

Rapport RSE de Mistertemp' group 2025

mistertemp'group



Chaque jour, nous anticipons l'évolution du marché et des technologies, tout en restant à l'écoute des besoins de nos parties prenantes afin d'offrir la meilleure qualité de service possible.

Notre ambition est claire : transformer le monde du travail au service de l'humain, en combinant la proximité d'un réseau d'agences ancrées dans leurs territoires avec la force d'une innovation digitale toujours plus performante.

En 2025, plusieurs actions engagées dans le cadre de notre trajectoire de décarbonation ont porté leurs fruits. Les résultats de notre bilan carbone révèlent une baisse significative de nos émissions de scopes 1 et 2, rendue possible par une politique de mobilité renforçant le recours aux mobilités douces, le remplacement de plus de 50 % de notre flotte thermique par des véhicules électriques et la souscription à des contrats d'énergie française renouvelable pour nos agences.

Face aux attentes croissantes de nos clients, partenaires financiers, candidats et salariés, nous poursuivons ces efforts. De nouveaux défis se présentent néanmoins à nous : la décarbonation de notre scope 3, plus complexe et exigeant l'engagement de nos fournisseurs ainsi que de nos franchisés, dont les émissions de scopes 1 et 2 contribuent à notre propre scope 3. Les récentes intégrations de réseaux en Espagne et en Allemagne renforcent également l'envergure et l'intensité de nos enjeux climatiques.

En 2026, ECOVADIS nous a attribué pour la deuxième année consécutive la médaille d'or. Cette distinction confirme la solidité et la maturité de notre démarche RSE. Elle renforce notre conviction que la Responsabilité Sociétale des Entreprises est un moteur essentiel d'innovation, de résilience et de transformation durable.

Dans ce rapport, nous partageons nos résultats, nos engagements et les actions concrètes menées cette année. La démarche RSE du groupe Mistertemp' s'articule autour de quatre piliers structurants et de dix engagements suivis rigoureusement grâce à des indicateurs précis. Nous restons résolument engagés dans une dynamique d'amélioration continue.

Ce rapport reflète pleinement les valeurs qui animent le réseau Mistertemp' Group : entraide, audace, résultats et agilité.

À ce titre, je salue et remercie l'ensemble de nos équipes qui, avec enthousiasme, transparence et détermination, accompagnent chaque jour nos candidats, intérimaires et clients dans une relation de confiance durable.



Alexandre PHAM

Fondateur et Président de Mistertemp' group



«
**Transformer
le monde du
travail au service
de l'humain...** »

mistertemp' group

Aquila RH'

Lynx RH'



mistertemp'

meditempus'



Sommaire

1. Notre modèle de création de valeurs
2. Nos parties prenantes
3. Notre stratégie RSE



1

Notre
modèle de
création de
valeurs

Notre modèle de création de valeurs

Nos origines

L'aventure a débuté en 2009 avec la volonté forte des fondateurs du Groupe de développer un réseau ancré sur les territoires où l'humain et l'innovation sont étroitement liés.

Notre raison d'être

Faciliter l'accès à l'emploi au plus grand nombre en plaçant l'innovation et l'humain au cœur de nos activités.

Nos marques



Notre esprit réseau

En France : + 250 agences

En Italie : 10 agences

En Espagne : 16 agences

Au Canada : 1 agence

Nos ressources humaines

+ 410 collaborateurs permanents (hors franchises) - France, Italie, Espagne & Canada

10 000 intérimaires (ETP) délégués en 2025 (avec franchises) - France, Italie, Espagne & Canada

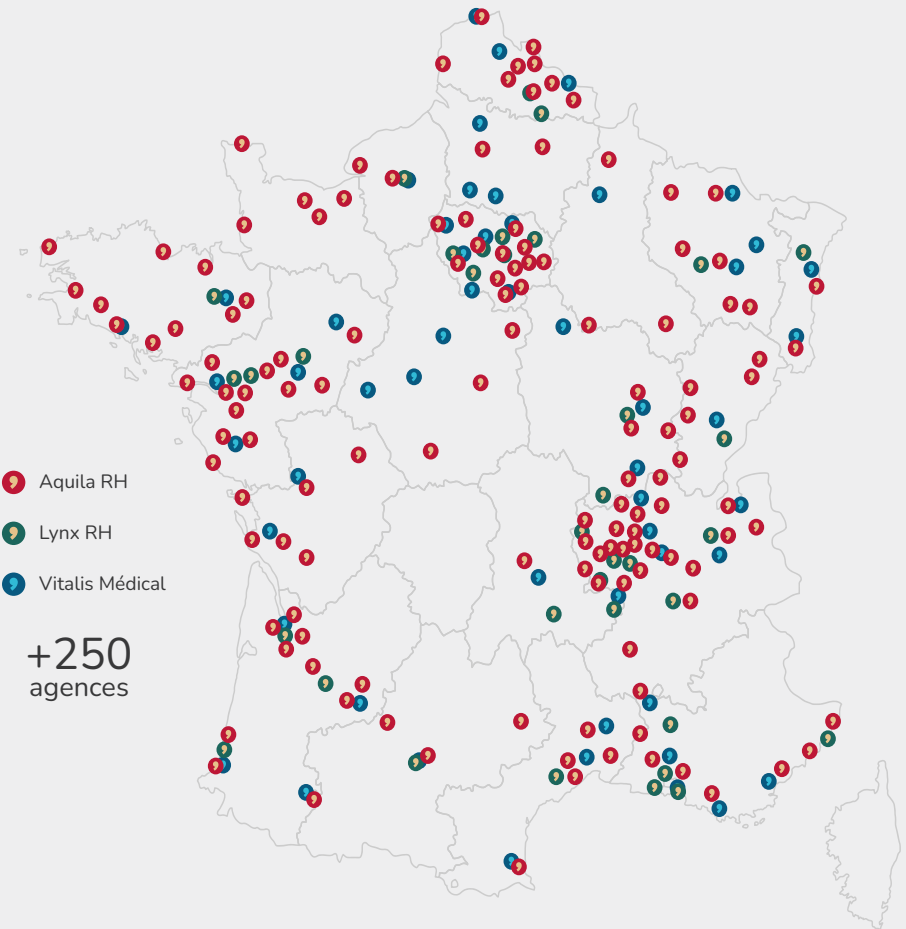
1 organisme de formation interne certifié QUALIOPI

Nos partenaires commerciaux

+ 11 000 entreprises clientes

Nos ressources financières

Volume d'affaires groupe 2025 = 530 M€ (avec franchises)





Notre création de valeurs

Données 2025

Pour nos collaborateurs permanents :

- Une charte RSE formalisée
- SCORE NPS : 42
- 58% de femmes à des postes de management

Pour nos intérimaires :

Taux de satisfaction

moyen par marque :

Aquila RH : 7,4/10

Lynx RH : 6,4/10

Vitalis Médical : 7,6/10

Mistertemp' : 6,4/10

Pour nos fournisseurs :

Une charte achats responsables formalisée

Pour nos clients :

Taux de satisfaction

moyen par marque :

Aquila RH : 9/10

Lynx RH : 8,6/10

Vitalis Médical : 8,7/10

Mistertemp' : 8,6/10

Pour la société civile :

- Mentorats avec l'association **Proxité** qui promeut la réussite scolaire et l'insertion professionnelle
- Membre de la Communauté Les entreprises s'engagent
- Signataire de la Charte de la Diversité et Charte +50
- Partenariat avec l'association **Génération France** en faveur de l'inclusion professionnelle.

Pour la planète :

- Une politique environnementale formalisée
- Nos locaux du siège labellisés NF HQE « Excellent » et BREEAM « Very good »
- Trajectoire de décarbonation et plan d'action pour une réduction des émissions de GES conformément à l'objectif de l'Accord de Paris et à la méthodologie SBTi

Nos récompenses & distinctions

Année après année...

2021

Les Echos -
Meilleurs cabinets
de recrutement



Label -
French Tech 120

2022

Grand prix
des **Lionnes**

Championne de la
croissance

LesEchos statista

Trophée d'Or
Décideurs
Magazine BtoB

2023

Palmarès meilleures
agences
de recrutement

LesEchos statista

Champion de la
croissance

LesEchos statista

2024



Label -
French Tech 40

Champion de la
croissance

LesEchos statista

Palmarès meilleures
agences
de recrutement

LesEchos statista

Ecovadis Silver

2025



Label -
French Tech 40

Champion de la
croissance

LesEchos statista

Palmarès meilleures
agences
de recrutement

LesEchos statista

Ecovadis Gold

2026

Palmarès meilleures
agences
de recrutement

LesEchos statista



Label -
French Tech 120

Ecovadis Gold

2

Nos
parties
prenantes



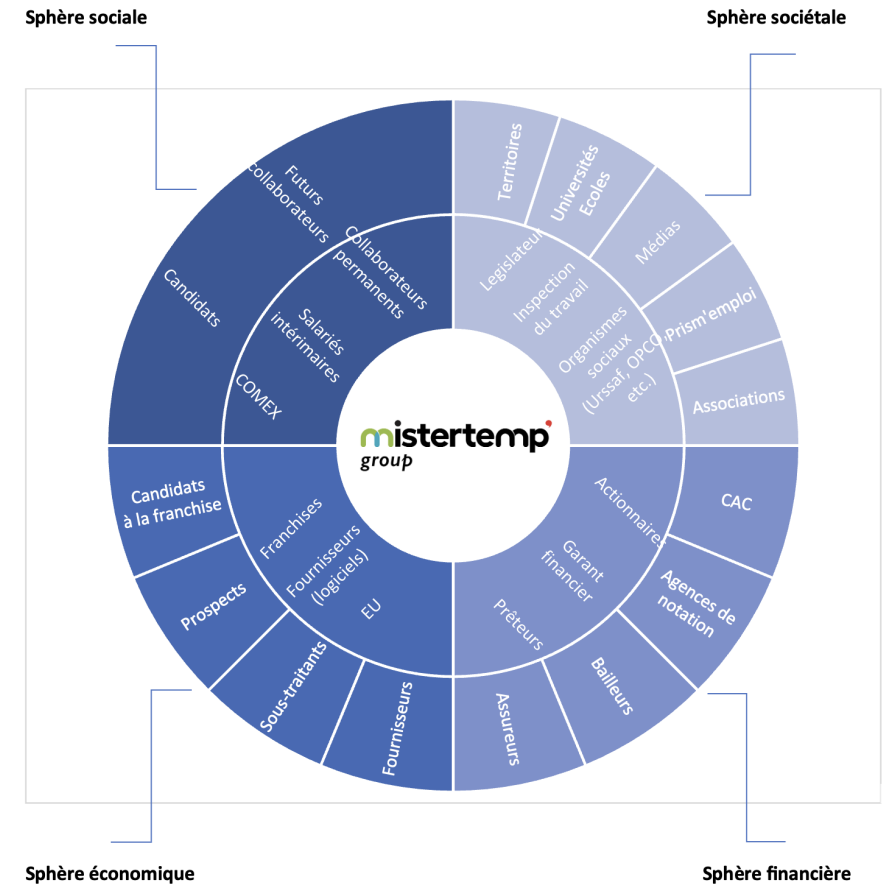
Nos parties prenantes



Nos principales parties prenantes du groupe ont été identifiées dans cette matrice.

L'identification et la hiérarchisation des parties prenantes sont structurées selon leur degré

d'impact sur les activités du groupe, l'influence qu'elles peuvent avoir sur les décisions de Mistertemp' group et sur la participation de Mistertemp' group aux activités de ces différents acteurs.





3

Notre stratégie RSE



Notre stratégie RSE

Ce rapport annuel a pour objectif de partager notre stratégie RSE, nos engagements et nos principales actions. Les indicateurs et données chiffrés contenus dans ce rapport concernent l'activité du groupe en France métropolitaine au titre de l'année 2025.

Notre stratégie RSE repose sur 4 piliers :

1. Innover pour rendre l'emploi accessible
2. Développer nos activités dans le respect des règles éthiques
3. Préserver la santé et la sécurité de tous nos intérimaires et accroître le bien-être de nos collaborateurs
4. Réduire notre impact environnemental

Dans le cadre de notre stratégie RSE, nous nous engageons à contribuer aux 6 Objectifs de Développement Durable suivants définis par les Nations Unies :



Innover pour rendre l'emploi accessible

**Notre volonté est de simplifier
l'accès à l'emploi pour le plus
grand nombre**

Premier acteur digital dans le secteur
du travail temporaire, notre groupe se
démarque par des outils innovants, un
maillage territorial conséquent ainsi
qu'une application à destination de
nos clients et salariés intérimaires.

**Nous voulons réduire les iné-
galités et garantir l'égalité des
chances**

Le groupe promeut l'égalité femmes/
hommes dans l'ensemble de son
organisation.
Nous favorisons aussi l'apprentissage
et l'accès des jeunes au marché du
travail.

Résultats et Actions en 2025



Un site et
une application
disponibles
24h/24 & 7J/7
pour nos clients
et candidats



Des équipes
support/chat dédiées pour
répondre aux candidats et aux
salariés en mission



Plus de 250 points de
présence répartis dans la
France entière avec des
équipes opérationnelles qui
connaissent parfaitement
leur bassin d'emploi



Lauréat
French Tech Next40

Indicateurs clés 2025



400 000 contrats



12 000 clients



60 000 intérimaires
mis en poste



281 CDI intérimaires



10 000 ETP

Résultats et Actions 2025

58%

de nos collaborateurs permanents sont des femmes

100%

de nos collaborateurs permanents ont été formés à la non discrimination

18%

de nos collaborateurs travaillent en alternance

315 365

offres d'emplois publiées sur le site de l'Agefiph

58%

des femmes occupent des postes de managers

3e

participation au Duoday

85 / 100

index égalité pour notre filiale Mistertemp'

Objectifs 2026

- 1 | Développer des partenariats avec des acteurs en faveur de l'insertion professionnelle
- 2 | Poursuivre les opérations de testing auprès de nos agences
- 3 | Sensibiliser nos collaborateurs sur l'inclusion de personnes en situation de handicap

Nous mettons tout en œuvre pour promouvoir la diversité dans nos recrutements.

Ainsi tous nos collaborateurs sont obligatoirement formés à la non-discrimination et à la promotion de la diversité.

Notre partenariat avec l'**Agefiph** nous permet de diffuser nos offres d'emploi sur leur site.

En 2025 nous avons procédé à une opération de testing auprès de **15 % de nos agences**.

En 2025 nous avons développé partenariat en faveur de l'inclusion professionnelle avec l'association **Génération France**.



Développer nos activités dans le respect des règles éthiques



Nous renforçons notre cadre éthique :
le groupe a mis à jour son code éthique interne en y incluant un dispositif d'alerte professionnelle.

Nous développons des pratiques commerciales responsables : nous veillons à ne pas créer de situation de dépendance économique vis à vis de nos four-

nisseurs. Nous souhaitons aussi engager nos fournisseurs par leur adhésion à notre Charte des achats responsables.

En 2025, le groupe a sensibilisé tous ses salariés permanents à 3 thématiques :

- RSE
- IA
- Cybersécurité

Résultats et actions 2025



Sensibilisation de nos collaborateurs à la cybersécurité



Sensibilisation de nos collaborateurs à l'IA



Sensibilisation de nos collaborateurs à la RSE



Questionnaire RSE adressé à nos fournisseurs

Préserver la santé et la sécurité de tous nos intérimaires

Pour préserver la santé et la sécurité de ses intérimaires Mistertemp' group dispose :

- d'un système de contrôle et de pilotage des taux AT/MP géré par une équipe dédiée
- d'un suivi des taux de fréquence et de gravité
- d'un processus interne d'analyse des accidents du travail et la mise en place de mesures préventives en coordination avec nos clients
- de campagnes régulières de prévention auprès des équipes opérationnelles, des salariés intérimaires et aussi des clients.

Formations sécurité :

2761 intérimaires formés à la sécurité (CACES, SST, habilitations...)

2024

27

Taux de fréquence

0,25

Taux de gravité

2025

25,37

Taux de fréquence

0,54

Taux de gravité

Accroître le bien-être de nos collaborateurs

Nous veillons au bien-être et à la qualité de vie au travail

Nous nous attachons à ce que nos collaborateurs puissent concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle et familiale. Nous organisons aussi tout au long de l'année des événements festifs, gustatifs ou sportifs leur permettant de créer du lien et de s'épanouir sereinement.



une convention annuelle, des animations & des événements sportifs



6eme semaine de congés offerte, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail sans carence, jours enfant malade rémunérés



Résultats enquêtes mensuelles auprès des collaborateurs permanents (Net Promoteur Score) : +42



Télétravail, organisation de réunions en journée et à distance

Le groupe s'attache au développement des compétences et parcours

Pour nos collaborateurs permanents

En 2025, plus de 319 salariés ont été formés via notre organisme de formation interne soit 96% de nos effectifs.

En moyenne nos nouveaux salariés suivent un parcours de formation en présentiel d'une durée de 3 semaines :

- Juridique
- Développement commercial
- Prévention sécurité
- Management & Leadership

Près de 100% de notre personnel permanent est formé chaque année à prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Tous nos salariés disposent d'un accès à notre plateforme E-learning en libre-service.

En 2025 le groupe a lancé le parcours «Boostez votre été» pour sensibiliser les équipes à 3 thématiques essentielles :

- IA - comprendre aujourd'hui transformer demain
- Cyber Réflexes - anticiper, agir et protéger
- RSE - les clés pour comprendre et agir

Pour nos collaborateurs intérimaires

2761 collaborateurs intérimaires formés en 2025 VS 2347 collaborateurs intérimaires formés en 2024 :

- Sécurité
- Métiers
- Développement des compétences



un organisme de formation certifié QUALIOPI



+40 formateurs



Réduire notre impact environnemental



1143 kg de déchets collectés
et valorisés dans nos locaux du
siège en 2025



Trajectoire de décarbonation
et plan d'action alignés sur
les standards SBTi



+50% de notre flotte
est électrique
+25% de nos collaborateurs
sont formés à l'écoconduite



Allongement de la durée d'utilisation
des équipements informatiques &
reconditionnement / recyclage confié
à une EA (485 kg collectés)



Locaux du siège labellisés :
NF HQE (Haute Qualité
Environnementale) **Excellent**
et **BREEAM** (Building Research
Establishment Environmental
Assessment Method) **Very good**

+90 % de nos agences en France
sont alimentées par de l'**énergie
renouvelable**



**L'innovation au service de
l'environnement :**
90 % des bulletins de paie
dématérialisés
95 % des contrats de mission
dématérialisés
110 131 téléchargements
de l'App Intérimaires en 2025



Nos émissions de GES

Nos émissions par SCOPE :

2025	VS 2024
Scope 1 : 252 tCO ₂ e	Scope 1 : -6%
Scope 2 : 27,5 tCO ₂ e	Scope 2 : -5%
Scope 3 : 9764 tCO ₂ e	Scope 3 : +39%

Nos objectifs de réduction des GES à horizon 2034, par rapport à l'année de référence 2024 :

Scope 1 & 2 : -4,2% par an en moyenne, en valeur absolue (tCO₂e)

Scope 3 : -7% par an en moyenne, en intensité économique (tCO₂e/M EUR)



Nos référentiels externes :

Indicateurs de performance et conformité GRI

Pour structurer le présent rapport et le suivi de nos indicateurs de performance, nous nous appuyons sur les standards GRI (Global Reporting Initiative). Cette approche garantit une présentation détaillée et transparente des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance du Groupe.

Standards GRI	Normes thématiques GRI	Référence dans notre reporting interne
INDICATEUR ENVIRONNEMENTAUX		
DÉCHETS		
GRI 306 : Déchets 2020	306-2 : Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Partie Environnement
ENERGIE		
GRI 103 : Energie 2025	103-2 : Consommation d'énergie	Partie Environnement
ÉMISSIONS DE GES		
GRI 305 : Emissions 2016	305-1 : Emissions directes de GES 305-2 : Emissions indirectes de GES 305-3 : Autres émissions indirectes de GES	Partie Environnement Partie Environnement Partie Environnement
GRI 102 : Changement climatique	102-4 : Objectifs de réduction des émissions de GES et progrès réalisés	Partie Environnement
EVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS		
GRI 308 : Evaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 : Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Achats responsables

Standards GRI	Normes thématiques GRI	Référence dans notre reporting interne
INDICATEURS ETHIQUE & GOUVERNANCE		
DIALOGUE SOCIAL		
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective 2016	GRI 3-3 : Thèmes pertinents 2021	Partie Social
TRAVAIL DES ENFANTS		
GRI 408 : Travail des enfants 2016	GRI 3-3 : Thèmes pertinents 2021	Partie Social
TRAVAIL FORCE		
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016	GRI 3-3 : Thèmes pertinents 2021	Partie Social
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 : Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption 205-3 : Cas avérés de corruption et mesures prises	Partie Ethique Partie Ethique
PROTECTION DES DONNÉES		
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1 : Plaintes fondées relatives à l'atteinte des données des clients et aux pertes de données des clients	Partie Ethique
LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT		
GRI 402 : Relations employés/direction 2016	GRI 3-3 : Thèmes pertinents 2021	Partie Ethique
INDICATEURS SOCIAUX		
EFFECTIFS		
GRI 2 : Informations générales 2021	GRI 2-7 : Employés	Partie Gouvernance
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 : Diversité des organes de gouvernance 405-1 : Diversité des employés	Partie Social Partie Social
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION		
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 : Cas de discrimination et mesures correctives	Partie Social
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 : Accidents du travail 403-10 : Maladies professionnelles	Partie Social Partie Social
ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS 2016		
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 : Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Achats responsables

Nos ambitions pour 2026



Poursuivre nos objectifs de réduction des émissions de GES conformément à l'objectif de l'**Accord de Paris** et à la méthodologie **SBTI**



Favoriser l'économie circulaire en recourant autant que possible à des filières de seconde main pour acheter ou donner



Remplacer notre flotte automobile en augmentant la proportion de véhicules électriques



Nommer en interne des ambassadeurs pour échanger et promouvoir des initiatives RSE



Former nos collaborateurs aux écogestes



Déployer une politique interne de sobriété numérique



Mettre en place un comité IA en faveur d'un usage éthique et responsable

Rapport RSE de Mistertemp' group 2025

mistertemp'group

