



1PACT 2024

Bilan RSE & Projets

*Réalisé en mars 2025 pour 1Pact et les groupements
d'employeurs gérés par 1Pact*

Sommaire

Introduction

1PACT : Présentation et
démarche RSE

01 L'HOMME AU CŒUR DE
NOS MÉTIERS

02 L'ENTREPRISE

03 LA NATURE

Vers 2025



INTRODUCTION



“S’il est **un besoin et un droit intangible de l’Homme**, c’est bien celui de **travailler**, de créer, 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 humains constituent parfois de simples variables d’ajustement.

Nous croyons 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 **déprécier** 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 nous incombe la responsabilité d’**offrir une stabilité** et la possibilité pour chacun de nos salariés de **se projeter dans un avenir plus lointain** que ce que le proposent habituellement nos secteurs d’activité (logistique et transport).

Nous souhaitons prolonger notre engagement au-delà : en mesurant et en apportant un impact positif environnemental et, allant plus loin encore dans notre mission sociale et sociétale.

Ce n'est qu'en étant **tournés vers l'avenir** que nous parviendrons à un développement durable qui prenne en compte l'impact global de chacune de nos actions sur les hommes, la société et l'environnement dans lequel nous vivons. Par essence, l'exercice de notre responsabilité en tant que personne physique ou morale est nécessairement moteur d'une stratégie durable.

Nous sommes convaincus que la clef d'un impact réel et significatif d'une organisation ne peut exister sans pérennité économique. Nous souhaitons poursuivre notre engagement en étant attentifs à contribuer aux enjeux de durabilité afin de **développer notre impact positif**. Ainsi, nous pourrions contribuer à une croissance durable et à un impact positif renforcé. Pour cela, nous avons choisi deux alliés :

le pragmatisme, par la mise en place d'actions concrètes et d'un plan d'action précis, et **l'ambition**, en définissant une trajectoire à long terme.



1PACT

Présentation et
démarche RSE

Qui sommes-nous ?

QUI EST 1PACT ?

Un ensemble de structures associatives – appelées Groupements d'Employeurs – permettant aux entreprises adhérentes de mutualiser une partie de leur personnel sur un territoire.

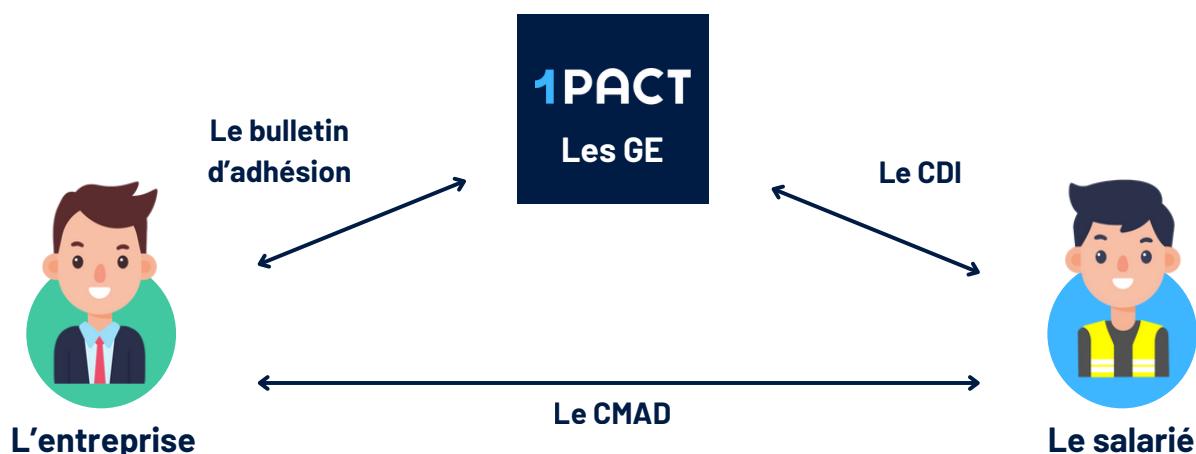
NOTRE MÉTIER : **La mise à disposition du personnel**

Nous recrutons du **personnel en CDI** et le mettons à disposition chez nos clients (appelés adhérents). Ces employés sont tous salariés d'un des groupements. Les encadrants et les métiers supports sont des salariés du siège.

NOS SECTEURS D'INTERVENTION

Historiquement, les profils que nous recrutons sont des profils de premier niveau de qualification, plus spécifiquement appelés **« opérateurs logistiques »** : préparateurs de commandes, opérateurs de production, opérateurs de ligne, manutentionnaires, caristes, agents de quai mais aussi facteurs !

Notre fonctionnement



Le **groupement d'employeurs (GE)** : une association loi 1901 dont l'objet principal est de mettre à la disposition de ses adhérents des agents liés au groupement par un contrat de travail.

Le **bulletin d'adhésion** est le contrat de partenariat commercial entre un GE et une entreprise. Il formalise l'adhésion de l'entreprise au sein du groupement.

Le **CMAD** est le Contrat de Mise À Disposition qui relie à la fois l'agent, le GE et l'entreprise.

Représentation territoriale



Les chiffres clés



72,5 M

CA 2024



32%

Croissance 2024



400

Adhérents



1896

salariés placés



135

salariés de gestion

Nos valeurs, point d'ancrage de notre démarche RSE

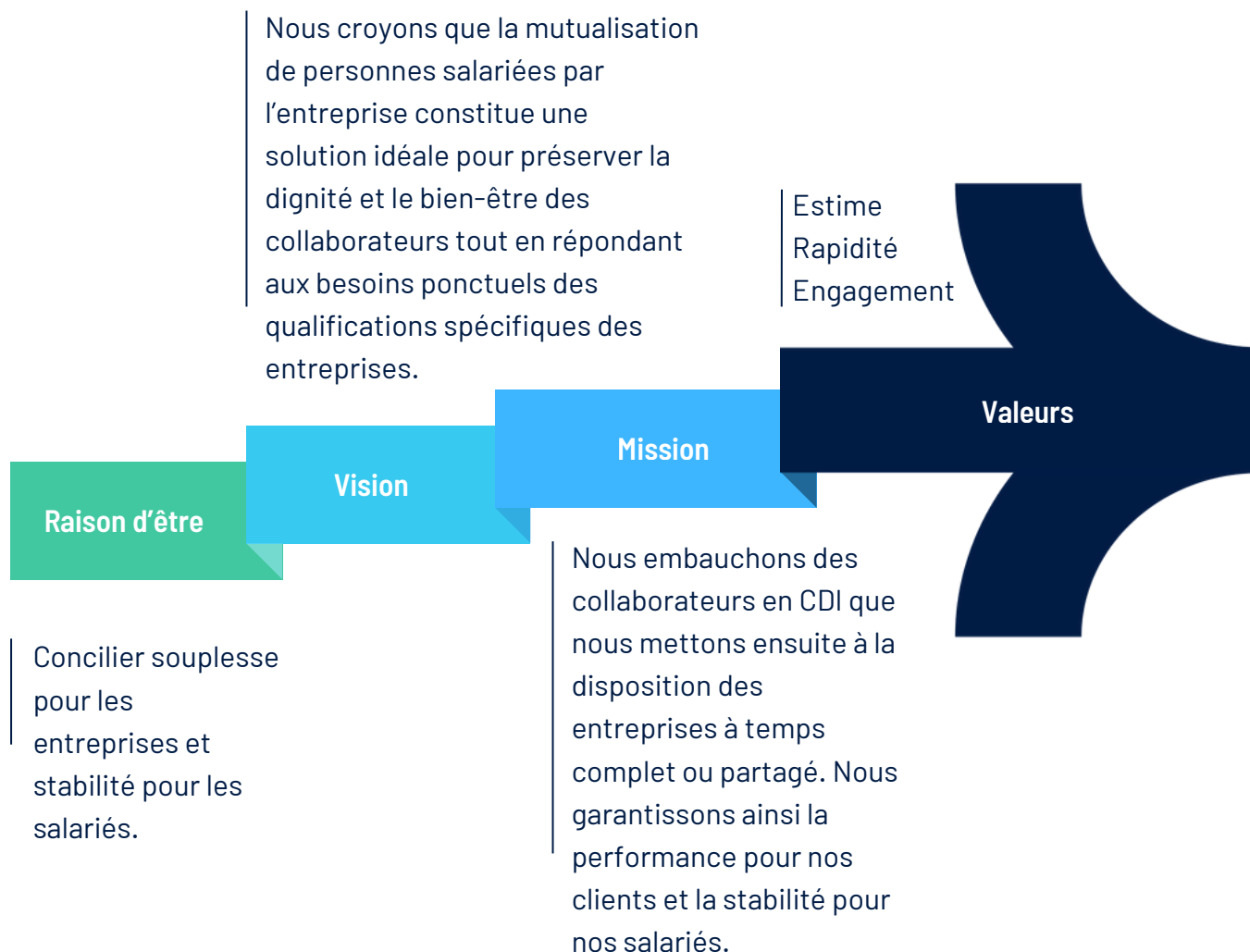


L'entreprise est structurée autour de 3 valeurs : **estime, rapidité et engagement**.

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.

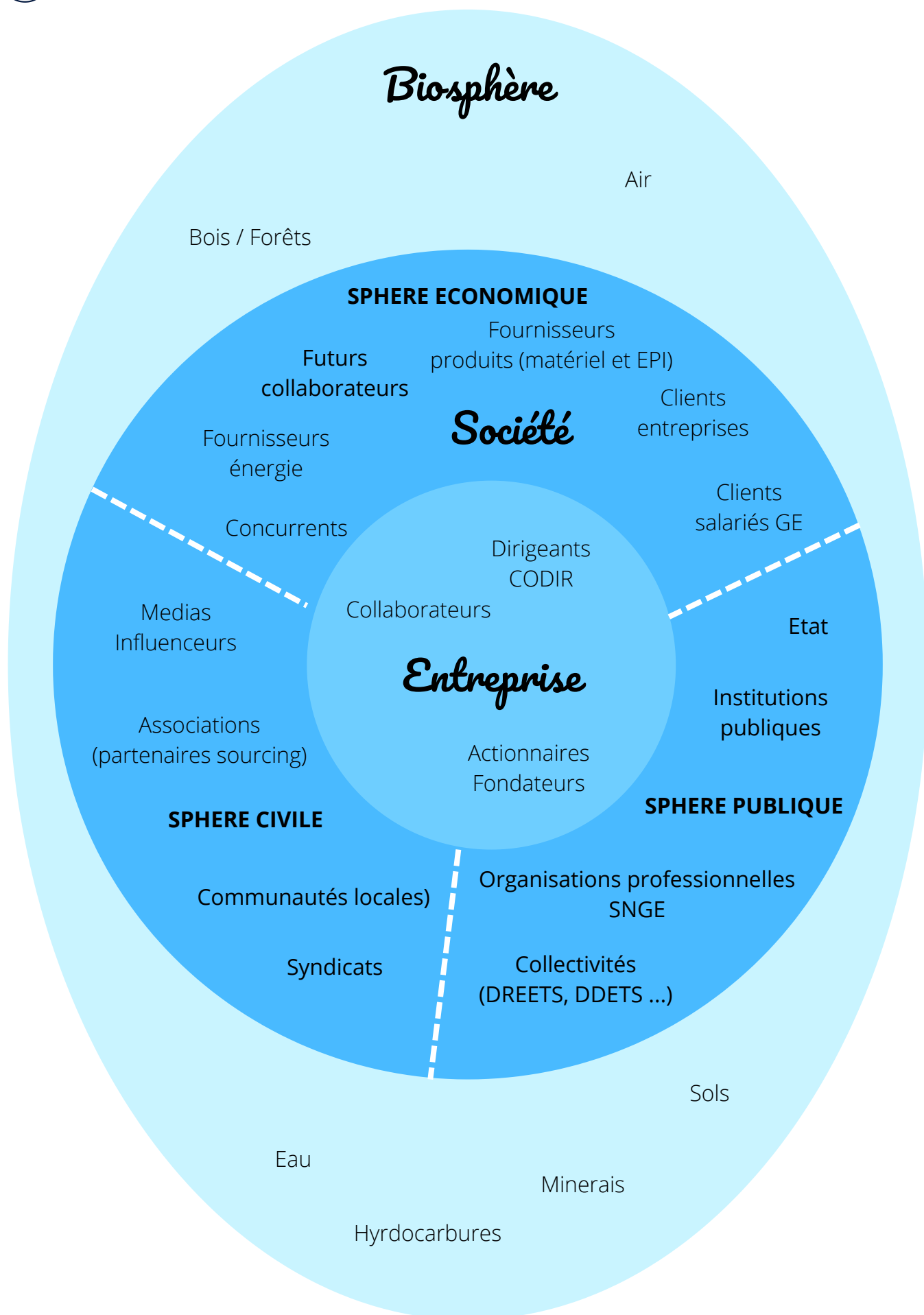
L'engagement est une force d'âme que nous voulons cultiver. Elle permet, dans les difficultés de la vie professionnelle, de rester **ferme et constant** dans la poursuite du bien.



Pilotage de notre démarche RSE

Cartographie des parties prenantes

Afin de mieux comprendre les attentes de nos parties prenantes, anticiper les enjeux clés et renforcer notre impact positif, nous avons réalisé une cartographie de nos parties prenantes. Cette cartographie repose sur une revue interne de nos relations existantes. Ce travail, réalisé à l'occasion de notre participation à la Convention des Entreprises pour le Climat, constitue une base pour **structurer et prioriser** notre stratégie RSE et assurer la cohérence de nos engagements.

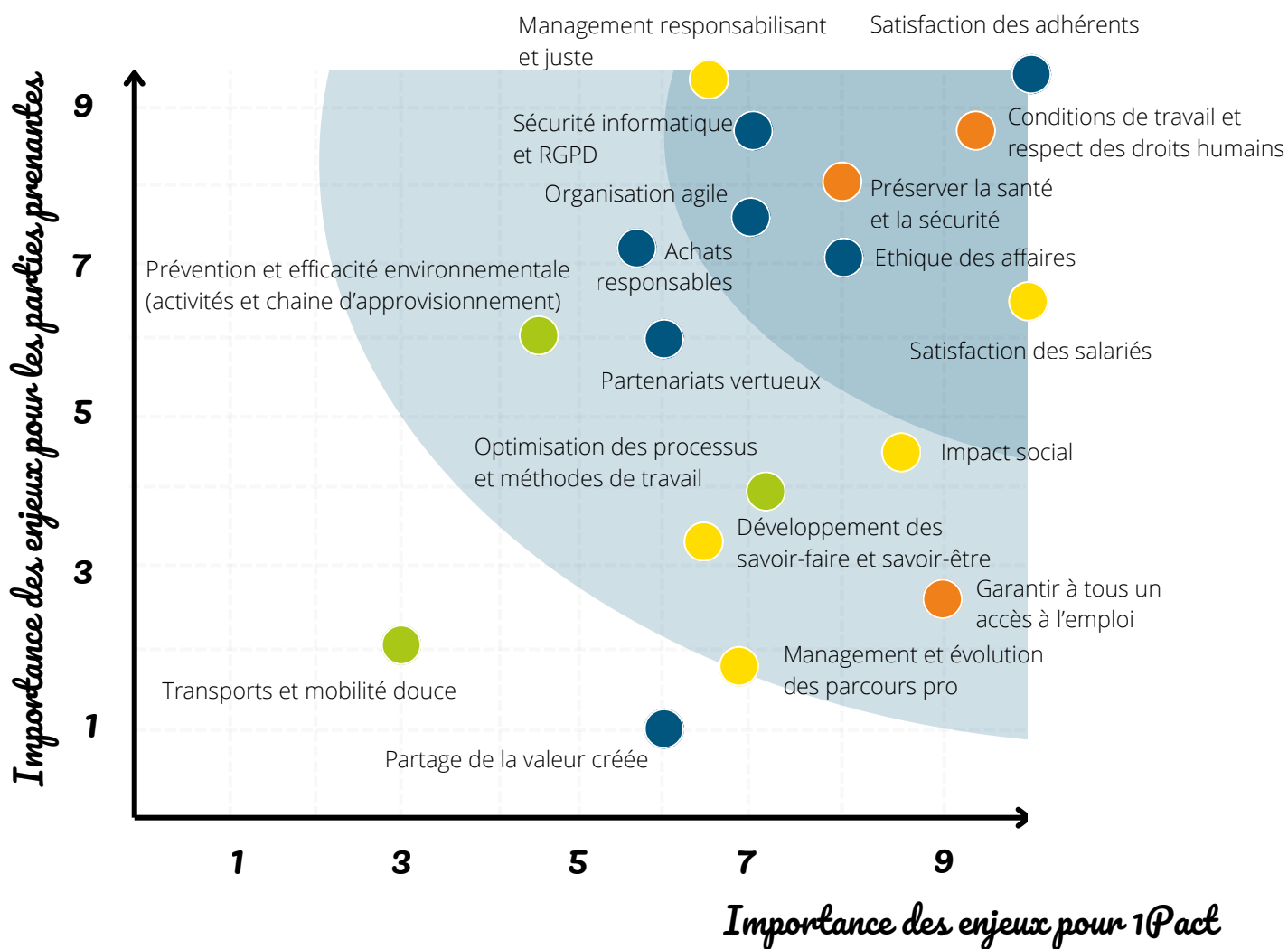


Enjeux RSE jugés matériels

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous avons mené une première **analyse de matérialité** afin d'**identifier et de hiérarchiser les enjeux** les plus pertinents pour notre activité et notre écosystème.

Ce travail s'est appuyé sur un benchmark sectoriel visant à comparer les priorités identifiées par des acteurs de référence du secteur, ainsi que sur un atelier de réflexion interne mobilisant plusieurs fonctions clés de l'entreprise. Cet atelier a permis d'évaluer l'importance relative des enjeux pour 1Pact, tout en intégrant les attentes perçues de nos parties prenantes.

À ce stade, ces dernières n'ont pas encore été directement consultées, mais leur implication est prévue d'ici 2027, afin d'enrichir et de consolider notre démarche. Cette analyse constitue une première étape structurante pour orienter notre stratégie RSE, poser les bases de notre reporting extra-financier et renforcer notre engagement en lien avec les enjeux prioritaires.



Analyse de double matérialité, réalisée en août 2024

Sur la base de cette analyse, les enjeux les plus essentiels pour notre entreprise et pour les acteurs qui nous entourent ont été identifiés. Qu'il s'agisse de la qualité de vie au travail, du respect des droits humains, de l'éthique, ou encore de notre impact environnemental, ces enjeux structurent notre manière de penser **notre responsabilité**.

C'est dans cette logique que nous avons défini notre stratégie RSE autour de trois piliers fondateurs, chacun en réponse aux priorités révélées par cette analyse :

1. **L'Homme au cœur de nos métiers** : parce que les femmes et les hommes sont la richesse première de 1Pact, nous plaçons leur bien-être, leur santé, leur sécurité et leur développement au centre de nos actions. Ils sont à la fois notre moteur et notre finalité.
2. **L'Entreprise, devoir d'exemplarité sur son fonctionnement vertueux** : nous avons la responsabilité de fonctionner de manière éthique, agile et transparente. Cela implique des pratiques de management responsables, des achats durables, une organisation vertueuse et une recherche constante d'amélioration continue.
3. **La Nature, lieu de vie dont l'Homme est responsable** : nous reconnaissons notre rôle dans la protection de l'environnement. En tant qu'acteur engagé, nous voulons limiter notre impact et contribuer, à notre échelle, à préserver les ressources et les équilibres naturels.

Ces trois piliers traduisent notre volonté d'agir avec cohérence, sens et engagement, dans un monde en transition où la responsabilité sociétale n'est plus une option, mais une nécessité.

Les avancées de 2024

- Réalisation du 1er **bilan carbone** d'1PACT et définition de la trajectoire à 5 ans.
- Déploiement de la politique d'**achats responsables** avec nos fournisseurs.
- Déploiement de la **politique d'emploi handicap** avec la création de 2 postes spécifiquement destinés à l'accueil de travailleurs handicapés, adaptés individuellement aux personnes qui ont pris les postes.
- Participation à la **Convention des Entreprises pour le Climat** du bassin lyonnais.
- Adhésion aux **Bureaux du Coeur** et accueil de 3 personnes en 2024.
- Développement du GEIQ IMPACT Ile de France et **ouverture du GEIQ TLVal de Loire**.
- Structuration et lancement opérationnel du **fonds de dotation ITEGRAL**.



01 L'HOMME AU CŒUR DE NOS MÉTIERS

Centre de notre attention et
moteur d'1PACT

01 L'HOMME AU CŒUR DE NOS MÉTIERS



1Pact a pour mission, par l'accès à l'emploi, de **restaurer la dignité de chaque personne** travaillant avec 1Pact ou en lien avec 1Pact.

Nous croyons, chez 1Pact, que le travail est constitutif de la **dignité de l'Homme** et contribue à sa réalisation et à sa croissance. Cela ne peut se faire sans condition. Pour atteindre cette mission, **le travail doit remplir certaines conditions.**

Enjeux et objectifs :

Enjeu	Objectif	Indicateur	Horizon
Discrimination et égalité des chances	30 % de nouvelles embauches issues de parcours d'insertion ou diversité	% de nouvelles embauches concernées	2028
	Réviser le scoring anonymisé pour limiter les biais	Procédures de recrutement mises à jour	2025
Harcèlement	Aucun signalement avéré de harcèlement chaque année	Nombre de signalements avérés	Annuel
	Déployer des actions de sensibilisation/formation	% de salariés formés	Annuel
Équilibre H/F	Maintenir un écart salarial H/F < 2 % pour postes équivalents	Écart de rémunération moyen	Annuel
	Assurer des recrutements sans biais de genre	Audits de processus de recrutement	Annuel
Conditions de travail	100 % de conformité aux règles légales dans entreprises auditées	% de conformité constatée	Annuel
	Mettre à disposition un guide simplifié des droits salariés	Guide publié et diffusé	2025



Vie pro / vie perso	2 jours de télétravail/semaine en moyenne pour postes éligibles	Nb moyen jours télétravail/semaine	2026
	Déployer une organisation flexible respectueuse des temps de repos	Taux de conformité aux temps de repos	Annuel
Avantages sociaux	Maintenir ≥ 90 % d'adhésion à la mutuelle d'entreprise	% d'adhésion	Annuel
	Garantir équité d'accès aux avantages sociaux	% salariés bénéficiaires par type de contrat	Annuel
	Audit annuel de sécurité sur 100 % des sites accueillant des salariés	% de sites audités	Annuel
Formation	90 % des heures de formation certifiantes ou qualifiantes	% heures certifiantes/qualifiantes	Annuel
	Atteindre 80 % de sorties positives (emploi durable ou formation qualifiante)	% sorties positives	Annuel
	Favoriser progression sociale et professionnelle (GEIQ)	Nb parcours validés	Annuel
Gestion des carrières	10 % des effectifs avec plan individuel de développement des compétences	% effectifs concernés	2026
	Promouvoir transparence et équité des parcours	Enquêtes de satisfaction et audits RH	Annuel
Dialogue social	100 % des salariés couverts par une convention collective	% salariés couverts	Annuel
	Favoriser climat de confiance et coopération	Résultats baromètre social	Annuel
Santé / sécurité	Réduire de 20 % le taux de fréquence des accidents du travail d'ici fin 2026 (vs 2024)	Taux de fréquence AT	2026
	Instaurer une culture de prévention des risques	Nb actions de prévention mises en œuvre	Annuel
Travail forcé et esclavage	100 % des salariés mis à disposition disposent d'un contrat signé papier avant leur premier jour	% salariés avec contrat signé avant 1er jour	Annuel
	Mettre en place une fiche de contrôle RH obligatoire incluant vigilance sur liberté du consentement	% embauches avec fiche de contrôle RH	2025
Droits humains, respect et dignité	100 % des signalements relatifs au respect/dignité traités et clos sous 30 jours	% signalements traités dans le délai	Annuel
	Assigner un référent dans chaque groupement pour recueillir les signalements	% groupements avec référent désigné	2025
Travail des enfants	100 % des dossiers salariés contiennent une copie de pièce d'identité vérifiée par un tiers	% dossiers salariés contrôlés	Annuel
	Intégrer la vérification de l'âge légal de travail comme étape obligatoire du recrutement (ATS)	Vérification âge intégrée dans ATS	2025

LE TEMPS

Le temps est, selon nous, un vecteur indispensable à la **déprécarisation**, d'où le choix de réaliser des embauches uniquement en CDI.

Au sein du siège, 93% de nos effectifs au 31 décembre 2024 étaient en CDI (hors alternants).

Le CDI permet de libérer le salarié d'une charge mentale, contribue à donner une sécurité financière qui fournit les conditions favorables au déploiement des talents en exerçant un métier dans lequel il est rare de pouvoir accéder à un contrat stable et durable.

En 2023, le **secteur du transport et de la logistique** annonçait les chiffres suivants, basés sur les offres d'emplois publiées du secteur :

Opérations manuelles de tri, assemblage ou emballage : CDI 19% CDD ou intérim < 1 mois 78%

Manutention manuelle de charges : CDI 16% CDD ou intérim < 1 mois 78%

Magasinage et préparation de commande : CDI 31% CDD ou intérim < 1 mois 59%

LA RÉMUNÉRATION

Les moyens financiers obtenus comme rémunération du travail réalisé sont le deuxième facteur indispensable à la déprécarisation. Une **rémunération juste** doit être équitable, transparente et reconnaître la performance réalisée.

Pour garantir ces éléments, des **grilles de salaire transparentes** ont été mises en place, qui tiennent compte du niveau de rémunération du secteur et de la conjoncture (prise en compte de l'inflation et du coût de la vie pour maintenir le pouvoir d'achat de nos collaborateurs au fil du temps).

A titre d'exemple, nous avons mis en place une **prime d'assiduité**. Cette prime a pour but de valoriser de manière pédagogique l'engagement du salarié dans la bonne exécution de son travail et donc, par là même, son adhésion aux valeurs de l'entreprise.

Nous faisons également preuve d'une grande rigueur pour garantir l'**égalité de traitement** de nos agents chez les adhérents, notamment en matière de rémunération. Nous veillons à ce qu'ils bénéficient des mêmes primes et avantages financiers que les salariés directs de nos adhérents, dans le cadre de la réalisation de leurs missions.

A travail égal, salaire égal.

SÉCURITÉ MATÉRIELLE

Au-delà de la sécurité financière obtenue par la rémunération du travail effectué, la déprécarisation suppose une sécurité matérielle et sociale. Nous accordons une attention particulière au **management** pratiqué :

- Un **interlocuteur unique** chez 1PACT pour nos agents.

- Un **nombre limité d'agents par collaborateur** 1PACT (36 agents par chargé d'affaires en moyenne).
- La participation de nos collaborateurs à l'intégration et un **suivi de proximité** dans le temps des agents, qui se matérialise par : la présence lors de leur arrivée dans l'entreprise adhérente, la fréquence des appels (hebdomadaire) et visites sur site (bi-mensuelle).

La proximité managériale couplée à une réelle connaissance des métiers de nos agents (chaque chargé(e) d'affaires effectue une immersion dans les métiers de nos clients lors de son intégration) permet d'identifier plus rapidement les freins périphériques et de **proposer un accompagnement optimisé**, une gestion des difficultés renforcée et l'orientation efficace vers des partenaires sociaux.

Depuis 2023, nous avons décidé d'accompagner les collaborateurs vers une **meilleure autonomie et résilience financière** par la mise en place de **Spayr**, outil de gestion de budget permettant une demande facilitée d'acomptes. En 2024, en partenariat avec Spayr, nous avons renforcé l'offre de service proposée à nos salariés en



Donner une chance à tous ceux qui souhaitent s'en saisir

Afin de permettre à ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi de pouvoir bénéficier de nos offres de postes, nous avons choisi de nouer des partenariats avec des structures de proximité et d'adapter 2 postes de travail.

GE et GEIQ

90% des offres de poste que nous proposons sont des **postes non qualifiés ou peu qualifiés**. Théoriquement accessibles à un grand nombre de personnes, les canaux de diffusion des offres peuvent être une source d'inégalités sur leur accessibilité. C'est pour cela que nous avons 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.

Depuis 2023, nous développons des **partenariats** avec de nouvelles structures nous permettant de faire bénéficier plus largement nos offres aux **personnes très éloignées de l'emploi ou en situation de précarité**.





SIÈGE (ANTENNES DE LYON ET PARIS)

Au sein de nos locaux, à Lyon et Paris, **deux postes** ont été ouverts fin 2023, destinés à des personnes en situation de **handicap** lourd. Ces postes, composés de tâches élémentaires, ont été dimensionnés et créés pour être adaptés à l'accueil de personnes neuro-atypiques. Les recrutements ont été faits en partenariat avec l'ALGED et l'association Afuté.



1PACT se positionne également comme **acteur de l'orientation et l'insertion professionnelles** en accueillant favorablement les demandes de stage, en prêtant une attention particulière aux stages les moins accessibles (stages obligatoires de 3ème pour les jeunes sans réseau, stages pour les élèves scolarisés en IME et en ULIS).

De manière générale, si nous maintenons la demande d'un CV lors du processus de candidature, nous n'hésitons pas à permettre les **reconversions ou réorientations professionnelles**.

Au siège, 18% des collaborateurs n'exerçaient pas le même métier dans leur précédent poste. Nous sommes convaincus de la transférabilité des compétences et de la transversalité d'un grand nombre de compétences de chaque métier. La confiance en chacun et l'attention particulière portée au savoir-être des candidats nous permettent d'**oser des recrutements atypiques**.

FOCUS SUR LE GEIQ

Le GEIQ IMPACT, basé en Ile de France, a accueilli 192 apprenants depuis sa création en 2021.

Le GEIQ permet d'aller plus loin dans notre volonté d'inclusion des publics fragilisés en proposant un parcours adapté. Le GEIQ accompagne le **retour à l'emploi via la formation et la qualification**, grâce à un modèle agile qui permet de travailler, avec un réseau de partenaires sociaux, les freins périphériques durant la période de formation en vue d'une insertion professionnelle durable.

A l'issue de la période de formation proposée par le GEIQ, 90% des candidats obtiennent leur diplôme et 70% poursuivent dans un **emploi durable** soit en interne chez nos partenaires soit au sein de l'un des GE d'1PACT. Les candidats ne parvenant pas à l'issue du parcours sont accompagnés vers d'autres solutions via nos partenaires socio-professionnels.

Les Chiffres Clés



9 Promotions depuis 2021
21 Objectif 2025



95 Personnes formées en 2024
260 Objectif 2025



3 Temps plein existants à fin 2024
9 Objectif 2025



70%
de sorties positives en emploi



90%
de personnes diplômées en fin de contrat de professionnalisation



60
Partenaires sociaux (Emmaüs, Croix Rouge ...)

Partenaires du GEIQ



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

74% de nos offres de poste sont soumises à des **grilles de salaire**, garantie d'une égalité de traitement dans les rémunérations proposées. Au siège, les grilles permettent une transparence des salaires et une transparence sur les objectifs d'évolution et critères qui permettent de passer à l'échelon supérieur.

Dans les groupements d'employeurs, nous comptons **30%** de **femmes** parmi nos agents, proportion élevée pour la famille de métiers "logistique / manutention / magasinage" dont le taux moyen est de 20%.



Croissance de l'entreprise et croissance des hommes



La croissance de l'entreprise ne peut être décorrélée de la croissance des hommes qui la composent. Cette dernière est même un élément indispensable, à l'origine de la croissance de l'entreprise. La **montée en compétences** des collaborateurs et leur fidélité au projet sont deux piliers de la croissance de l'entreprise.

Le management de proximité permet de comprendre les aspirations du salarié pour son parcours professionnel et de pouvoir lui **proposer des opportunités en interne**. D'un autre côté, la **transparence** pratiquée dans l'entreprise et la connaissance par chacun de l'ensemble des services permet au collaborateur d'être **force de proposition** sur ses aspirations.

La croissance des hommes passe également par la **formation**. Nous proposons deux types de formation : une **formation continue en interne** aux valeurs de l'entreprise et à leur application concrète au quotidien et une **formation métier**, principalement en externe, proposée à chacun selon les besoins de son poste actuel et à venir.

Dans cette optique de formation, nous proposons un **salaire unique et égal** pour tous nos **alternants**, équivalent au SMIC, quel que soit leur âge et niveau d'études lors de leur 1ère année chez 1PACT (évolution de ce salaire

pour les alternants effectuant poursuivant pour une 2^{de} année d'alternance chez 1PACT). De plus, nous avons vocation à internaliser un maximum d'alternants à l'issue de leur formation. Ainsi, en 2023, 60% des alternants ont poursuivi au sein de nos équipes à l'issue de leur année de formation.

Chiffres Clés



40%

des effectifs permanents
formés en 2024 (19% en 2023)



55,5

jours de formation en
externe dispensés en 2024



25

promotions internes au siège en 2024



77

jours de formation en
interne dispensés en 2024
(76 en 2023)

La formation, vecteur important d'accès à l'emploi, est également soutenue par 1PACT. En 2024, nous avons permis à **148 candidats de se former et obtenir les CACES** afin de leur permettre d'accéder aux emplois proposés.

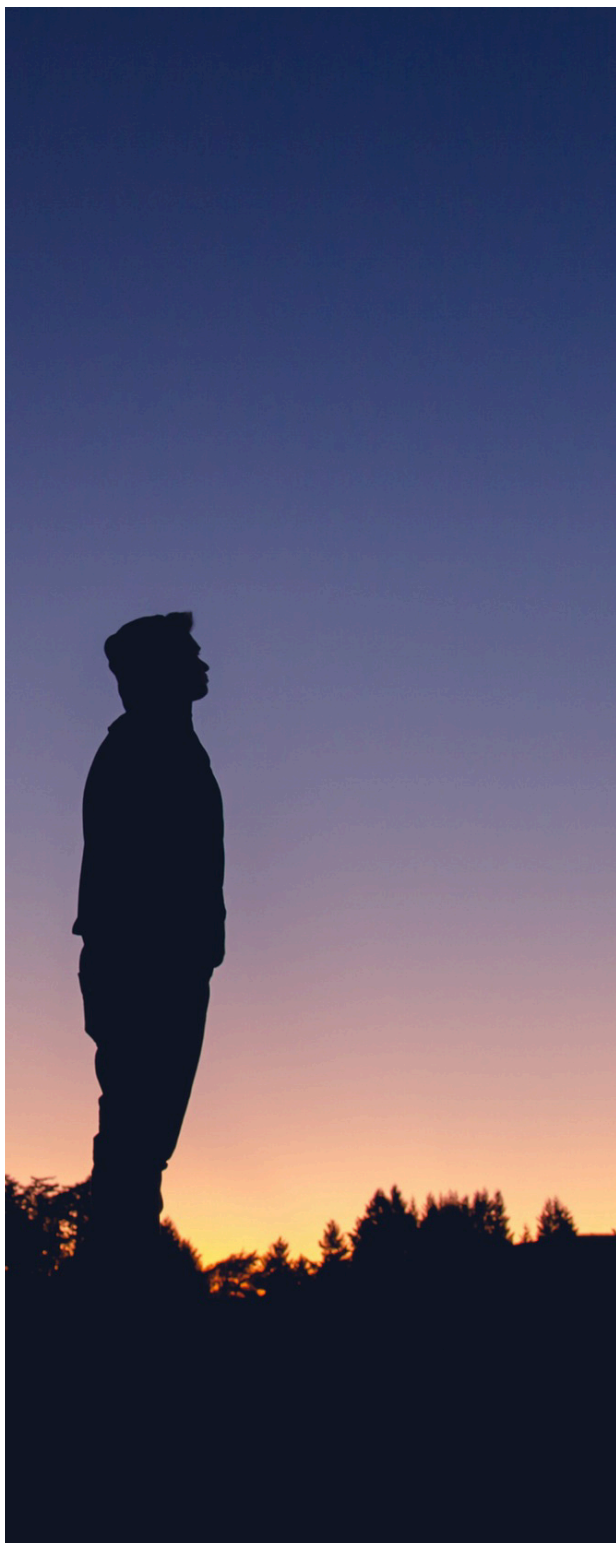




02 L'ENTREPRISE

Devoir d'exemplarité sur son
fonctionnement vertueux

02 L'ENTREPRISE : DEVOIR D'EXEMPLARITÉ SUR SON FONCTIONNEMENT VERTUEUX



Nos actions nous engagent non seulement vis-à-vis de la société et de l'environnement mais également vis-à-vis de nos collaborateurs et de nos parties prenantes. Nous croyons, chez 1Pact, que l'entreprise a un **devoir d'exemplarité** qui nous oblige à avoir une **vision ambitieuse** et rend exigeante sa mise en place opérationnelle.

La RSE est également intégrée à la **stratégie d'entreprise** avec la présence d'**objectifs** liés aux enjeux sociaux pour nos chargés d'affaires (taux d'absentéisme, turnover des agents ...).

Afin de rendre possible le fait d'incarner ces valeurs, des **formations courtes et régulières** lors des points généraux permettent de faciliter leur appropriation dans le quotidien par des **exemples concrets** :
Que veut dire être rapide dans les échanges mails ? Quels sont les délais raisonnables et acceptables ?

Enjeu	Objectif	Indicateur	Horizon
Intégrité & anticorruption	80 % des acheteurs et responsables opérationnels formés à l'anticorruption d'ici 2028	% acheteurs et responsables formés	2028
	Intégrer une clause anticorruption dans 80 % des nouveaux contrats fournisseurs d'ici 2028	% contrats fournisseurs avec clause anticorruption	2028
Fraude	Atteindre 0 cas de fraude avéré chaque année	Nombre de cas de fraude avérés	Annuel
	Instaurer une culture d'intégrité et de transparence dans toutes les opérations	Actions de sensibilisation menées	Annuel
Blanchiment d'argent	Réaliser au moins 1 contrôle annuel sur l'application des procédures internes LCB-FT	Nb de contrôles réalisés	Annuel
	Garantir la conformité stricte aux obligations LCB-FT	% conformité LCB-FT constatée	Annuel
Conflit d'intérêt	Maintenir le nombre de conflits d'intérêts non gérés à 0 chaque année	Nombre de cas non gérés	Annuel
	Garantir transparence et équité dans les relations professionnelles	Nb déclarations et cas traités	Annuel
Propriété intellectuelle & données personnelles	100 % des collaborateurs sensibilisés au risque de phishing d'ici T4 2025	% collaborateurs sensibilisés	2025
	Réviser la procédure d'approbation des transactions sensibles pour un suivi rigoureux	Procédure révisée et appliquée	2025
Concurrence loyale	100 % des collaborateurs en lien avec des partenaires économiques signent un engagement individuel	% collaborateurs ayant signé l'engagement	2026
	Organiser une formation sur la concurrence loyale pour les fonctions commerciales	% fonctions commerciales formées	2026
Achats responsables	80 % des fournisseurs évalués sur critères RSE à chaque renouvellement ou référencement	% fournisseurs évalués RSE	2027
	Intégrer une clause environnement/droits humains dans 100 % des contrats fournisseurs signés à partir de T2 2025	% contrats avec clause RSE intégrée	2025
	Suivi de la localisation des fournisseurs	% fournisseurs localisés	Annuel
	Développer un panel de fournisseurs handi-responsables	% fournisseurs handi-responsables	Annuel

Vers des achats qui nous ressemblent

Assez rapidement après la création d'1PACT, en 2019, nous avons fait le choix de rejoindre un groupement d'achats dont la mission est de favoriser une **économie soucieuse du bien commun**, respectueuse de l'homme et de la planète, et qui sache faire place à des relations solidaires et équitables, empreintes de gratuité.

En adhérant au *Cèdre*, nous avons rejoint un collectif d'organisations ayant une vision commune. La mutualisation d'un collectif d'organisations permet de porter collectivement un message commun auprès des fournisseurs et d'avoir davantage d'**impact** sur la transformation des pratiques.

En 2024, nous souhaitons développer le recours à des **achats handi-responsables**. Pour cela, nous travaillons avec Le Regard Français dont la mission est de valoriser le travail incroyable des ESAT et entreprises adaptées.

Leur connaissance des acteurs handi-responsables va nous permettre d'intégrer progressivement plusieurs achats au cours de l'année, en adéquation avec nos besoins et les spécificités des acteurs handi-responsables car nous sommes convaincus que sans cette adéquation, le recours à ces achats ne peut être durable ;

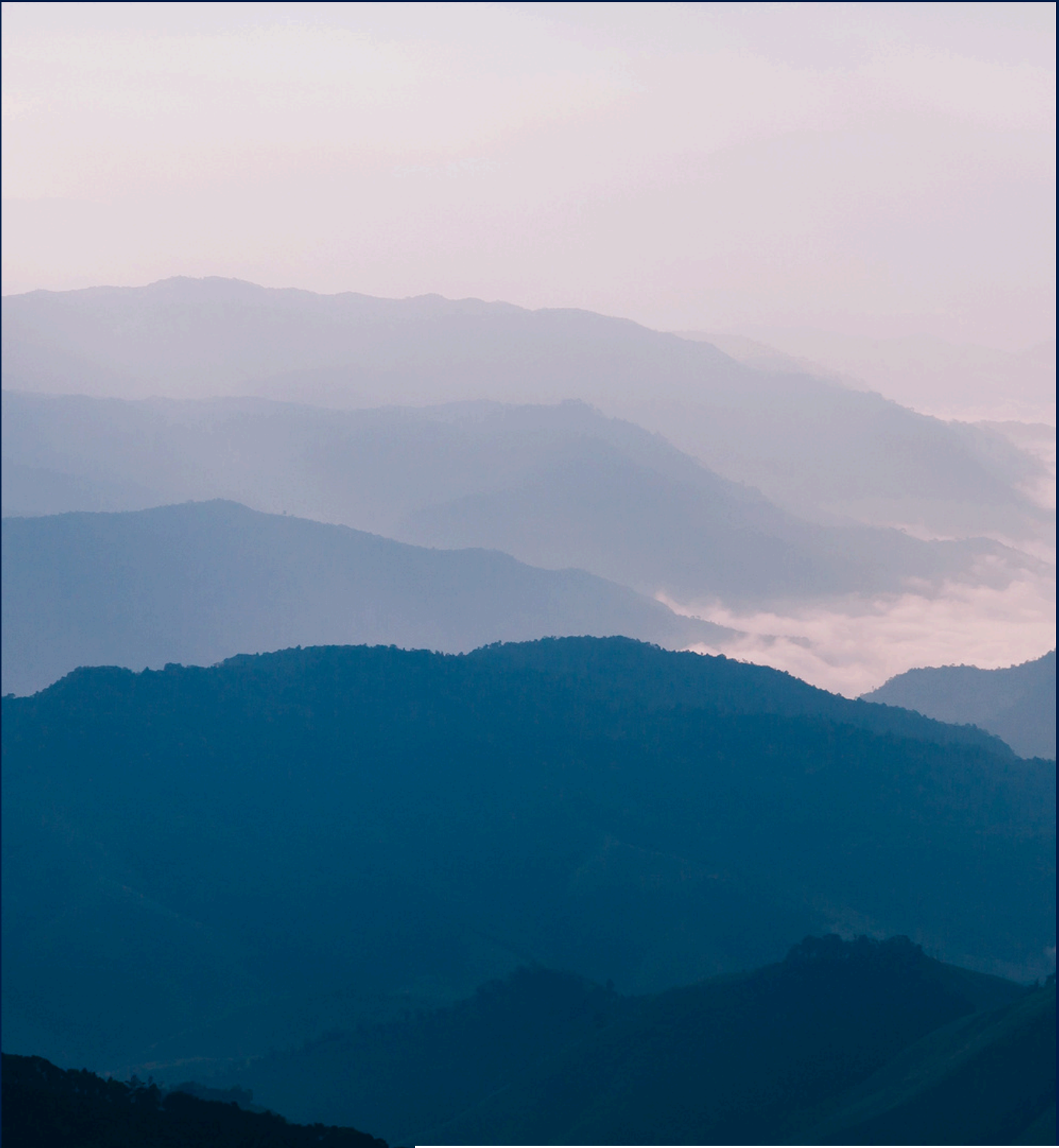
"Sans performance, le sens est fragile".

Des bureaux avec + d'1PACT

Pour accompagner la croissance des effectifs, en 2023, le siège de l'entreprise a **déménagé** dans des locaux à Villeurbanne.

Les espaces vacants ont été mis à disposition de **3 associations** pour soutenir leur action : *Seuil* (marches éducatives pour accompagner des jeunes sortis de prison à rebondir), *Parole d'Homme* (formation à l'éloquence) et *Afuté* (formation et insertion professionnelle des jeunes neuro-atypiques en milieu ordinaire).

Depuis juillet 2024, nous avons également rejoint les **Bureaux du Cœur**, association qui nous a permis d'accueillir 3 personnes sans domicile, la nuit et le week-end, dans nos locaux à Lyon et Paris.



03 LA NATURE

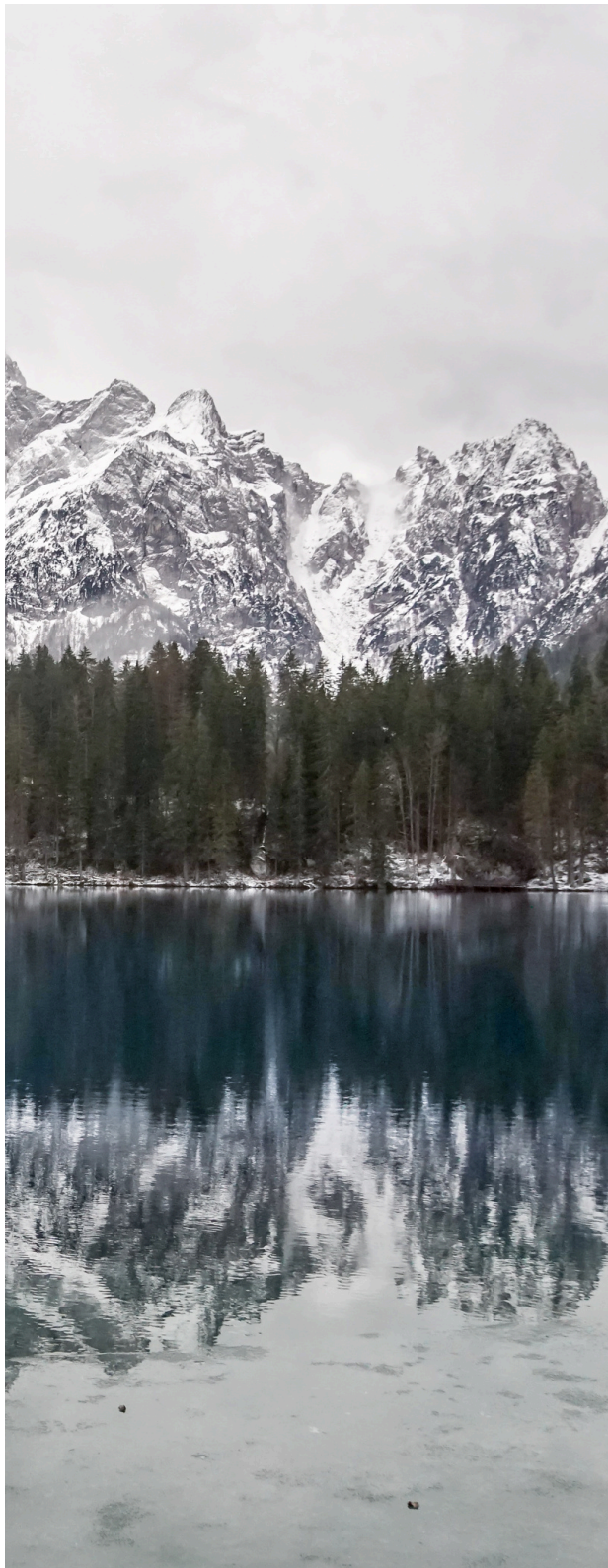
Lieu de vie dont l'Homme est
responsable

03 LA NATURE : LIEU DE VIE DONT L'HOMME EST RESPONSABLE

Enjeu	Objectif	Indicateur	Horizon
Environnement & efficacité énergétique	Réduire le nombre de salariés affectés à plus de 30 km de leur domicile	-20 % de salariés affectés à +30 km	D'ici fin 2026
	Réaliser des audits énergétiques et carbone des systèmes d'éclairage et CVC	Nombre d'audits réalisés / sites concernés	2025-2026
	Réduire la consommation d'électricité par ETP dans les bureaux	-10 % de consommation d'électricité par équivalent temps plein	D'ici fin 2026
	Réduire les émissions de GES scope 3 (amont + aval)	-44,7 % d'émissions GES (scope 3)	Horizon 2028
Déchets	Sensibiliser les collaborateurs à la réduction et au tri	80 % de collaborateurs sensibilisés	D'ici fin 2025
	Assurer le recyclage de tous les papiers et cartons collectés	100 % des papiers/cartons collectés recyclés	En continu
	Promouvoir les éco-gestes liés à l'impression	Nombre de communications ou formations réalisées ; réduction du volume d'impressions inutiles	En continu



Au quotidien par l'organisation et les moyens choisis



- **Gestion des déchets**, vaisselle solide mise à disposition
- Impact du lancement du **bilan carbone**
- Réalisation d'un **DPE** de nos locaux. Le résultat obtenu fait état d'une consommation énergétique annuelle de 25 711 kWh, ce qui constitue une base pour mesurer et diminuer notre empreinte énergétique.
- **Travail de proximité** : attribution de périmètres géographiques concentrés, achats Europe
- **Travaux** réalisés dans les locaux parisiens et installation dans des locaux optimisés à Lyon !

DÉVELOPPEMENT ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES

Aujourd'hui, 12 groupements d'employeurs et 1 ETPP constituent le **maillage territorial de proximité** d'IPACT. Notre ambition est de poursuivre nos efforts sur la logistique en terminant de mailler le territoire national de façon à servir nos clients partout où ils sont. Cette organisation nous permet également de nouer des partenariats de **sourcing au plus proche des besoins**.

Enfin, nos chargés d'affaires disposent d'un portefeuille clients découpé en zones géographiques définies, permettant de **limiter les distances domicile/travail des emplois**, condition essentielle de l'**intégration** et la **fidélisation** de nos agents.

Le fonds de dotation 1TÉGRAL

1PACT est à l'initiative du fonds de dotation 1TÉGRAL. Ce fonds de dotation est né de la volonté d'accompagner la **croissance durable et intégrale de l'Homme** par une **connaissance de l'environnement** dans lequel il évolue, **la nature**.

La mission d'1TÉGRAL, au service du bien commun, est de **déployer l'écologie intégrale** en faisant grandir des espaces forestiers et en instruisant l'Homme au soin de la nature.

L'écologie intégrale se fonde sur **l'interdépendance de l'Homme et de la nature**, elle lie le bien de l'Homme et celui de la nature sans les opposer et respecte les limites propres à chaque chose.

L'écologie intégrale se fonde sur **l'interdépendance de l'Homme et de la nature**, elle lie le bien de l'Homme et celui de la nature sans les opposer et respecte les limites propres à chaque chose.

Par ce fonds de dotation, nous voulons être acteur et utiliser la pédagogie pour **sensibiliser, informer et former** l'Homme sur sa responsabilité vis-à-vis de la nature dans une approche pragmatique et réaliste.

En 2024, le fonds de dotation va acquérir un lieu qui se voudra être un éco-lieu au service de l'écologie intégrale où les visiteurs pourront découvrir la nature, apprendre à l'aimer et à mieux la comprendre pour **en devenir les gardiens**.

Nous souhaitons une gestion du lieu 1TÉGRAL dédiée à la croissance de l'Homme et du vivant, notamment grâce à :

- Une **gestion vertueuse des espaces forestiers**
- La **préservation de la biodiversité**

Ce lieu aura également une **vocation sociale** par l'accueil de nos agents, ainsi que de personnes en situation de précarité pour des vacances, avec une visée pédagogique sur la découverte de la nature et du rôle de l'Homme pour en prendre soin. L'intention est d'**accueillir des personnes et familles pour qui la nature n'est pas ou peu accessible**, par manque de moyens ou méconnaissance de cet environnement.



Vers 2025

FEUILLE DE ROUTE

2024 : se fixer des priorités grâce à l'analyse de matérialité

- Développement des **GEIQ**
- Développer notre **ancrage territorial** par la mise en place de partenariats multi-acteurs
- Réalisation d'un **bilan carbone**
- Analyse de **double matérialité**
- Achats **handi-responsables**
- Lancement opérationnel du **fonds de dotation**
- **Engagement des salariés** (en référence et rappel à l'une des 3 valeurs de l'entreprise, communication et diffusion de la démarche RSE)

Notre contribution aux ODD



- Lutte contre la précarité (contrat CDI vs interim + primes)
- SMIC pour les alternants



- Création d'un service RSE
- Gestion des déchets
- 100% des achats en Europe dont 95% des achats en France



- 68 candidats formés via le GEIQ depuis sa création
- 29 alternants
- 134 personnes formées au CACES



- Feuille de route en vue d'une réduction des émissions carbone
- Création d'un fonds de de dotation : préservation de la biodiversité, sensibilisation de personnes en situation de précarité à la protection de la nature



- Siège : 43,16% de femmes / 56,84% d'hommes
- GE : 30% de femmes / 70% d'hommes
- Égalité de traitement
- Égalité salariale : 74% des postes soumis à des grilles de salaires (si)



- Déprécarisation de l'emploi
- Salaire défini en fonction de la valeur du travail



- Modèle économique basé sur le partenariat (MAD)
- Ancre territoriale : partenariats avec des structures privées et publiques



- Accès à l'emploi des personnes sans qualification et éloignées de l'emploi
- 2 postes adaptés au siège pour des TH



1PACT
LE TALENT PARTAGÉ