1PACT

LE TALENT PARTAGÉ

Rapport de durabilité

2025

Table des matières

TABLE DES MATIERES **2**

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE **3**

1.1. PRESENTATION ET RAISON D'ETRE 3
1.2. NOTRE VISION DE LA DURABILITE ET NOS VALEURS 4
1.3. NOS CERTIFICATIONS 5

2. NOTRE GOUVERNANCE RSE **6**

2.1. PERIMETRE DE LA DEMARCHE RSE 6
2.2. REFERENTIEL RETENU 7
2.3. PILOTAGE DE LA DEMARCHE RSE 7

3. ANALYSE DE DOUBLE-MATERIALITE **8**

3.1. METHODOLOGIE SUIVIE POUR DEFINIR LA MATERIALITE DES ENJEUX 8
3.2. SYNTHESE DE L'ANALYSE DE DOUBLE-MATERIALITE 9
3.3. SYNTHESE DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS 10

4. ENVIRONNEMENT **12**

4.1. ENERGIE ET ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE 12
4.2. GESTION DES RESSOURCES ET DES DECHETS 15
4.3. EAU, POLLUTION DE L'AIR ET BIODIVERSITE 16

5. SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME **17**

5.1. SANTE ET SECURITE 17
5.2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATION 19
5.3. DIVERSITE, EQUITE ET INCLUSION 21
5.4. FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 24

ÉTHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES **26**

5.5. SECURITE DE L'INFORMATION 26
5.6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE 27
5.7. CONDITIONS DE TRAVAIL CHEZ LES FOURNISSEURS 28

6. INDEX VS **30**

Présentation de l'entreprise

1.1. Présentation et raison d'être

"S'il est un besoin et un droit intangible de l'Homme, c'est bien celui de travailler et de contribuer par son talent à son épanouissement et celui de la société toute entière. Pourtant les fluctuations de l'appareil productif et la digitalisation des ressources humaines ont donné naissance à des formes de travail temporaires où les personnes constituent parfois de simples variables d'ajustement. 1Pact croit que pour donner ce qu'elle a de meilleur, toute personne doit pouvoir exercer un métier selon ses compétences, près de son lieu d'habitation, sous une forme contractuelle stable et suffisamment rémunérée pour lui permettre de prendre soin de sa famille."

1Pact est né de la volonté de déprécariser les secteurs dans lesquels les contraintes opérationnelles favorisent l'emploi sous des formes de contrats précaires. Ainsi, de par la mission et l'activité économique d'1Pact, incombe à ses salariés la responsabilité d'offrir une stabilité et la possibilité pour chacun de ses salariés mis à disposition de se projeter dans un avenir plus lointain que ce que le proposent habituellement les secteurs d'activité de la logistique et du transport.

1Pact est un réseau de groupements d'employeurs. Les Groupements d'Employeurs mettent à disposition des entreprises adhérentes du personnel en contrat à durée indéterminée (CDI), comme alternative aux contrats précaires et à l'intérim. Le principe est simple : en mutualisant l'emploi entre plusieurs adhérents, 1Pact sécurise le parcours des salariés tous en répondant aux besoins de recrutement des entreprises. Le réseau compte plus de 400 entreprises adhérentes, principalement dans les secteurs de la logistique et de l'industrie. Ses principales relations d'affaires se font avec les entreprises adhérentes et les partenaires emplois.

Le réseau compte également des GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification). Ces derniers permettent d'accompagner des personnes plus éloignées de l'emploi en construisant des parcours d'insertion et de qualification adaptés. Les GEIQ travaillent étroitement avec un réseau d'associations et structures d'insertion qui permettent de diversifier les recrutements. De manière globale, 1Pact a choisi d'aller au-delà des canaux de diffusion classiques et de prendre les moyens nécessaires afin de donner une chance à tous ceux qui souhaitent s'en saisir, avec Emmaüs, Croix-Rouge, Ares, EPIDE, Booster d'Avenir, Missions Locales, Wake up Café etc.

Le réseau 1Pact est également à l'initiative du fonds de dotation 1Tégral, et de divers autres projets à vocation sociale afin d'améliorer le quotidien de nos salariés mis à disposition. 1Pact recherche l'exemplarité dans ses pratiques de gestion, notamment par l'exercice de sa responsabilité dans les achats. Sur ce volet, 1Pact collabore avec le groupement d'achats responsables Le Cèdre.

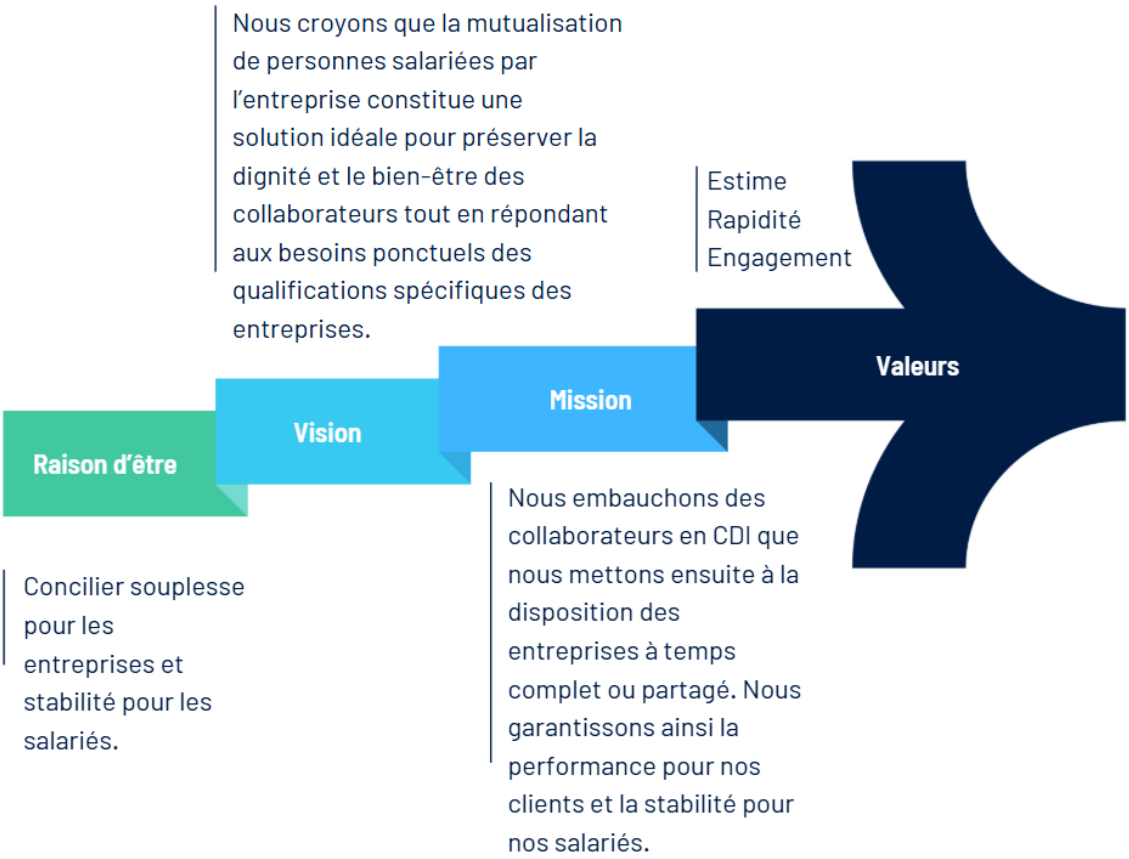
Ce n'est qu'en étant tournés vers l'avenir qu'1Pact parviendra à un développement durable qui prenne en compte l'impact global de chacune de ses actions sur les hommes, la société et l'environnement. Par essence, l'exercice de sa responsabilité est nécessairement moteur d'une stratégie durable.

1.2. Notre vision de la durabilité et nos valeurs

1Pact souhaite faire du modèle de groupement d'employeurs un levier de sécurisation de l'emploi et d'inclusion professionnelle pour des publics éloignés de l'emploi, tout en réduisant l'empreinte environnementale de son activité. La structuration de la démarche RSE s'appuie sur le référentiel VS (Voluntary Standard, ex VSME) et sur une évaluation EcoVadis, avec l'ambition de consolider une trajectoire d'amélioration continue sur les volets environnemental, social et éthique à horizon 2035.

L'entreprise est structurée autour de 3 valeurs : estime, rapidité et engagement.

- L'estime est un sentiment favorable né de la bonne opinion que nous avons du mérite des personnes. Cela nécessite d'être authentique et vrai dans nos relations avec autrui. Nous estimons notre prochain, par conséquent, l'accueil que nous réservons à nos salariés et clients doit être exceptionnel. Nous reconnaissons la dignité de chacun, notre travail et nos particularités propres.
- Être rapide signifie être à la fois réactif et compétent dans la réponse que nous donnons à nos clients et dans notre travail de manière générale. La réactivité sans la compétence nous fait recommencer notre travail, la compétence sans la réactivité ne nous permet pas de pleinement rendre service aux personnes avec qui nous collaborons.
- L'engagement est une force d'âme que nous voulons cultiver. Elle permet, dans les difficultés de la vie professionnelle, de rester ferme et constant dans la poursuite du bien.



1.3. Nos certifications

1Pact a été évalué par EcoVadis en 2025 et a obtenu une médaille d'Or avec un score de 78/100. Une réévaluation est en cours en 2026.

1Pact a également fait le choix de rejoindre le Pacte mondial des Nations Unies, une initiative internationale qui encourage les entreprises à contribuer à un développement plus durable. À travers cet engagement, 1Pact s'engage à respecter et à promouvoir les dix principes fondateurs du Pacte mondial, articulés autour de quatre grands domaines : les droits humains, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

2. Notre gouvernance RSE

2.1. Périmètre de la démarche RSE

Le présent rapport couvre l'ensemble du périmètre social de 1Pact : les collaborateurs permanents et les salariés mis à disposition auprès des entreprises adhérentes dans le cadre du groupement d'employeurs.

Le rapport de durabilité et les politiques associées s'appliquent à l'ensemble des activités de 1Pact, incluant les collaborateurs permanents, les salariés mis à disposition auprès des adhérents, ainsi que les partenaires stratégiques. Il constitue le cadre de référence pour guider les pratiques et décisions de 1Pact dans les dimensions environnementale, sociale et éthique de sa responsabilité.

Ce rapport présente les actions et les résultats de 1Pact sur l'exercice 2025, ainsi que les objectifs chiffrés fixés à horizon 2035, avec 2025 pour année de référence, à l'issue de l'atelier de double matérialité réalisé en juillet 2026 et du Bilan Carbone 2025. Il sera mis à jour chaque année et enrichi par la consultation directe des parties prenantes.

Membre concerné par le rapport	**Adresse**	**Ville**	**Code Postal**	**Pays**
1Pact	70 cours Tolstoï	Villeurbanne	69100	France
Membres du réseau	**Adresse**	**Ville**	**Code Postal**	**Pays**
GE PS – FS - PN – SEM – GEIQ IMPACT - GE IDF	56 avenue de Saint Mandé	Paris	75012	France
GE AQT	2 rue du Cardinal Richaud	Bordeaux	33300	France
GE AUV	4 rue Eric de Cromières	Clermont-Ferrand	63000	France
GE OCC	1 impasse Edmond Audran	Toulouse	31200	France
GE HDF - GE NORD	11 Rue Paul Dubrule	Lesquin	59810	France
GE NORMANDIE	177 Boulevard de l'Yser A4	Rouen	76000	France
GE GE	3 Place Simone Veil	Nancy	54000	France
GE GO	10 rue Docteur Joseph Audic	Vannes	56000	France
GE PEL - GEIQ TL PACA	83 BOULEVARD DE L'EUROPE	Vitrolles	13127	France
GE DS	334 Rue Nicolas Parent	Chambéry	73000	France
GE RA - GEBARA	70 cours Tolstoï	Villeurbanne	69100	France

GE VDL – GEIQ BTP 37 – GEIQ TL VDL – GEIQ INDUSTRIE - GEIQ AVENIR HANDICAP	28 rue des Granges Galand	Saint Avertin	37550	France
GE LA REUNION	73 Bis rue Leconte de Lisle	La possession	97419	France
GE SUD OUEST	121 rue André Dessaux	Fleury-Les-Aubrais	45400	France

Informations générales : 1Pact SAS, société par actions simplifiée. Chiffre d'affaires de 10,4 M€ en 2025 (12 M€ en 2024, 9 M€ en 2023). Effectif : 76,91 ETP de collaborateurs permanents en 2025, auxquels s'ajoutent les salariés mis à disposition (1 896 personnes, donnée de juillet 2026). Activité exercée en France.

Code NACE : 70.22Z - *Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion*

Total du bilan : 11,5M€

Mode de comptage des salariés : Moyenne annuelle en ETP sur 2025

Valeur 2025 de l'effectif : 76,91 ETP de collaborateurs permanents (moyenne annuelle), auxquels s'ajoutent les salariés mis à disposition.

2.2. Référentiel retenu

1Pact structure son rapport de durabilité selon la norme volontaire VS (Voluntary Standard, anciennement VSME), publiée par l'EFRAG, et s'appuie sur le questionnaire EcoVadis pour le choix et la pondération sectorielle de ses indicateurs.

Pour garantir la transparence et la comparabilité de ses indicateurs, 1Pact a choisi d'aligner son reporting sur la VS, un standard simplifié qui permet aux petites et moyennes entreprises de rendre compte de leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). 1Pact s'engage sur l'option B, qui combine le module de base et le module complet. Ce choix prépare également la prochaine soumission EcoVadis.

2.3. Pilotage de la démarche RSE

Le pilotage de la démarche RSE de 1Pact repose sur les éléments suivants :

- Un Pôle RSE dédié, qui pilote la stratégie et anime les travaux (ateliers de double matérialité, plan d'actions, reporting)
- Une mise en place prévue d'un comité RSE en 2027, associant les responsables d'antennes et le service communication
- Un dialogue avec les parties prenantes prioritaires (collaborateurs, adhérents, Le Cèdre, 1tégral), structuré par la stratégie de mobilisation définie en atelier (cf. partie « Analyse de double matérialité »)

- Un suivi des indicateurs clés de performance (KPI), actualisé annuellement à partir du tableau de pilotage des indicateurs RSE interne, avec un partage prévu du bilan RSE auprès de 100% des adhérents à horizon 2028

L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé aux enjeux RSE via des communications régulières et des actions de sensibilisation annuelles (prévention des risques, sensibilisation au risque de phishing, sensibilisation aux éco-gestes). La politique RSE d'1Pact est mise en œuvre par la Secrétaire Générale de l'entreprise, Claire Magne, conjointement avec les fondateurs, Paul Montagne et Silouane Lebreton, respectivement Directeur Général et Président d'1Pact.

3. Analyse de double-matérialité

3.1. Méthodologie suivie pour définir la matérialité des enjeux

L'analyse de double matérialité de 1Pact a été réalisée en juillet 2026, dans le cadre d'un atelier de formation RSE animé par Act For Now.

Elle s'appuie sur :

- La matrice de matérialité réalisée en interne en août 2024 ;
- Une réflexion complète sur les IRO (impacts, risques, opportunités) ;
- Le rapport RSE et projets 1Pact 2024 (mars 2025) ;
- Le référentiel VS (EFRAG), modules Basic, Narrative et Comprehensive ;
- Une cartographie des parties prenantes réalisée en atelier

Cette analyse a été conduite selon une méthodologie simplifiée, adaptée au standard VS. Elle ne prétend pas être en conformité totale avec les exigences de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ni avec les ESRS (European Sustainability Reporting Standards) applicables aux grandes entreprises.

Les principales différences avec une double matérialité conforme CSRD sont les suivantes :

- Les parties prenantes n'ont pas été directement consultées, leur implication est prévue d'ici 2027 ;
- La cotation des enjeux repose sur une évaluation qualitative collective en atelier, non sur une notation quantitative formalisée ;
- L'analyse de scénarios climatiques, exigée par les ESRS E1 et le module Comprehensive de la VS, n'a pas été réalisée à ce stade ;
- Le périmètre de consolidation n'a pas fait l'objet d'une vérification juridique formelle (question de l'unité économique et sociale entre le groupement d'employeurs et le siège).

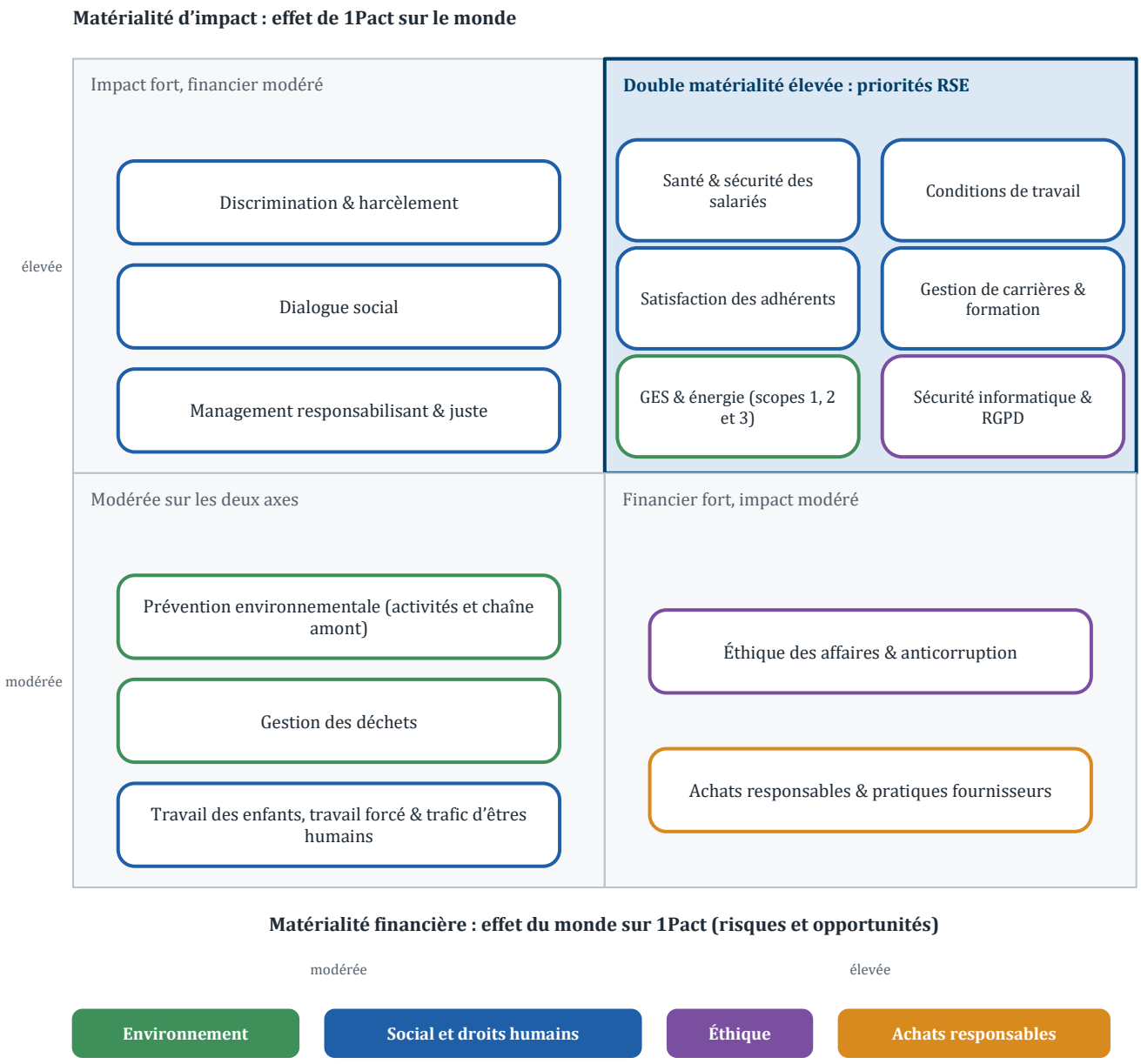
Cette analyse constitue une première étape structurante, appelée à être enrichie et consolidée lors des prochains cycles de reporting.

Les parties prenantes prioritaires identifiées en atelier sont : en interne, les collaborateurs permanents et les salariés mis à disposition ; parmi les partenaires d'affaires, les adhérents, les actionnaires, le groupement d'achats Le Cèdre et le fonds de dotation 1TEGRAL ; parmi les associations, les partenaires de sourcing.

Une stratégie de mobilisation dédiée a été définie pour les parties prenantes internes, Le Cèdre et 1tégral, avec des actions, des responsables et des horizons de mise en œuvre identifiés (2026-2029), formalisés dans le tableau de pilotage RSE interne de 1Pact.

3.2. Synthèse de l'analyse de double-matérialité

Tous les enjeux présentés dans cette matrice sont pertinents pour 1Pact. Leur positionnement résulte d'une cotation qualitative collective, réalisée en atelier sur deux axes : la matérialité d'impact (effet de 1Pact sur son environnement et ses parties prenantes) et la matérialité financière (effet des enjeux sur la performance économique de 1Pact, en termes de risques et d'opportunités). La position d'un enjeu à l'intérieur d'un quadrant n'a pas de valeur chiffrée. Le quadrant en haut à droite réunit les enjeux sur lesquels 1Pact doit définir en priorité des objectifs, des indicateurs et des preuves documentaires.



Lecture de la matrice : le quadrant « double matérialité élevée / priorités RSE » (en haut à droite) réunit les enjeux à la fois très importants pour l'impact externe de 1Pact et pour sa performance financière. C'est là que 1Pact concentre ses objectifs, ses indicateurs et son plan d'action.

3.3. Synthèse des Impacts, Risques et opportunités matériels

Le tableau ci-dessous présente pour chaque enjeu matériel identifié en atelier, la matérialité financière (risques et opportunités pour la performance économique de 1Pact) et la matérialité d'impact (effets positifs ou négatifs sur les personnes, l'environnement ou la société). Les enjeux sont classés par thème EcoVadis.

Enjeu	Matérialité financière	Matérialité d'impact
Environnement		
GES & énergie (scopes 1, 2 et 3)	Pression croissante des adhérents soumis à la CSRD sur les données carbone de leurs fournisseurs ; critères de décarbonation dans les appels d'offres à venir	Les déplacements domicile-travail de 1 896 salariés en CDI constituent le principal poste d'émissions de 1Pact. Le scope 3 dominant n'est pas encore mesuré
Gestion des déchets	Impact financier limité pour une activité tertiaire	Déchets bureautiques non quantifiés en volume total ; fin de vie du matériel informatique non tracée à ce jour
Promotion et services environnementaux	Risque réputationnel si un adhérent est mis en cause pour un incident environnemental impliquant des salariés 1Pact	1Pact place ses salariés dans des sites logistiques et industriels à forte empreinte environnementale, sans levier direct sur leurs pratiques
Social et droits humains		
Santé & sécurité des salariés	Le groupement d'employeurs porte seul 100% du risque accident du travail ; un accident grave engage la responsabilité juridique et financière de 1Pact, pas celle de l'adhérent	1 896 salariés exposés aux risques des adhérents (manutention, logistique) dans des environnements dont 1Pact ne maîtrise pas le management opérationnel au quotidien
Conditions de travail	Le modèle CDI est le différenciateur commercial central de 1Pact ; toute dégradation perçue fragilise la proposition de valeur face à l'intérim	1Pact est employeur de droit de 1 896 personnes dans des secteurs où 78% des contrats du marché sont précaires ; pénibilité et conditions de travail chez les adhérents non contrôlés systématiquement
Satisfaction des adhérents	Premier levier de chiffre d'affaires : environ 400 adhérents, renouvellement annuel des contrats, modèle sans fidélisation contractuelle longue durée	Un placement inadapté ou une pénurie de candidats dégrade directement la continuité opérationnelle de l'adhérent
Gestion de carrières & formation	La qualité des placements et la fidélisation conditionnent le renouvellement des contrats ; financements formation structurellement plus contraints que dans l'intérim	Les salariés placés ont un accès limité à la formation qualifiante, seul levier d'évolution sociale disponible
Discrimination & harcèlement (dont égalité H/F)	Exposition aux contentieux prud'homaux et sanctions CNIL ; critère éliminatoire	1Pact recrute massivement des profils vulnérables placés sur des sites dont elle ne contrôle pas les pratiques ; écart

	dans les appels d'offres du secteur public sans label diversité	salarial H/F non mesuré de façon consolidée jusqu'à récemment
Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains	En tant que groupement d'employeurs, 1Pact est légalement responsable des conditions d'emploi de ses salariés, y compris chez les adhérents	Risque résiduel de placement dans une structure adhérente non conforme, difficile à détecter sans diligence raisonnable formalisée
Dialogue social	Le non-respect des obligations IRP expose à des contentieux ; un conflit social non anticipé peut paralyser plusieurs entités simultanément	Les salariés mis à disposition sont physiquement éloignés des instances représentatives de leur employeur légal
Management responsabilisant & juste	Un management défaillant se traduit directement en turnover et absentéisme, deux indicateurs suivis par les adhérents	Des pratiques managériales inégales entre entités créent des disparités de traitement pour des salariés qui ont pourtant le même employeur légal
Éthique		
Sécurité informatique & RGPD	Une cyberattaque ou une violation de données peut paralyser l'activité et déclencher des résiliations d'adhérents ; critère de qualification croissant dans les appels d'offres	1Pact détient et traite les données personnelles et documents d'identité de près de 2 300 personnes, dont une part significative de profils vulnérables
Éthique des affaires & anticorruption	Une non-conformité LCB-FT ou un conflit d'intérêts non géré peuvent entraîner des sanctions et exclure 1Pact d'appels d'offres sensibles	Les pratiques commerciales des adhérents ne font l'objet d'aucun audit ; 1Pact ne dispose pas de visibilité sur les risques éthiques en aval
Achats responsables		
Achats responsables & pratiques fournisseurs	Un prestataire défaillant sur le plan RSE crée un risque réputationnel direct ; les critères RSE dans les contrats fournisseurs ne sont pas encore systématisés	Conditions sociales et environnementales des fournisseurs clés non systématiquement évaluées ; empreinte carbone des achats non mesurée

4. Environnement

4.1. Energie et atténuation du changement climatique

Bien que 1Pact ait une activité tertiaire, l'enjeu énergie et carbone est identifié comme prioritaire dans l'analyse de double matérialité, à la fois par la pression croissante des adhérents soumis à la CSRD sur les données carbones de leurs fournisseurs, et par l'impact des déplacements domicile-travail des 1 896 salariés en CDI mis à disposition, principal poste d'émissions identifié à ce stade.

Les engagements de 1Pact portent sur deux axes : la réduction des émissions liées aux trajets domicile-travail et aux déplacements professionnels, qui justifient 60% de nos émissions carbones, ainsi que la réduction des émissions liées à l'alimentation des salariés permanents et mis à disposition, qui représente 24% de nos émissions totales. Le bilan carbone 2025 a été finalisé en octobre 2026 pour objectiver la trajectoire de réduction.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Réduire de 20 % nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2035, soit moins de 3 270 tCO2eq (4 088 tCO2eq en 2025).
- Diviser par deux les émissions des scopes 1 et 2 en électrifiant la flotte : 80 % de véhicules électriques en 2035 (4,35 % en 2025).
- Abaisser l'intensité carbone à 0,040 tCO2eq par k€ de chiffre d'affaires (0,067 en 2025).
- Réduire de 30 % la consommation d'électricité par ETP, à 1 140 kWh (1 625 kWh en 2025).
- Rapprocher les salariés mis à disposition de leur lieu de mission : 13 km de distance moyenne domicile-travail en 2035 (17 km en 2025).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Energie	Total consommation d'énergie : consommation d'électricité, tous sites des groupements (MWh)		52,9 (2 sites)	125	≤ 125 MWh (stabilisation malgré la croissance) *réf. 2025 : 125 MWh*
	Consommation d'énergie renouvelable (MWh)	/	/	/	À venir sur l'année N+1
	Consommation d'électricité par ETP, tous sites (kWh/ETP)			1 625	≤ 1 140 kWh/ETP (–30 %) *réf. 2025 : 1 625 kWh/ETP*
	Combustibles non renouvelables des bâtiments (gaz, fioul) (MWh)	0	0	0	0 (maintien) *réf. 2025 : 0 MWh*
	Consommation de gaz (kWh)	0	0	0	0 (maintien) *réf. 2025 : 0 kWh*
Emissions de GES	Émissions Scopes 1 et 2 (tCO2eq)	104		182	≤ 90 tCO2eq (–50 %) *réf. 2025 : 182 tCO2eq*
	Émissions Scope 1 (tCO2eq)			177	100 tCO2eq (-43 %) *réf. 2025 : 177 tCO2eq*
	Émissions Scope 2 selon la localisation (tCO2eq)			5	≤ 5 tCO2eq *réf. 2025 : 5 tCO2eq*

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
	Émissions Scope 2 selon le marché (tCO2eq)			0	0 réf. 2025 : 0 tCO2eq Horizon 2030
	Émissions Scope 3 (tCO2eq)	2 775		4400	≤ 3 520 tCO2eq (–20 %) *réf. 2025 : 3 906 tCO2eq*
	Émissions Scope 3 en amont (tCO2eq)			3578	≤ 2 863 (–20 %) *réf. 2025 : 3 578 tCO2eq*
	Émissions Scope 3 en aval (tCO2eq)			821	≤ 657 (–20 %) *réf. 2025 : 821 tCO2eq*
	Total des émissions, Scopes 1, 2 et 3 (tCO2eq)	2 879		4582	≤ 3 270 tCO2eq (–20 %) *réf. 2025 : 4 088 tCO2eq*
	Intensité carbone Scopes 1 et 2 (kgCO2eq/k€ CA)	11,6		17,5	≤ 10 (-43 %) *réf. 2025 :* 17,5 *kgCO2eq/k€ CA*
	Intensité carbone Scopes 1, 2 et 3 (kgCO2eq/k€ CA)	319,9		393,1	≤ 275 (-30 %) *réf. 2025 :* 393,1 kg*CO2eq/k€ CA*
	Chiffre d'affaires annuel brut (M€)	9	12	10,4	
Mobilité	Distance moyenne domicile-travail des salariés mis à disposition (km)		18	17	13 km *réf. 2025 : 17 km* Horizon 2030
	Part de collaborateurs utilisant au moins un mode de déplacement doux (%)	30	30	31	50 % *réf. 2025 : 31 %* Horizon 2030
	Part de véhicules électriques dans la flotte d'entreprise (%)		2,36	4,35	80 % *réf. 2025 : 4,35 %*
	Distance parcourue en train (déplacements professionnels) (km)	185 543	212 885	125 476	≥ 125 000 km (train privilégié à la voiture et à l'avion) *réf. 2025 : 125 476 km* Horizon 2030

Notes : une case vide signifie que la donnée n'est pas disponible. Les objectifs 2035 sont exprimés par rapport à l'année de référence 2025.

Émissions 2025 : Bilan Carbone® réalisé avec le tableur de l'ABC (V9) et finalisé en octobre 2026, soit 4 088 tCO2eq (incertitude globale de ±44 %), dont 176,5 t en scope 1 (carburant de la flotte), 4,9 t en scope 2 (électricité) et 3 906 t en scope 3. Les émissions 2023 (2 879 t) ont été calculées sur la plateforme We Count avec un périmètre différent : l'évolution 2023-2025 n'est pas directement interprétable.

Électricité : 124 979 kWh en 2025 pour l'ensemble des sites des groupements (Bilan Carbone). La valeur 2024 (52,9 MWh) ne couvre que les sites de Paris et de Lyon et n'est pas comparable. La part renouvelable reste à renseigner à partir des factures.

La consommation de carburant de la flotte n'étant pas suivie dans le tableau de pilotage, la consommation totale d'énergie et de combustibles n'est pas encore calculable. Les objectifs de réduction sont fixés sur les scopes 1 et 2 combinés (le scope 2 en représente moins de 3 %). La cible de -44,7 % du scope 3 à horizon 2028 (rapport RSE 2025, base 2023) est remplacée par -20 % à horizon 2035, base 2025. Distance en train : la valeur 2025 (125 476 km) est celle du Bilan Carbone, qui fait foi ; elle ne retient que les trajets professionnels en TER et en TGV. Les valeurs 2023 et 2024, issues de l'ancien suivi, intégraient vraisemblablement des trajets domicile-travail et en métro : elles ne sont pas comparables.

Nos actions

1Pact a finalisé en octobre 2026 son Bilan Carbone 2025 sur les scopes 1, 2 et 3 (4 088 tCO2eq). Les déplacements représentent 60 % des émissions, dont 2 175 t pour les trajets domicile-travail des salariés, et l'alimentation 24 %. Le plan de réduction associé vise -20 % d'émissions en 2035 par rapport à 2025.

Côté mobilités, la part de véhicules 100 % électriques dans la flotte est passée de 2,36 % en 2024 à 4,35 % en 2025 (36 % de la flotte est électrifiée en comptant les hybrides) ; l'objectif est de 80 % en 2035. Les collaborateurs ont parcouru 125 476 km en train pour leurs déplacements professionnels en 2025 (TER et TGV), et 31 % utilisent au moins un mode de déplacement doux pour venir travailler (30 % en 2023 et en 2024 ; objectif de 50 % en 2035). La distance moyenne entre le domicile et le lieu de travail des salariés mis à disposition recule de 18 km en 2024 à 17 km en 2025, avec un objectif de 13 km en 2035.

Le principal chantier reste la mesure, puis la réduction, des déplacements domicile-travail des salariés mis à disposition : c'est le poste d'émissions dominant identifié par l'analyse de double matérialité.

4.2. Gestion des ressources et des déchets

La gestion des déchets constitue un enjeu de matérialité modérée sur les deux axes selon l'analyse réalisée en atelier. 1Pact structure une démarche de réduction et de recyclage de ses déchets de bureau, et sensibilise ses collaborateurs aux éco-gestes.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Réduire de moitié nos déchets non triés d'ici 2035, à 2 400 kg (4 793 kg en 2025).
- Poursuivre le tri et le recyclage des cartons, plastiques et verre (9 063 kg recyclés en 2025).
- Allonger la durée de vie des équipements informatiques et privilégier le reconditionné (5 ans et 80 % d'équipements reconditionnés en 2025).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Déchets	Déchets non dangereux recyclés (cartons, plastiques, verre) (kg)		5 287	9 063	100 % des cartons, plastiques et verre recyclés *réf. 2025 : 9 063 kg*
	Déchets non dangereux non triés (tout-venant) (kg)		2 963	4 793	2 400 kg (–50 %) *réf.2025 : 4 793 kg*
	Total déchets non dangereux (kg)		8 250	13 856	≤ 11 400 kg (–18 %) *réf. 2025 : 13 856 kg*
	Déchets dangereux (kg)			175	< 100 *réf. 2025 : 175 kg*
	Total des déchets recyclés ou réutilisés (kg)		5 287	9 063	≥ 80 % des déchets recyclés ou réutilisés (65 % en 2025) *réf. 2025 : 9 063 kg* Horizon 2030
Économie circulaire	Durée moyenne de vie des équipements informatiques (années)	3	4	5	6 ans *réf. 2025 : 5 années* Horizon 2030
	Part d'équipements informatiques reconditionnés (%)	50	60	80	≥ 90 % *réf. 2025 : 80 %* Horizon 2030

Notes : les valeurs 2025 proviennent du Bilan Carbone (cartons 7 966 kg, plastiques 809 kg, verre 289 kg ; tout-venant 4 793 kg). Les valeurs 2024 reposent sur une estimation en volume et ne sont pas comparables. Hors déchets d'équipements électriques et électroniques (175 kg en 2025 selon le Bilan Carbone, non suivis dans le tableau de pilotage), aucun déchet dangereux n'est identifié.

Nos actions

1Pact trie et recycle les cartons, plastiques et verre de ses bureaux et suit ses déchets tout-venant. Les données 2025 du Bilan Carbone servent désormais de référence : 9,1 t de déchets recyclés et 4,8 t de tout-venant, que 1Pact vise à réduire de moitié d'ici 2035. Les équipements informatiques sont conservés en moyenne 5 ans et 80 % sont reconditionnés.

Au-delà des déchets de bureau, 1Pact porte deux engagements complémentaires, qui ne figurent pas parmi les indicateurs standard de la VS : la dématérialisation des contrats et factures avec les adhérents (objectif de 100% à horizon 2028) et la diffusion annuelle d'un bilan RSE à l'ensemble des adhérents.

4.3. Eau, pollution de l’air et biodiversité

L’eau, la pollution de l’air, de l’eau et du sol, la biodiversité et l’utilisation des terres ne sont pas des enjeux matériels pour 1Pact : l’activité est tertiaire, les bureaux sont loués en zone urbaine, sans process consommateur d’eau, sans émission de polluants soumis à déclaration et sans emprise foncière propre. L’analyse de double matérialité de juillet 2026 ne les retient pas et aucun objectif ni indicateur n’est fixé à ce stade. La consommation d’eau des bureaux s’est élevée à 515 m3 en 2025.

5. Social et droits de l'homme

5.1. Santé et sécurité

La santé et la sécurité des salariés mis à disposition figurent parmi les enjeux à double matérialité la plus élevée pour 1Pact. En tant que groupement d'employeurs, 1Pact porte seule la responsabilité juridique et financière des accidents du travail, alors que le management opérationnel quotidien des 1 896 salariés mis à disposition relève des entreprises adhérentes.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Ramener le taux d'accidents du travail à 0,5 en 2035 (0,9 en 2025), avec une première étape à 0,75 en 2026.
- Maintenir l'absence de maladie professionnelle, constatée depuis 2023.
- Renforcer la prévention, en formant davantage de collaborateurs aux premiers secours et à la santé-sécurité (3,4 % et 3 % en 2025).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Accidents du travail et maladies professionnelles	Taux d'accidents du travail		1,1	0,9	0,5 *réf. 2025 : 0,9*
	Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt)				–45 % (aligné sur le taux d'accidents) *réf. 2025 : à venir (N+1)*
	Part des accidents du travail ayant entraîné un arrêt (%)	96	98	98	≤ 90 % *réf. 2025 : 98 %* Horizon 2030
	Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0* Horizon 2030
	Nombre de cas de maladie liée au travail chez les salariés mis à disposition			2408	> 2000 *réf. 2025 : 2408*
	Nombre de décès dus à des accidents ou à des problèmes de santé liés au travail (salariés permanents et mis à disposition)	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0* Horizon 2030
Prévention	Part de collaborateurs formés aux premiers secours (%)	4,2	2,7	3,4	≥ 10 % *réf. 2025 : 3,4 %*
	Part de collaborateurs formés à la santé et à la sécurité (%)		3	3	≥ 50 % *réf. 2025 : 3 %*

Notes : le taux d'accident du travail est repris du tableau de pilotage. Objectifs 2035 en référence à 2025.

Nos actions

Le taux d'accident du travail recule de 1,1 en 2024 à 0,9 en 2025 ; l'objectif est de 0,75 en 2026 et 0,5 en 2035. Presque tous les accidents entraînent un arrêt de travail (98 % en 2024 et en 2025) et aucune maladie professionnelle n'a été recensée depuis 2023. Côté prévention, 3 % des collaborateurs sont formés à la santé et à la sécurité et 3,4 % aux premiers secours. Le principal défi reste la maîtrise du risque sur les sites des adhérents, où 1Pact n'a pas de levier de management direct.

Au-delà des indicateurs, 1Pact s'est fixé un objectif d'audit annuel de sécurité sur 100 % des sites accueillant ses salariés et suit chaque année le nombre d'actions de prévention mises en œuvre. Le suivi de proximité

des salariés mis à disposition y contribue : présence d'un chargé d'affaires lors de l'arrivée chez l'adhérent, appel hebdomadaire et visite sur site tous les quinze jours.

5.2. Conditions de travail et rémunération

Le modèle CDI est le différenciateur commercial central de 1Pact face à l'intérim. 1Pact est employeur de droit de 1 896 personnes, dans des secteurs où 78% des contrats du marché sont précaires. Le maintien de conditions de travail conformes à la réglementation chez les adhérents, ainsi que la satisfaction de ces derniers, conditionnent le renouvellement des contrats (environ 400 adhérents actifs, sans fidélisation contractuelle longue durée).

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Maintenir la couverture de 100 % des salariés par une convention collective, un CSE et des avantages sociaux.
- Suivre chaque année la qualité de vie au travail : satisfaction des employés (7,8/10 en 2025), télétravail (2 jours par semaine) et grilles salariales (76 % des postes).
- Contenir le taux de turn-over des collaborateurs permanents sous 15 % et porter à 90 % l'adhésion à la mutuelle d'entreprise.

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Effectifs	Nombre de salariés permanents (ETP)	47,06	76,33	76,91	Indicateur de contexte *réf. 2025 : 76,91 ETP*
	Part de femmes au sein des permanents (%)	38	42	53	Parité : entre 40 % et 60 % *réf. 2025 : 53 %*
	Pays du contrat de travail	France	France	France	France (périmètre inchangé) *réf. 2025 : France*
	Taux de turn-over au sein des équipes permanentes (%)				≤ 15 % *réf. 2025 : à venir (N+1)*
	Heures travaillées des salariés permanents (milliers d'h)	112,4	122,7	158,2	Indicateur de contexte *réf. 2025 : 158,2 milliers d'h*
	Heures travaillées des salariés mis à disposition (milliers d'h)		2 669,6	2 184,1	≥ 3 000 000 h (croissance de l'emploi en CDI) *réf. 2025 : 2 184,1 milliers d'h*
Contrats et dialogue social	Salariés couverts par une convention collective (%)	100	100	100	100 % (maintien) *réf. 2025 : 100 %* Horizon 2030
	Salariés couverts par un CSE (%)	100	100	100	100 % (maintien) *réf. 2025 : 100 %* Horizon 2030
	Part des salariés embauchés en CDI (%)		93	94,11	≥ 95 % *réf. 2025 : 94,11 %* Horizon 2030
	Part d'alternants embauchés en CDI à l'issue de leur parcours (%)	58	60	0	≥ 60 % *réf. 2025 : 0 %*
Qualité de vie au travail	Jours de télétravail par semaine (jours)	1,5	1,5	2	2 jours (maintien) *réf. 2025 : 2 jours* Horizon 2030

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
	Part de postes éligibles au télétravail (%)			40	≥ 50 % *réf. 2025 : 40 %* Horizon 2030
	Collaborateurs ayant une mutuelle d'entreprise			95	Maintenir 95 % d'adhésion chaque année *réf. 2025 : 95*
	Salariés ayant accès à des avantages sociaux (%)	100	100	100	100 % (maintien chaque année) *réf. 2025 : 100 %*
	Satisfaction des employés (/10)		7,1	7,8	≥ 8,5/10 *réf. 2025 : 7,8 /10* Horizon 2030
	Part de postes soumis à des grilles de salaires (%)		74	76	100 % des postes *réf. 2025 : 76 %*
	Salariés mis à disposition par chargé d'affaires (moyenne)		38	36	≤ 35 *réf. 2025 : 36* Horizon 2030

Notes : les effectifs correspondent aux collaborateurs permanents, en ETP. Les salariés mis à disposition sont suivis par leurs heures travaillées ; leur effectif reste à fixer (1 800 ETP retenus dans le Bilan Carbone, 1 485 salariés placés selon le rapport RSE 2025, 1 896 en juillet 2026). 1Pact ne recourt ni à des indépendants ni à l'intérim.

Nos actions

Le télétravail passe de 1,5 à 2 jours par semaine en 2025 pour les postes éligibles. Tous les collaborateurs sont couverts par un CSE et par une convention collective et ont accès aux avantages sociaux ; 78 d'entre eux bénéficient d'une mutuelle d'entreprise en 2025. La satisfaction des collaborateurs progresse, de 7,1/10 en 2024 à 7,8/10 en 2025. 76 % des postes sont soumis à des grilles de salaires et chaque chargé d'affaires suit en moyenne 36 salariés mis à disposition. Restent à formaliser un guide simplifié des droits des salariés et le suivi de la conformité aux règles légales dans les entreprises adhérentes auditées.

Par ailleurs, au siège, 100 % des effectifs étaient en CDI au 31 décembre 2025 (hors alternants). Les grilles de salaires tiennent compte du niveau de rémunération du secteur et de l'inflation, et une prime d'assiduité valorise l'engagement des salariés.

5.3. Diversité, équité et inclusion

1Pact recrute massivement des profils vulnérables, placés sur des sites dont elle ne maîtrise pas toujours les pratiques managériales. La discrimination et le harcèlement constituent un enjeu à impact fort identifié par l'analyse de double matérialité, avec un risque d'exposition aux contentieux prud'homaux et un critère éliminatoire dans les appels d'offres du secteur public sans label diversité.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Ramener l'écart de rémunération femmes-hommes à poste équivalent sous 1 % (1,5 % en 2025).
- Porter à 35 % la part de femmes parmi les salariés mis à disposition (24 % en 2025) et à 6 % la part de salariés en situation de handicap (2,6 %).
- Former 100 % des collaborateurs à la lutte contre la discrimination et le harcèlement (2,6 % en 2025), avec zéro signalement.
- Atteindre 80 % de sorties en emploi positives après une formation au GEIQ (70 % en 2025) et 150 partenariats avec des structures d'insertion (70).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Egalité hommes - femmes	Part de femmes au top management (%)		8,1	9,2	≥ 30 % *réf. 2025 : 9,2 %*
	Écart de rémunération femmes-hommes à poste équivalent (%)		2	1,5	< 1 % *réf. 2025 : 1,5 %* Horizon 2030
	Part de femmes au conseil d'administration (%)		11,1	33	≥ 40 % *réf. 2025 : 33 %* Horizon 2030
	Part de femmes dans l'entreprise (%)	38	42	53	Parité : entre 40 % et 60 % *réf. 2025 : 53 %*
	Part de femmes parmi les salariés mis à disposition (%)	28	30	24	35 % *réf. 2025 : 24 %*
Inclusion	Part de seniors (> 50 ans) (%)	3	0	3	≥ 10 % *réf. 2025 : 3 %*
	Part de travailleurs vulnérables ou issus de minorités à des postes de responsabilité (%)	2	2	3	≥ 10 % *réf. 2025 : 3 %*
	Part de salariés en situation de handicap (%)	0	2,6	2,6	6 % *réf. 2025 : 2,6 %*
	Part de salariés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable (%) (seniors et salariés en situation de handicap)	3	2,6	5,6	> 8 % *réf. 2025 : 5,6 %*
	Part de postes pas ou peu qualifiés proposés (%)		87	90	≥ 90 % (maintien) *réf. 2025 : 90 %* Horizon 2030
	Partenariats avec des structures sociales d'insertion	52	60	70	150 *réf. 2025 : 70*
	Personnes accueillies aux Bureaux du Cœur		3	2	≥ 5 par an *réf. 2025 : 2*

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
	Personnes accompagnées vers un logement stable			35	≥ 50 par an *réf. 2025 : 35* Horizon 2030
	Personnes en grande précarité en accompagnement renforcé			10	≥ 20 par an *réf. 2025 : 10* Horizon 2030
Harcèlement et discrimination	Signalements pour harcèlement	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0*
	Signalements pour discrimination	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0*
	Part de salariés formés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement (%)		0	2,6	100 % *réf. 2025 : 2,6 %*
GEIQ	Personnes formées au sein du GEIQ	90	95	214	≥ 400 par an *réf. 2025 : 214*
	Promotions au sein du GEIQ	3	3	18	≥ 30 par an *réf. 2025 : 18*
	Part de sorties en emploi positives après une formation au GEIQ (%)		68	70	80 % *réf. 2025 : 70 %* Horizon 2030
	Part de personnes diplômées en fin de contrat de professionnalisation (%)	88	90	94	≥ 95 % *réf. 2025 : 94 %* Horizon 2030

Notes : l'écart de rémunération suivi par 1Pact est mesuré à poste équivalent ; l'écart moyen non ajusté reste à calculer. La part de femmes au conseil d'administration sert de référence pour l'organe de gouvernance.

Nos actions

Aucun signalement de harcèlement ou de discrimination n'a été enregistré entre 2022 et 2025. La part de femmes au conseil d'administration atteint 33 % en 2025 (11,1 % en 2024) et celle des femmes au top management 9,2 % (8,1 % en 2024).

Parmi les salariés mis à disposition, 24 % sont des femmes, au-dessus de la moyenne du secteur logistique (20 %) ; l'objectif est de 35 % en 2035. Le dispositif GEIQ a formé 214 personnes en 2025, contre 95 en 2024, avec 70 % de sorties en emploi positives (objectif de 80 % en 2035) ; 1Pact travaille avec 70 structures sociales d'insertion (60 en 2024).

En 2025, 35 personnes ont été accompagnées vers un logement stable et 10 personnes en grande précarité ont bénéficié d'un accompagnement renforcé.

Enfin, 2,6 % des collaborateurs sont en situation de handicap (objectif de 6 % en 2035) et 2,6 % ont suivi une formation à la lutte contre la discrimination et le harcèlement (objectif de 50 % en 2026, 100 % en 2035).

Au siège, deux postes ont été créés fin 2023 pour des personnes en situation de handicap lourd, avec l'ALGED et l'association Afuté. En 2025, deux groupements spécialisés dans l'emploi de travailleurs handicapés ont rejoint le réseau : le GEIQ Avenir Handicap et le GE Handicap et Diversité.

1Pact ouvre aussi ses portes aux stages les moins accessibles (stages de 3e pour les jeunes sans réseau, élèves d'IME et d'ULIS) et met ses espaces vacants à disposition de structures de l'ESS : Seuil, Parole d'Homme, Afuté et Oé.

Pour lever les freins périphériques à l'emploi, 1Pact propose depuis 2023 l'outil Spayr (gestion de budget et demandes d'acomptes facilitées), et depuis 2024 un accompagnement social individualisé avec Sociobel. D'autre part, 1Pact accueille la nuit et le week-end des personnes sans domicile dans ses locaux de Lyon et de Paris, avec l'association les Bureaux du Cœur, et s'appuie sur son partenariat avec Action Logement pour les salariés en difficulté de logement.

5.4. Formation et développement des compétences

La formation constitue le principal levier d'évolution sociale pour les salariés placés par 1Pact, majoritairement recrutés sur des postes peu ou pas qualifiés (87 % en 2024, 90 % en 2025). 1Pact oriente ses efforts de formation vers des parcours qualifiants et sécurise les sorties de mission via des partenariats de formation.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Maintenir un haut niveau de formation des salariés permanents (87 % formés en 2025, dont 80 % de formations externes certifiantes).
- Poursuivre la formation des salariés mis à disposition (5 036 heures et 230 CACES en 2025).
- Porter à 90 % la part de formations certifiantes (80 % en 2025) et former chaque année 300 candidats et salariés au CACES (230 en 2025).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Formation des permanents	Total d'heures de formation des salariés permanents (h)	602	382,5	386	≥ 1 600 h (≈ 21 h par ETP) *réf. 2025 : 386*
	Nombre moyen d'heures de formation par salarié permanent (h)		5,0	4,55	> 5 *réf. 2025 : 4,55 h* Horizon 2030
	Jours de formation externe (jours)		55,5	46,5	≥ 60 jours *réf. 2025 : 46,5 jours*
	Jours de formation interne (jours)	76	77	46,5	≥ 60 jours *réf. 2025 : 46,5 jours*
	Part des formations externes certifiantes (%)	70	72	80	≥ 90 % *réf. 2025 : 80 %* Horizon 2030
	Part des effectifs permanents formés (%)	19	40	87	100 % *réf. 2025 : 87 %* Horizon 2030
Formation des salariés mis à disposition	Heures de formation dispensées (h)			5 036	≥ 8 000 h *réf. 2025 : 5 036 h*
	Candidats et salariés formés au CACES			230	≥ 300 par an *réf. 2025 : 230* Horizon 2030
Gestion des carrières	Part de collaborateurs promus au siège (%)		18	20	≥ 20 % (maintien) *réf. 2025 : 20 %* Horizon 2030
	Part de recrues qui n'exerçaient pas le même métier auparavant (%)		18	36	≥ 35 % *réf. 2025 : 36 %*

Nos actions

En 2025, 87 % des effectifs permanents ont été formés (40 % en 2024, 19 % en 2023) et 80 % des formations externes étaient certifiantes. Les salariés mis à disposition ont bénéficié de 5 036 heures de formation, et 230 candidats et salariés ont obtenu le CACES. Au siège, 20 % des collaborateurs ont reçu une promotion en 2025 (18 % en 2024) et 36 % des recrues n'exerçaient pas le même métier dans leur poste précédent.

1Pact propose deux types de formation : une formation continue interne aux valeurs de l'entreprise et à leur application au quotidien, et une formation métier, principalement externe, adaptée aux besoins du poste actuel et à venir. Chaque chargé d'affaires effectue une immersion dans les métiers des adhérents lors de son intégration.

Les alternants perçoivent un salaire unique équivalent au SMIC en première année, quels que soient leur âge et leur niveau d'études, revalorisé en cas de seconde année chez 1Pact.

Éthique et achats responsables

5.5. Sécurité de l'information

La sécurité de l'information constitue un enjeu identifié en atelier pour 1Pact, qui détient et traite les données personnelles et documents d'identité de près de 2 300 personnes, dont une part significative de profils vulnérables. Une cyberattaque ou une violation de données pourrait paralyser l'activité et déclencher des résiliations de contrats adhérents.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Zéro incident de sécurité de l'information, comme chaque année depuis 2022.
- Sensibiliser chaque année 100 % des collaborateurs au risque de phishing.
- Former 100 % des collaborateurs à la gestion des systèmes d'information d'ici 2035 (2,6 % en 2025).

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2030-2035 (année de référence 2025)
Sécurité de l'information	Incidents pour atteinte à la sécurité de l'information	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0*
	Part des collaborateurs sensibilisés au risque de phishing (%)	0	0	100	100 % *réf. 2025 : 100 %* Horizon 2030
	Part des collaborateurs formés à la gestion des systèmes d'information (%)	0	0	2,6	100 % *réf. 2025 : 2,6 %*

Nos actions

Aucun incident d'atteinte à la sécurité de l'information n'a été enregistré entre 2022 et 2025. En 2025, 100 % des collaborateurs ont été sensibilisés au risque de phishing et 2,6 % ont été formés à la gestion des systèmes d'information ; l'objectif est de 30 % en 2026 et de 100 % en 2035.

Des campagnes de mails tests sont envoyées à l'ensemble des collaborateurs pour entretenir leur vigilance face à l'hameçonnage. 1Pact a également inscrit dans sa feuille de route la révision de sa procédure d'approbation des transactions sensibles, afin d'en assurer un suivi rigoureux.

5.6. Lutte contre la corruption et protection des lanceurs d'alerte

La matérialité financière de la prévention de la corruption, de la fraude et du blanchiment est jugée plus élevée que sa matérialité d'impact par 1Pact : une non-conformité pourrait entraîner des sanctions et exclure 1Pact d'appels d'offres sensibles, tandis que les pratiques commerciales des adhérents en aval ne font l'objet d'aucun audit à ce jour.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Tolérance zéro : aucun incident de corruption ni signalement pour travail forcé.
- Former 100 % des acheteurs et responsables opérationnels à l'éthique des affaires (43 % en 2025).
- Informer chaque année 100 % des collaborateurs de la procédure d'alerte, avec un objectif de zéro signalement.

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2035 (année de référence 2025)
Corruption et alerte	Incidents avérés de corruption	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0*
	Signalements via la procédure d'alerte	0	0	0	0 signalement *réf. 2025 : 0* Horizon 2030
	Part des collaborateurs informés de la procédure d'alerte (%)				100 % *réf. 2025 : à venir (N+1)*
	Part des acheteurs et responsables opérationnels formés à l'éthique des affaires (%)		28	43	100 % *réf. 2025 : 43 %*
	Part de salariés formés à l'éthique des affaires (%)		8	10	15% *réf. 2025 : 10 %* Horizon 2030
Droits humains	Signalements pour travail forcé ou traite d'êtres humains	0	0	0	0 *réf. 2025 : 0*

Notes : aucun incident de corruption avéré n'est recensé entre 2022 et 2025. L'absence de condamnation et d'amende reste à confirmer pour appliquer la clause de non-applicabilité de la VS (B11). 1Pact ne tire aucun revenu du secteur des combustibles fossiles. La procédure d'alerte existe depuis 2025 : l'information des collaborateurs sera mesurée à partir de 2026, qui devient l'année de référence.

Nos actions

Aucun cas de corruption avéré n'a été enregistré entre 2022 et 2025, et aucun signalement n'a été reçu via la procédure d'alerte, en place depuis 2025. La part des acheteurs et responsables opérationnels formés à l'éthique des affaires progresse de 28 % en 2024 à 43 % en 2025, avec un objectif de 60 % en 2026 et de 100 % en 2035.

En tant que groupement d'employeurs, 1Pact est responsable des conditions d'emploi de ses salariés, y compris lorsqu'ils sont mis à disposition chez un adhérent. C'est pourquoi, une procédure de diligence raisonnable a été mise en place, afin d'identifier en amont le risque de placement dans une structure non conforme, que les pratiques des adhérents, non auditées à ce jour, ne permettent pas de détecter systématiquement. Elle s'appuie à ce stade sur des vérifications intégrées au parcours de recrutement et de mise à disposition (contrat signé au plus tard le premier jour, contrôle de l'âge légal de travail etc.) Sa formalisation, notamment les critères d'évaluation des adhérents et la fréquence des contrôles, constitue un axe de progrès.

1Pact vise chaque année zéro cas de fraude avéré et zéro conflit d'intérêts non géré, et réalise au moins un contrôle annuel de l'application de ses procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT). En 2026, 100 % des collaborateurs en lien avec des partenaires économiques doivent signer un engagement individuel, et les fonctions commerciales seront formées à la concurrence loyale.

Côté droits humains, chaque salarié mis à disposition dispose d'un contrat signé au plus tard le premier jour, une fiche de contrôle RH intègre la vigilance sur la liberté de consentement, et la vérification de l'âge légal de travail est une étape obligatoire du recrutement. Les signalements relatifs au respect et à la dignité doivent être traités et clos sous 30 jours, avec un référent désigné dans chaque groupement.

5.7. Conditions de travail chez les fournisseurs

Les pratiques environnementales et sociales des fournisseurs constituent un enjeu où la matérialité financière est jugée plus élevée que la matérialité d'impact : un prestataire défaillant sur le plan RSE crée un risque réputationnel direct pour 1Pact, alors que les conditions sociales et environnementales des fournisseurs clés ne sont pas encore systématiquement évaluées.

NOS OBJECTIFS À HORIZON 2035

- Choisir 95 % de nos fournisseurs sur la base de critères RSE (65 % en 2025).
- Intégrer des clauses RSE dans les contrats de 80 % des fournisseurs (5,7 % en 2025).
- Faire évaluer 60 fournisseurs ciblés via la plateforme Zei (18 en 2025).
- Développer nos achats auprès des PME, de l'économie sociale et solidaire et du secteur protégé et adapté.

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2035 (année de référence 2025)
Sélection et contrats	Partenaires commerciaux concernés par des clauses RSE (%)	0	0	100	100 % (maintien) *réf. 2025 : 100 %*
	Fournisseurs choisis sur la base de critères RSE (%)		43	65	95 % *réf. 2025 : 65 %*
	Fournisseurs concernés par des clauses RSE (%)			5,7	80 % *réf. 2025 : 5,7 %*
	Fournisseurs ciblés ayant réalisé une évaluation RSE			18	60 *réf. 2025 : 18*
	Acheteurs formés aux achats responsables (%)		100	100	100 % (maintien) *réf. 2025 : 100 %*
Panel fournisseurs	PME dans le panel de fournisseurs (%)			57	≥ 60 % *réf. 2025 : 57 %* Horizon 2030
	Fournisseurs de l'économie sociale et solidaire (%)			13	≥ 20 % *réf. 2025 : 13 %* Horizon 2030
	Heures de travail confiées au secteur protégé et adapté (h)			513	≥ 1 000 h *réf. 2025 : 513 h*
	Structures du secteur protégé et adapté sollicitées			5	≥ 10 *réf. 2025 : 5* Horizon 2030

Poste	Indicateur	2023	2024	2025	Objectif horizon 2035 (année de référence 2025)
	Part des achats réalisés en France (%)			95	≥ 95 % (maintien) *réf. 2025 : 95 %* Horizon 2030
Risques	Risques RSE identifiés sur la chaîne de valeur	22	18	15	≤ 10 *réf. 2025 : 15* Horizon 2030

Notes : la part de fournisseurs concernés par des clauses RSE (5,7%) est calculée sur l'ensemble des fournisseurs (18 sur 316) et non sur les fournisseurs ciblés ; les évaluations sont réalisées via la plateforme Zei. La définition du panel de fournisseurs ciblés est à préciser dans la politique d'achats responsables. Les indicateurs relatifs au secteur protégé et à la localisation des achats proviennent du rapport RSE 2025.

Nos fournisseurs ciblés correspondent à l'ensemble des fournisseurs et achats réalisés via la plateforme du Cèdre..

Nos actions

Le nombre de risques RSE identifiés sur la chaîne de valeur diminue chaque année, de 25 en 2022 à 15 en 2025. Pour factualiser cela, une cartographie des risques RSE dans la chaîne d'approvisionnement a été débutée en 2026 : elle permet de matérialiser le niveau de risque environnemental, social, éthique et économique associé à chaque fournisseur et famille d'achat sélectionnés.

Tous les acheteurs sont formés aux achats responsables depuis 2024 et 18 fournisseurs ont été évalués en 2025 via la plateforme Zei (objectif : 60 en 2035). 65 % des fournisseurs sont choisis sur critères RSE (objectif : 95 % en 2035). 1Pact développe aussi ses achats auprès de PME (57 % du panel en 2025), d'entreprises de l'économie sociale et solidaire (13 %) et du secteur protégé et adapté (513 heures de travail confiées à 5 structures) ; 95 % des achats sont réalisés en France.

Membre depuis 2019 du groupement d'achats Le Cèdre, 1Pact porte avec ce collectif un message commun auprès des fournisseurs. Depuis 2024, 1Pact travaille avec Le Regard Français pour développer ses achats auprès des ESAT et entreprises adaptées : en 2025, 142 travailleurs en situation de handicap ont contribué à ces achats.

Depuis le deuxième trimestre 2025, tous les nouveaux contrats fournisseurs intègrent une clause environnement et droits humains.

Enfin, en 2025, 1Pact a aussi donné quatre véhicules de sa flotte à l'association Laissez Les Servir, soit 66 % des véhicules sortis du parc.

6. Index VS

Les références de page ci-dessous renvoient aux sections correspondantes de ce rapport. Certaines exigences de la VS, notamment celles du module complet (C1 à C9), ne sont pas encore couvertes par les données disponibles (mention « à compléter ») ou ne le sont que partiellement (mention « partiel ») ; elles sont détaillées dans les notes de rédaction en fin de document.

Informations générales		
Métrique	**Exigences**	**Page**
B1 – Base de préparation	L'entreprise indique laquelle des options suivantes elle a choisi : - OPTION A : Module de base (uniquement) - OPTION B : Module de base et module complet	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Si l'entreprise a omis de communiquer une information parce qu'elle est considérée comme classifiée ou de nature délicate, elle doit indiquer la divulgation qui a été omise.	Pas d'information ommise
	Dans le cas d'un rapport consolidé sur la durabilité, l'entreprise publie la liste des filiales, y compris leur adresse enregistrée, couvertes par le rapport.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Pour chaque filiale, l'engagement doit déclarer - La forme juridique de l'entreprise - Code(s) de classification sectorielle(s) NACE - Taille du bilan (en euros) - Chiffre d'affaires (en euros) - La nature du rapport : consolidé ou individuel - Nombre de salariés en effectif ou équivalents temps plein (comptabilisé selon une moyenne annuelle ou bien une comptabilité en fin de période de reporting) - Pays d'activité principale et emplacement des actifs importants) - Géolocalisation des sites possédés, loués ou gérés.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Si l'entreprise a obtenu une certification ou un label lié à la durabilité, elle fournit une description de ceux-ci (y compris, le cas échéant, les émetteurs de la certification ou du label, la date	p. 5
B2 - Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable	Si l'entreprise a mis en place des pratiques, des politiques, des objectifs, des initiatives futures ou des objectifs spécifiques pour la transition vers une économie plus durable, elle l'indique. L'entreprise doit indiquer le niveau le plus élevé impliqué dans la mise en place de la politique.	p. **Erreur ! Signet non défini.**, **Erreur ! Signet non défini.**
	Ces pratiques, politiques et initiatives futures comprennent les mesures prises par l'entreprise pour réduire ses impacts négatifs et renforcer ses impacts positifs sur les personnes et l'environnement, afin de contribuer à une économie plus durable.	p. **Erreur ! Signet non défini.**, **Erreur ! Signet non défini.**

	Pour les coopératives, possibilité de divulguer : - Participation effective des travailleurs, des utilisateurs ou d'autres parties ou communautés intéressées à la gouvernance - Investissement financier, dans le capital ou les actifs des entités de l'économie sociale mentionnés, selon la Recommandation du Conseil du 29 septembre 2023 (à l'exclusion des dons et contributions) - Toute limite à la répartition des profits liée à la nature mutualiste ou à la nature des activités consistant dans les services d'intérêt économique général (SGEI)	Sans objet (1pact n'est pas une coopérative)
C1 - Stratégie : modèle d'affaires et durabilité - Initiatives connexes	L'entreprise publie les éléments clés de son modèle d'entreprise et de sa stratégie, notamment : - une description des groupes significatifs de produits et/ou de services proposés ; - une description des marchés importants dans lesquels l'entreprise exerce ses activités (tels que B2B, commerce de gros, détail) - une description des principales relations d'affaires (telles que les fournisseurs clés, la distribution des clients) - Si la stratégie comporte des éléments clés qui se rapportent à des questions de durabilité ou qui ont une incidence sur ceux-ci, une brève description de ces éléments clés.	p. **Erreur ! Signet non défini.**

Indicateurs environnementaux		
Métrique	**Exigences**	**Page**
B3 - Énergie et émissions de gaz à effet de serre	L'entreprise doit déclarer sa consommation totale d'énergie en MWh (électricité, carburant) ventilée entre énergies renouvelables et non renouvelables.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	L'entreprise doit déclarer ses émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) estimées en tonnes d'équivalent CO2 (tCO2eq) compte tenu du contenu de la norme d'entreprise du protocole GES (version 2004), y compris les scopes 1 et 2.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	L'entreprise communique son intensité de GES calculée en divisant les « émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) par le chiffre d'affaires (en euros »).	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	En fonction du type d'activités exercées par l'entreprise, la publication d'une quantification de ses émissions de GES de scope 3 peut être appropriée pour fournir des informations pertinentes sur les impacts de la chaîne de valeur de l'entreprise sur le changement climatique.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
C3 - Cibles de réduction des GES et transition climatique	Si l'entreprise a fixé des objectifs de réduction des émissions de GES, elle publie ses objectifs en valeurs absolues pour les émissions de champ d'application 1 et 2. - l'année cible et la valeur de l'année cible - l'année de base et la valeur de l'année de base - Les unités utilisées pour les cibles - la part du scope 1, du scope 2 et, le cas échéant, du scope 3 concernée par la cible - une liste des principales actions que l'entreprise cherche à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Si l'entreprise qui opère dans des secteurs à fort impact climatique a adopté un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, elle peut fournir des informations à ce sujet, y compris une explication de la manière dont elle contribue à réduire les émissions de GES.	Sans objet : secteur non concerné
	Si l'entreprise opère dans des secteurs à fort impact climatique et qu'elle n'a pas mis en place de plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, elle indique si et, dans l'affirmative, quand elle adoptera	Sans objet : secteur non concerné

C4 - Risques climatiques	Si l'entreprise a identifié des dangers liés au climat et des événements de transition liés au climat, créant des risques climatiques bruts pour l'entreprise, elle doit : - décrire brièvement ces dangers liés au climat et les événements de transition liés au climat - Divulguer la façon dont elle a évalué l'exposition et la sensibilité de ses actifs, de ses activités et de sa chaîne de valeur à ces dangers et événements de transition - divulguer les horizons temporels de tout danger lié au climat et de tout événement de transition identifié - indiquer si elle a pris des mesures d'adaptation aux changements climatiques pour faire face aux dangers liés au climat et aux événements de transition.	à compléter
B4 - Pollution de l'air, de l'eau et du sol	Si l'entreprise est déjà tenue par la loi ou d'autres réglementations nationales de déclarer aux autorités compétentes ses émissions de polluants, ou si elle les déclare volontairement conformément à un système de management environnemental, elle doit divulguer les polluants qu'elle émet dans l'air, l'eau et le sol dans le cadre de ses propres activités, avec la quantité respective pour chaque polluant. Si ces informations sont déjà accessibles au public, l'entreprise peut également se référer au document dans lequel elles sont signalées, par exemple en fournissant le lien URL pertinent ou en intégrant un lien hypertexte.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
B5 - Biodiversité	L'entreprise divulgue le nombre et la superficie (en hectares) des sites qu'elle possède, a loués ou gèrent dans une zone sensible à la biodiversité ou à proximité de celle-ci.	p. **Erreur ! Signet non défini.** (partiel, en jeu non matériel)
	L'entreprise peut divulguer des paramètres liés à l'utilisation du sol : - Surface totale utilisée (en hectares) - Surface totale imperméabilisée ; - Surface basée sur la nature sur le site - Surface basée sur la nature hors site utilisée - Surface dans ou près d'une zone sensible de biodiversité	p. **Erreur ! Signet non défini.** (partiel, enjeu non matériel)
B6 - Eau	L'entreprise doit communiquer la totalité de ses prélèvements d'eau et de consommation d'eau ; En outre, l'entreprise doit présenter séparément la quantité d'eau prélevée sur les sites situés dans des zones à fort stress hydrique.	p. **Erreur ! Signet non défini.** (partiel, enjeu non matériel)
B7 - Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	L'entreprise indique si elle applique les principes de l'économie circulaire et, dans l'affirmative, comment elle applique ces principes.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	L'engagement doit indiquer : - la production annuelle totale de déchets, ventilée par type (non dangereux et dangereux) ; - le total annuel des déchets réacheminés vers le recyclage ou la réutilisation ; et les matériaux utilisés.	p. **Erreur ! Signet non défini.** (partiel : déchets dangereux)
	Si votre entreprise s'approvisionne de matière significative en matériaux, vous pouvez déclarer les flux de matière. C'est particulièrement le cas pour la fabrication, le packaging ou encore la construction... - Total du flux annuel de matériaux (en masse ou en volume) (à ventiler par matière)	p. **Erreur ! Signet non défini.**
Indicateurs sociaux		
Métrique	**Exigences**	**Page**

B8 - Main-d'œuvre - Caractéristiques générales	L'entreprise doit divulguer le nombre de salariés en effectif ou en équivalent temps plein pour la mesure suivante : - Type de contrat de travail (temporaire ou permanent) - Genre - Pays du contrat de travail, si l'entreprise opère dans plus d'un pays.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Si l'entreprise emploie 50 salariés ou plus, elle communique le taux de rotation du personnel pour la période de déclaration.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
C5 - Autres caractéristiques (générales) de la main-d'œuvre	Si l'entreprise emploie 50 salariés ou plus, elle peut indiquer le ratio femmes/hommes au niveau de la direction pour la période de référence.	p. **Erreur ! Signet non défini.**
	Si l'entreprise emploie 50 salariés ou plus, elle peut indiquer le nombre de travailleurs indépendants sans personnel qui travaillent exclusivement pour l'entreprise et de travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises dont l'activité principale est « occupée ».	à compléter
B9 - Main-d'œuvre - Santé et sécurité	L'entreprise communique les informations suivantes concernant ses employés : - Le nombre et le taux d'accidents du travail enregistrables - Le nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail.	p. **Erreur ! Signet non défini.** (partiel : nombre d'accidents, décès)
B10 - Main-d'œuvre - Rémunération, négociation collective et formation	L'engagement doit indiquer : - Si les employés reçoivent un salaire égal ou supérieur au salaire minimum applicable dans le pays où ils font rapport, déterminé directement par la loi nationale sur le salaire minimum ou par le biais d'une convention collective - Le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. - Le nombre moyen d'heures de formation annuelles par salarié, ventilé par sexe.	p. **Erreur ! Signet non défini.**, **Erreur ! Signet non défini.**, **Erreur ! Signet non défini.**
C6 - Renseignements supplémentaires sur la main-d'œuvre - Politiques et processus en matière de droits de la personne	L'entreprise doit fournir une réponse aux questions suivantes. - L'entreprise a-t-elle un code de conduite ou une politique en matière de droits de la personne pour son propre personnel ? (OUI/NON) - Dans l'affirmative, cela couvre-t-il : le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains, la discrimination, la prévention des accidents - L'entreprise dispose-t-elle d'un mécanisme de traitement des plaintes pour son propre personnel ?	OUI OUI OUI
C7 - Incidents négatifs graves en matière de droits de l'homme	L'entreprise doit fournir une réponse aux questions suivantes : - L'entreprise a-t-elle des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés au travail des enfants, au travail forcé, à la traite des êtres humains, à la discrimination - Dans l'affirmative, l'entreprise peut décrire les mesures prises pour régler les incidents décrits ci-dessus. - L'entreprise a-t-elle connaissance d'incidents confirmés impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés touchées, des consommateurs et des utilisateurs finaux ?	p. **Erreur ! Signet non défini.**

Indicateurs de gouvernance		
Métrique	**Exigences**	**Page**

B11 - Condamnations et amendes pour corruption	En cas de condamnations et d'amendes au cours de la période de référence, l'entreprise communique le nombre de condamnations et le montant total des amendes encourues pour violation des lois anticorruption et anti-corruption	p. **Erreur ! Signet non défini.**
C8 - Revenus de certains secteurs et exclusion des indices de référence de l'UE	Si l'entreprise est active dans un ou plusieurs des secteurs suivants, elle doit déclarer les revenus y afférents dans ces secteurs : - les armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques) ; - la culture et la production de tabac ; - le secteur des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz)(c'est-à-dire que l'entreprise tire des revenus de l'exploration, de l'extraction, de la production, du traitement, du stockage, du raffinage ou de la distribution, y compris le transport, le stockage et le commerce, de combustibles fossiles tels que définis à l'article 2, point 62), du règlement (UE) 2018/1999 du Parlement européen et du Conseil 17), y compris une ventilation des revenus tirés du charbon, pétrole et gaz ; - production de produits chimiques si l'entreprise est un fabricant de pesticides et d'autres produits agrochimiques.	Non concernée
	L'entreprise indique si elle est exclue des indices de référence de l'UE alignés sur l'accord de Paris.	Non concernée
C9 - Taux de mixité au sein de l'organe de gouvernance	Si l'entreprise dispose d'un organe de gouvernance, celle-ci doit divulguer le ratio de diversité hommes-femmes correspondant.	p. **Erreur ! Signet non défini.**