



Rapport d'impact 2024

freeland



Chez Freeland, nous sommes convaincus que la performance ne peut être durable sans responsabilité. En tant qu'acteur engagé du portage salarial et du staffing, nous avons pleinement intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2023 comme un cap structurant de notre stratégie.

L'année 2024 marque une étape importante : celle de l'alignement entre nos ambitions RSE et les attentes concrètes de nos parties prenantes. Grâce à une matrice de matérialité co-construite avec nos collaborateurs, partenaires financiers et experts externes, nous avons identifié les enjeux les plus pertinents pour notre secteur et notre écosystème. Cette démarche nous permet de concentrer nos efforts là où notre impact est réel, utile, mesurable.

Notre responsabilité est double : soutenir les freelances et plus largement les talents, dans un environnement professionnel en mutation, tout en construisant un modèle plus inclusif, éthique et respectueux des ressources. C'est cette vision qui guide nos engagements en faveur de l'égalité des chances, de la qualité de vie au travail, de la transition numérique et environnementale.

Ce rapport d'impact témoigne de nos avancées, mais aussi de notre exigence à faire toujours mieux. Ensemble, faisons de la liberté professionnelle un levier de progrès collectif.



Laurent GRANDUILLAUME
CEO du groupe FREELAND

Le point départ

Présentation	5
Notre histoire	6
Nos marques	7
Nos parties prenantes	8
Notre matrice de Matérialité	9
Nos 12 engagements	10

Humain

Nos collaborateurs permanents	12
Diversité	14
Accompagnement de nos consultants	15
Mécénats	17
Associations	19

Ethique & Gouvernance

Cadre légal et Réglementation	21
Sécurité numérique	22
UN Global Compact	23

Environnement

Nos actions environnementales	26
La mesure de notre empreinte	27
La fresque du climat	28

Nos indicateurs ESG

En collaboration avec





1

Le point de départ

Le futur du travail est libre, humain et engagé

Le groupe Freeland est né d'un constat simple : le monde change, mais les travailleurs indépendants restent souvent isolés. Alors que les entreprises se transforment, que les métiers évoluent et que la liberté professionnelle devient une aspiration universelle, les freelances, eux, avancent en ordre dispersés, souvent livrés à eux-mêmes.

C'est là que Freeland entre en scène.

Fondé par des indépendants, Freeland est bien plus qu'un réseau. C'est une communauté engagée, un écosystème vivant, où chaque talent peut s'épanouir librement tout en contribuant à un avenir plus responsable.



Chez Freeland, nous croyons que l'indépendance ne doit pas rimer avec précarité, ni la réussite avec individualisme.

Nous croyons qu'il est possible d'être libre et solidaire, performant et durable, indépendant et engagé.

Notre mission :

- Offrir aux freelances les moyens de développer leur activité sereinement.
- Créer un réseau de confiance et de collaboration.
- Promouvoir un modèle de travail plus éthique, inclusif et durable.

Concrètement, cela se traduit par :

- Des actions pour favoriser la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances.
- Un accompagnement humain pour prévenir l'isolement et les risques psycho-sociaux.
- Des événements et contenus engagés autour des enjeux sociétaux, environnementaux et économiques.
- Une attention portée à notre impact : numérique responsable, partenaires locaux, transparence.

Aujourd'hui, Freeland, c'est une génération de professionnels qui avancent, libres, mais jamais seuls.

Demain, c'est un nouveau monde du travail, humain, qui s'écrit à plusieurs voix.

Un peu de nous ...

METIER

1 expertise

Freelancing

ACTIVITES

5 catégories

Portage salarial et commercial
Staffing
Conseil
Plateforme de mise en relation
Formation

TALENTS

9 bureaux dans le monde

+270 collaborateurs et collaboratrices engagés

COMMERCE

17 marques

17 sites internet



Les grandes étapes de notre développement

Freeland, c'est une plateforme d'outils et de services présente à chaque étape de la vie d'un freelance : administratif, protection sociale, formations sur-mesure, missions, ...
 0 administratif, 0 pénibilité, 100% tranquillité, 100% efficacité !

Nous accompagnons les talents de vos succès.



Un vivier de plus de 500 000 freelances



Un collectif de marques aligné sur nos valeurs

Des marques de portage engagées et responsables

Les marques de portage salarial et commercial du groupe Freeland s'inscrivent dans une démarche d'excellence, de transparence et de responsabilités.

Toutes les marques de portage salarial sont adhérentes au PEPS (Syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial), gage de conformité aux meilleures pratiques du secteur et d'un engagement éthique en matière de relation avec les salariés portés.

Nos marques sont également certifiées ISO 9001:2015, norme internationale reconnue qui atteste de notre volonté d'amélioration continue, de qualité de service et d'écoute active de nos clients comme de nos partenaires. Cette certification renforce la rigueur de nos processus et contribue à une meilleure performance collective.

Enfin, notre engagement en matière de responsabilité sociétale se reflète dans la distinction Ecovadis Silver. Ce label récompense les efforts de nos marques en matière d'achats responsables, d'environnement, de pratiques éthiques et de gestion sociale. Il place nos marques dans le top 25% des entreprises évaluées, tous secteurs confondus.

Faciliter la rencontre entre les talents et les entreprises

Le groupe Freeland propose plusieurs plateformes de mise en relation spécialisées pour connecter les freelances et les entreprises. A travers nos différentes marques, nous facilitons l'accès à des missions qualifiées dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Ces plateformes offrent à chaque freelance ou recruteur, des solutions simples, rapides et efficaces pour collaborer en toute autonomie.

L'Académie Freeland, moteur de compétences

Notre organisme de formation accompagne les freelances dans le développement de leurs compétences grâce à une offre de formations adaptées à leurs besoins. Certifiée Qualiopi, Freeland Académie garantit la qualité de ses actions et l'éligibilité aux financements, pour une montée en compétence durable et reconnue.

Accompagner l'innovation, avec sens et exigence

Nos marques de Conseil et Staffing, accompagnent les entreprises dans leurs projets stratégiques, IT et d'ingénierie en mobilisant les meilleurs talents. Grâce à une approche humaine et sur-mesure, elles allient expertise sectorielle, agilité et performance.

Consultime & Mindquest, labellisées Ecovadis Bronze, témoignent de notre engagement pour un conseil responsable, éthique et durable.

Nos marques de portage salarial et commercial



Notre organisme de formation



Nos marques de plateformes de mise en relation



Nos marques de conseil et staffing



Un engagement partagé avec nos parties prenantes

Dans le cadre de notre stratégie RSE, il est essentiel d'identifier et de prendre en compte l'ensemble des parties prenantes impactées par notre activité ou exerçant une influence sur notre performance économique, sociale et environnementale. Cette identification permet de garantir un dialogue constructif et la mise en œuvre d'actions pertinentes.

Les investisseurs principaux :

MML Equity,
MML Bonds.

Les Co-investisseurs :

BPI France,
IDI.

La présidence du groupe Freeland :

Patrick LEVY-WAITZ.

Le comité de direction du groupe :

Laurent GRANDGUILLAUME, CEO,
Linda ROSEMOND, Secrétaire Générale,
Franck BEDOUCHE, Directeur Business Group,
Richard PAGANI, Directeur Général Consultime,
Jonathan SARFATI, Directeur Administratif et Financier,
Pierre DE LA CROIX, Directeur IT et Marketing,
Sébastien GODIN, Directeur des Opérations,
Melchior DU BOULLAY, Directeur Transformations et Performance, M&A et Intégrations

La Responsable Qualité, Certifications RSE et Formation du groupe :

Laura SALOUHI

Par ailleurs, 9 référents tous métiers et toutes marques confondues ont été nommés :

Pierre DE LA CROIX,
Raphael DOS SANTOS,
Rania HARIZ,
Manon PEYTAVIN,
Rémi RICHARD,
Karthika SATHYANATHAN,
Rebecca TAIEB,
Irène VAN RECHEM,
Océane ZAK.

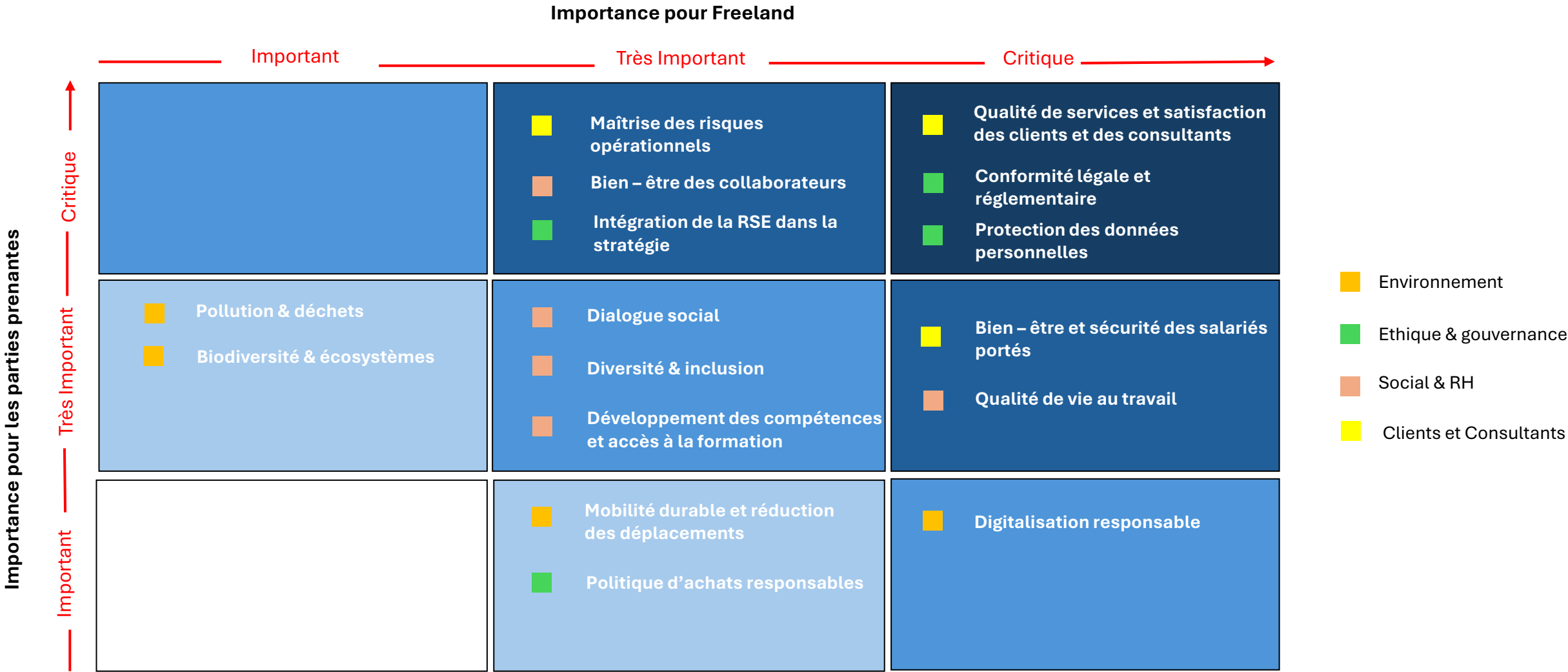
Leurs missions sont les suivantes :

- Sensibiliser et mobiliser les équipes autour des enjeux de développement durable
- Encourager les initiatives internes en lien avec la RSE (économie d'énergie, inclusion, mobilité, ...)
- Partager les bonnes pratiques vertueuses,
- Remonter les besoins, idées ou freins des équipes,
- Inspirer de nouvelles pratiques responsables et innovantes.

Cette cartographie est évolutive et constitue un outil stratégique pour piloter nos engagements RSE et structurer le dialogue avec les parties prenantes de manière continue.

La matrice de matérialité, notre point de départ ...

En 2024, nous avons mené notre première étude de matérialité pour confirmer la validité de notre feuille de route en matière de responsabilité d’entreprise. Nous avons ainsi réalisé le processus d’identification et de priorisation des enjeux et impacts clés en concertation avec les parties prenantes internes et externes.



... menant à 12 engagements forts

Engagements sociaux

1. Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs
2. Favoriser la qualité de vie au travail et le bien-être
3. Garantir le dialogue social et la communication au sein de l'entreprise
4. Accompagner la montée en compétence des collaborateurs
5. Lutter contre toutes formes de discrimination et harcèlement : promouvoir l'inclusion et la diversité

Engagements environnementaux

6. S'engager pour le climat et réduire notre empreinte carbone
7. Promouvoir les écogestes
8. Promouvoir la consommation durable auprès de nos parties prenantes

Engagements d'achats responsables

9. Favoriser les fournisseurs inscrits dans une démarche RSE et les engager davantage
10. Intégrer des critères RSE dans la politique d'achat des produits

Engagements éthiques des affaires

11. Garantir la non-corruption
12. Traiter les informations de façon responsable (cybersécurité, RGPD, ...)





2

Humain

S'engager pour une entreprise inclusive, apprenante et responsable

Recruter autrement, recruter pour tous

Chez Freeland, l'inclusion n'est pas un concept, c'est une réalité au cœur de nos pratiques RH. Nous menons des recrutements ouverts, équitables et inclusifs, en valorisant toutes les formes de diversité : genre, âge, handicap, origines, ... Nous croyons que la richesse humaine est un levier de performance durable. C'est pourquoi, nous agissons concrètement pour garantir à chacun les mêmes chances d'intégrer nos équipes et de s'épanouir. Parce que recruter, c'est aussi donner sa chance à la différence, nous faisons de l'inclusion un pilier de notre engagement sociétal.

Un collectif jeune, engagé et équilibré

Avec une ancienneté moyenne de 4 ans, les équipes Freeland combinent expérience et dynamisme. La moyenne d'âge de 36 ans reflète une génération agile, active et ouverte à l'innovation. La parité est une priorité : les femmes représentent 54,5% de nos effectifs, illustrant un engagement fort en faveur de la diversité et de l'équilibre. Cette richesse humaine est un atout clé pour relever les défis du quotidien et construire ensemble un environnement de travail stimulant, collaboratif et tourné vers l'avenir.

Investir dans les compétences de nos équipes

En 2024, 33 collaborateurs du groupe Freeland ont bénéficié d'actions de formation via un organisme externe, représentant un total de 998 heures. Cette démarche illustre notre volonté de soutenir le développement des compétences et l'employabilité de nos équipes. Qu'il s'agisse de formations techniques, managériales ou transverses, nous investissons pour accompagner chacun dans son évolution professionnelle, en cohérence avec nos valeurs d'excellence et d'apprentissage continu.

Former les talents de demain

17 alternants ont rejoint le groupe en 2024, intégrés dans différents services et accompagnés tout au long de leur parcours.

Accueillir des alternants, c'est miser sur la jeunesse, la transmission et l'avenir.

Nous croyons en l'alternance comme passerelle efficace entre formation et emploi et comme levier de diversité, d'engagement et de renouvellement des compétences.



Un engagement fort pour le bien-être et le dialogue social

Des avantages pensés pour le quotidien de nos collaborateurs

Chez Freeland, nous plaçons l'épanouissement de nos équipes au cœur de notre engagement. Pour cela, nous offrons une gamme d'avantages concrets : un pass mobilité durable pour encourager les trajets écoresponsables, un accès à la participation aux résultats, des CESU pour faciliter la vie personnelle, ainsi qu'un abonnement Gymlib pour prendre soin de sa santé. Ces dispositifs témoignent de notre volonté d'accompagner chacun vers un meilleur équilibre de vie, dans un cadre de travail stimulant, durable et respectueux.

Une instance représentative en transition

En l'attente des élections prévues fin 2025, une instance conventionnelle de dialogue social a été mise en place.

Elle permet de garantir la continuité des échanges entre la direction et les collaborateurs, dans le respect des principes de représentation et d'écoute.

Des évènements pour renforcer la cohésion d'équipe

Chez Freeland, nous avons la chance de compter sur une équipe de collaborateurs engagés, dédiée à l'organisation d'évènements conviviaux tout au long de l'année. Leur mission ? Créer des moments de partage, renforcer la cohésion et faire vivre notre culture d'entreprise à travers des afterworks, ateliers ou temps forts internes. Ces rendez-vous réguliers contribuent à un environnement de travail chaleureux et fédérateur.



Nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie RH. Inclusion, apprentissage continu, équilibre et bien-être guident nos actions au quotidien. Nous investissons dans les compétences, encourageons la diversité et favorisons un dialogue social sincère pour créer un environnement stimulant, collaboratif et respectueux, propice à l'épanouissement de chacun.

Linda ROSEMOND, Secrétaire Générale

Charte de la diversité : Freeland renouvelle son engagement

Déjà signataire de la Charte de la Diversité depuis plusieurs années, Freeland a réaffirmé son engagement en renouvelant sa signature en 2024, avec une nouvelle reconduction prévue en 2025.

Cet acte symbolique et concret traduit notre volonté de promouvoir la diversité sous toutes ses formes (âge, origine, genre, handicap, parcours, ...) et de lutter activement contre les discriminations.

La diversité est pour nous une richesse collective et un levier de performance durable. Elle nourrit l'innovation, renforce la cohésion interne et reflète les valeurs que nous portons au quotidien.

A travers cette charte, nous réaffirmons notre ambition : faire de Freeland un environnement de travail plus juste, plus inclusif et représentatif de la société civile.

Notre engagement pour des consultants épanouis

Un partenariat utile pour le bien-être de nos consultants

Chez Freeland, nous plaçons le bien-être de nos consultants portés au cœur de notre engagement. Au-delà du suivi administratif et professionnel, nous considérons que leur équilibre de vie est un facteur essentiel de réussite et de durabilité.

C'est pourquoi nous avons noué un partenariat avec Innovie, une structure spécialisée dans la prévention psychosociale et la qualité de vie au travail. Grâce à ce partenariat, nos consultants ont accès à une offre de webinaires pratiques et bienveillants, abordant des sujets sensibles et essentiels.

Parmi les thématiques proposées :

- L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle : des conseils concrets pour mieux gérer son temps, son énergie, et préserver sa santé mentale.
- Le droit à la déconnexion : un rappel des droits, mais aussi des outils pour poser des limites et préserver des temps de repos.
- La prévention des violences conjugales : une approche confidentielle, informative et sécurisante pour toute personne concernée ou témoin.

Animés par des experts reconnus, ces webinaires sont gratuits, confidentiels et ouverts à tous les consultants portés Freeland, sur simple inscription.

Ce dispositif s'inscrit dans notre volonté de proposer un accompagnement global, humain et responsable. Être consultant, c'est aussi faire face à des défis personnels, parfois invisibles. En y répondant avec des partenaires spécialisés, nous affirmons notre engagement pour une expérience de travail plus équilibrée, plus sereine et plus solidaire.

Sécurité des déplacements : une prévention active et structurée

La sécurité de nos consultants lors de leurs déplacements professionnels ou trajets domicile-travail fait partie intégrante de notre engagement.

Des webinaires de sensibilisation sur la prévention des risques routiers sont mis à disposition à tout moment, directement via leur espace personnel. Nous collaborons également avec l'Association de Prévention Routière, notamment pour des interventions ciblées lors de nos événements dédiés à nos consultants.

En 2024, le taux d'accidents de trajet enregistré était particulièrement bas, à seulement 0,04%.

Nous menons par ailleurs, des analyses régulières des incidents corporels et matériels afin d'identifier les facteurs de risques (durée des trajets, amplitudes horaires, etc...) et d'adapter nos actions de prévention.

Enfin, pour tout consultant utilisant son véhicule en mission, nous procédons à un contrôle systématique des documents (permis, carte grise, assurance) et demandons une attestation couvrant les trajets professionnels.

Des événements dédiés au lien et au réseau

Au-delà de l'accompagnement individuel, le groupe Freeland met un point d'honneur à créer des espaces de rencontre et de partage pour ses consultants. Ces événements favorisent les échanges entre pairs, le développement du réseau professionnel et le sentiment d'appartenance à une communauté active.

Pour les consultants ITG, nous organisons une fois par an le « Club VIP » : des rendez-vous thématiques placés sous le signe de la convivialité.

Un véritable moment d'échanges, de rencontres et de célébration en compagnie d'un invité exceptionnel.

En 2024, ITG a eu le plaisir d'accueillir Bertrand Nivard, ancien leader de la patrouille de France, pilote sur Canadair et aujourd'hui pilote de ligne.



Côté Freeteam, ce sont « Les Rencontres Freeteam » qui rythment la vie du collectif. Ces événements informels et conviviaux permettent aux freelances de se retrouver, d'échanger sur leurs projets, de partager leurs expériences et parfois même de collaborer.

Ces formats, complémentaires et adaptés aux spécificités de chaque activité, participent à la dynamique communautaire du groupe. Ils illustrent notre volonté de proposer plus qu'un simple cadre administratif : une vraie vie de réseau, faite de partages, d'entraide et d'opportunités professionnelles.

Un accompagnement à 360° de nos consultants

Une offre de services complète pensée pour les consultants

Chez Freeland, nous avons à cœur d'accompagner nos consultants portés bien au-delà de l'administratif. C'est pourquoi nous mettons à leur disposition une offre de services complète, conçue pour répondre à leurs besoins professionnels et personnels, tout au long de leur parcours.

Nos consultants peuvent bénéficier d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERECO), leur permettant de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux. Ces dispositifs s'inscrivent dans une logique de projection à long terme et de sécurisation financière.

Nous proposons également un accès aux Chèques Emploi Service Universels (CESU), facilitant l'accès à des services à la personne (garde d'enfants, ménage, aide à domicile, etc.), tout en bénéficiant d'exonérations fiscales.

Conscients des enjeux environnementaux et des évolutions des modes de déplacement, nous avons mis en place un forfait mobilité durable, pour encourager l'usage des transports doux (vélo, covoiturage, etc.).

Les consultants ont aussi accès à une centrale d'achat régulièrement actualisée, leur permettant de bénéficier de tarifs préférentiels sur de nombreux produits et services du quotidien. Enfin, nous accompagnons nos consultants dans leurs projets professionnels via un dispositif d'immobilisation. Ce mécanisme leur permet de faire financer du matériel ou des équipements nécessaires à leur mission, en optimisant la gestion de leur activité...

Cette palette de services reflète notre volonté d'offrir un cadre sécurisé, attractif et durable à celles et ceux qui ont choisi le portage salarial.

Chez Freeland, chaque consultant est soutenu, valorisé et outillé pour exercer son activité dans les meilleures conditions.

Un écosystème unique pour accompagner le développement des consultants

Nous sommes convaincus que la réussite des consultants passe par un accompagnement global, humain et connecté aux réalités du marché. C'est pourquoi, au-delà des services administratifs et sociaux que nous mettons à leur disposition, nous leur proposons un véritable écosystème de développement professionnel.

Notre mission est de leur permettre de travailler en toute autonomie, tout en maximisant leurs opportunités de missions et en facilitant leur relation au marché. Pour cela, nous nous appuyons sur un réseau d'acteurs et de plateformes qui forment un environnement propice à leur croissance.

Grâce à nos plateformes comme Codeur.com ou Freelance-Informatique,... nos consultants ont accès à une grande diversité de missions qualifiées, dans tous les secteurs d'activité et sur l'ensemble du territoire. Ces plateformes permettent de faciliter la mise en relation entre les talents et les entreprises, tout en offrant une visibilité accrue aux profils des consultants portés.

Mais l'écosystème Freeland ne se limite pas à l'apport de missions via des plateformes. Nous développons également des synergies puissantes entre nos différentes marques spécialisées dans le portage salarial, le conseil (Asenium, Mindquest) et le staffing (Consultime).

Cette approche intégrée permet de créer des passerelles concrètes entre les projets, les expertises et les clients, ouvrant de nouvelles perspectives aux consultants en mission ou en phase de prospection.

En fonction de leur profil, de leur domaine d'expertise et de leur ambition, nos équipes peuvent les orienter vers les opportunités les plus pertinentes, qu'elles proviennent d'un besoin client identifié, d'un appel d'offres ou d'un projet de transformation en cours. Les consultants ne sont jamais seuls : ils bénéficient d'un réseau actif, d'un accompagnement personnalisé, et d'une intelligence collective qui favorise les mises en relation et la montée en compétence.

Cet écosystème hybride et agile permet à chaque consultant de développer durablement son activité, dans un cadre structurant, sécurisé et stimulant.

Chez Freeland, accompagner les indépendants, c'est leur offrir plus que du portage : c'est leur donner les moyens de se concentrer sur leur expertise, tout en s'appuyant sur un environnement qui booste leur réussite.

Un engagement sociétal puissant

Mécénat de compétences

Freelance-Informatique met à disposition sa plateforme de missions aux profits d'associations ou de fondations afin qu'elles puissent déposer leurs besoins.

En retour, un freelance pourra réaliser une ou plusieurs missions.

Ce mécénat de compétences peut se réaliser sous deux formes : la prestation de service et le prêt de main d'œuvre.

98%

Des associations sont satisfaites du dispositif et envisagent d'y recourir à nouveau



Mécénat inclusif : les femmes et l'IT

Consultime, notre ESN spécialisée dans les métiers de l'IT, renforce son engagement en faveur de la diversité en signant un partenariat avec Femmes du Numérique. A travers cette collaboration, Consultime souhaite promouvoir l'inclusion des femmes dans les carrières technologiques, encourager les vocations féminines dans le digital et contribuer à une tech plus équitable et représentative.



50%

C'est la part des femmes dans les métiers du numérique, d'ici 2030 (objectif fixé)



Un engagement durable pour le droit au logement

Depuis maintenant 10 ans, FCI Immobilier, notre marque de portage dédiée à l'immobilier, soutient activement la Fondation I Loge You à travers un don annuel de 2 500 €. Ce partenariat s'inscrit dans une démarche de mécénat cohérente avec nos valeurs : agir concrètement pour améliorer les conditions de logement des plus fragiles.

La fondation I Loge You œuvre depuis 2013 pour sensibiliser les professionnels de l'immobilier aux enjeux du mal-logement, collecter des fonds et financer des projets solidaires à fort impact social. Grâce aux contributions de partenaires engagés comme FCI-Immobilier, elle soutient la rénovation de logements, la lutte contre la précarité énergétique ou encore, la construction d'habitats durables.

Ce mécénat régulier est bien plus qu'un geste symbolique : c'est la traduction d'un engagement collectif en faveur d'un droit fondamental. Chaque euro versé contribue à rendre le logement le plus accessible, plus digne, plus humain.

Parce que l'engagement ne se limite pas à nos métiers, nous croyons qu'un acteur de l'immobilier peut et doit participer activement aux grandes causes sociétales.

Cette fidélité de 10 ans en est la preuve concrète.



Trois causes, une même volonté : agir pour les autres

Lutter contre la fracture numérique

En 2024, ce sont près de 35 ordinateurs et 8 écrans qui ont été remis à l'association APPIA ONG dont l'objectif est de lutter contre la fracture numérique, de développer l'internet et vulgariser l'informatique en Afrique.

Engagés dans la lutte contre le cancer

En novembre 2024, pour la deuxième année consécutive, 24 collaborateurs du groupe Freeland se sont mobilisés avec enthousiasme pour participer à la course des Lumières, un événement solidaire au profit de l'Institut Curie. A travers leur engagement sportif et collectif, ils ont permis de récolter plus de 2 000 € en soutien à la lutte contre le cancer.

Un bel exemple de solidarité et de mobilisation qui reflète les valeurs humaines portées par notre entreprise.



Mobilisés pour redonner le sourire aux enfants hospitalisés

Le 20 décembre 2024, la magie de Noël s'est invitée au Centre Hospitalier de Gonesse grâce à la mobilisation des collaborateurs du groupe. En partenariat avec l'association Family Dream, ce sont plus de 150 cadeaux qui ont été collectés et remis aux enfants et adolescents hospitalisés, pour leur offrir un moment d'évasion, de joie et d'émotion.

A travers ce geste simple mais profondément humain, l'ensemble des équipes Freeland a démontré que la solidarité peut aussi passer par des attentions qui réchauffent les cœurs. Jeux, peluches et livres ... chaque présent a été soigneusement choisi pour faire sourire un enfant et adoucir son séjour à l'hôpital pendant les fêtes.

3

Ethique et Gouvernance



Une gouvernance responsable, au cœur de notre ADN

Respect du cadre légal

Le groupe Freeland et chacun de ses collaborateurs s'engagent à respecter un cadre légal. Compte tenu du cœur de métier dans lequel évolue le groupe Freeland, cela correspond principalement au respect :

- Du code du travail,
- Du code du commerce,
- De la convention collective du portage salarial,
- De la charte déontologique du PEPS.

Rigueur réglementaire et conformité dans le portage salarial

Les marques de portage du groupe Freeland évoluent dans un cadre strictement réglementé, garantissant un haut niveau de conformité. Notre exigence en matière de transparence, de sécurité juridique et de respect des obligations légales et au cœur de notre engagement envers les consultants et les entreprises. Cette rigueur est reconnue par l'obtention du label PEPS, preuve de notre sérieux, de notre fiabilité et de notre alignement avec les meilleurs pratiques du secteur du portage salarial.

Promotion des Droits de l'Homme auprès des parties prenantes sous le contrôle de l'AFNOR Certification

Le groupe Freeland s'engage à strictement respecter les Droits de l'Homme. Cela inclue la contribution à :

- L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- L'abolition effective du travail des enfants,
- L'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ou de profession.

Lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude

Dans le cadre de sa politique contre le blanchiment d'argent et la fraude, le groupe Freeland interdit strictement tout règlement en liquide des prestations ou des frais de gestion. Par ailleurs, chaque prestation doit impérativement remplir les conditions suivantes :

- Un contrat de prestation dûment signé,
- Le co-contractant est une entreprise enregistrée auprès des autorités locales et à jour dans le paiement de ses cotisations,
- La prestation fait l'objet d'une mission réelle et appropriée.

Il est également demandé aux collaborateurs de signaler à leur hiérarchie tout contrat émanant d'un client enregistré dans un paradis fiscal.

Lutte contre la corruption

Chaque collaborateur du groupe Freeland est tenu de veiller au respect du code pénal et de ne pas « proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public. »

Chez Freeland, la notion de corruption est étendue au fait de promettre, proposer ou offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement de l'argent ou tout autre objet de valeur, à un tiers ou de la part d'un tiers en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire.

Notre sécurité numérique : former, auditer, améliorer

Cybersécurité : prévention, formation et audits réguliers

La cybersécurité est un enjeu majeur, intégré à notre politique RSE. Bien que nous n'ayons subi aucune cyberattaque à ce jour, nous adoptons une approche préventive rigoureuse. Tous les collaborateurs ont été formés en 2024 aux bons réflexes en matière de sécurité numérique, et ce dès leur intégration.

Nos systèmes d'information font l'objet d'audits externes chaque année, afin d'identifier les points d'amélioration et de renforcer nos dispositifs. Cette démarche continue témoigne de notre engagement à anticiper les risques, protéger les données et garantir un environnement numérique et sécurisé.

Freeland : la protection des données au cœur de notre responsabilité

Chez Freeland, la protection des données personnelles est un engagement fort, intégré pleinement dans notre démarche RSE. Un DPO dédié, accompagné de référents RGPD dans les équipes, veille à la conformité et à la mise en œuvre des bonnes pratiques. Tous les collaborateurs ont été sensibilisés aux enjeux RGPD. En 2024, aucun incident ni plainte n'a été enregistré, preuve concrète de l'efficacité de notre organisation et de la confiance que nous inspirons. Nous poursuivrons en 2025 avec la même exigence : Sécuriser, former et améliorer.



Chez Freeland, nous considérons la conformité comme un levier de performance durable. Protéger les données, respecter les réglementations et anticiper les évolutions légales, c'est garantir à nos consultants et clients un environnement sécurisé, fiable et éthique.

Serge ROUKINE, DPO

Un engagement concret pour un développement durable et responsable

Acteur engagé de l'emploi et de l'entrepreneuriat depuis sa création, le groupe Freeland a toujours placé l'humain, l'éthique et la responsabilité au cœur de ses valeurs. Dans la continuité de cette vision, Freeland a choisi de devenir signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact), rejoignant ainsi la plus grande initiative internationale en matière de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises.

Le UN Global Compact est une initiative lancée par l'ONU en 2000, qui appelle les entreprises du monde entier à aligner leurs stratégies et leurs opérations sur dix principes universellement reconnus, répartis en quatre grands domaines : les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption. En devenant signataire, Freeland s'engage volontairement à respecter ces principes, à les promouvoir auprès de ses parties prenantes, et à rendre compte chaque année des progrès accomplis à travers un rapport appelé Communication on Progress (CoP).

Des engagements alignés avec notre ADN

Les dix principes du UN Global Compact résonnent pleinement avec la politique RSE que Freeland déploie depuis plusieurs années. En matière de droits humains, le groupe s'engage à respecter et défendre la dignité de chaque individu dans ses pratiques, à prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou de travail forcé, et à promouvoir l'égalité des chances, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation.

L'égalité femmes-hommes, la diversité et l'inclusion sont au cœur de cette démarche.

Concernant les normes du travail, Freeland veille scrupuleusement à la conformité de ses pratiques avec le droit du travail, la convention collective du portage salarial, ainsi que la charte déontologique du PEPS. Le groupe défend activement le dialogue social, la protection des travailleurs indépendants accompagnés via ses marques, et la sécurisation des parcours professionnels.

L'enjeu environnemental, quant à lui, fait l'objet d'une mobilisation croissante au sein du groupe. Bien qu'évoluant dans un secteur peu carboné, Freeland agit pour réduire son empreinte écologique en favorisant des pratiques responsables : réduction des déplacements, dématérialisation, consommation raisonnée des ressources, tri des déchets, etc. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des collaborateurs et partenaires.

Enfin, la lutte contre la corruption et les pratiques frauduleuses est une priorité transversale. Des politiques internes claires sont déployées, accompagnées de formations, de procédures de contrôle et de mécanismes d'alerte. Freeland interdit strictement tout règlement en espèces et veille à la transparence dans toutes ses relations contractuelles.

Un engagement concret pour un développement durable et responsable

Une démarche de progrès continu

Être signataire du UN Global Compact ne se limite pas à une déclaration d'intention. C'est un engagement dans la durée, fondé sur une dynamique d'amélioration continue. Chaque année, Freeland formalise ses avancées et ses axes de progrès dans un rapport dédié, permettant une autoévaluation mais aussi un dialogue ouvert avec ses parties prenantes – collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs, institutions.

Cette démarche renforce la crédibilité du groupe auprès de son écosystème, tout en contribuant à la transformation durable du monde professionnel. Elle offre également un cadre structurant pour coordonner et amplifier les initiatives internes : actions sociales, mécénat de compétences, partenariats en faveur de l'inclusion numérique, sécurité des données, etc.

Un levier d'impact collectif

En rejoignant les milliers d'entreprises signataires à travers le monde, Freeland entend jouer pleinement son rôle dans la transition vers une économie plus juste, inclusive et durable. Le UN Global Compact agit comme un catalyseur de bonnes pratiques et un réseau d'échanges où chacun peut s'inspirer, apprendre et contribuer au collectif.

Pour Freeland, cette signature s'inscrit dans une volonté forte : entreprendre autrement, en conciliant performance économique, respect de l'humain et préservation de notre avenir commun.



A close-up photograph of a butterfly with orange and black wings perched on a purple flower. The background is a lush garden with many more purple flowers and green foliage, slightly out of focus.

4

Environnement



Améliorer notre impact sur le monde

Un espace de travail écoresponsable : la tour Cœur Défense

Depuis septembre 2024, le groupe Freeland a installé son siège administratif au sein de l'un des plus vastes ensembles de bureaux d'Europe, la tour Cœur Défense située à Courbevoie.

Ce choix illustre l'engagement du groupe en faveur d'un environnement de travail durable et exemplaire sur le plan environnemental. Cœur Défense bénéficie de plusieurs certifications majeures qui soulignent ses performances :

- la certification HQE Exploitation (Haute Qualité Environnementale) avec des résultats remarquables en matière d'efficacité énergétique, de confort et de gestion des déchets,
- la certification BREEAM In-Use, avec un niveau Excellent sur la performance environnementale du bâtiment et un niveau Très bon pour sa gestion durable ; et enfin
- le label NF « Bâtiments Tertiaires en Exploitation » qui atteste de la qualité de l'écoconstruction, de l'éco-gestion ainsi que du confort et de la santé dans les espaces de travail.

En rejoignant Cœur Défense, Freeland réaffirme ainsi sa volonté d'ancrer son développement dans une dynamique de transition écologique et d'innovation durable.

S'engager pour une mobilité durable au quotidien

Depuis 2024, Freeland propose le forfait mobilité durable à ses collaborateurs et salariés portés, afin de soutenir les déplacements professionnels éco-responsables. Ce dispositif permet de financer tout ou partie des trajets domicile – travail effectués à vélo, en covoiturage ou via des solutions de mobilités douces. Une initiative pour encourager une mobilité plus verte et réduire l'empreinte carbone au quotidien.

Politiques internes de sensibilisation sur les achats responsables

Freeland encourage ses collaborateurs à recourir à des fournisseurs et des partenaires possédant des labels environnementaux (Blue Angel, TCO, EPEAT, ...), localisés si possible en France.

Gestion des déchets

Le groupe Freeland a mis en place des systèmes de tri des déchets pour permettre le recyclage.

La mesure de notre empreinte carbone

La mesure de notre empreinte carbone

En 2024, Freeland a sollicité la société Carbometrix pour mesurer son empreinte carbone 2023 (uniquement basée sur les employés permanents et en excluant les salariés portés du calcul) selon la méthodologie du GHG Protocol.

Le résumé de nos résultats :

Catégorie d'émissions	tCO2e	%
Scope 1	0	0,0%
Scope 2	8	1,2%
Scope 3	633	98,8%
Total	641	100%

Les principaux ratios d'intensité carbone du groupe Freeland sont les suivants :

- Intensité du chiffre d'affaires : 1,69 tCO2e/M€
- Intensité par employé : 2,94 tCO2e/ETP

L'intensité carbone par ETP est bien inférieure à celle d'une entreprise de services intellectuels (type consulting) classique, dont la moyenne est autour de 6,5 tCO2e / ETP.

Cela s'explique notamment par les très faibles émissions liées aux bâtiments et aux déplacements – peu de déplacements professionnels et des déplacements domicile – travail en mobilités douces.

Dans la continuité de ce premier bilan carbone, Freeland a engagé le renouvellement de cette démarche en 2025, en l'élargissant à la fois aux collaborateurs permanents et aux salariés portés.

Mécénat écologique : la Forêt Freeland

Treesition est une entreprise à mission française qui développe des forêts utiles, locales et traçables, en partenariat avec des agriculteurs. Les projets ont un objectif double : régénérer les sols et stocker du carbone, tout en créant du lien humain et territorial.

En choisissant Treesition, Freeland renforce son implication concrète pour une société plus responsable, humaine et durable. Ce mécénat permet à Freeland en 2025 de planter 667 arbres, dont une majorité de *Paulownia*, arbre pionnier à croissance rapide.



Sensibilisation au climat : un engagement collectif en 2024

En 2024, les référents RSE ont élaboré la charte du climat, un document essentiel pour guider nos actions face à l'urgence environnementale. Cette charte fixe des engagements concrets en matière de réduction de notre impact carbone et de transition écologique.

Pour assurer sa diffusion, en 2025, certains référents seront formés afin de transmettre ces valeurs et bonnes pratiques à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Ce processus vise à créer une culture d'entreprise engagée, où chacun comprend son rôle et contribue activement à un avenir plus durable. Ensemble, faisons de cette charte un véritable levier de changement.





5

Nos indicateurs ESG

Détails de l'entreprise et approche durable

	Unité	2022	2023	2024
Informations sur l'entreprise				
Pays de domiciliation / Siège social		France	France	France
Chiffre d’Affaires / Revenu annuel de l’entreprise	M€	327,32	380,09	365,256
Si l’entreprise a plusieurs activités, quelle est la répartition parmi les principales Activités de l’entreprise, en pourcentage du chiffre d’affaires ?	%			100% (Freelancing)
Secteur et classification industrielle				
NACE Rev 2.1 (classification statistique des activités économiques dans le CE)		← 82,99 autres activités de soutien aux entreprises →		
Secteur climatique à fort impact de l’UE (basé sur le code NACE)		← pas d’impact majeur sur le climat →		
Système de classification des industries SASB (SICS) - secteur		← TC Technologies et Communications →		
Système de classification des industries SASB (SICS) – sous secteur		← Technologies →		
Système de classification des industries SASB (SICS) – industriel		← TC-SI Software et Services IT →		
Localisation et opérations de l’entreprise				
Pays principal des opérations		France	France	France
Localisation des opérations		France	France	France
Durabilité				
Soumis au reporting règlementaire ESG de la CSRD				Non

Données sociales et humaines

Tous les employés	Unité	2022	2023	2024
Nombre total d'équivalents temps plein en fin d'année en cours	FTE	144,5	218,77	203
Nombre total d'équivalents temps plein en fin d'année précédente	FTE		196,86	206
Nombre total d'équivalents temps plein au siège	FTE			160
Nombre total d'équivalents temps sur l'année en cours	FTE			200
Nombre total d'équivalents temps sur l'année précédente	FTE			218
Diversité de genre				
Nombre total d'équivalents temps plein - Femmes	FTE	79	99	110
Nombre total d'équivalents temps plein - Hommes	FTE	65,5	119,77	93
Diversité % (Ratio Hommes / Femmes)	%	55	45	54
Nouvelles embauches et départs				
Nombre total d'équivalents temps plein – Nouvelles embauches dans l'UE	FTE			57
Nombre total d'équivalents temps plein – Nouvelles embauches hors UE	FTE			0
Nombre total de nouvelles embauches	FTE			57
Nombre total d'équivalents temps plein – Nouveaux départs dans l'UE	FTE			59
Nombre total d'équivalents temps plein – Nouveaux départs hors UE	FTE			0
Nombre total de nouveaux départs	FTE			59
Management senior				
Nombre total d'équivalents temps plein – Senior Management	FTE	47		42
Nombre total d'équivalents temps plein – Femmes	FTE	12		12
Nombre total d'équivalents temps plein – Hommes	FTE	35		30
Diversité % (Ratio Hommes / Femmes)	%	26		29

Données sociales et humaines

	Unité	2022	2023	2024
Engagement des employés				
Enquête auprès de l'ensemble des employés mise en œuvre au moins une fois par an	Y / N	Non	Oui	Oui
Nombre d'employés sondés au cours de cet exercice	FTE	0	199	200
Nombre d'employés ayant répondu à l'enquête cette année financière	FTE	0	153	150
Pourcentage d'employés ayant répondu à l'enquête	%	0	75	75
Formation, apprentissage et développement				
Nombre d'équivalents temps plein formés durant la période de l'exercice	FTE	162	141	57
Types de systèmes de formation mis à disposition des employés		Formations internes	Formations internes	Formations internes
Détaillez tout programme de formation et de développement des compétences offert			Management de la performance, performance digitale, anglais, outil bureautique, écosystème du conseil, être acteur de la transformation du groupe	Management , anglais, gestion de projets, coaching
Incidents et litiges				
Mise en place d'un mécanisme de réclamation pour les employés	Y / N	Oui	Oui	Oui
Nombre d'amendes réglementaires ou de poursuites liées à des incidents sociaux intentées contre votre entreprise	#			0
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement	#			0

Données sociales et humaines

	Unité	2022	2023	2024
Egalité et avantages salariaux				
L'entreprise paie-t-elle au moins le salaire minimum du pays où elle opère ?	Y / N			Oui
Indiquez le nombre d'équivalents temps plein gagnant mois que le salaire minimum légal	FTE			0
Salaire horaire total (brut) moyen pour les employés hommes	EUR		25,71	20,23
Salaire horaire total (brut) moyen pour les employés femmes	EUR		30,03	25,46
Ecart salarial moyen entre les sexes	%	24	14	21
Avez-vous mis en place un système pour réduire l'écart salarial ?	Y / N		Non	Non
Nombre d'employés impactés par un plan de licenciement	FTE		0	0
Nombre de grèves enregistrées sur la période	Y / N			0
Ration d'inégalité des revenus entre les 10% les plus élevés et les 10% les plus faibles	%			200
Avantages fournis à l'ensemble de vos employés				Couverture médicale, congés familiaux, abonnement à une salle de sport, jours de congés supplémentaires et / ou congés flexibles
Avantages fournis au-delà des obligations légales de votre pays				Actons de l'entreprise (distribuées chaque année par l'entreprise, plan d'épargne salariale facultatif (PEE, PERECO, PER) associé à un Fond Commun de Placement Entreprise (FCPE)

Données sociales et humaines

	Unité	2022	2023	2024
Comité exécutif				
Nombre total d'équivalents temps plein dans le comité exécutif	FTE			11
Nombre d'équivalent temps plein dans le comité exécutif – Femmes	FTE			1
Nombre d'équivalent temps plein dans le comité exécutif – Hommes	FTE			10
Diversité % (Ratio Hommes / Femmes)	%			9
Membre du conseil d'administration				
Nombre total de membres du conseil d'administration	FTE	9	9	13
Nombre de membres du conseil – administrateurs indépendants	FTE	3	3	0
Nombre de membres du conseil – Femmes	FTE	1	1	1
Nombre de membres du conseil – Hommes	FTE	8	8	12
Diversité % (Ratio Hommes / Femmes)	%	11	11	8
Fondateurs toujours en poste				
Nombre total de membres d'équivalent temps plein – fondateurs encore employés	FTE			5
Nombre de membres du conseil – Femmes	FTE			0
Nombre de membres du conseil – Hommes	FTE			5
Diversité % (Ratio Hommes / Femmes)	%			0

Données sociales et humaines

	Unité	2022	2023	2024
Santé, sécurité et bien-être				
Taux d'absentéisme des employés	%			4
Nombre d'accidents du travail	#		0	0
Nombre d'accidents du travail incluant les accidents de trajet	Y / N			Non
Jours perdus en raison de blessures (incapacité temporaire)	# jour			0
Nombre de décès liés au travail	#	0	0	0
Nombre d'accidents liés au travail	#			0
Jours perdus en raison de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	# jour			1923,5
Initiatives de bien-être (physiques ou mentales) mises en place dans votre entreprise			Freeland reconnaît l'importance du bien-être tant physique que mental, de ses employés. Au cours de l'année 2023, nous avons promu un environnement de travail sain et équilibré. Programmes de remise en forme physique : nos salariés ont la possibilité de s'inscrire à des activités sportives (yoga, boxe, ...). Afterwork régulier, moment de convivialité. Projet CARE 2027.	Abonnement Gymlib, Afterwork réguliers, ambassadeurs qui organisent des événements pour le bien-être des salariés...
Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement				
Nombre total de fournisseurs significatifs	#	10	10	48
Localisation des activités des fournisseurs significatifs			France	France
Combien de fournisseurs sont évalués selon les pratiques ESG ?	#	0	10	18
Evaluation et audit des fournisseurs				
L'entreprise a-t-elle rencontré des problèmes de conformité ou d'éthique Dans sa chaîne d'approvisionnement ?	Y / N			Non
Listez les thèmes environnementaux couverts par vos pratiques			Pratiques environnementales	Biodiversité, changement climatique, énergie, pratiques environnementales

Gouvernance

	Unité	2022	2023	2024
ESG & Conseil d’administration				
Mise en place d’un comité de rémunération au sein des niveaux de management	Y / N	Non	Oui	Oui
Mise en place d’un comité d’audit au sein des niveaux de management	Y / N	Non	Non	Non
Compétences ESG des membres du conseil liées à des sujets environnementaux, Sociaux et de gouvernance	Y / N		Oui	Oui
Communication sur des objectifs / indicateurs ESG quantitatifs et les cibles Correspondantes	Y / N			Oui
Les sujets / indicateurs ESG sont-ils intégrés aux processus de gestion Des risques opérationnels de l’entreprise	Y / N			Oui
Nomination d’un responsable ESG		Oui	Non	Oui
Nomination d’un manager ESG		Non	Oui	Oui
Ethique des affaires & code de conduite				
Tous les nouveaux employés sont-ils tenus de signer le code de conduite De l’entreprise	Y / N			Non
Tous les collaborateurs fournisseurs sont-ils tenus de signer le code de conduite Des fournisseurs	Y / N			Oui
Combien de fonctions / opérations de l’entreprise de l’entreprise disposent D’un plan en place pour prévenir la corruption		Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin
Nombre d’incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	#		0	0

Gouvernance

	Unité	2022	2023	2024
Objectifs de Développement Durable (ODD) , Pacte Mondial de l'ONU & OECD				
Quelles étapes ont été réalisées dans le cadre de l'alignement des ODD avec votre Stratégie ?		Compréhension des ODD & responsabilités des entreprises	Compréhension des ODD & responsabilités des entreprises	Compréhension des ODD & responsabilités des entreprises
Quels ODD votre entreprise priorise-t-elle pour augmenter son pouvoir positif ?		4. Qualité de l'éducation 5. Egalité des genres 8. Travail décent et croissance économique 10. Réduction des inégalités 13. Action pour le climat	3. Bonne santé & Bien-être 5. Egalité entre les genres 8. Travail décent et croissance économique 10. Réduction des inégalités	3. Bonne santé & Bien-être 5. Egalité entre les genres 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 10. Réduction des inégalités
Quels ODD votre entreprise priorise-t-elle pour réduire son impact négatif ?		4. Qualité de l'éducation 5. Egalité des genres 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 13. Action pour le climat	5. Egalité des genres 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 13. Action pour le climat	3. Bonne santé & Bien-être

Politiques et certifications / accréditations

	2022	2023	2024
Politiques mises en œuvre			
Politique anti-corruption / anti-pot-de-vin	●	●	●
Politique de protection des données (RGPD)	●		●
Politique de diversité, d'équité et d'inclusion / politique et procédures d'égalité des chances	●	●	●
Guide ou manuel du personnel, ou fichiers équivalents décrivant les politiques et pratiques en matière d'emploi	●	●	●
Politique environnementale, sociale et de gouvernance d'entreprise (ESG)	●	●	●
Politique de santé et bien-être		●	●
Politique des droits humains			●
Politique de sécurité de l'information	●	●	●
Code de conduite des fournisseurs	●	●	●
Politique de dénonciation	●	●	●
Certifications et accréditations			
Ecovadis Platinum / Or / Argent / Bronze	●	●	●
ISO 9001 - Management de la qualité	●	●	●



The background of the image features a close-up of a person's hand, palm up, holding a glowing, semi-transparent globe. A network of white lines and dots is overlaid on the globe and the hand. In the top right corner, a monarch butterfly is shown in flight. The overall color palette is dominated by blues and purples, with a warm glow emanating from the globe.

merci

freeland 