

RAPPORT DE
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE &
ENVIRONNEMENTALE

01

INTRODUCTION

NOTRE VISION

Le Groupe Novali s'est engagé depuis 2015 dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Fin 2018, lors de l'évaluation de notre démarche RSE par **ECOVADIS**, nous avons obtenu le niveau « **Confirmé** » du label engagé RSE. Nous souhaitons maintenant engager notre contribution au regard des Objectifs de Développement Durable de l'ONU. Notre organisation aspire à devenir un partenaire exemplaire vis-à-vis de toutes nos parties prenantes internes et externes (clients, collaborateurs permanents et intérimaires, fournisseurs, territoires..).

Notre engagement dans cette voie témoigne de notre volonté de **toujours mieux faire** malgré les crises et les turbulences et s'articule particulièrement autour de la satisfaction de nos clients et collaborateurs, la santé, la sécurité et le bien-être de tous.

Dans un contexte souvent dominé par le court terme, la démarche RSE favorise les réflexes de long terme, renforce la cohésion de nos équipes, **donne du sens et du courage à tous** pour vivre plus sereinement les incertitudes et de ce fait, participe activement au développement durable de l'entreprise.

NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS VALEURS

Plus que jamais, dans un marché du travail fluctuant qui voit apparaître et s'affirmer des façons de travailler définies par les aspirations et les besoins multiples de chacun, nous réaffirmons le sens de nos activités : fournir des solutions d'emploi au quotidien pour tous, tout en développant l'employabilité de nos salariés, afin de répondre aux évolutions du marché du travail.



NOTRE ENGAGEMENT

«La mise en place d'une démarche RSE était une évidence dès le départ.»

Après avoir constaté l'impact positif de notre démarche RSE entamé il y a maintenant 4 ans, s'articulant alors sur la base d'engagements et de convictions fortes, nous avons pu en mesurer les bénéfices.

Évoluant dans le monde des ressources humaines dont l'humain est au centre de nos préoccupations, collaborateurs permanents comme collaborateurs mis en mission, notre rôle est de pouvoir répondre à leurs aspirations et à l'évolution de leurs attentes. Le monde du travail évolue sans cesse et celui des mentalités également. Nous avons à faire la jonction entre les besoins de nos clients et ceux grandissants de nos collaborateurs et futurs salariés.

Nos collaborateurs qu'ils soient intérimaires ou permanents sont la force de notre groupe. Leur bien-être est notre priorité !

Notre engagement RSE et sa structuration nous fait prendre conscience de manière encore plus opérationnelle de nos responsabilités au niveau social, environnemental et économique. Cela nous permet de devenir proactifs face aux demandes, attentes et besoins de toutes nos parties prenantes.

Notre démarche RSE intègre les processus de la norme ISO 9001 et son volet sur le management intégré, ainsi que les certifications MASE et CEFRI qui imposent un très haut niveau d'exigence en santé, sécurité et environnement. L'objectif, à ce jour, est de continuer à développer nos pratiques en interne mais également de partager nos valeurs avec nos collaborateurs et partenaires (développer des partenariats, sensibiliser, apprendre les bons gestes à adopter au quotidien...).

À long terme, les différents types d'emploi vont évoluer et nous devons y réfléchir et surtout être capables d'anticiper ces mutations sociétales. Nous avons le devoir de nous adapter aux générations de demain qui ont des attentes très différentes des précédentes. C'est le sens de l'histoire. Il faut être à l'écoute de tous les signaux, même faibles, être imaginatifs et surtout capables d'anticiper les évolutions du secteur de l'emploi.

Chacun d'entre nous a une part à jouer pour que nous puissions avancer pas à pas mais tous ensemble.

Patrice Artigue, Président Directeur Général
GROUPE NOVALI

FOCUS

La transformation du monde du travail observée ces dernières années, accélérée initialement par la crise COVID de 2020 puis prolongée par les évolutions économiques, technologiques et sociétales jusqu'en 2025, continue de remettre en question nos modèles. Les aspirations des nouvelles générations, les mutations liées à l'IA, à la transition écologique et à la quête de sens au travail bouleversent les approches traditionnelles : modèles de recrutement, d'accompagnement, d'intégration, mais aussi modèles économiques et environnementaux.

L'approche du travail n'est plus la même. Nous devons désormais composer avec ces nouveaux facteurs pour répondre de manière juste, efficace et durable aux attentes de nos collaborateurs, candidats et clients. C'est dans ce contexte, et afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi, que le groupe Novali a engagé dès 2021 une refonte en profondeur de sa stratégie de développement. En 2025, cette transformation se poursuit autour de deux axes complémentaires qui constituent le cœur de notre politique :

1. Le développement de l'ancrage local.

Conscients de l'importance de renforcer notre présence dans les territoires pour favoriser l'intégration sociale et économique, nous continuons d'étendre et de consolider notre réseau local.

Cette proximité terrain est un levier essentiel pour comprendre les besoins réels des bassins d'emploi et accompagner durablement entreprises et candidats.

2. Le déploiement de services digitaux au service de tous.

Notre ancrage local s'accompagne d'une accélération de la digitalisation de nos services, à destination de nos collaborateurs, candidats et clients. La transformation digitale permet d'automatiser un nombre croissant de processus métiers, de fluidifier les échanges et d'améliorer l'expérience de chacun. De la dématérialisation des documents à l'utilisation d'outils intelligents pour rapprocher besoins en compétences et profils disponibles, ces solutions répondent aux attentes actuelles du marché. Nous affirmons ainsi une démarche résolument phygitale, combinant le meilleur de l'accompagnement humain (conseil, recrutement, suivi personnalisé) et le meilleur des outils numériques (plateformes, coffre-fort digital, automatisation, IA opérationnelle).

Cette double approche nous permet de nous adapter aux évolutions du secteur, de rester attentifs aux besoins de nos publics et d'y répondre de la manière la plus pertinente possible.

NOS MARQUES

Le Groupe Novali se positionne comme un acteur RH global avec un ensemble de services ayant vocation à répondre aux différentes problématiques rencontrées par nos clients. Parallèlement ces services permettent de toucher un public de candidats et collaborateurs larges, qu'ils soient à la recherche de missions ponctuelles ou de postes en CDI, en passant par le temps partagé, le portage salarial ou encore les jeunes entrepreneurs.



NOS MARQUES

Notre raison d'être guide chaque jour nos actions auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

Si la crise sanitaire a bouleversé le marché de l'emploi en profondeur, les années qui ont suivi ont continué d'amplifier ces transformations : évolution des aspirations individuelles, quête de sens, généralisation du travail hybride, montée en puissance de l'IA, accélération de la transition écologique... Ces mutations redéfinissent durablement le rapport au travail. C'est face à ces changements majeurs que la raison d'être du Groupe Novali prend aujourd'hui tout son sens : fournir des solutions d'emploi au quotidien, adaptées aux nouveaux besoins des candidats, des collaborateurs et des entreprises.

Pour répondre à ces enjeux, nous nous engageons à offrir :

- 1.Des contrats évolutifs, modulables et adaptés aux attentes individuelles : Intérim, CDD, CDI, CDI Intérimaire, temps partagé, portage salarial, modèles hybrides...
- 2.Des outils numériques qui fluidifient l'accès à l'emploi et simplifient la gestion quotidienne, tant humaine qu'administrative : application mobile, plateforme de recrutement intelligente, coffre-fort numérique, e-contrats, e-paie, automatisations...
- 3.Une politique exemplaire en santé et sécurité au travail, au cœur de nos priorités : formations, prévention renforcée, suivi

personnalisé, bonnes pratiques partagées, adaptation des postes...

- Des actions favorisant le bien-être et le lien social, essentielles au sentiment d'appartenance : avantages CE externalisé, animations, aides ponctuelles, soutien à la mobilité (dont covoiturage)...

Pour nos collaborateurs en mission

- 1.Proposer un contrat aligné avec leurs aspirations, leurs besoins et leur rythme de vie.
- 2.Encourager l'évolution professionnelle, grâce à des formations permettant de monter en compétences, de se qualifier ou de se reconverter pour renforcer leur employabilité.
- 3.Garantir des missions cohérentes avec leurs compétences, leurs objectifs et leurs attentes.

Pour nos collaborateurs permanents

- 1.Répondre aux attentes en matière de flexibilité, d'équilibre de vie et d'organisation du travail.
- 2.Promouvoir le développement professionnel interne : mobilité, montée en compétences, formations, évolutions de poste.
- 3.Faciliter l'intégration des nouveaux talents, notamment ceux qui entrent sur le marché du travail : stages, contrats d'apprentissage, alternance, dispositifs d'insertion.

02

CHIFFRES CLÉS

CHIFFRES CLÉS



70
agences



3 cabinets
de recrutement



+8000
intérimaires
chaque mois



264
collaborateurs



3000
clients



232M€
de CA



**Aprime &
Prism'emploi**
membres réseaux



45 ans
d'expérience

La raison d'être de Novali : fournir des solutions d'emploi au quotidien

Aider chaque individu à construire son parcours professionnel en l'accompagnant et en développant ses compétences pour qu'il puisse accéder à un emploi durable.

Contribuer à la performance de nos clients en leur proposant des solutions d'emploi responsables.

03

TÉMOIGNAGES

LE MOT DE LA D.R.H.

“Le Groupe Novali – Novali a mis en place, **depuis déjà plusieurs années**, une démarche RSE (Responsabilité Sociétale d’Entreprise) afin de poursuivre et concrétiser notre engagement au travers d’actions déjà existantes ou nouvelles dans l’entreprise.

Les préoccupations sociales, environnementales, économiques et éthiques **sont au cœur de nos activités et de nos interactions avec les différentes parties prenantes.**

Ainsi, nos engagements dans ces domaines sont un enjeu quotidien et sont pris en compte dans chacune de nos décisions.

Notre métier, basé essentiellement sur la qualité de la relation humaine, nous engage à faire de ces enjeux notre priorité.

Au travers de cette démarche RSE, nous optimisons l’accompagnement de nos collaborateurs dans leur parcours professionnel. **Nous sommes particulièrement sensibles à l’égalité et à la diversité** et veillons au respect de la santé et de la sécurité au travail. Nous avons un rôle d’accompagnement et de conseil vis-à-vis de chaque collaborateur permanent et intérimaire, mais également auprès de nos clients. Nous nous engageons sur le respect de l’environnement en interne et dans nos relations avec nos clients et nos fournisseurs.

Nous poursuivons cette démarche et nous nous appliquons à nous renouveler sans cesse, grâce aux initiatives et aux nouvelles idées autour de ces thèmes **essentiels à notre société.** Nous avons, par exemple, participé cette année à un challenge mobilité afin d’encourager nos collaborateurs à utiliser des modes de transport doux.”



Gaëlle-Anne Michel

Directrice des Ressources Humaines

TÉMOIGNAGE DES PARTIES PRENANTES



Marine MASSET

Directrice agence Novali Lille

*“Ancré localement au travers de nos agences de proximité, **nous œuvrons quotidiennement à partager et à échanger** avec les acteurs économiques présents afin de développer ensemble des partenariats.*

Ces partenariats sont divers et nous permettent de mettre en avant nos services autour de l'emploi. Nous nous efforçons, par exemple, d'être présents sur les salons emploi organisés par la ville, Pôle emploi ou d'autres institutionnels.

Récemment, nous avons participé au salon Profession'L. Ce salon spécialisé, destiné au public féminin, nous a permis de toucher un public qui, pour nombre de candidates, recherchait une reconversion professionnelle.

*Nous développons également des collaborations avec les organismes de formation locaux, permettant ainsi de **faire monter en compétences nos collaborateurs** ou de créer de nouvelles compétences lorsque nous recrutons des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion.”*

04

NOS ENGAGEMENTS

ENGAGEMENTS “ODD”

En mettant en œuvre notre démarche de RSE, nous cherchons à contribuer à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) développés par l'ONU, les « 17 objectifs pour sauver le monde ». Nous souhaitons en cela dynamiser notre stratégie

RSE à travers un cadre d'action commun à tous les pays et à toutes les organisations, en reliant les ODD à notre cœur de métier et à notre raison d'être, qui est de fournir des solutions d'emploi au quotidien.



ENGAGEMENTS “ODD”

C'est ainsi que nous nous reconnaissons particulièrement dans l'OBJECTIF N° 8

**8 TRAVAIL DÉCENT ET
CROISSANCE ÉCONOMIQUE**



La crise sanitaire a bouleversé des millions de vie en France, intensifié les pertes d'emploi et plus que jamais affecté les personnes au revenu faible ou incertain, aux qualifications insuffisantes ou inadaptées au marché du travail. En réponse à ces besoins, notre activité de fournisseur de solutions d'emploi nous permet de proposer des opportunités multiples sous de nombreux formats adaptés aux attentes individuelles, de consolider les compétences professionnelles ou de réorienter les connaissances vers des métiers en tension, de professionnaliser les savoir-faire et les savoir-être.

ENGAGEMENTS “ODD”

PERFORMANCE SOCIALE

1. Agir pour la santé et la sécurité au travail
2. Favoriser l'égalité des chances et contribuer à l'employabilité
3. Veiller à la cohésion sociale et au bien-être de nos collaborateurs

PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT

8. Innover par le digital
9. Maîtriser nos impacts sur l'environnement

PARTENARIAT ÉCONOMIQUE DURABLE

4. Établir une relation de confiance avec nos parties prenantes
5. Garantir l'éthique professionnelle
6. Engager des partenariats durables avec nos fournisseurs
7. Renforcer le partage des valeurs RSE avec les parties prenantes

PENSER GLOBAL, AGIR LOCAL

10. Participer au développement économique des territoires
11. S'engager au niveau local

AXE STRATÉGIQUE : PERFORMANCE SOCIALE

LEVIER 1 : AGIR POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOS ACTIONS ENGAGEANTES



- Multiples canaux de diffusion pour promouvoir la SST : application mobile / emails / affiches en agence...
- Déploiement d'un dispositif éprouvé de visites sécurité
- Continuité des consignes d'ergonomie aux postes de travail
- Sensibilisation de nos salariés intérimaires et permanents sur les thèmes de la santé et de la sécurité
- Mise à disposition d'EPI de qualité (équipements de protection individuelle)
- 100% des agences Novali suivies et auditées en interne sur la conformité des procédures santé et sécurité
- Formation de nos salariés intérimaires à la sécurité
- Les bonnes pratiques du MASE déployées dans toutes nos agences

100%

Des intérimaires sensibilisés aux thèmes santé et sécurité

Diminution des accidents du travail

- Taux de fréquence : 27%
- Taux de gravité : 1,83%

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

NOS OBJECTIFS 2025

- Mettre à disposition des agences des livrets d'accueil « format de poche »
- Augmenter notre taux de passation PASI pour les métiers du BTP, le nombre de visites sécurité et la sensibilisation individuelle
- Généraliser la culture SST dans toutes nos agences grâce à nos compétences MASE
- Doubler le nombre de nos collaborateurs formés aux «premiers secours»

Nos compagnons intérimaires peuvent être exposés à de nouveaux risques lors de chaque nouvelle mission. Ce changement d'environnement et la méconnaissance des risques associés peuvent être des facteurs d'accidents du travail.

Notre démarche de santé et sécurité est donc organisée autour de 3 axes :

- La prévention et l'évaluation des risques avant la mission en collaboration avec l'entreprise cliente
- Le pilotage de la mission, l'animation SSE
- Le retour d'expérience : évaluation de la prestation après la mission

Nous disposons également des certifications et évaluations suivantes :



3 agences sont certifiées MASE, système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail principalement destiné aux secteurs Pétrochimie et Chimie.



3 agences déléguant dans le secteur nucléaire sont certifiées CEFRI (Certification des Entreprises pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants).



En 2025, le Groupe Novali est médaillé Bronze par le label EcoVadis, dans le Top 35% des entreprises les mieux notées.

AXE STRATÉGIQUE : PERFORMANCE SOCIALE

LEVIER 2 : FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET CONTRIBUER À L'EMPLOYABILITÉ

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Accompagner nos clients sur des problématiques de pénuries de compétences.
- La montée en compétences de nos collaborateurs pour développer leur employabilité (poly-compétence)
- Création de compétences à destination de publics éloignés de l'emploi ou en reconversion
- Développement des collaborations locales avec les acteurs de l'emploi (missions locales, Pôle Emploi, organismes de formation notamment)
- Promouvoir et développer de manière continue notre engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- Développer l'accès à la connaissance et favoriser l'insertion de nos publics féminins à certains secteurs traditionnellement masculins (BTP, Transport, Logistique...)
- Mise en oeuvre d'un parcours d'intégration à l'adresse de nos collaborateurs permanents

“Nos collaborateurs sont la plus grande force de notre groupe”

Le groupe Novali-Novali est conscient que le principal capital de l'entreprise est l'humain. Notre mission est d'accompagner nos collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel en les aidant à développer leurs compétences pour un accès à un emploi durable. Tous les collaborateurs bénéficient d'un suivi individuel et adapté afin de définir au mieux leurs parcours et projets. Afin de valider les compétences de nos candidats, nous utilisons des tests métier-sécurité et de personnalité. Par ailleurs, notre rôle est de faire évoluer les mentalités afin que la compétence soit le seul critère d'embauche, en évitant toute forme de discrimination. 100% des collaborateurs permanents sont également sensibilisés sur le sujet avant la prise de fonction.

Le groupe Novali - Novali s'engage également en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et pour leur insertion dans le milieu professionnel. Depuis 2023, certaines de nos agences disposent de «référents handicap» afin d'accompagner les collaborateurs et les assister dans leur démarche de reconnaissance de leur handicap. A ce titre, nous encourageons la formation de nos collaborateurs permanents afin que chaque agence dispose de son référent d'ici 2026/2027.

De plus, toutes nos agences sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et créer des conditions d'accueil favorables aux personnes handicapées est notre priorité.

INTÉRIMAIRES



16 927
collaborateurs
intérimaires



54%
des intérimaires qui
ont travaillés plus de
1 mois



48
Intérimaires en
situation de
handicap

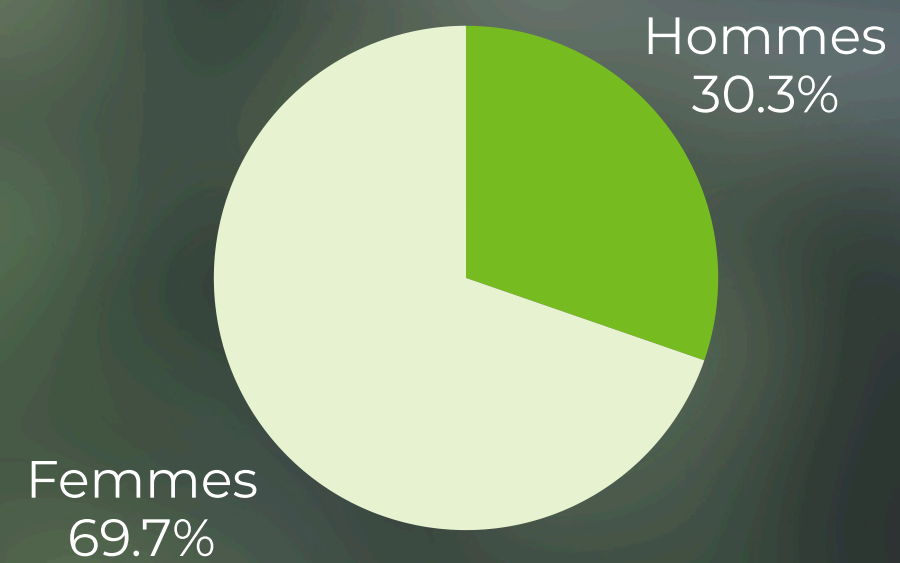
PERMANENTS



52
permanents
embauchés
en 2025



+60.000h
de formation
permanent



AXE STRATÉGIQUE : PERFORMANCE SOCIALE

LEVIER 3 : VEILLER À LA COHÉSION SOCIALE ET AU BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

LES CHIFFRES



13485
CET ouverts



62%
rotation intérimaire

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Partage des bonnes pratiques inter-agences au travers de réunion régulières
- Mise en place de réunions hebdomadaires intra-agences pour développer le travail collaboratif
- Mise en place d'un programme de fidélisation salariés leur permettant d'accéder à un ensemble d'avantages tarifaires (loisirs, bien de consommation courante, vacances, sports, culture...)
- Mise à disposition de doubles écrans pour nos consultants commerciaux
- Développement des échanges avec nos collaborateurs permanents et intérimaires via une application mobile dédiée afin de fluidifier la communication
- Déménagement vers un nouveau siège social plus vaste et plus lumineux favorisant la proximité des équipes
- Incitation à la mise en place d'opérations événementielles en agence afin de créer des moments de cohésion et de partage entre tous nos collaborateurs, permanents et intérimaires (galette des rois, spring party, muguet, Noël, Octobre Rose...)
- Participations régulières à des événements sportifs sous forme d'équipe Novali - Novali

NOS OBJECTIFS 2026

- Renforcer notre attractivité au travers d'une politique de bien-être au travail répondant aux nouvelles aspirations
- Amplifier l'ergonomie aux postes de travail
- Développer les relations collaboratives entre agences (partage de bonnes pratiques, expertises croisées, loisirs...)
- Incitation et valorisation des services du F.A.S.T.T. pour nos intérimaires.

Nous encourageons nos collaborateurs permanents à s'inscrire dans des démarches locales engageantes. Participer à des salons de l'emploi locaux, des jobs datings, développer les partenariats avec les organismes de formations et les organismes d'insertion, organiser des moments d'échanges autour de petits déjeuner thématiques avec nos collaborateurs. Enfin, recourir au réseaux sociaux afin de communiquer sur nos initiatives locales et faire connaître nos actions à nos clients et futurs collaborateurs.

Le Groupe Novali s'investit financièrement afin de permettre à notre réseau de pouvoir participer économiquement à cet ancrage local. Nous nous efforçons de faire connaître au sein même de notre groupe les bonnes pratiques et actions réalisées au travers notamment du «P'tit Brief», outil de communication interne diffusé à tous et reprenant les grandes actualités au niveau local.

Nous prenons à cœur l'accompagnement de nos salariés intérimaires face aux événements de la vie via notre fonds d'action sociale (FASTT) afin de proposer des solutions en termes de prévoyance, mutuelle, garde d'enfants, location de véhicules, prêts immobiliers, aides psychologiques et tous les collaborateurs, permanents et intérimaires, peuvent bénéficier du 1% logement.

Nos collaborateurs intérimaires peuvent également bénéficier de la mutuelle ainsi que la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps (CET) afin de pouvoir aménager leur temps de travail lorsque cela est nécessaire ou, le cas échéant, bénéficier d'un système d'épargne rémunérée. Les collaborateurs intérimaires ont, de ce fait, la possibilité de placer les indemnités de fin de mission et/ou congés payés

BIENVENUE CHEZ SOVITRAT

Pour donner un coup de pouce à nos nouveaux salariés et développer l'attractivité du groupe Sovitrat, nous proposons à nos nouveaux collaborateurs une prime de bienvenue et récompensons leur cooptation avec une prime de parrainage.

« Le premier contact avec les équipes de l'agence Sovitrat Lille fut excellent ! Ils ont tout de suite compris mes attentes et mes contraintes en terme de recherche d'emploi. Le côté humain est très important pour eux, ce qui pour moi est essentiel car je ne veux pas être un simple numéro ! Et cerise sur le gâteau j'ai pu profiter d'une prime de bienvenue de 50! ! » **OTHMANE Mecheri**

« Je travaille depuis plusieurs années dans les travaux publics et je travaille souvent avec mon oncle, du coup en arrivant dans l'agence Sovitrat de Lille, j'ai conseillé à ce dernier de venir postuler également ! du coup tout le monde s'y retrouve car j'ai touché 50! de prime de parrainage ! Un beau cadeau pour mes enfants en perspective ! » **MARCONET Christophe**

AXE STRATÉGIQUE : PARTENARIAT ÉCONOMIQUE DURABLE

LEVIER 4 : ETABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Mise à jour de nos propositions commerciales au format digital
- Déploiement massif de la dématérialisation via LegalySpace
- Proposition systématique d'utiliser notre application SOV' pour nos clients et nos intérimaires
- Mise en place de visites sécurité en collaboration avec nos clients partenaires
- Envoi d'une newsletter d'information sociale chaque semaine à nos clients
- Développement de notre maillage local afin d'accroître la proximité territoriale avec nos clients
- Déploiement d'une démarche rassurante et bienveillante envers tous nos collaborateurs, intérimaires et permanents, pendant et après la crise sanitaire liée au Covid-19
- Proposition de mise en place de formations personnalisées et adaptées auprès de nos collaborateurs et clients sur la mise en place
- Développement de la formation continue en e-learning pour nos nouveaux collaborateurs
- Respect strict de nos délais de règlement à nos fournisseurs

NOS OBJECTIFS 2026

- Développement de notre communication globale sur les sujets liés à la sécurité au travail (réseaux-sociaux, book d'intégration, formation, campagnes de sensibilisation, coffre-fort numérique...)
- Sensibilisation de nos clients, fournisseurs et collaborateurs sur nos enjeux liés à la RSE
- Élaboration de plans de progrès par item
- Questionnaire de satisfaction des collaborateurs permanents

La confiance de nos clients est basée sur une relation commerciale réciproque.

EVALUATION RSE

Afin d'informer nos parties prenantes de notre politique RSE, des actions menées ainsi que des résultats obtenus, nous avons fait le choix de publier ce rapport RSE pour le mettre à la disposition de tous. Par ailleurs, nous avons décidé en 2018 de faire évaluer notre démarche par l'AFNOR et avons obtenu le niveau « confirmé » du label Engagé RSE. Nous souhaitons à nouveau nous inscrire dans cette démarche en programmant une nouvelle évaluation fin 2023.

EXPERTISE INTERNE

Notre métier dispose d'une réglementation complexe. Tous nos collaborateurs sont donc formés aux aspects juridiques. Par ailleurs, la mise en conformité avec le RGPD a été réalisée afin de sécuriser davantage les données personnelles que nous manipulons, en mettant en place des protocoles rigoureux et exigeants en partenariat avec nos parties prenantes de confiance. Pour finir, nous développons un vrai rôle de conseil et d'accompagnement de nos clients d'un point de vue RH mais aussi juridique et social.

ETHIQUE COMMERCIALE

Nous attachons une haute importance à ce que l'ensemble de nos équipes commerciales mettent en place des relations commerciales vertueuses en respectant l'éthique en la matière et en développant des relations commerciales basées sur la confiance.

Les tarifs pratiqués doivent correspondre au standard du marché tout en garantissant les équilibres économique du groupe.

Nous avons fait le choix de mettre en place une politique cadeaux clients centralisée pour s'assurer que ceux-ci ne soient pas mis dans une situation délictuelle.

Allons à la rencontre d'Aurélié POISSON, Acheteuse Intérim & Prestations RH de l'entreprise Bouygues Construction :

“ Le Groupe Bouygues Construction conçoit, réalise, rénove, exploite et déconstruit des ouvrages dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures et de l'industrie en France et à l'international. Mon rôle dans l'organisation consiste notamment à définir et mettre en oeuvre la stratégie achats dans le domaine des Ressources Humaines, en particulier pour l'intérim, tout en m'assurant de son application sur le terrain. En accompagnant les besoins en main d'oeuvre temporaire sur nos chantiers, le Groupe Novali a su démontrer depuis plusieurs années déjà au travers de son partenariat avec le Groupe BYCN, sa véritable expertise des métiers du BTP.

Les intérimaires Novali délégués ainsi que les agences les accompagnant participent donc pleinement au succès de nos opérations sur l'ensemble du territoire français.

La RSE étant un enjeu prioritaire de la stratégie du Groupe Bouygues Construction, la volonté de la direction Achats est de favoriser l'adhésion de nos partenaires et fournisseurs dans cette démarche afin qu'ils contribuent à son déploiement. Le Groupe Novali y concourt depuis de longues années en travaillant en lien avec notre filière Prévention Santé Sécurité à la diminution de l'accidentologie sur nos chantiers. La population intérimaire étant particulièrement accidentogène dans le secteur du BTP, le déploiement de la formation PASI (Passeport Sécurité Intérim) en est le parfait exemple. Ainsi, les effets vertueux et connus du PASI nous poussent à la valorisation de nos partenaires, ceux-ci le considèrent comme un Must Have pour leurs intérimaires. C'est le cas de Novali, qui compte parmi nos meilleurs élèves sur ce qui est devenu aujourd'hui une exigence du métier de la construction. "



Aurélie POISSON

Acheteuse Intérim & Prestations RH
Bouygues Construction



AXE STRATÉGIQUE : PARTENARIAT ÉCONOMIQUE DURABLE

LEVIER 5 : ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ DE NOS PRATIQUES

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Diffusion de notre charte éthique auprès de nos parties prenantes pour partager notre raison d'être, notre mission et nos valeurs
- Diffusion de notre code de bonne conduite et d'éthique professionnelle
- Diffusion de notre charte des bonnes pratiques commerciales
- Publication de notre rapport RSE 2021 en ligne
- Maintien de notre adhésion au Prism'Emploi (syndicat professionnel du travail temporaire)

NOS OBJECTIFS 2026

- Au-delà de la RGPD, continuer d'apporter une attention accrue à la sécurité des données relatives à nos clients comme à nos collaborateurs (audits, surveillance, plan d'amélioration...)
- Renforcer le partage des valeurs RSE avec toutes nos parties prenantes (petits-déjeuner RSE, infomails ciblés...)
- Renforcer la sensibilisation de nos collaborateurs permanents et de nos clients sur le respect des valeurs fondamentales liées à la non-discrimination, à l'égalité des chances, à l'emploi pour tous
- Les collaborateurs du groupe s'engagent à agir et communiquer en toute transparence avec nos clients
- En pratiquant des tarifs argumentés
- En communiquant de manière complète sur les compétences des salariés intérimaires mis à disposition
- En informant régulièrement nos interlocuteurs de l'état d'avancement de nos recherches
- En échangeant sur les éventuelles difficultés rencontrées et les solutions à apporter pour leur résolution

AXE STRATÉGIQUE : PARTENARIAT ÉCONOMIQUE DURABLE

LEVIER 6 : ENGAGER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS FOURNISSEURS

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Identifier l'implication de nos fournisseurs et leur niveau de maturité dans la mise en place de leur démarche RSE
- Privilégier les fournisseurs engagés et partager sur l'importance que nous portons aux enjeux RSE
- Mettre en place des partenariats commerciaux et responsables avec nos fournisseurs sur le long terme

Nous sommes particulièrement attentifs à régler nos fournisseurs selon les termes et dans les délais convenus. En effet, nous sommes conscients de la responsabilité qui est la nôtre de contribuer à leur bonne santé financière, y compris lors de contextes économiques difficiles (notamment lors de la crise du COVID-19)

NOS OBJECTIFS 2026

- Poursuivre des partenariats vertueux avec plusieurs fournisseurs cibles notamment pour continuer à réduire notre impact environnemental
- Proumouvoir et partager nos valeurs RSE avec nos fournisseurs
- Au-delà d'évaluer annuellement leurs performances, nous privilégions nos principaux fournisseurs en fonction de leur engagement RSE. Nous tenons à mettre en place avec eux des partenariats durables et vertueux en entretenant une relation de confiance mutuelle.

AXE STRATÉGIQUE : PARTENARIAT ÉCONOMIQUE DURABLE

LEVIER 7 : RENFORCER LE PARTAGE DES VALEURS RSE AVEC LES PARTIES PRENANTES

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Intégration au niveau du groupe d'un collaborateur référent afin d'animer, de sensibiliser et de communiquer notre nouvelle politique RSE auprès de tous nos partenaires
- Mobilisation de nos collaborateurs permanents sur le sujet de nos valeurs RSE (livret d'accueil, charte RSE, sensibilisation au travers d'opérations spot...)
- Sensibilisation des nos salariés intérimaires sur nos actions RSE au travers des réseaux sociaux et application mobile
- Lors des de revues d'activité avec nos client, intégration d'un volet RSE (RSE, qualité, sécurité, environnement...) afin de partager sur les bonnes pratiques et d'en identifier de nouvelles
- Demande à nos fournisseurs sur le niveau de réflexion et d'avancement dans la mise en place d'une démarche RSE.

NOS OBJECTIFS 2026

- Mise en place d'actions RSE à dimension pédagogique auprès de toutes nos parties prenantes (petits déjeuners avec nos clients, jeux-concours auprès de nos collaborateurs, participation commune à des actions d'engagement de solidarité... penser aux actions de solidarité / emploi et la précarité)
- Renforcer la communication autour des thèmes RSE à destination de nos parties prenantes internes et externes

Du fait de notre activité, nous avons la possibilité de véhiculer des messages RSE à un grand nombre de partenaires : nos clients, collaborateurs permanents, collaborateurs intérimaires, candidats et fournisseurs. De ce fait, nous nous employons à partager nos valeurs RSE sans oublier l'aspect pédagogique de nos actions. L'objectif est de montrer ce que nous faisons et d'entraîner un maximum de parties prenantes dans cette voie en leurs expliquant précisément pourquoi nous agissons, et les raisons qui ont motivé notre choix.

AXE STRATÉGIQUE : PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT

LEVIER 8 : INNOVER PAR LE DIGITAL

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Déploiement de notre application Sov auprès de nos intérimaires et de nos clients
- Gestion dématérialisée des documents, rendue obligatoire nécessaire post Covid-19 (collaborateurs et clients)
- Accélération du déploiement de l'offre Sov'Digital pour les clients souhaitant dématérialiser totalement la gestion de leurs ressources intérim
- Dématérialisation totale des factures fournisseurs ainsi que des notes de frais via des applications full web, ce qui a permis un gain de temps, plus de facilité d'utilisation et davantage de fiabilité pour les opérationnels et la comptabilité
- Mise en place d'interfaces entre notre système de paie et les applications de nos clients pour faciliter et accélérer les délais et la qualité du traitement
- Mise en place d'un CRM unique pour l'ensemble de notre réseau assurant le partage d'information entre toutes nos agences

NOS OBJECTIFS 2026

Début 2022, le groupe Novali a lancé une réflexion d'envergure ayant pour objectif de rendre communicantes les différentes applications utilisées dans le cadre de nos métiers, en front-office mais également en back-office. Ce projet «One Platform» se matérialisera par la mise en place d'une base de données unique fournisseurs-candidats-salariés-clients garantissant une unicité des données et informations et permettant une automatisation de nos process internes et externes. Dans ce cadre, la sécurité des données et leur non-altérité seront une priorité majeure pour assurer la pérennité et le développement futur de notre groupe. La réalisation de ce projet, débuté en 2022, s'étendra sur plusieurs années et permettra d'optimiser les flux d'information transitant au travers de nos plateformes expertes dans leur métier.

- Refonte notre site internet
- Développer le taux d'utilisation de notre application à destination de nos collaborateurs intérimaires et de nos clients afin de mieux les accompagner et fidéliser.
- Sensibiliser nos clients sur les nouvelles normes réglementaires liées au sujet de la dématérialisation et notamment les factures (janvier 2024)

- Augmenter notre niveau de connaissance sur la qualification de nos candidats et salariés pour leur proposer des missions adaptées à leurs compétences et identifier des actions assurant le développement de leur employabilité au travers d'une application de gestion unique

The logo for 'my sovitrat' features the word 'my' in a green, lowercase, sans-serif font, followed by 'sovitrat' in a dark blue, lowercase, sans-serif font.The logo for 'sov digital by sovitrat' consists of a dark blue square icon containing the letters 'SO' in white, followed by 'v digital' in a blue, lowercase, sans-serif font. Below this, 'by sovitrat' is written in a smaller, dark blue, lowercase, sans-serif font.The logo for 'clicnwork matchmaking' features the word 'clicnwork.' in a blue, lowercase, sans-serif font, with a green-to-blue gradient bar behind the 'n'. Below it, 'matchmaking' is written in a smaller, dark blue, lowercase, sans-serif font.The logo for 'my silæ' features a red circle containing a white 'æ' symbol, followed by 'my silæ' in a blue, lowercase, sans-serif font.

APPLICATION MYNOVALI

Afin de fluidifier les échanges avec les agences, nous invitons nos candidats et collaborateurs intérimaires ainsi que nos clients à télécharger notre application myNovali.

NOTRE APPLICATION LEUR PERMET DE GÉRER :

L'espace personnel :

- Leur profil ;
- Leurs documents ;
- Leurs disponibilités.

Les candidats et intérimaires reçoivent les offres d'emploi adaptées à leur recherche en temps réel. Ils sont avertis grâce à un système de notification et peuvent répondre instantanément directement depuis leur application.

Les clients peuvent suivre les intérimaires Novali en poste chez eux, gérer les fins de mission, accéder à une CVthèque de candidats, passer des commandes et générer automatiquement les relevés d'heures.

L'application myNovali est disponible sur l'ensemble des plateformes de téléchargement.



PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT

LEVIER 9 : MAITRISER NOS IMPACTS SUR L'ENVIRONNEMENT

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Mise en place de ruches sur le toit de notre siège social.
- Développement de l'utilisation de la dématérialisation du côté de toutes nos parties prenantes
- Mise à disposition d'un poste pour visioconférence dans chaque agence avec une utilisation régulière pour nos réunions en interne
- Mug offert à chaque salarié permanent (baisse de 12% d'achat de gobelets plastiques), utilisation de coupes lavables pour les évènements festifs en agence et au siège.
- Participation à la journée mobilité douce avec 298km réalisés

NOS OBJECTIFS 2026

- Équiper nos agences d'ampoules LED basse consommation
- Organiser une formation à l'éco-conduite proposée à l'ensemble de nos collaborateurs permanents
- Organisation d'un challenge mobilité pour sensibiliser les collaborateurs permanents à l'utilisation de mode de transport plus doux
- Offrir des cadeaux plus éco-socio-responsables
- Développement du co-voiturage entre nos collaborateurs
- Création d'un garage à vélo au sein de notre siège

Pour l'organisation de la journée de déplacement et de sensibilisation aux mobilités douces organisée par la région Auvergne Rhône-Alpes, le Groupe Novali a activement contribué avec l'aide de ses collaborateurs à se déplacer à l'aide de moyens de transport doux !
Résultat de la journée : 298 km réalisés à l'aide de multiples moyens de transports comme les transports en commun, le co-voiturage, le vélo, la trottinette ou encore la marche !

ZOOM SUR LA DÉMATÉRIALISATION

LegalySpace, la boîte aux lettres unique pour recevoir et envoyer des documents est GRATUITE et facilite les échanges de document avec les agences.

LES AVANTAGES :

- RAPIDITÉ : signez LES documents en 1 clic depuis un ordinateur ou un Smartphone ;
- LÉGALITÉ : les documents sont signés en ligne et possèdent une valeur juridique identique au papier ;
- SIMPLICITÉ : les documents signés sont automatiquement retournés à l'expéditeur et accessible 24/24h.
- RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

AXE STRATÉGIQUE : PENSER GLOBAL, AGIR LOCAL

LEVIER 10 : CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES TERRITOIRES

NOS ACTIONS ENGAGEANTES

- Partenariats avec Pôle Emploi, CAP EMPLOI (travailleurs en situation de handicap) et les Missions Locales (jeunes en insertion)
- Partenariats avec les organismes de formation, écoles et universités
- Adhésion aux réseaux APRIME, associations MASE régionales et le pacte mondial des Nations Unies

NOS OBJECTIFS 2026

- Croissance externe prévue (augmentation du nombre d'agences pour une présence plus dense sur le territoire national) pour développer notre ancrage local
- Poursuivre les partenariats locaux pour l'emploi
- Accroître notre présence et notre participation active aux événements pour l'emploi

Chacune de nos agences est ouverte au public du lundi au vendredi de 8h à 18h. Nous attachons une grande importance à rester proches de nos partenaires locaux et continuons d'ouvrir de nouvelles agences chaque année afin de nous adapter toujours plus aux besoins de nos partenaires. Nos permanents sont embauchés localement et disposent d'une excellente connaissance du bassin de l'emploi sur lequel ils interviennent. Nous revendiquons un véritable ancrage local dont nous sommes très fiers. Nous nouons des partenariats vertueux avec les PLIEs (dispositifs territoriaux qui visent à faciliter l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées), Pôle Emploi et d'autres acteurs locaux pour l'emploi dans de nombreuses régions. Ces collaborations jouent un rôle d'inclusion sociale, sont empreintes de confiance réciproque et sont basées sur la transparence et la redevabilité. Nous favorisons également l'insertion et l'emploi des jeunes et travailleurs en situation de handicap via des actions locales menées au quotidien par nos agences.

AXE STRATÉGIQUE : PENSER GLOBAL, AGIR LOCAL

LEVIER 11 : S'ENGAGER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS ET ASSOCIATIONS

DÉVELOPPEMENT DE NOS PARTENARIATS LOCAUX

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a totalement interrompu nos participations aux différents événements sportifs et culturels que nous avons programmé en 2020. Toutefois nous avons maintenu nos sponsorings déjà engagés.

NOS OBJECTIFS 2026

- Renforcer notre engagement via des initiatives locales
- Création d'une fondation afin de s'investir auprès d'associations locales (insertion, enfants malades, lutte contre les inégalités, accompagnement des seniors..)
- Déployer des actions de valorisation de la culture locale
- Favoriser les initiatives individuelles
- Reprendre nos participations à :
 - « Bouger pour elles »
 - Événement Octobre Rose



2026

groupe **novali** RH

RAPPORT DE
**RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE &
ENVIRONNEMENTALE**