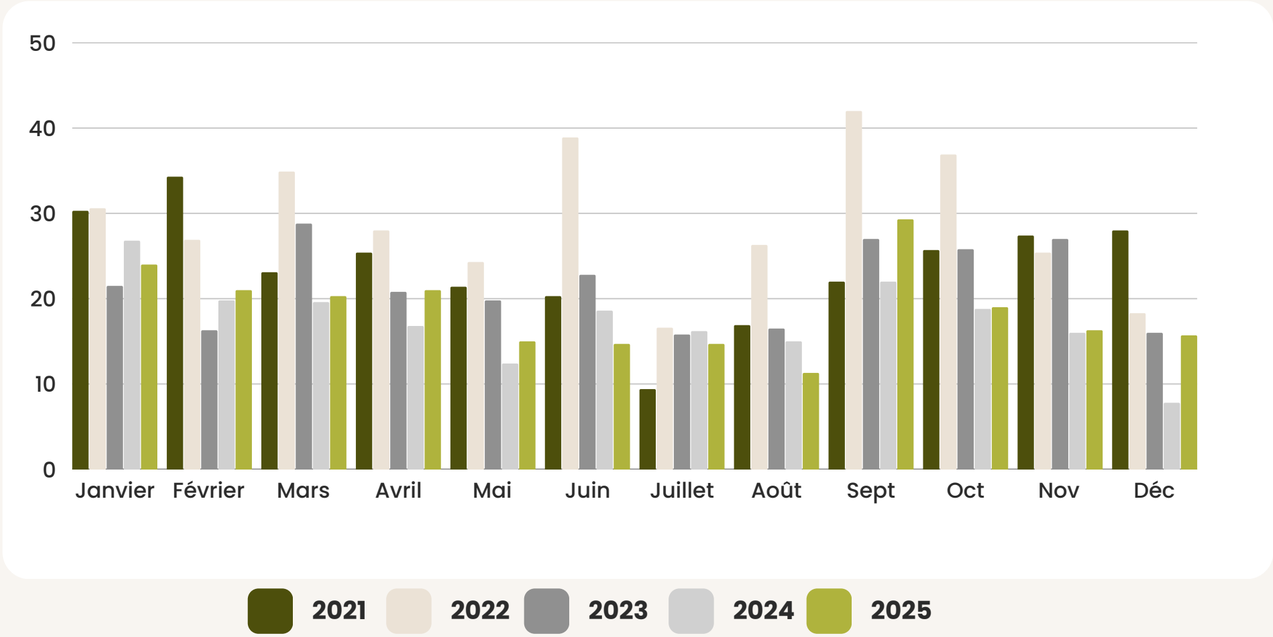
KPI TAUX DE RETOUR AUX POSTULANTS



KPI NOMBRE DE CV ET ENTRETIENS PAR CONSULTANTE



Nombre de CV par consultante



Nombre d’entretiens par consultante

Référent éthique

ETRE emploi a désigné un référent en charge des sujets relatifs à l'éthique.
Le référent éthique permet de révéler ou signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, certains faits dont il a eu personnellement connaissance, constitutifs d'un crime, d'un délit, d'une violation grave et manifeste au sein de l'entreprise. Il est lanceur d'alerte via un processus établi au sein de l'organisation concernant les sujets des droits humains, de l'environnement, de la sécurité, de la santé et des affaires.

Il recevra tout signalement en toute confidentialité, par mail à une adresse dédiée : **ethique@etre-emploi.fr**.

Salariés permanents, intérimaires, clients et fournisseurs sont informés que notre charte éthique est consultable dans chacune de nos agences et sur notre site internet et que chacun peut transmettre un signalement (voir thématiques dans le processus de signalement d'alerte) en envoyant un mail.

Le lanceur d'alerte révèle ou signale des faits relevant des catégories notifiées dans le processus de signalement, de manière totalement désintéressée. Il ne doit en tirer aucun profit personnel, financier ou autre.

Le lanceur d'alerte ne doit pas agir par animosité, pour régler un différend personnel ou dans l'intention de nuire. Il doit disposer de motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont véridiques et agir de bonne foi, sur la base d'informations dont il a eu personnellement connaissance ou qu'il estime fiables.



Protection des données personnelles

Pour ETRE emploi, le respect du RGPD (Règlement (UE) 2016/679) et de la loi Informatique et Libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 ne constitue pas une simple obligation réglementaire. Il s'agit d'une exigence éthique, pleinement cohérente avec nos valeurs de transparence, de respect des personnes et de protection des données personnelles.

Les données collectées — uniquement sur la base du volontariat ou dans le cadre d'une relation contractuelle — servent exclusivement à répondre aux demandes de nos candidats, collaborateurs et partenaires, à améliorer nos services et à assurer la qualité de nos échanges. Elles ne sont ni revendues, ni exploitées à des fins étrangères à notre activité.

Chaque personne dispose à tout moment d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et de suppression de ses données, exerçable par courrier auprès de notre direction à Avranches. En cas de litige, un recours auprès de la CNIL reste possible. La durée de conservation des données est définie au regard des obligations légales applicables et des finalités de chaque traitement. La sécurité et la confidentialité de ces informations sont garanties à tous les stades de leur cycle de vie.

Management collaboratif

Notre modèle de « management collaboratif » est fondé sur l'autonomie des équipes, le droit à l'erreur et le feedback régulier. C'est une condition sine qua non de notre collaboration. Nous considérons que la reconnaissance et la valorisation du capital humain sont les seuls vecteurs capables de générer l'adhésion nécessaire à la réussite collective. Cette éthique de gestion est le fondement indispensable pour atteindre notre objectif social majeur : la sécurisation des trajectoires professionnelles par l'emploi durable.

Qualité de Vie au Travail (QVT)

Nous prônons des standards de bien-être élevés :

- Flexibilité des horaires pour l'équilibre vie professionnelle/personnelle, télétravail et événements de cohésion (déjeuners mensuels, escape games, galettes des rois, rassemblement de nos clients).
- Prévention des accidents du travail : sensibilisation systématique auprès de nos salariés intérimaires en fonction du poste concerné (BTP, industrie, tertiaire, logistique) avec remise d'un livret de sécurité et sur certains postes, de questionnaires spécifiques fournis par les entreprises utilisatrices (EU).
- Récupération systématique de la liste des postes à risques auprès de nos clients, entreprises utilisatrices.
- Fourniture des EPI adéquats en concertation avec les EU et renouvellement assuré pour un maintien de qualité optimum des équipements.
- Visites régulières des postes pour visualiser les conditions de travail et anticiper une sensibilisation adaptée à la sécurité autour des missions confiées.
- Ergonomie au travail : double écran, écran à bonne hauteur, siège ergonomique, repose-pieds.



DÉJEUNER AVANT LES CONGÉS D'ÉTÉ

Chaque année, nous nous retrouvons à l'occasion d'un déjeuner, le plus souvent en bord de mer.



DÎNER D'ÉQUIPE

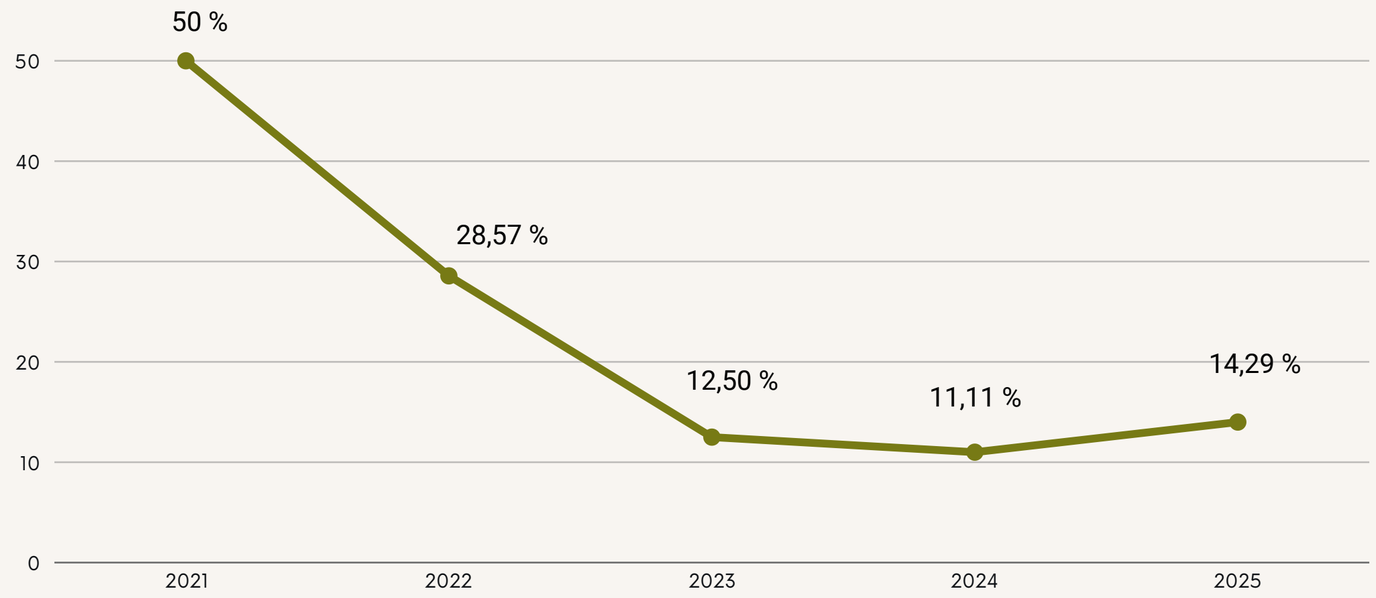
Certains moments comme les fêtes de fin d'année sont l'occasion de renforcer le sentiment d'appartenance et de consolider l'esprit d'équipe.



ESCAPE GAME

En décembre 2025, les équipes ETRE emploi se sont retrouvées à Caen pour participer à un Escape game.

KPI TAUX DE TURNOVER DES PERMANENTS



10-15 %

TAUX NATUREL DE TURNOVER EN ENTREPRISE

0 %

D'ABSENTÉISME CHEZ ETRE EMPLOI

Événements avec nos clients et intérimaires

Parce que la performance de nos agences repose avant tout sur la confiance, nous plaçons l'échange au sommet de nos priorités. Tout au long de l'année, nous organisons des événements dédiés à nos clients et à nos intérimaires : des moments privilégiés pour dire merci, mais aussi pour briser la barrière du cadre strictement professionnel. Ces rencontres sont essentielles pour créer du lien durable, partager nos visions et suivre en permanence les évolutions du marché. En favorisant ces espaces de dialogue informels, nous transformons de simples collaborations en véritables partenariats humains.



GALETTE DES ROIS EN JANVIER

Chaque début d'année, nous convions nos intérimaires à la traditionnelle galette des rois au sein de toutes les agences.



INVITATION ESTIVALE

L'arrivée des beaux jours est toujours une belle occasion de partager un moment convivial avec nos intérimaires et d'entretenir une relation de proximité.



SOIRÉE AVEC NOS CLIENTS

Pour le partage du beaujolais ou toute autre occasion, nous aimons retrouver nos clients le temps d'une soirée, afin d'échanger hors du cadre professionnel.

Engagement social : le leitmotiv de l'emploi durable

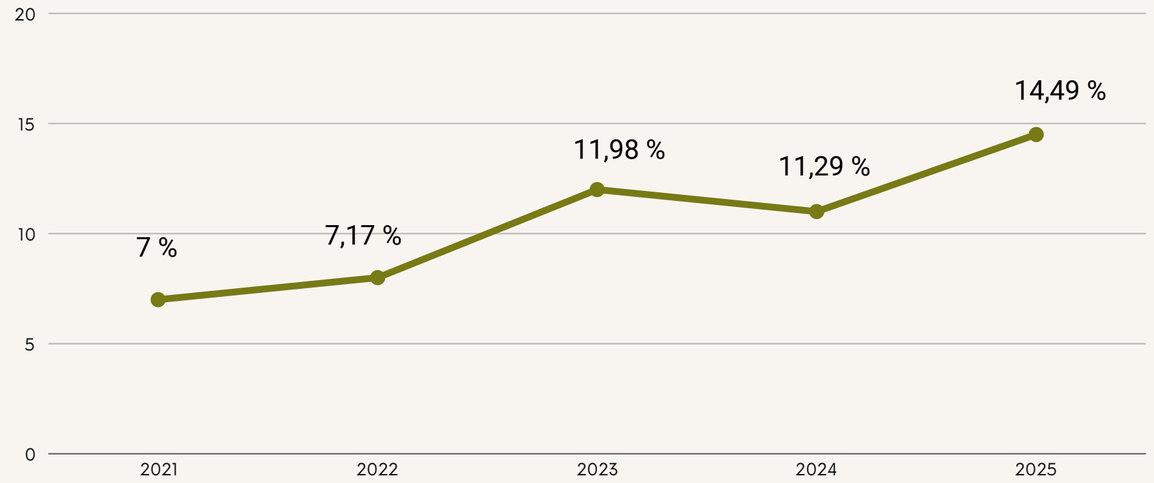
Notre fonction sociale dépasse la simple intermédiation ; nous agissons comme un catalyseur de carrières pour stabiliser le tissu social de la Manche.

Transformation du modèle et retour sur investissement social

Notre stratégie vise la pérennisation de l'emploi. Chez ETRE emploi, nous refusons de nous résigner à la précarité comme horizon naturel du travail temporaire. Notre raison d'être est claire, exigeante, et sans compromis : transformer chaque mission intérimaire en tremplin, et chaque tremplin en emploi durable.

Pour y parvenir, nous empruntons deux chemins complémentaires. Le premier, c'est notre volonté de transformer des missions longues en CDI — ancrer définitivement les candidats au sein des entreprises qui les accueillent, faire de la stabilité professionnelle une réalité concrète et non une promesse lointaine. Le second est encore plus direct : nous proposons des CDI d'emblée. Parce que certains candidats n'ont pas à faire leurs preuves dans la durée pour mériter la sécurité. Parce que certaines entreprises sont prêtes à s'engager dès le premier jour. Et parce que notre rôle n'est pas de maintenir les gens dans le temporaire plus longtemps que nécessaire, mais de les en sortir le plus vite possible.

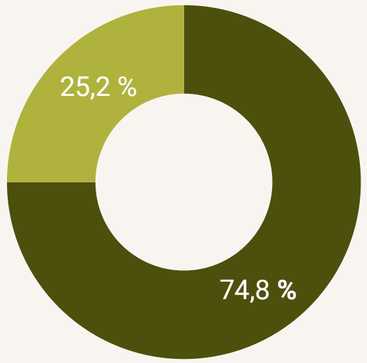
KPI TRANSFORMATION DE MISSIONS INTÉRIM EN CDI



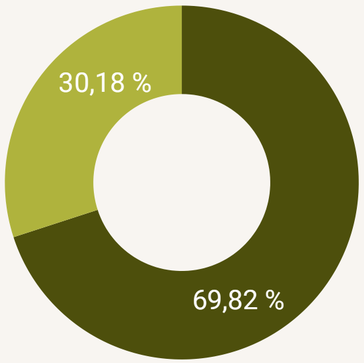
63,45 %

D'AUGMENTATION DEPUIS 2021

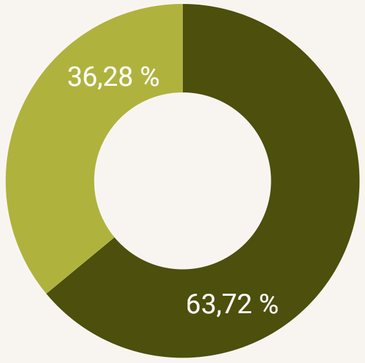
KPI EFFECTIFS DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES



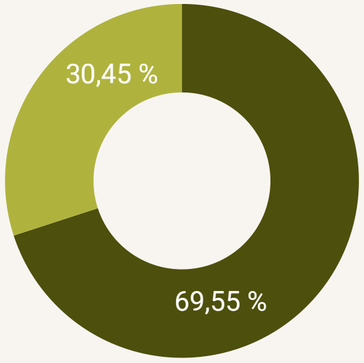
Effectifs intérimaires 2021



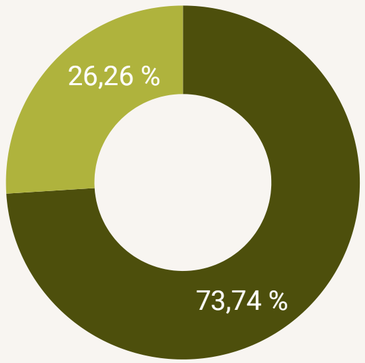
Effectifs intérimaires 2022



Effectifs intérimaires 2023



Effectifs intérimaires 2024

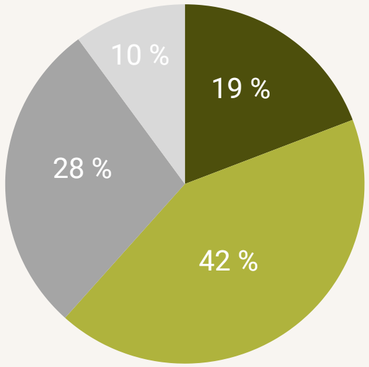


Effectifs intérimaires 2025

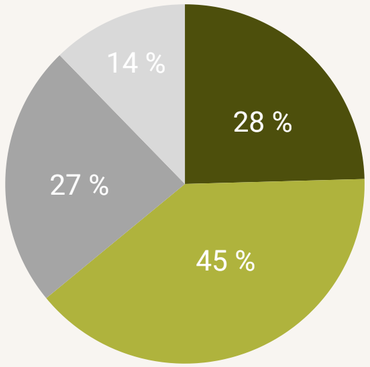
Hommes

Femmes

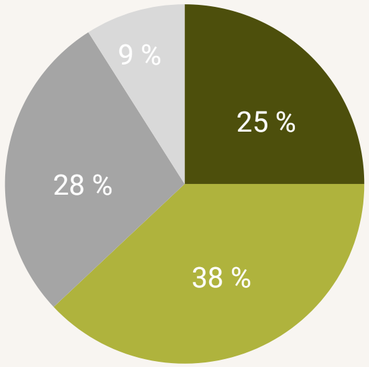
KPI ÂGE ET LOCALISATION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES



Âge intérimaires 2021

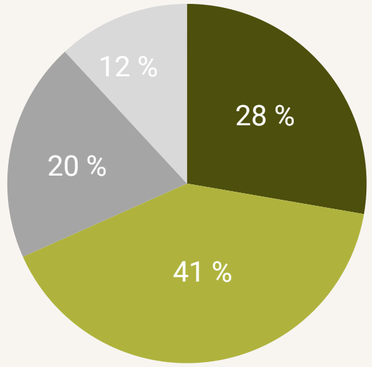


Âge intérimaires 2022

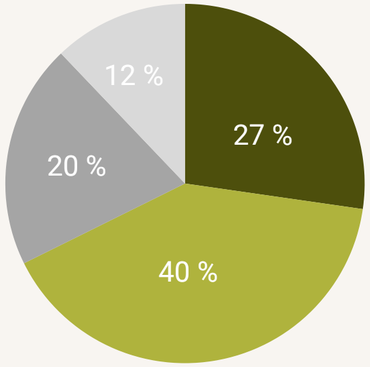


Âge intérimaires 2023

- Moins de 25 ans
- 25-39 ans
- 40-54 ans
- 55 ans et plus



Âge intérimaires 2024



Âge intérimaires 2025



279 87,74 %

INTÉRIMAIRES ISSUS DE LA MANCHE

Année 2021



320 89,39 %

INTÉRIMAIRES ISSUS DE LA MANCHE

Année 2022



272 88,31 %

INTÉRIMAIRES ISSUS DE LA MANCHE

Année 2023



255 88,85 %

INTÉRIMAIRES ISSUS DE LA MANCHE

Année 2024

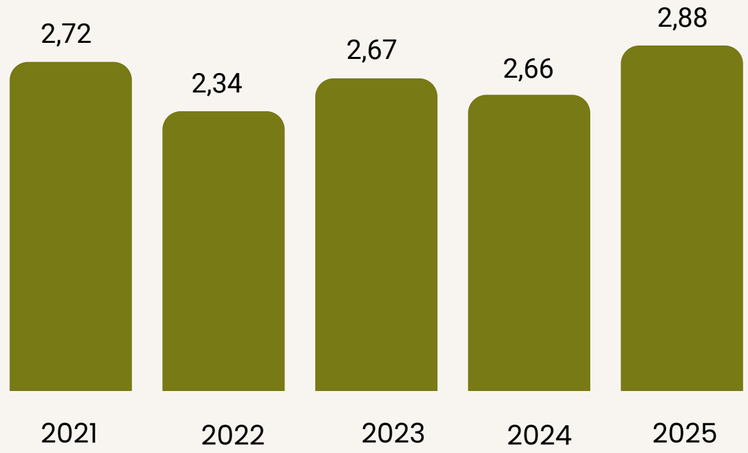


233 93,20 %

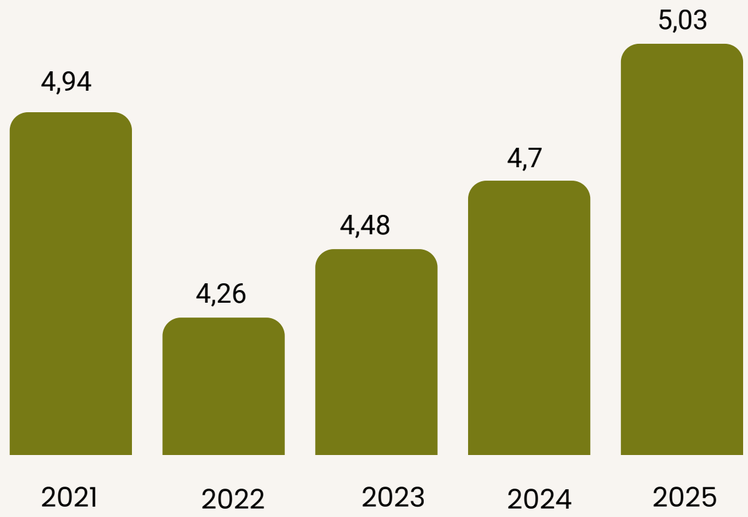
INTÉRIMAIRES ISSUS DE LA MANCHE

Année 2025

KPI DURÉE DES CONTRATS INTÉRIMAIRES



Durée moyenne des contrats en mois



Durée moyenne des contrats en mois pour 50 % des effectifs

La satisfaction des candidats au cœur de notre démarche

Chez ETRE emploi, la transparence et l'écoute de nos candidats sont prioritaires. Nous suivons de près notre e-réputation via les avis Google pour garantir un processus de recrutement humain, respectueux et professionnel. En 2025, la confiance témoignée par nos candidats se traduit par une note moyenne globale de 4,6/5 sur l'ensemble de nos trois agences, pour un total de 66 avis (avis récoltés depuis 2017). Ce retour terrain ainsi que les témoignages laissés nous permettent d'ajuster continuellement nos pratiques pour offrir une expérience candidat exemplaire.

Quelques témoignages de nos candidats

Mikael B.

JUSTE PARFAIT. [...] UN PREMIER CONTACT AU HASARD DU WEB, C'EST ET DE TRÈS LOIN LA MEILLEURE BOITE INTÉRIM. VOUS POUVEZ VRAIMENT Y ALLER LES YEUX FERMÉS. UNE EXCELLENTE EXPÉRIENCE ET UN NOUVEAU DÉPART POUR MOI. MERCI À VOUS.

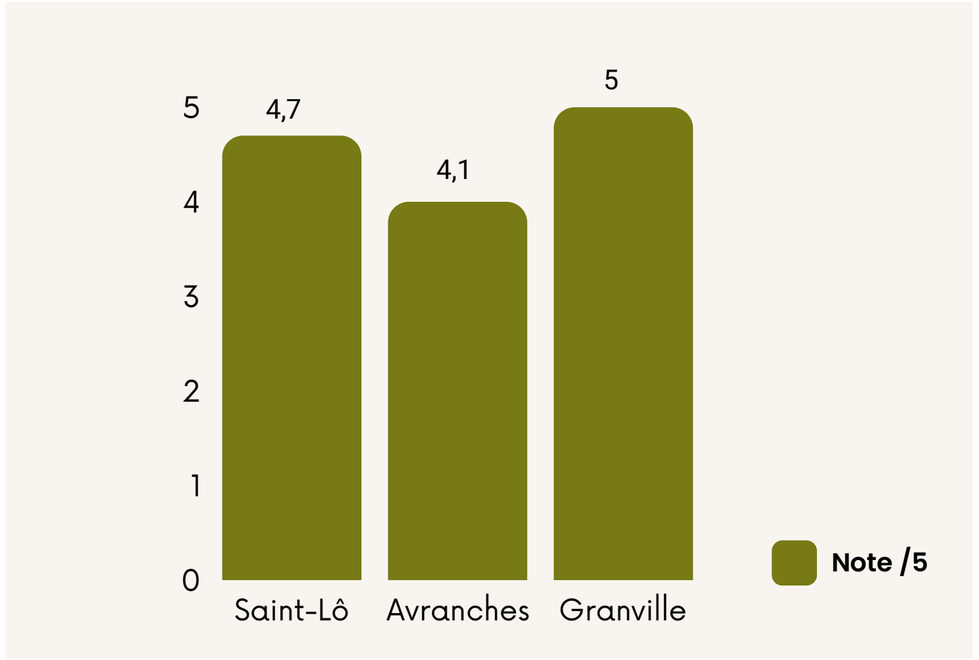
Anita B.

UNE BOÎTE D'INTÉRIM SÉRIEUSE ET TRÈS À L'ÉCOUTE AVEC LEUR INTERLOCUTEUR. EXCELLENT ACCUEIL, UN GRAND PROFESSIONNALISME ET UN TRÈS BON SUIVI DU DOSSIER AVEC LE CLIENT, JE RECOMMANDE VIVEMENT !

Julie R.

UNE AGENCE D'INTÉRIM TRÈS À L'ÉCOUTE, TRÈS RÉACTIVE, TRÈS INVESTIE, AVEC DE BONS CONSEILS ET BEAUCOUP DE BIENVEILLANCE. RIEN À REDIRE, SI CE N'EST QUE DU POSITIF !

KPI LES NOTES GOOGLE POUR CHAQUE AGENCE DEPUIS 2017



Sandra C.

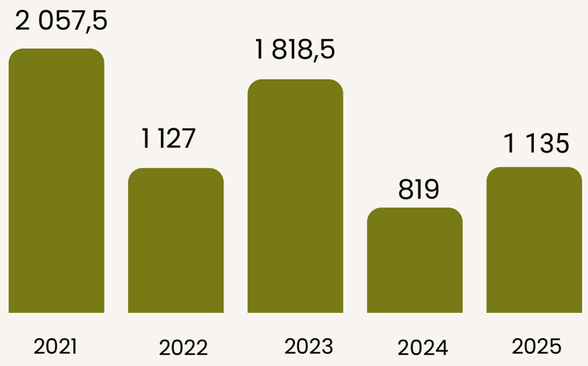
UNE SUPERBE AGENCE D'INTÉRIM QUI S'INTÉRESSE EN PRIORITÉ AU BIEN-ETRE ET À L'ÉPANOUISSEMENT DE SES INTERLOCUTEURS. UN TRÈS BON ACCUEIL. LES FILLES SONT DYNAMIQUES, SOURIANTES, TRÈS À L'ÉCOUTE ET NOUS REDONNENT DE L'ESPOIR. ON S'Y SENT TELLEMENT BIEN, QU'ON NE VOIT PAS LE TEMPS PASSER, ON Y EST COMME À LA MAISON. MERCI LES FILLES, UNE CHALEUREUSE RENCONTRE. À TRÈS VITE.

Les formations

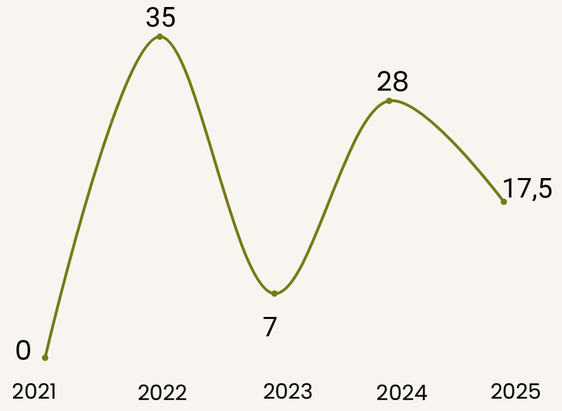
Chez ETRE emploi, la formation est un véritable levier de développement des compétences, aussi bien pour nos intérimaires que pour nos collaborateurs permanents. Tout au long de l'année, nous investissons dans des parcours adaptés aux besoins du terrain afin de renforcer les qualifications, favoriser l'évolution professionnelle et répondre aux attentes des entreprises. Un engagement concret qui contribue à la réussite de chacun et à la qualité de notre accompagnement.



KPI NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DES INTÉRIMAIRES ET PERMANENTS



Nombre d'heures de formation des intérimaires



Nombre d'heures de formation des permanents

Sécurité et partenariats institutionnels

La sécurité est le premier des engagements éthiques. Chaque intérimaire bénéficie d'une sensibilisation rigoureuse incluant la remise d'un livret de sécurité et une information transparente sur le droit de retrait. Nous renforçons cet accompagnement par des visites de postes régulières.

Notre collaboration avec France Travail (Granville, Avranches, Saint-Lô), le GIP Tandem, Cap Emploi et le réseau Attitude Manche va bien au-delà du simple partenariat opérationnel : c'est une alliance de terrain, une osmose entre acteurs qui partagent la même conviction, celle que l'insertion durable se construit ensemble. Nous intervenons également de façon régulière dans les missions locales, le GRETA et l'AFPA.

Parallèlement, nous investissons dans la montée en compétences collective via :

- le déploiement de la formation PASI (Passeport Sécurité Intérim) ;
- l'utilisation récurrente des CDPI et des contrats de professionnalisation ;
- des interventions régulières au sein des lycées de la région ;
- des jurys auprès d'étudiants.

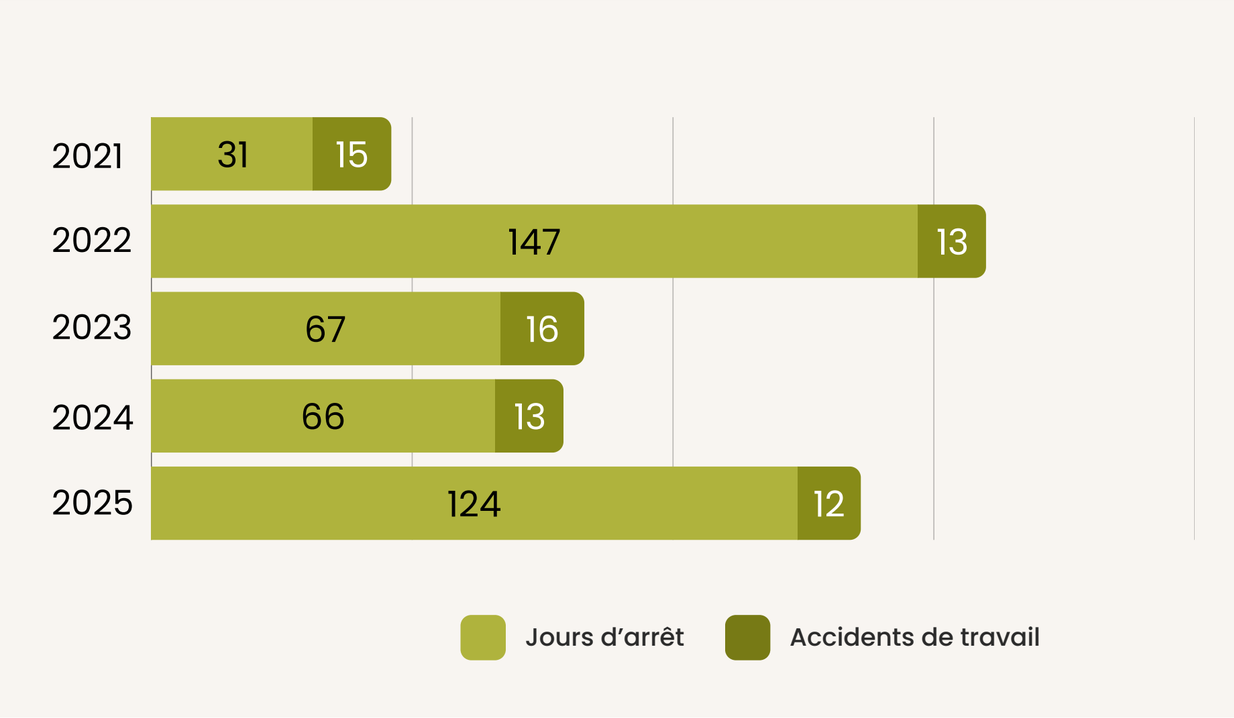








KPI NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE JOURS D'ARRÊT



Soutien à l'économie locale et impact territorial

La pérennité d'une organisation ne se mesure plus exclusivement à l'aune de ses performances financières, mais à sa capacité à s'insérer de manière structurante dans son écosystème. ETRE emploi considère la formalisation de nos relations partenariales non comme une procédure administrative, mais comme un enjeu économique local.

Choisir délibérément des partenaires locaux est une stratégie de sécurisation de nos chaînes de valeur. En privilégiant les circuits courts, nous réduisons le risque carbone et les délais d'intervention, garantissant ainsi une réactivité supérieure. Le choix de la proximité est un acte de gestion responsable qui réduit les risques d'indisponibilité opérationnelle.

Chaque investissement local renforce l'attractivité du département.



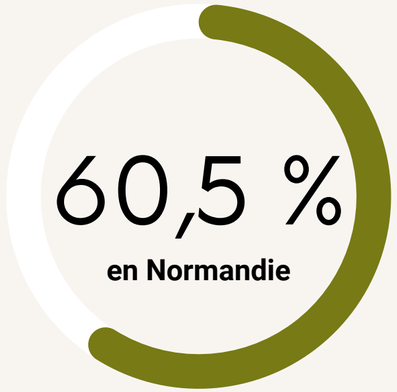
Un écosystème de fournisseurs

Nous concrétisons notre politique d'achat local par des collaborations avec des experts territoriaux :

- infrastructure et digital : Dataouest (Saint-Lô) pour l'informatique et Agence Pro (Bretteville-sur-Odon) pour la téléphonie ;
- maintenance et services : JBS Propreté (Saint-Pair-sur-Mer) pour l'entretien de nos sites, Lequertier, Stevenin Niobez, Fouchard pour la maintenance des bâtiments ;
- logistique et travaux : des acteurs majeurs tels que Chrysalis, Lehodey TP, Groupe LB, 3CJ ;
- événementiel et circuits courts : Center Pro pour les EPI, Agence 31, Lemetayer Traiteur, ainsi que des producteurs locaux de cidre et de miel pour valoriser le terroir normand.

KPI PART DES ACHATS LOCAUX

81
FOURNISSEURS EN 2025



58 %
DE FOURNISSEURS DANS LA MANCHE

Rayonnement et réseaux

Notre implication dans les fédérations patronales et les clubs d'entreprises locales vise à renforcer les dynamiques de coopération sur notre territoire. En soutenant des événements sportifs et culturels tels que le Carnaval de Granville, l'USG ou les manifestations hippiques, nous contribuons à l'attractivité du territoire et à la création de liens durables entre acteurs économiques. Ces engagements participent également à renforcer l'attractivité locale pour les talents et à encourager des pratiques plus responsables, notamment sur le plan environnemental.

En adhérent à des syndicats représentant les intérêts des entreprises locales ou en étant membre de clubs de professionnels en particulier, d'entreprises de services comme le Business Bay Club, nous favorisons les échanges entre les acteurs locaux et nous nous inscrivons dans une démarche de soutien et de porte-parole des intérêts économiques du territoire. ETRE emploi participe à de nombreux jobs dating et nous sommes également adhérent de l'organisation professionnelle du recrutement et de l'intérim, du PRISM'EMPLOI et membre du bureau de Normandie. Enfin, nous sommes mécène du réseau Initiative Granville Terre & Mer, parce que nous croyons profondément que l'emploi local se construit collectivement. Nous voulons apporter notre soutien aux porteurs de projets qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise sur notre terrritoire.

Il nous tient à cœur de maintenir des relations saines avec nos confrères et de nous concerter pour améliorer nos pratiques et envisager des solutions communes aux problématiques rencontrées quotidiennement. Nos expériences sur un marché certes concurrentiel sont partagées pour nous permettre de nous sentir moins isolé.



CLUB ENTREPRISES

Régulièrement, les entreprises locales se retrouvent pour discuter des tendances du marché et échanger sur leurs expériences.



PARTENARIAT

Nous sommes partenaires de plusieurs événements, ce qui nous permet de créer du lien avec les entreprises et organismes locaux.



SALONS EMPLOI

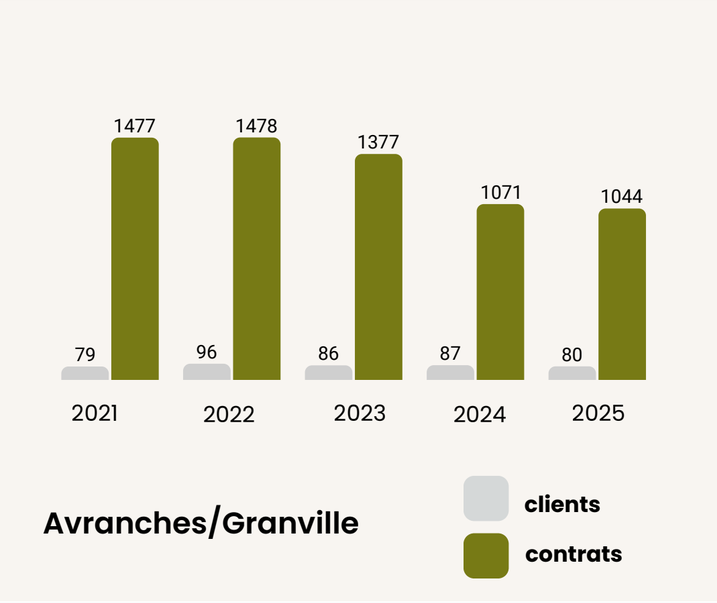
Grâce à notre présence au Salon pour l'emploi à Granville en mars 2026, nous avons pu échanger avec les candidats sur le terrain.

Nos entreprises partenaires

La solidité de ETRE emploi repose sur la fidélité de nos entreprises partenaires et sur notre capacité à répondre avec précision à leurs besoins en ressources humaines. En 2025, nous avons accompagné 114 clients à travers nos trois agences de Saint-Lô, Avranches et Granville, illustrant notre rôle de partenaire majeur sur le territoire normand. La satisfaction de nos clients est le moteur de notre amélioration continue. Cette année, les résultats de notre enquête de satisfaction sont sans appel : 100 % des entreprises partenaires qui ont répondu recommandent nos services. Ce score parfait valide notre engagement RSE en faveur d'une qualité de service irréprochable et d'une éthique de collaboration durable.



KPI NOMBRE DE CLIENTS ET CONTRATS PAR ANNÉE





114

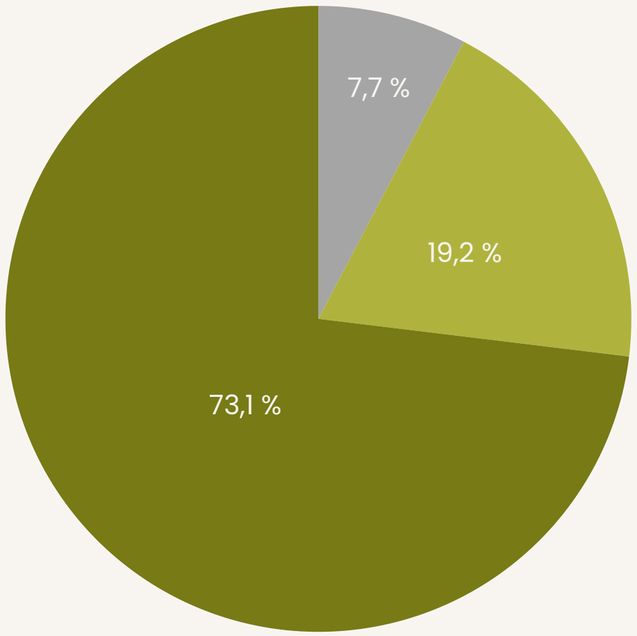
CLIENTS SUR LES 3 AGENCES EN 2025

1 579

CONTRATS RÉALISÉS EN 2025

Depuis 2022, la durée des contrats n'a cessé d'augmenter (cf. graphique p. 15), atteignant 1 mois et plus pour 70 % de nos intérimaires. Cette évolution, combinée à la baisse du nombre de clients, explique la diminution du volume de contrats observée en 2025.

KPI SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DES CLIENTS



Moins d'un an

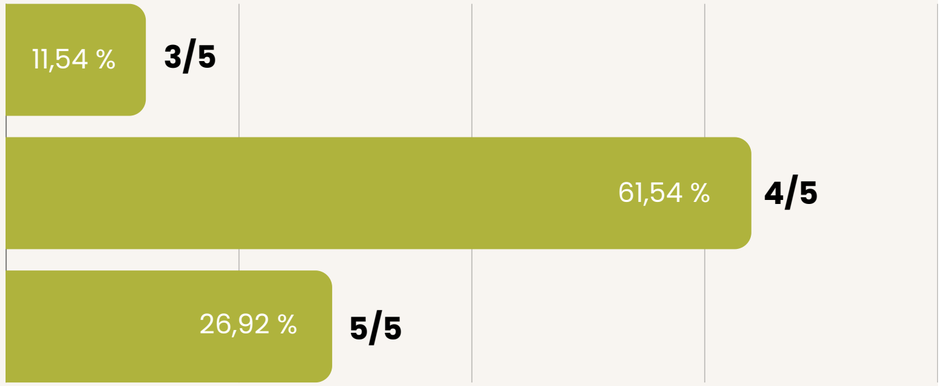
Entre 1 et 3 ans

3 ans et plus

Ancienneté de la clientèle

100 %

RECOMMANDENT ETRE EMPLOI



Avis sur la qualité des candidatures envoyées

102

CLIENTS SOLLICITÉS

24,51 %

TAUX DE RÉPONSE

L’accueil d’alternants dans nos agences

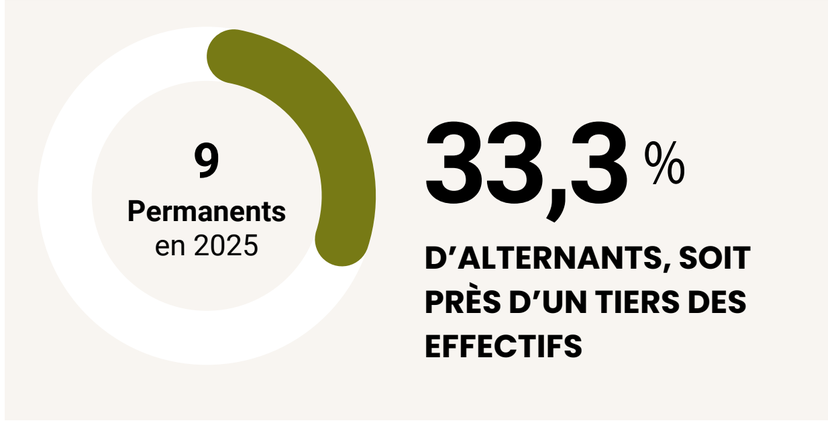
L’accueil d’alternants chaque année au sein de nos agences est un engagement que nous portons avec conviction. Former les talents de demain fait pleinement partie de notre mission : en tant qu’acteur du recrutement, nous avons la responsabilité de contribuer à l’insertion professionnelle des jeunes. Au-delà de la transmission des savoir-faire propres à notre métier, nous tenons à leur offrir une immersion complète dans la réalité du monde du travail : la gestion du temps, la relation client, la rigueur professionnelle, le travail en équipe, ou encore la capacité à faire face à l’imprévu.

Ces apprentissages, souvent aussi précieux que les compétences techniques, sont ceux qui forgent un professionnel. Chaque alternant bénéficie d’un suivi individualisé tout au long de sa formation, avec un tuteur désigné et des points réguliers sur sa progression. Notre engagement ne s’arrête pas à la fin de la période d’alternance : nous restons attentif au parcours de chaque jeune que nous avons accueilli, en maintenant le lien et en les accompagnant, dans la mesure de nos moyens, dans leurs premières étapes de vie professionnelle.





KPI PART DES ALTERNANTS DANS NOS EFFECTIFS



33,3 %

D’ALTERNANTS, SOIT PRÈS D’UN TIERS DES EFFECTIFS

Responsabilité environnementale et préservation du patrimoine local

Nous agissons pour traduire les enjeux écologiques globaux en actions concrètes à l'échelle de notre territoire, en nous appuyant sur des engagements suivis, mesurables et ancrés dans la réalité locale.

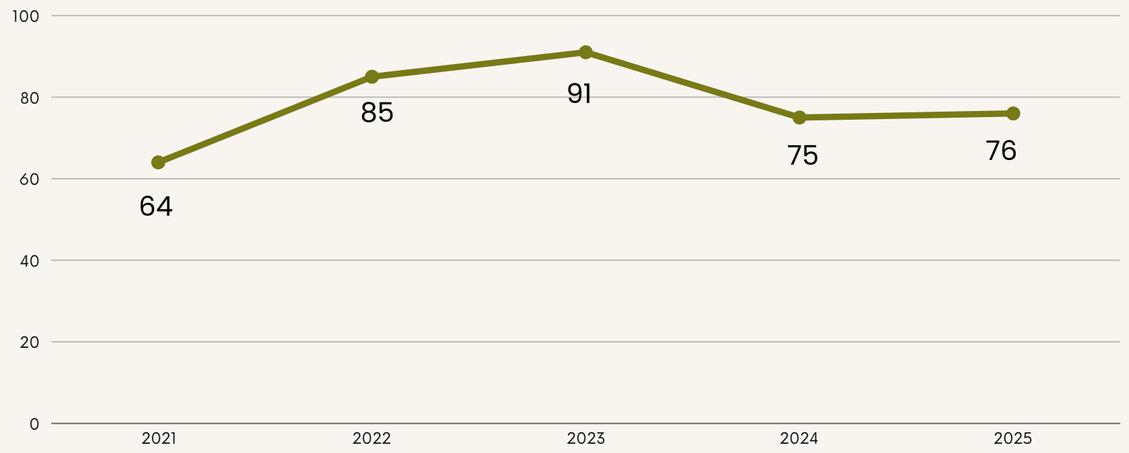
Contribution écologique et régénération

En 2017 et 2025, pour chaque CDI pourvu, un arbre a été planté sur notre territoire. Ce symbole de croissance durable a été opéré en partenariat avec les collectivités (Mairie de Granville en 2017 et la Communauté de Communes Granville Terre & Mer en 2025), ainsi que des acteurs locaux comme un producteur d'arbres de La Lucerne d'Outremer et un paysagiste de Saint-Pair-sur-Mer.





KPI UN NOMBRE D'ARBRES PLANTÉS PROPORTIONNEL AUX CDI SIGNÉS



Nombre de CDI directs et après intérim

76

ARBRES PLANTÉS EN 2025

Infrastructures et sobriété opérationnelle

Conçue pour minimiser son impact environnemental, l'agence de Granville conjugue confort et efficacité énergétique. Grâce à ses panneaux photovoltaïques, son isolation haute performance et son chauffage basse consommation, elle produit une partie de son énergie tout en réduisant durablement son empreinte carbone.

Nous optimisons également notre empreinte via l'utilisation d'une plateforme dédiée à nos candidats et nos clients pour l'envoi et la signature des contrats, relevés d'heures, bulletins de salaire. Nos salariés permanents reçoivent également leurs bulletins de salaire de manière digitalisée.

Nous avons également mis en place :



La digitalisation intégrale des processus RH pour atteindre l'objectif « zéro papier »

Une politique de déplacements professionnels privilégiant l'efficacité énergétique

Une réunion par mois en présentiel, toute autre réunion hebdomadaire en visio

Des pièces équipées dédiées à la prise de repas pour éviter des trajets au domicile le midi, avec une cafetière Senseo (sachets biodégradables)

L'utilisation d'un tchat en interne évitant les appels téléphoniques ou mails entre collègues

Merci.

MERCI DE CONTRIBUER
QUOTIDIENNEMENT À
NOTRE RÉUSSITE.

