Rapport RSE



Références • 2024

Unédic

Sommaire

Éditorial

PAGE 3

*

INTERVIEW CROISÉE

JULIE RAMOS & FLORIAN RABASSE

Porteurs de projet du Lab RSE à l'Unédic

PAGE 4

*

Environnement

Bilan carbone / Audit RSE / Mobilités douces

PAGE 6

*

Social

Actions solidaires / Santé et bien-être au travail / Formations / Accessibilité

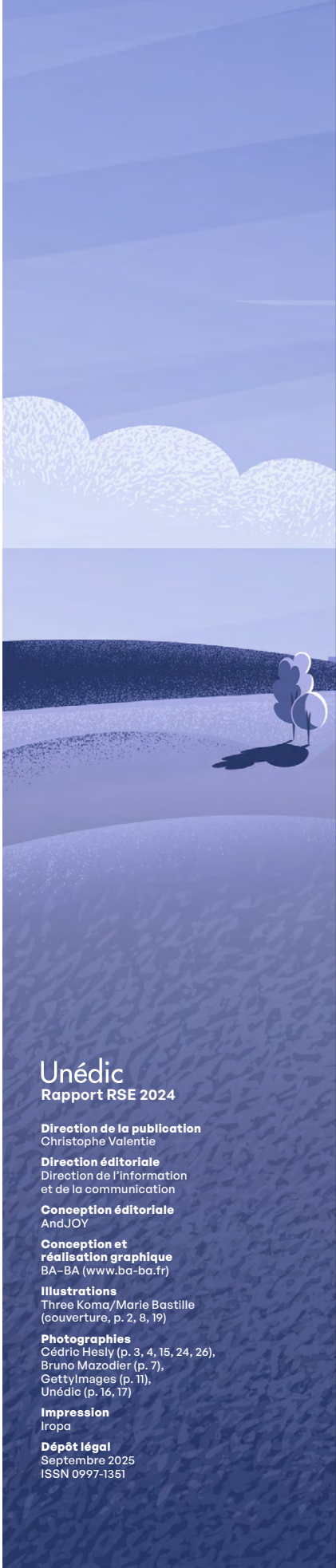
PAGE 14

*

Gouvernance

Actions de sensibilisation / Cadre social / Innovation

PAGE 22



Unédic
Rapport RSE 2024

Direction de la publication
Christophe Valentie

Direction éditoriale
Direction de l'information et de la communication

Conception éditoriale
AndJOY

Conception et réalisation graphique
BA-BA (www.ba-ba.fr)

Illustrations
Three Koma/Marie Bastille (couverture, p. 2, 8, 19)

Photographies
Cédric Hesly (p. 3, 4, 15, 24, 26), Bruno Mazodier (p. 7), GettyImages (p. 11), Unédic (p. 16, 17)

Impression
Iropa

Dépôt légal
Septembre 2025
ISSN 0997-1351

ÉDITORIAL

JEAN-EUDES TESSON

Président de l'Unédic



La performance extra-financière au cœur de l'ADN de l'Unédic.

Ce que nous appelons aujourd'hui « performance extra-financière », l'Unédic la pratique depuis longtemps.

L'Unédic accompagne les partenaires sociaux dans la responsabilité qui est la leur de piloter le régime d'assurance chômage. Au service de ce modèle de gouvernance paritaire, l'Unédic est un acteur incontournable de l'emploi et du chômage, contribuant à anticiper les mutations du marché du travail, sécuriser les parcours professionnels des salariés et répondre aux besoins des entreprises.

Assurer la performance financière de l'Assurance chômage constitue une mission fondamentale de l'Unédic pour garantir la solidité et la pérennité du régime. C'est la condition nécessaire qui permet à l'Assurance chômage d'avoir un impact sur la société. C'est là qu'intervient également la stratégie extra-financière, en s'appuyant sur ce qui fait la singularité de l'Unédic : une gouvernance paritaire fondée sur le dialogue.

Cette culture du consensus, ancrée dans le temps long, est une forme exigeante de démocratie sociale. Elle engage collectivement à chercher des solutions durables et partagées, à être exemplaire.

La stratégie extra-financière de l'Unédic vise ainsi à renforcer l'utilité de son action : rendre les droits plus lisibles, les données plus fiables, les outils plus partagés. Elle se traduit aussi dans sa capacité à innover, à expérimenter de nouveaux dispositifs, à en évaluer les impacts de façon rigoureuse, à proposer d'adapter les règles aux transformations de l'environnement socio-économique.

La démarche RSE de l'Unédic, pour laquelle la gouvernance a donné mandat aux services, s'inscrit également dans cette stratégie de performance extra-financière. Elle en constitue le prolongement opérationnel : elle structure et traduit les engagements de l'institution en actions concrètes, collectives et mesurables.

La démarche RSE issue de la stratégie extra-financière de l'Unédic trace ainsi une feuille de route ambitieuse, affirmant une vision cohérente et exigeante de sa responsabilité sociétale. Cette cohérence est une condition de sa légitimité, mais aussi un levier de transformation durable, au service de l'intérêt général.

INTERVIEW CROISÉE

Bilan carbone : un engagement collectif



EN 2024, L'UNÉDIC A PUBLIÉ SON PREMIER BILAN CARBONE. JULIE RAMOS, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET FLORIAN RABASSE, SOUS-DIRECTEUR FINANCES ET TRÉSORERIE, COFONDATEURS DU LAB RSE À L'INITIATIVE DU PROJET, ÉVOQUENT LES ENJEUX DE CET ENGAGEMENT ET LES PROCHAINES ÉTAPES.

Quel regard portez-vous sur cette première étape que constitue le bilan carbone et l'orientation que vous souhaitez donner à la démarche ? Quelles sont les prochaines étapes ?

Julie Ramos. Le premier bilan carbone, réalisé en 2024, est une étape structurante de notre démarche RSE, un acte fondateur. Plus qu'un outil de mesure, il reflète une volonté d'engagement collectif. Il nous a permis d'objectiver notre empreinte carbone, d'identifier les postes d'émissions majeurs et de construire un plan d'actions cohérent et réaliste. Ce plan intègre des actions concrètes à court terme, mais aussi des leviers de transformation à plus long terme. Le cap que l'on se donne est d'intégrer progressivement les enjeux environnementaux dans notre fonctionnement, avec un suivi annuel.

Florian Rabasse. Ce travail vient compléter une approche initialement très axée sur la dimension sociale. Il manquait ce volet environnemental pour s'engager dans une véritable démarche RSE dont l'ambition est de nous améliorer collectivement. L'étape suivante, déjà amorcée, consiste à renforcer l'appropriation de ces enjeux à tous les niveaux de l'organisation, et notamment au sein de la gouvernance. L'objectif est clair : construire, dans la durée, une stratégie RSE ambitieuse et cohérente, à la fois pour l'Unédic et plus globalement pour l'Assurance chômage.

Le Lab RSE est au cœur de la démarche. En quoi l'approche proposée par le Lab est-elle spécifique et illustre-t-elle les valeurs de l'Unédic ?

Julie Ramos. Le Lab RSE est né début 2023, dans une volonté forte de faire vivre l'engagement collectif à l'Unédic. Ce qui fait sa spécificité, c'est sa forme. Ce laboratoire d'idées repose sur le volontariat, sans hiérarchie, dans un esprit d'ouverture et de confiance. Sa force réside dans la diversité des profils qui s'y retrouvent – collaborateurs, managers, élus, toutes directions confondues – et donc dans la richesse des regards croisés. Il fonctionne comme un incubateur : chacun peut proposer, tester ou questionner, et contribuer ainsi à faire vivre concrètement la RSE. Cette approche incarne pleinement nos valeurs de coopération, de responsabilité et de sens de l'intérêt général.

Florian Rabasse. Le Lab RSE a enclenché une dynamique réelle autour de la RSE. Ce qui le rend singulier, c'est qu'il n'est pas né d'une commande managériale mais d'un élan collectif. Il a permis de faire émerger des initiatives concrètes, comme le bilan carbone ou l'intégration d'un rapport RSE dans la collection des rapports de l'institution, et d'ouvrir l'espace à une nouvelle manière de travailler entre directions. Aujourd'hui, cette dynamique se diffuse progressivement. Le Lab a joué son rôle de déclencheur, et il faudra sans doute imaginer une nouvelle organisation pour prolonger cette démarche, car la RSE devient une responsabilité pour tous.

Quels publics visez-vous plus particulièrement avec le rapport RSE ?

Florian Rabasse. Le rapport s'adresse à toutes les parties prenantes qui souhaitent comprendre notre démarche RSE. Il sera accessible publiquement, sur notre site internet, dans une logique de transparence. Cette transparence est au cœur de notre engagement : nous assumons nos marges de progrès et les rendons visibles. Plusieurs publics peuvent être intéressés : les citoyens, les chercheurs d'emploi, les salariés, les parlementaires… mais aussi les acteurs financiers. Dans un contexte où la finance durable devient incontournable, il est important de montrer aux investisseurs que l'Unédic s'engage sur une trajectoire crédible de responsabilité environnementale.

Julie Ramos. Cette publication est un outil de visibilité externe, mais aussi un levier interne de mobilisation. Elle reflète ce que signifie travailler à l'Unédic : un cadre exigeant mais porteur de sens. Elle renforce la fierté d'appartenance et séduit de nouveaux talents, comme en témoignent des candidats qui l'évoquent spontanément en entretien. Nous souhaitons partager une information sincère, accessible et cohérente, qui montre à la fois nos avancées et nos points de vigilance. C'est un miroir de nos valeurs, un outil de dialogue avec l'ensemble de nos partenaires.

Les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux prennent une importance croissante pour la société civile comme pour les investisseurs. Comment l'Unédic doit-elle y répondre ?

Florian Rabasse. La pression est bien réelle, notamment de la part des acteurs financiers. Pour y répondre, nous devons structurer notre démarche, produire des données solides, et démontrer que nos engagements ont des effets mesurables. Ce n'est pas une question d'image : il faut être crédibles, concrets, et s'appuyer sur des fondations robustes. Cela suppose aussi d'embarquer progressivement l'ensemble de l'organisation. À terme, ces enjeux devront être intégrés partout, y compris dans les fiches de poste.

Julie Ramos. C'est une responsabilité importante pour un organisme œuvrant pour l'intérêt général comme l'Unédic, vis-à-vis duquel il existe une attente d'exemplarité forte. Nous devons nous inscrire dans une dynamique collective, en cohérence avec notre mission. L'ambition, c'est que la RSE ne reste pas l'affaire de quelques personnes : elle doit infuser dans tous les métiers et au-delà. Cette exigence est aussi une chance : elle donne du sens, inspire les équipes et nous pousse à progresser.

PARTIE 1

Environnement

Un état des lieux pour construire une stratégie : l'Unédic engage son premier bilan carbone

En lien avec les travaux du Lab RSE, l'Unédic réalise son premier bilan carbone. Une étape clé vers un engagement environnemental mieux coordonné. Genèse et ambitions de la démarche.

En 2024, l'Unédic a réalisé son premier bilan carbone. L'objectif ? Dresser un état des lieux de ses émissions de gaz à effet de serre. La démarche s'inscrit dans la continuité des travaux du Lab RSE, instance participative créée en 2023, réunissant des salariés volontaires. C'est dans ce cadre qu'est née l'idée de réaliser un bilan carbone pensé comme un point d'entrée pour recenser l'ensemble des initiatives, leur donner de la cohérence, et préparer un plan d'actions RSE.

Pour garantir l'objectivité du bilan, l'Unédic a confié cette mission à la société Socotec. Le projet s'est déployé sur cinq mois, avec une forte mobilisation interne.

Plusieurs directions ont été sollicitées pour contribuer à la collecte des données : la direction des ressources humaines et moyens généraux (consommation d'énergie, utilisation des locaux, gestion des parkings), la direction financière et comptable (trésorerie, comptabilité, achats), et la sous-direction des systèmes d'information (consommation des serveurs informatiques).

Des entretiens, des relevés de consommation, une visite du site et une analyse de documents internes ont permis de dresser un portrait fidèle de l'organisation et de ses usages en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Présenté en novembre 2024, ce premier bilan carbone constitue un socle de référence pour structurer une trajectoire de réduction des émissions.



« L'objectif, c'est de faire du bilan carbone un véritable outil de pilotage. Nous avons choisi de l'actualiser chaque année, en nous appuyant sur la méthodologie transmise par le prestataire. Cela permet d'avoir une vision régulière de notre trajectoire, d'identifier d'éventuels écarts et d'en analyser les causes, qu'elles soient conjoncturelles – comme la météo, le recours accru au télétravail, des travaux ou encore un événement exceptionnel – ou structurelles liées par exemple à l'évolution de notre organisation ou à une hausse des consommations. Cet outil nous aide à ajuster nos actions au fil du temps.

— Julien Picci, responsable environnement de travail et marchés à l'Unédic, membre du Lab RSE

Une spécificité liée à l'assurance chômage

Un poste spécifique mérite une attention particulière : les achats de services liés à l'assurance chômage. Une bonne partie de l'empreinte carbone de l'Unédic est en effet liée à l'activité même de l'assurance chômage. Ces flux financiers très conséquents ont un poids significatif dans le calcul global des émissions. Une réflexion est engagée sur les leviers d'action possibles concernant les placements financiers. Cette composante fera l'objet d'un suivi dédié dans les prochains bilans.



CE QUE LE BILAN CARBONE RÉVÈLE

Le premier bilan carbone de l'Unédic met en lumière la richesse des actions déjà engagées par les services : efforts de réduction des consommations, choix de fournisseurs responsables, gestes quotidiens en matière d'énergie ou de déchets. Dans le cadre du décret tertiaire, l'Unédic a notamment déjà amorcé la réduction de sa consommation énergétique et atteint **une baisse de 36 %**, proche de l'objectif de 40 % fixé pour 2030.

Toutefois, les initiatives restaient jusqu'ici dispersées, sans coordination générale. L'intérêt du bilan est de les intégrer dans une stratégie globale. Il permet aussi de hiérarchiser les priorités et de rendre visibles les efforts fournis. Cette lisibilité est essentielle pour créer une dynamique collective.

TROIS POINTS QUI DISTINGUENT LA DÉMARCHE DE L'UNÉDIC

1. UNE INITIATIVE PORTÉE PAR LE TERRAIN

Le bilan carbone n'est pas le fruit d'une obligation réglementaire, mais d'une initiative interne, issue des travaux du Lab RSE. Cette origine « bottom-up » donne à la démarche une dimension collaborative forte, encore rare dans ce type de projet. Elle témoigne d'un engagement spontané des équipes et renforce l'ancrage opérationnel des actions à venir.

2. UN VÉRITABLE OUTIL DE PILOTAGE

Loin d'un exercice ponctuel, l'Unédic a choisi d'actualiser le bilan chaque année. Il devient ainsi un outil de suivi stratégique, permettant d'ajuster les actions, d'intégrer les évolutions (télétravail, travaux, consommation, etc.) et de construire une trajectoire cohérente dans le temps. Ce suivi régulier permet aussi de mieux comprendre les variations d'émissions et d'en tirer des enseignements concrets.

3. UN SUPPORT PÉDAGOGIQUE

Le bilan carbone contribue à créer une culture commune. En le partageant largement en interne, l'Unédic cherche à sensibiliser, à rendre les enjeux plus concrets pour tous, et à favoriser une meilleure compréhension entre directions, services et instances de gouvernance. Un effort particulier a été fait pour qu'il soit lisible et accessible, afin qu'il serve de support au dialogue et à la mobilisation.

LES POSTES D'ÉMISSIONS LES PLUS IMPORTANTS

- **Les achats de fonctionnement :** près de 63 % des émissions totales de gaz à effet de serre (prestations, fournitures, équipements, aménagements…). Les achats de services liés à la gestion du régime d'assurance chômage, bien que distincts, constituent le second poste le plus important.
- **Les déplacements** professionnels et domicile-travail.
- **La consommation énergétique** des bâtiments et des serveurs.
- **La gestion des déchets.**
- **L'usage du numérique.**

Chaque poste est quantifié en équivalent CO_2, ce qui permet de hiérarchiser les sources d'émissions et d'identifier les leviers les plus efficaces.

La communication interne, un levier clé

Le bilan carbone a été présenté à la gouvernance de l'Unédic en novembre 2024. L'instance a salué la méthodologie employée et la dynamique collective portée par le Lab RSE. En interne, les salariés ont également bien accueilli la démarche. Il constitue néanmoins un support utile pour expliquer et légitimer les actions entreprises, en facilitant leur compréhension et leur adhésion. Certaines directions s'en sont d'ores et déjà emparées, telle la direction des systèmes d'information qui a organisé un audit sur le site unedic.org.

Un plan d'actions en trois volets

1. Des achats responsables

Les critères environnementaux et sociaux sont progressivement intégrés dans les appels d'offres. Ils concernent notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'égalité professionnelle ou encore les engagements en matière de recyclage. Trois marchés ont déjà été conclus en ce sens, anticipant la future obligation réglementaire prévue au 1er janvier 2026.

2. La mobilisation des équipes

La sensibilisation des salariés est un enjeu central pour réduire durablement les émissions. Des gestes simples sont encouragés au quotidien : extinction des écrans, tri, réduction des déchets, suppression des poubelles individuelles. L'objectif est de faire évoluer les pratiques par la communication et la responsabilisation.

3. Un pilotage opérationnel renforcé

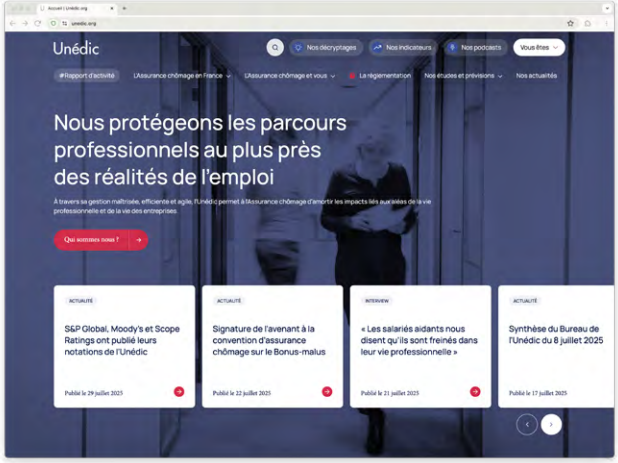
Des actions sont menées pour mieux suivre et maîtriser les consommations, notamment grâce à l'installation de compteurs différenciés (électricité, eau). L'analyse fine par étage ou zone permet d'identifier les points de vigilance. L'Unédic travaille également à se doter de ses propres équipements de chauffage et de climatisation, afin de sortir d'une dépendance technique à la copropriété, notamment avec la mise en place d'un thermofrigopompe. Le remplacement progressif de l'éclairage par des LED, la mise en place de coupures électriques automatiques ou encore l'extinction programmée de certains appareils complètent cette dynamique.

La RSE appliquée au numérique

En 2024, l'Unédic a réalisé un audit RSE de son site internet. Les résultats sont positifs, parfois au-delà des attentes. Ils ont permis d'engager une dynamique d'amélioration continue.

À l'Unédic, la démarche RSE irrigue l'ensemble des activités, y compris le numérique. En 2024, un audit RSE du site unedic.org a été mené pour évaluer sa performance écologique et sociétale. Cette initiative reflète la volonté de l'Unédic d'intégrer les enjeux environnementaux et sociaux dans tous les champs de ses actions.

L'audit a porté sur les dix pages les plus consultées du site. **Chaque page a été analysée selon une série de critères relevant à la fois de l'empreinte écologique et de l'utilité sociale.** Les analyses ont pris en compte le **temps de chargement,** le **poids des médias** (images, vidéo, script, etc.), la **qualité du mode html.** L'attention a également été portée sur les points qui influent l'expérience utilisateur et **contribuent pleinement à l'utilité sociale du site : accessibilité, design, contraste, hiérarchisation des informations, organisation des pages, etc.**



Un système de notation de A à G a permis de comparer les performances. Certaines pages, comme la rubrique « Actualités », ont obtenu la note B. D'autres ont été moins bien notées en raison, essentiellement, du recours à des applications tierces très consommatrices d'énergie.

UN TRAVAIL APPROFONDI DÈS LA CONCEPTION DU SITE

« Globalement, les résultats ont été jugés positifs, parfois même au-delà des attentes, souligne Alexis Gautier, chef de projet technique du site. *En amont de l'audit, un travail approfondi avait déjà été mené sur l'accessibilité numérique et de nombreux critères se recoupent avec ceux de la RSE. La structuration des contenus, les contrastes ou encore l'optimisation du chargement des pages contribuent à la fois à la lisibilité et à la sobriété numérique. Ce travail préalable a permis d'atteindre un bon niveau de performance globale. »*

Sur la base de l'audit, plusieurs actions d'amélioration ont été engagées : conversion des images dans un format plus léger, optimisation du moteur de recherche (réduction des appels superflus), ajout de descriptions alternatives pour les images ou les boutons, rationalisation des appels aux services externes… D'autres ajustements sont en cours pour renforcer la performance technique.

Cet audit constitue une première étape. Une fois les améliorations mises en œuvre, un nouvel audit devrait être lancé avec pour objectif l'obtention d'un label RSE, venant reconnaître les efforts déployés.

Pédaler, covoiturer : l'Unédic mise sur la mobilité douce

Encourager les trajets plus verts et améliorer le quotidien des salariés : tel est le pari du forfait mobilité durable mis en place par l'Unédic. Un dispositif original déjà adopté par 10 % des effectifs.



Réduire le recours à la voiture thermique : c'est l'objectif que s'est fixé l'Unédic avec la mise en place d'un « forfait mobilité durable ». Avec ce dispositif, l'Unédic veut encourager les trajets domicile-travail plus respectueux de l'environnement, tout en améliorant la qualité de vie au travail.

UN PRINCIPE SIMPLE ET INCITATIF

Instauré par accord collectif, le forfait mobilité durable permet aux salariés de bénéficier d'une prise en charge annuelle pouvant aller jusqu'à 500 €, cumulable avec le remboursement des transports publics (dans la limite totale de 800 €), dès lors que le salarié parcourt au moins 2 km par jour.

Cette indemnité est versée sous forme de prime forfaitaire annuelle. La démarche est volontaire et repose sur une simple attestation sur l'honneur transmise à la direction des ressources humaines.

Le dispositif qui a pour vocation d'inciter à la mobilité douce couvre un large éventail de modes de déplacement : vélo personnel ou en location, trottinette, scooter électrique en libre-service, etc.

UN SUCCÈS CROISSANT

En 2024, 10 % des effectifs ont bénéficié du forfait, un chiffre en hausse depuis son lancement. L'Unédic accompagne cette progression par des actions de sensibilisation : webinaire sur la sécurité à vélo, atelier de réparation, échange de bonnes pratiques. L'initiative répond à la fois à une demande des salariés et à une démarche proactive de l'Unédic.

Les bénéfices sont multiples : réduction de l'empreinte carbone, encouragement à l'activité physique quotidienne et amélioration du bien-être. Même pour les salariés éloignés, le dispositif incite à combiner vélo et train plutôt que voiture et train.

À travers ce forfait, l'Unédic trace une route plus verte…

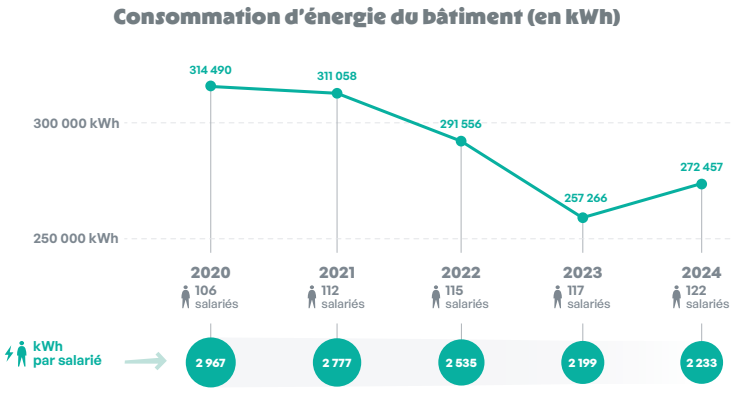
INDICATEURS

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS ET DÉCHETS

ÉNERGIE

BAISSE DE LA CLIMATISATION MAIS HAUSSE DU CHAUFFAGE

La climatisation a été moins utilisée grâce à un été plus clément, mais le chauffage a davantage fonctionné en raison d'un hiver plus froid, ce qui rend la consommation fortement dépendante des conditions météorologiques.



Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions et bureau SETEC – non public.

ACTION CORRECTIVE ENVISAGÉE

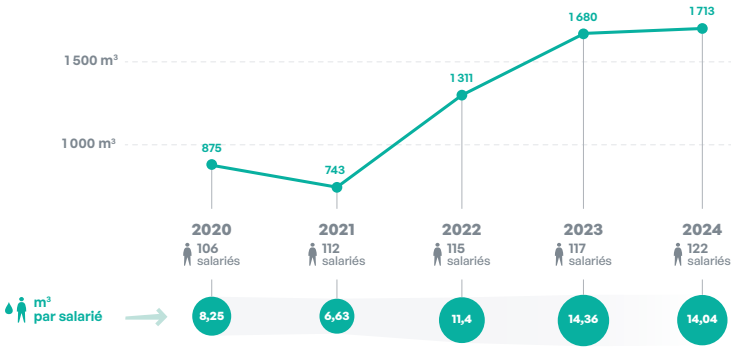
- **Révision de la politique énergétique** (ex. séparation du chauffage de la copropriété, installation potentielle de pompes à chaleur), etc.

EAU

LÉGÈRE HAUSSE, LIÉE À DES FACTEURS CONJONCTURELS

En 2024, la consommation d'eau a légèrement augmenté, par rapport à 2023, en raison de facteurs ponctuels : organisation de réunions liées aux négociations d'assurance chômage, accueillant jusqu'à 50 participants et se prolongeant tard en soirée.

Consommation d'eau du bâtiment (en m³)



Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions et bureau SETEC – non public.

DÉCHETS

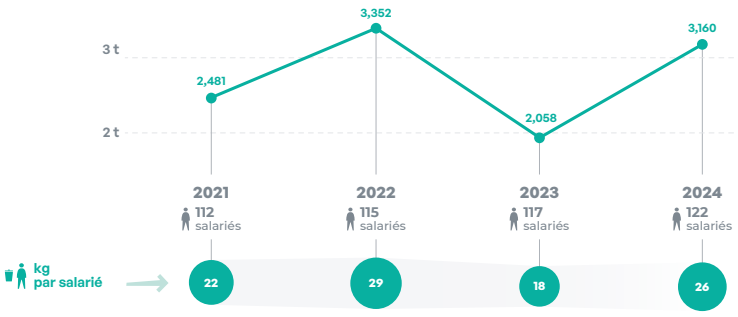
AUGMENTATION LIÉE À DES TRAVAUX

La production de déchets a augmenté principalement en raison de travaux d'aménagement dans les locaux, générant des volumes supplémentaires.

Plusieurs actions ont toutefois déjà permis de réduire certains postes :

- suppression des poubelles individuelles et renforcement du tri ;
- passage des machines à capsules au café en vrac pour réduire les déchets spécifiques.

Déchets collectés sur le site (en tonnes)



Source : Reportings environnementaux annuels 2024 et Le Petit Plus 2024, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public.

ACTIONS CORRECTIVES ENVISAGÉES

- **Sensibilisation au tri sélectif** et tentatives de mise en place de poubelles pour déchets organiques.
- **Optimisation du tri et meilleure répartition des flux** (papier, organique, emballages).
- **Éducation et communication renforcées auprès des collaborateurs** pour améliorer les gestes au bureau.
- **Réduction des déchets organiques** liés à la restauration sur place.

PARTIE 2

Social

La solidarité en action, au cœur de l'Unédic

Unékip Dynamique, un collectif de salariés volontaires, organise des actions solidaires ou de cohésion, en toute autonomie, au sein de l'Unédic. Celles-ci peuvent réunir jusqu'au tiers des collaborateurs.

À l'Unédic, la solidarité n'est pas seulement une mission d'envergure nationale : elle se vit aussi en interne, à travers l'engagement d'un collectif de salariés volontaires baptisé *Unékip Dynamique*. Cette « force vive » solidaire illustre une autre facette de l'institution : celle d'un collectif engagé, tourné vers les autres et désireux d'agir, concrètement.

L'initiative a vu le jour en 2018, à la suite d'un hackathon interne. Parmi les idées proposées, celle de créer un collectif pour organiser des actions solidaires a fait son chemin. Après la crise sanitaire, d'autres dynamiques sont venues s'y greffer : moments conviviaux, événements interservices… En 2022-2023, l'ensemble de ces initiatives a pris une forme plus structurée sous le nom d'*Unékip Dynamique*.

Une adhésion à des valeurs communes

Le principe est simple : des collaborateurs volontaires, toutes directions confondues, se mobilisent ensemble autour d'actions de solidarité ou de cohésion interne. Une douzaine de membres actifs pilotent ce collectif en totale autonomie, avec le soutien de la direction générale. Un budget annuel de 20 000 € permet de financer certaines opérations (intervention de prestataires, dons, logistique, etc.).

Coanimé par deux collaboratrices, *Unékip Dynamique* se réunit deux fois par mois pour imaginer et coordonner ses prochaines actions. Chaque initiative naît d'une proposition individuelle et se transforme en projet collectif.

Au-delà des actions menées, cette dynamique bénévole reflète l'état d'esprit qui anime les collaborateurs de l'Unédic impliqués : un goût pour l'engagement sociétal, une envie de se sentir utile, une adhésion à des valeurs communes. Cette démarche attire d'ailleurs l'attention des nouvelles recrues, sensibles à la dimension humaine et citoyenne de l'institution.



Que l'on y participe ou non, ce qui me paraît essentiel, c'est l'existence de ce collectif bénévole et volontaire, capable de se mobiliser pour proposer des actions de sensibilisation, de solidarité ou de cohésion. Ces initiatives contribuent à renforcer les liens entre collègues, et c'est une dimension importante de la RSE : permettre à chacun de se sentir bien dans son environnement de travail et de s'y épanouir.

— Séverine Guessé, coanimatrice d'Unékip Dynamique

DES ACTIONS SOLIDAIRES

Partenariat avec La Cravate solidaire

En lien avec l'insertion professionnelle, *Unékip Dynamique* a organisé une collecte de vêtements professionnels en interne au profit de l'association **La Cravate solidaire.** Son objectif : faciliter l'accès à l'emploi de personnes en insertion, à travers la mise à disposition de tenues adaptées, de conseils de professionnels RH et d'ateliers CV/entretien. Cette action concrète apporte aux bénéficiaires une forme de confiance pour leurs entretiens d'embauche et un soutien dans leur parcours de réinsertion.





Challenge sportif contre le cancer

Chaque année, en octobre-novembre, *Unékip Dynamique* organise un challenge sportif connecté en partenariat avec l'application TrainMe. L'activité physique des collaborateurs de l'Unédic y participant, par exemple les kilomètres courus lors d'une course, permet de cumuler des points. Ces points des salariés de l'Unédic sont transformés en dons au profit d'une association de **lutte contre le cancer.** En 2024, près d'une trentaine de collaborateurs se sont impliqués, mobilisant ainsi le collectif autour de cet enjeu sociétal fort.

Collecte pour les banques alimentaires

Comme chaque année, en 2024, des collaborateurs volontaires ont participé à la **collecte nationale des banques alimentaires.** Cette action est organisée avec le soutien de la direction des ressources humaines qui alloue à chaque participant 2 heures sur son temps de travail pour tenir le stand de collecte de produits alimentaires dans un supermarché proche des bureaux de l'Unédic. Ils contribuent ainsi à une action nationale qui a permis de collecter 9 914 tonnes de denrées en 2024.



DES ACTIONS DE COHÉSION



Atelier de cuisine anti-gaspi

Comment jeter moins et apprendre à réutiliser ? Une quinzaine de collaborateurs ont participé à un atelier proposé par une association spécialisée dans la **lutte contre le gaspillage alimentaire.** Les participants ont appris à cuisiner avec des ingrédients qui sont habituellement jetés (feuilles de salade flétries, pain rassis), à réaliser des recettes zéro déchet (pesto de fanes de carottes, crumble d'abricots trop mûrs), puis ils ont partagé un repas avant de repartir avec les fiches recettes. Cet atelier qui mêle sensibilisation, créativité culinaire et convivialité a été très apprécié.

Découverte des disciplines olympiques et handisport

À l'occasion des Jeux olympiques de 2024, *Unékip Dynamique* a organisé plusieurs événements pour sensibiliser les collaborateurs à des disciplines souvent méconnues ou des formats **handisport,** comme le tir à l'arc à l'aveugle ou encore le para taekwondo. Ces moments ludiques et inclusifs ont constitué un fil rouge fédérateur tout au long de cette année olympique.

Déjeuners thématiques entre collègues

Un hobby, une compétence particulière ? Depuis 2023, des salariés volontaires initient des déjeuners thématiques – jeux de société, partage de savoir… –, qui réunissent une dizaine de collaborateurs autour d'un moment de détente. Point d'orgue avant l'été : un traditionnel déjeuner collaboratif annuel, où chacun amène un plat, ce qui favorise le partage culturel et la convivialité interdirections.

Et demain ? Des idées en mouvement

Pas de plan d'actions figé pour *Unékip Dynamique* : les actions se construisent au fil des idées des collaborateurs et des opportunités. Certains rendez-vous reviennent chaque année – comme la collecte pour les banques alimentaires – mais l'essentiel naît de l'initiative individuelle.

En 2025, le collectif envisage d'explorer de nouveaux terrains : valorisation des talents internes (par exemple avec des séances d'initiation à l'apnée par une collaboratrice sportive de haut niveau), actions de bien-être (bains sonores, gymnastique cérébrale), ou encore sensibilisation à des sujets de société. Une conférence sur les violences intrafamiliales est également prévue.

La dynamique devrait se poursuivre dans le même esprit dans les années à venir : accueillir les idées, favoriser l'expression, agir ensemble. Une solidarité toujours vivante – et inventive.

La santé au travail : un objectif stratégique

À l'Unédic, la santé au travail est traitée comme une priorité à part entière. Pour la garantir, la direction des ressources humaines déploie des actions spécifiques et régulières avec une double ambition : prévenir les risques et favoriser un environnement propice à l'épanouissement professionnel.

« La santé au travail est une des orientations de notre plan de développement des compétences, cela en dit long sur l'importance que nous lui accordons », assure Julie Ramos, directrice des ressources humaines. À l'Unédic, en effet, la santé au travail est considérée comme un enjeu stratégique au même titre que la performance opérationnelle.

UNE SEMAINE DÉDIÉE À LA QVCT

Chaque année en juin, l'Unédic participe à la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), temps fort de prévention et d'échanges. En 2024, le programme a mêlé des conférences sur la gestion du stress et l'équilibre alimentaire, un webinaire pour les managers sur la santé des salariés au travail, des séances de relaxation. Les massages assis, bookés à 100 %, ont connu un franc succès.

UN BILAN DE SANTÉ PRÉDICTIF INÉDIT

Initiative majeure, en 2024, l'Unédic a lancé pour les salariés de 40 ans et plus un bilan de santé prédictif, financé par l'employeur et proposé sur la base du volontariat. Plus complet qu'un « check-up » classique, il combine analyses biologiques, examens cliniques et entretien approfondi avec un médecin, afin de détecter des facteurs de risque à long terme et proposer un plan de prévention personnalisé. *« Dans notre secteur, c'est assez unique »*, précise Julie Ramos – 25 salariés en ont déjà bénéficié.

UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET CONTINU

La santé au travail ne se limite pas à des actions ponctuelles. L'Unédic agit en continu : suivi de la charge de travail et des heures supplémentaires, sensibilisation au droit à la déconnexion, aménagements pour plus de confort, y compris en télétravail, dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, médiation en cas de conflits, coaching pour les nouveaux managers, ateliers favorisant des relations positives… Des formations de secourisme en santé au travail sont organisées, ainsi que des cours hebdomadaires de pilates et de yoga.
En 2024, des actions de sensibilisation aux handicaps et aux cancers ont été proposées, ainsi qu'une formation de premiers secours en santé mentale, en partenariat avec la Croix-Rouge.

PERSPECTIVES 2025-2026

Les années à venir verront le renforcement de ces dispositifs, la création de modules de sensibilisation à la santé mentale et à la qualité du sommeil, le développement d'outils ergonomiques pour le télétravail. L'objectif reste inchangé : inscrire durablement la santé au travail dans la culture interne et en faire un levier de bien-être et de performance collective.

> Un salarié heureux est un salarié performant. C'est, à mes yeux, la façon la plus simple de résumer notre action. Prendre soin de nos équipes fait partie de notre ADN : notre mission d'intérêt général inclut naturellement le soin porté à ceux qui la font vivre.
>
> **— Julie Ramos, directrice des ressources humaines de l'Unédic**



LA FORMATION : UN INVESTISSEMENT DURABLE DANS LES COMPÉTENCES

L'UNÉDIC CONSACRE PLUS DE 4 % DE SA MASSE SALARIALE À LA FORMATION, SOIT QUATRE FOIS LE MINIMUM LÉGAL, ET AFFICHE UN TAUX D'ACCÈS SUPÉRIEUR À LA MOYENNE.

Le plan de développement des compétences se décline en trois axes constants.

Le premier, **« Réussir les missions »,** s'articule autour de l'immersion des nouveaux collaborateurs en agence France Travail pour découvrir concrètement l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi, de webinaires ouverts à tous sur les évolutions réglementaires, les audits ou les prévisions financières, et d'une formation obligatoire « Recruter sans discriminer » pour les managers.

Le deuxième, **« Anticiper les compétences de demain »,** porte sur l'intelligence artificielle, la RSE ou le maintien de l'employabilité, avec un guide pour inspirer les demandes de formation.

Le troisième, **« Développer la santé au travail »,** comprend des modules sur la sécurité et la prévention des fragilités.

Les besoins exprimés lors des entretiens annuels alimentent ce programme, qui propose formations individuelles, sessions internes, coaching pour les nouveaux managers. Une politique saluée chaque année par le comité social et économique.

ACCESSIBILITÉ : UN SITE WEB PENSÉ POUR TOUS

EN REFONDANT SON SITE INTERNET, L'UNÉDIC A FAIT DE L'ACCESSIBILITÉ UN PILIER DE SA DÉMARCHE. CE CHOIX, POSÉ DÈS LA CONCEPTION, EXPLIQUE LES BONS RÉSULTATS OBTENUS À L'AUDIT RGAA* DÉBUT 2024.

Selon l'Insee, 8,7 % des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap. *« Cette réalité, conjuguée à la responsabilité de l'Unédic au regard de l'Assurance chômage, nous engage à prendre pleinement en compte l'accessibilité. Cela explique notre forte mobilisation sur le sujet »,* explique Alexis Gautier, chef de projet technique du site unedic.org.

Au-delà du cadre réglementaire, l'accessibilité constitue en effet un engagement fort de l'Unédic, au service de l'égalité d'accès à l'information pour tous les publics. Cette volonté s'est traduite concrètement lors de la refonte du site web en 2023. Un expert en accessibilité a été associé à chaque phase du projet, garantissant des fondations solides et durables.

Trois leviers complémentaires ont été mobilisés :

- **Design et ergonomie,** pour améliorer l'expérience utilisateur et renforcer la lisibilité, notamment grâce à une meilleure gestion des contrastes,
- **Technique,** avec l'optimisation du code et des fonctionnalités,
- **Éditorial,** pour garantir des contenus clairs, compréhensibles et enrichis de textes alternatifs.

Ce travail de fond a porté ses fruits : début 2024, un audit a révélé que 75 % des critères du Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) étaient respectés, contre 54 % auparavant. Des marges de progression subsistent, notamment sur certaines fonctions de recherche. Comme le précise Alexis Gautier, *« il s'agit d'ajustements mineurs, sans défauts structurels. C'est la vie normale d'un site en amélioration continue. »*

* Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

INDICATEURS

LES INDICATEURS SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

STRUCTURE DES EFFECTIFS

L'Unédic compte plus de 80 % de cadres, une spécificité liée à la nature de ses missions qui requièrent des experts. Elle compte également 7,4 % d'employés, dont sept alternants en 2024, et neuf stagiaires accueillis sur l'année.

L'accueil d'alternants et de stagiaires, de tous niveaux, s'inscrit dans une politique affirmée d'insertion des jeunes, importante au regard de l'ADN de l'institution du fait de sa mission d'intérêt général.

[1] Le pourcentage est calculé sur la base de l'ETP mensuel moyen.
[2] Motif de recours : accroissement temporaire d'activité, ou absence de nature à générer un besoin de recrutement à très court terme ou métier en tension (profils rarement disponibles en CDD).
[3] Le recours à la sous-traitance correspond principalement à des travaux non-« cœur de métiers » qui n'ont pas vocation à être internalisés (travaux d'entretien courants et récurrents) ou dans le cadre de projets nécessitant une compétence ponctuelle et spécifique (notamment en rapport avec les systèmes ou projets informatiques). Lorsque que l'activité correspondante tend à une pérennisation dans le temps, la volonté est d'internaliser ces compétences.

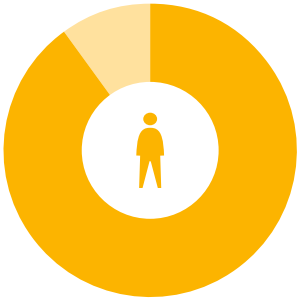
Répartition par types de contrat

		31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022
CDI	Nombre	113	108	104
	ETP mensuel moyen	106,7	103, 6	100,7
	%[1]	*93 %*	*92 %*	*90 %*
CDD HORS APPRENTIS	Nombre	3	3	3
	ETP mensuel moyen	1,9	4,4	1,6
	%[1]	*2 %*	*3 %*	*3 %*
CDD PRO	Nombre	0	0	0
	ETP mensuel moyen	0	0	0
	%[1]	*0 %*	*0 %*	*0 %*
APPRENTIS	Nombre	6	5	7
	ETP mensuel moyen	5,4	6,7	6,6
	%[1]	*5 %*	*4 %*	*6 %*
CIFRE (ÉTUDIANTS CHERCHEURS)	Nombre	0	1	1
	ETP mensuel moyen	0,3	1	1
	%[1]	*0 %*	*1 %*	*1 %*
STAGIAIRES	Nombre	0	1	1
	ETP mensuel moyen	1,2	1,1	1,3
	%[1]	*0 %*	*1 %*	*1 %*
INTÉRIMAIRES[2]	Nombre	0	1	1
	ETP mensuel moyen	0,5	1,9	1,5
	%[1]	*0 %*	*1 %*	*1 %*
TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS / SOUS-TRAITANCE[3]	Nombre	1 914,11 jours hommes	2 062,7 jours hommes	2 390,61 jours hommes

TEMPS DE TRAVAIL

90 % des salariés travaillent à temps plein, 10 % à temps partiel.

Le temps partiel est toujours choisi par le salarié et jamais imposé. Il est favorisé pour soutenir l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les demandes émanent aussi bien d'hommes que de femmes, et sont liées à la parentalité ou à des choix personnels.



90 %
DES SALARIÉS TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN

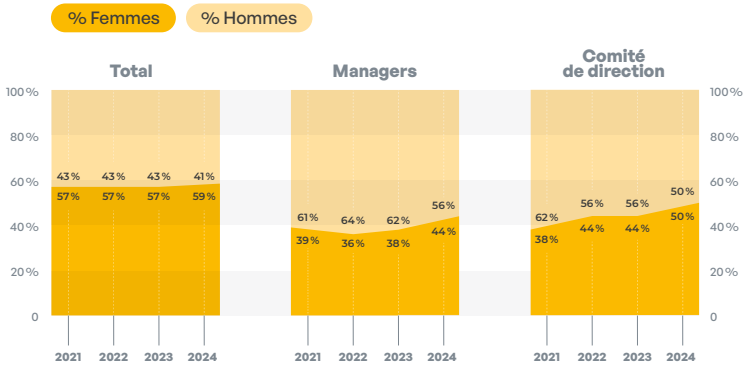
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'Index d'égalité professionnelle 2024 se situe dans la moyenne nationale à 89/100 soit un point de mieux qu'en 2023 (88/100), avec un excellent score de **36/40** pour l'égalité salariale à compétences et responsabilités égales.

L'Unédic garantit l'égalité d'accès à la formation, à l'évolution et à la rémunération à compétences et responsabilités égales. Les écarts détectés sont corrigés chaque année. En cas de congé (maternité, parentalité, adoption, proche aidant), l'accès à l'information, aux offres internes et à la promotion est maintenu.

Des actions de sensibilisation (e-learning) contre le sexisme et le harcèlement ont été suivies par **60 %** des collaborateurs, sur la base du volontariat.

Répartition des effectifs femmes-hommes



À l'Unédic, nous veillons à garantir aux femmes comme aux hommes les mêmes droits et les mêmes chances en matière de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération, à compétences et responsabilités égales. Chaque année, nous suivons attentivement les éventuels écarts et, lorsqu'ils existent, nous les présentons au comité social et économique pour mettre en place des mesures correctrices. Nous agissons aussi pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle, familiale et personnelle. Par exemple, une absence liée à un congé maternité, parental, d'adoption ou de proche aidant ne doit jamais freiner une évolution de carrière, même si elle survient en pleine période de promotion interne.

— Julie Ramos, directrice des ressources humaines de l'Unédic

PARTIE 3

Gouver-nance

La RSE, un sujet clé pour l'Unédic

La RSE s'impose comme un axe essentiel de la feuille de route 2024-2025 de l'Unédic. En phase avec les principes du dialogue social qui fondent sa gouvernance, elle traduit une ambition : conjuguer performance du régime et responsabilité vis-à-vis de la société.

La responsabilité sociale et environnementale (RSE) est désormais au cœur des orientations stratégiques de l'Unédic. Inscrite dans la feuille de route 2024-2025 adoptée par le Bureau le 18 janvier 2024, elle figure parmi les nouveaux axes de travail au-delà des quatre missions centrales de l'institution – garantir le financement, prescrire et sécuriser les règles, accompagner la mise en œuvre de l'Assurance chômage et informer et éclairer les partenaires sociaux et les Français. Une manière claire d'affirmer que la RSE est aujourd'hui un levier essentiel de gouvernance et de performance.

UN MODÈLE DE GOUVERNANCE NATURELLEMENT EN RÉSONANCE AVEC LA RSE

Transparence, équité, éthique, prise en compte des parties prenantes : les fondamentaux de la RSE trouvent un écho naturel dans la gouvernance de l'Unédic, fondée sur le paritarisme, l'écoute et la recherche de consensus. Inscrire la RSE dans la feuille de route, c'est prolonger ces principes dans l'action quotidienne.

Et parce qu'elle fait désormais partie intégrante des axes de travail stratégiques, la RSE fait l'objet d'un suivi régulier. Chaque trimestre, un point d'avancement est inscrit à l'ordre du jour du Bureau. Ces rendez-vous permettent de mesurer les progrès, d'ajuster les actions et d'assurer la cohérence entre l'ambition affichée et les moyens mis en œuvre. Cette organisation traduit la volonté de traiter la RSE avec la même exigence que les autres missions structurantes du régime.

DES PREMIERS RÉSULTATS TANGIBLES

La feuille de route de l'Unédic fait un point d'étape sur l'état d'avancement de la démarche RSE fin novembre 2024. Plusieurs actions ont déjà été lancées :

- la publication du premier rapport RSE, intégré à la collection des rapports annuels de l'Unédic, le 10 octobre 2024,
- le lancement du premier bilan carbone, le partage des premiers résultats et la mise en œuvre d'un plan d'actions dès l'automne,
- la préparation de la présentation du rapport RSE, de la démarche Lab RSE et du bilan carbone aux différentes instances (Comité de direction, Bureau, administrateurs, collaborateurs),
- la mise en place de formations e-learning sur le numérique responsable, le recrutement sans discrimination ou encore la lutte contre le sexisme au travail,
- les premières réflexions sur une charte fournisseurs/prestataires engageante.

En 2025, d'autres chantiers sont identifiés comme prioritaires, dont la préparation de la deuxième édition du rapport RSE, ainsi que la présentation du bilan carbone 2024 et du plan d'actions associé.

UNE DYNAMIQUE APPELÉE À SE RENFORCER

La RSE s'impose ainsi comme un sujet central de l'Unédic. Sa place dans la feuille de route, son suivi trimestriel et l'avancement des travaux témoignent de la volonté de s'inscrire dans une dynamique durable et exemplaire. En mettant la RSE au même niveau que ses missions cœur, l'Unédic affirme qu'agir de façon responsable et transparente fait désormais partie intégrante de sa manière de gouverner.



La responsabilité sociétale est inhérente à l'action de l'Unédic, en tant qu'acteur au cœur de la protection sociale en France. Elle se traduit par notre volonté d'agir avec responsabilité et transparence. À travers ce rapport RSE, nous partageons nos initiatives, rendons compte des avancées et mettons en lumière les efforts collectifs des équipes. Communiquer sur notre responsabilité sociétale, c'est affirmer nos valeurs, renforcer la confiance avec nos collaborateurs et nos partenaires, et donner de la visibilité à nos engagements auprès des actifs accompagnés au quotidien par l'Assurance chômage dans leurs trajectoires professionnelles.

— Vanessa Hendou, directrice de la communication de l'Unédic

UN NOUVEAU CADRE SOCIAL EN CONSTRUCTION

EN 2024, L'UNÉDIC A ENGAGÉ UN CHANTIER D'ENVERGURE : LA RENÉGOCIATION DE SON CADRE SOCIAL. CE TRAVAIL COLLECTIF, MENÉ PENDANT QUATRE MOIS DE NÉGOCIATIONS ET PRÉCÉDÉ DE NEUF MOIS D'INVESTIGATION ET DE DIAGNOSTIC, A MOBILISÉ LES ORGANISATIONS SYNDICALES, LE COMITÉ DE DIRECTION ET LES ÉQUIPES RH.

De quoi parle-t-on exactement ?
Le cadre social regroupe l'ensemble des règles et accords qui structurent les droits sociaux des salariés.
À l'Unédic, il remplace une convention d'entreprise héritée des années 1990, devenue inadaptée au périmètre actuel de l'institution. Le nouveau texte unifié vise à rendre les droits plus clairs, plus accessibles et mieux adaptés aux enjeux actuels de l'Unédic.

Cette refonte répond aux mutations sociales, économiques et environnementales, en conciliant performance, responsabilité et qualité de vie au travail. Ce nouvel accord soutient durablement l'efficience organisationnelle et le développement de chacun.

« Pensé pour aujourd'hui et pour demain, ce socle commun incarne une volonté d'innovation sociale, de responsabilité partagée et d'engagement collectif », souligne Julie Ramos, directrice des ressources humaines de l'Unédic qui pilote ce dossier. Il promeut l'inclusion, l'équité et la qualité de vie au travail. Un accord ambitieux et structurant entrera en vigueur en 2025.

Une gouvernance encadrée par une Commission d'éthique et de déontologie

Depuis 2023, la gouvernance de l'Unédic a introduit un dispositif renforcé en matière d'éthique. Le Conseil d'administration a validé, le 27 juin 2023, la Charte de déontologie des mandataires ainsi que le règlement intérieur de la Commission d'éthique et de déontologie. Cette charte fixe les bonnes pratiques applicables aux administrateurs, conseillers techniques et personnalités qualifiées, tandis que la Commission veille à leur mise en œuvre.

Ses missions s'articulent autour de deux volets. En matière de conseil et suivi, elle propose les mises à jour de la charte, recueille les déclarations d'intérêts, traite et prévient les conflits potentiels, et rend des avis sur toute question de déontologie.

En matière de contrôle, elle s'assure du respect des règles, présente chaque année un rapport au Conseil d'administration, signale les risques éventuels et recueille les alertes internes ou externes.

Une première collecte de déclarations d'intérêts a eu lieu en 2024, marquant le démarrage concret de cette démarche. Soumise à une stricte confidentialité, la Commission peut mobiliser l'expertise interne de l'Unédic ou, si nécessaire, faire appel à des compétences externes. Elle constitue ainsi un garant essentiel d'une gouvernance responsable et transparente.

UNE GOUVERNANCE SAINE, FONDÉE SUR LE DIALOGUE DIRECT

La gouvernance de l'Unédic place la transparence et le dialogue au cœur de son fonctionnement. La feuille de route de l'Unédic intègre des temps réguliers d'échange entre les membres de la gouvernance et les collaborateurs des services, afin de maintenir un lien direct et ouvert.

Par exemple, les réunions du personnel avec la présidence, organisées autour d'un système de questions-réponses permettant à chacun d'exprimer ses attentes et ses préoccupations, contribuent à nourrir la confiance et à partager la vision stratégique de l'Unédic.

Le Lab RSE, moteur de la dynamique RSE de l'Unédic

Le dispositif du Lab est né en 2023 de la volonté de penser l'Assurance chômage de demain en s'appuyant sur l'intelligence collective. Il s'agissait aussi d'expérimenter de nouvelles méthodes de travail et de favoriser la participation directe des salariés aux réflexions stratégiques. Plusieurs groupes de travail ont ainsi été créés par des salariés porteurs d'un thème de réflexion, rejoints par d'autres salariés intéressés par la thématique. Pensés comme des espaces de défrichage, ces collectifs explorent, en dehors des cadres hiérarchiques classiques, des sujets prospectifs ou émergents.

Parmi ces labs, le Lab RSE occupe une place particulière : c'est lui qui structure et impulse la dynamique de responsabilité sociétale de l'Unédic. Le fonctionnement est inversé : ici, ce ne sont pas les décisions qui viennent du Codir ou du management, mais les idées des collaborateurs qui façonnent la stratégie.

C'est dans ce cadre que sont nés des projets concrets et structurants : le premier bilan carbone de l'Unédic, l'intégration du rapport RSE à la collection des rapports annuels, ou encore la définition d'un plan d'actions interne pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ces travaux se poursuivent en 2025, avec l'actualisation du bilan carbone et le suivi des actions engagées.

Au-delà de ces réalisations, le Lab RSE agit comme un levier d'appropriation collective. Il transforme les salariés en acteurs du changement et ancre les valeurs RSE dans les pratiques internes. Sans figurer formellement dans la stratégie, il en est, de fait, le cœur vivant.



Ce qui fait la force du Lab, c'est que tous les projets et toutes les études qu'il porte émanent directement des salariés. On inverse ainsi la logique traditionnelle : ce ne sont plus les orientations qui descendent de la hiérarchie, mais les idées du terrain qui structurent l'action.

— Benjamin Cros, en charge de l'animation des Labs à la Direction générale

À CONSULTER ÉGALEMENT :



RAPPORT D'ACTIVITÉ
2024



RAPPORT FINANCIER
2024



RAPPORT SUR
LA GESTION DES RISQUES,
LE CONTRÔLE ET L'AUDIT
2024



RAPPORT DES INSTANCES
PARITAIRES EN RÉGION
2024

Suivez-nous sur les réseaux sociaux

unedic unedic unedicofficiel unedictv unedic

Unédic