

agap<sup>2</sup>

**RAPPORT  
EXTRA FINANCIER 2024**

Informations sociales, environnementales & sociétales

**WE  
THINK  
2MORROW**

# SOMMAIRE

<b>Édito</b> .....	<b>03</b>
<b>agap2 et son écosystème</b> .....	<b>04</b>
<b>Notre stratégie RSE</b> .....	<b>12</b>
<b>Positionner l'humain au cœur de notre stratégie</b> .....	<b>23</b>
<b>Contribuer au monde de demain, un monde plus juste</b> .....	<b>34</b>
<b>Limiter notre empreinte carbone</b> .....	<b>45</b>

# LE MOT DU DIRECTEUR

## NOTRE VISION D'ENTREPRISE POUR LE MONDE DE DEMAIN

Depuis 2005, nos consultants, ingénieurs et experts techniques, accompagnent le monde industriel dans la réalisation des projets technologiques les plus complexes et les plus innovants. Chez agap2, nous croyons aux initiatives et aux innovations comme levier d'un avenir plus durable. Aussi, nous avons pour mission d'être des acteurs engagés pour résoudre aujourd'hui les défis techniques, humains et écologiques de demain.

Un avenir plus humain, plus optimiste et plus responsable est possible, et nous avons à cœur de contribuer à le construire avec l'ensemble de nos parties prenantes. Portés par les enjeux mondiaux de développement durable et la croissance de notre groupe, **notre engagement RSE est au centre de notre stratégie d'entreprise.** Pleinement conscient du rôle sociétale que nous avons à jouer, nous renforçons chaque année nos actions RSE en définissant de nouvelles feuilles de route, toujours plus ambitieuses.

**Benoit Thouvenin,**  
Directeur France



# WE THINK 2MORROW

# AGAP2 NOTRE ACTIVITÉ

agap2 accompagne ses clients dans l'accélération de leur développement en les aidant à réaliser leurs projets technologiques. Chaque jour, nos collaborateurs relèvent ainsi des défis majeurs qui exigent inventivité et technicité dans des domaines et des secteurs d'activités très différents. Ils peuvent ainsi se forger une approche transversale de l'ingénierie, mise au service des acteurs de l'industrie et de l'intérêt général.

**#WeThink2morrow**



- **Présentation**
- **Notre savoir-faire**
- **Gouvernance agap2 France**
- **Informations sociales**

# AGAP2, ACTEUR EUROPÉEN DU CONSEIL EN INGÉNIERIE ET DES SERVICES NUMÉRIQUES

## 18 ANS D'EXPERTISE PARTAGÉE

En 2005, agap2 ouvre sa première agence au Portugal, à Lisbonne. Depuis sa création et son arrivée en France en 2006 à Paris, la société a connu une forte croissance, à un rythme continu, et représentait en 2023 plus de 3 000 salariés en France et 5 000 en Europe répartis dans 10 pays. Fer de lance de la société, le marché français représente aujourd'hui 65% du chiffre d'affaires en Europe.

## CRÉATEUR DE SYNERGIE

Nos prestations de conseil couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un projet, de sa conception à sa réalisation. Nous accompagnons également nos clients via des offres à forte valeur ajoutée, comme des prestations internalisées ou encore des plateaux techniques constitués de plusieurs consultants mobilisés chez un même client.

agap2 s'est affirmé dans plusieurs grands domaines d'activité, avec une expertise pointue dans les secteurs de l'énergie, du ferroviaire, de la santé et du nucléaire, de l'IT et de l'industrie en s'associant notamment aux grands donneurs d'ordre du secteur. Des marques spécialisées ont été créées au fil des années pour mieux répondre aux attentes de nos clients en constituant des équipes d'experts.

100  
CONTRATS-CADRES  
ACTIFS

### Nos marques spécialisées

Industrie

agap2

agap2  
LIFE SCIENCES

agap2  
AUTO

agap2  
NUCLÉAIRE

agap2  
BTP

Métiers de l'IT & du digital

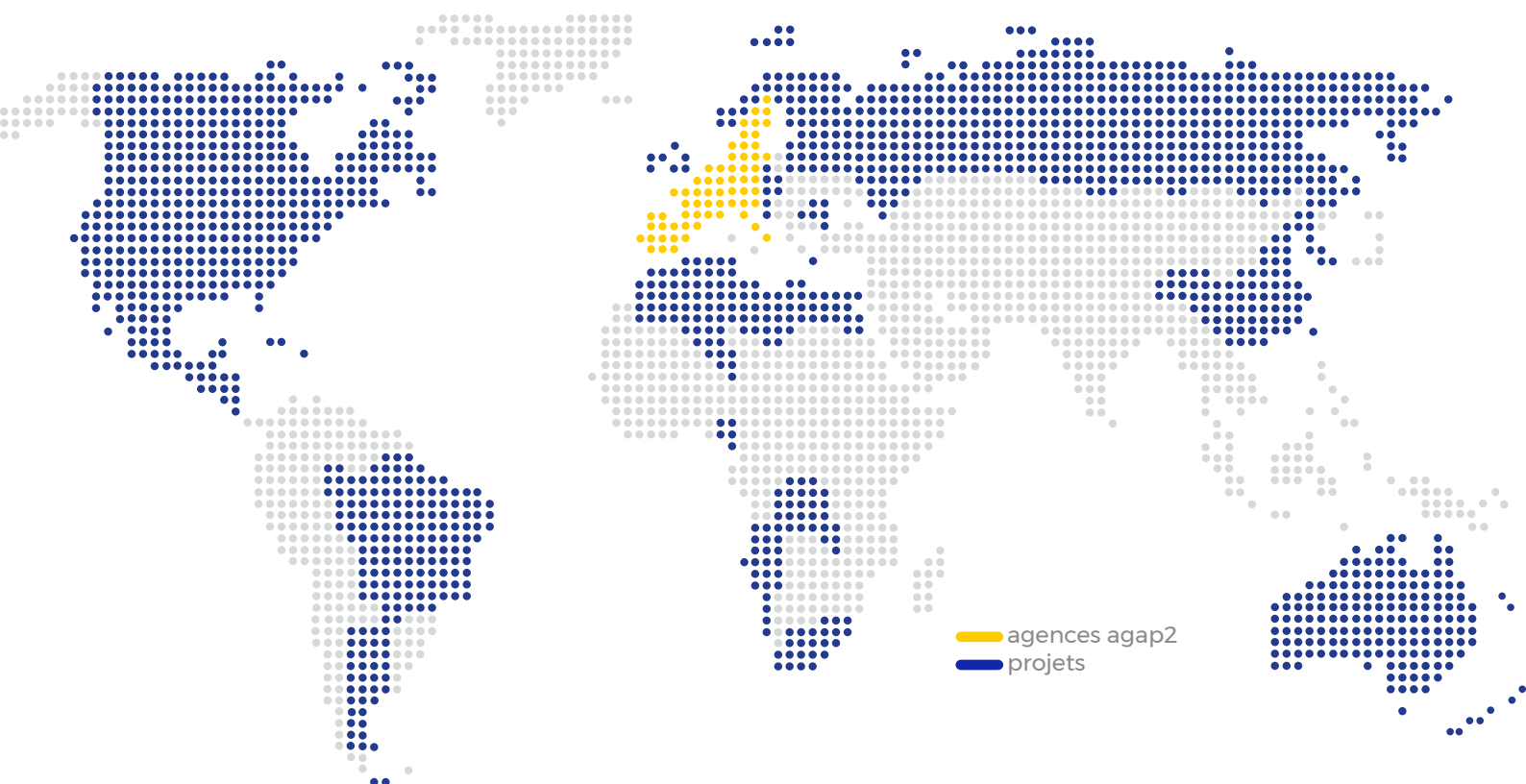
agap2IT

Ferroviaire & infrastructures de transport terrestre

INGEVA

## UNE MARQUE DU GROUPE moOngy.

Peu importe la destination, on n'y arrive jamais seul. agap2 est une marque du groupe moOngy, un réseau de sociétés de conseil agiles pour les métiers de l'ingénierie et du digital. moOngy réunit aujourd'hui plus d'une cinquantaine de sociétés indépendantes qui ont cette volonté commune d'imaginer, d'inventer et de construire le monde de demain.



### Nos chiffres en 2023

**3 000**

collaborateurs  
en France

**220 M€**

de chiffres  
d'affaires

**16**

agences  
en France

**+ DE 200**

clients issus du monde  
industriel, scientifique  
et technologique

**2 000**

projets  
technologiques  
par an

# NOTRE SAVOIR-FAIRE

Dans un monde en profonde mutation, climatique, énergétique, sociétale, nos équipes apportent des réponses technologiques, concrètes, à haute valeur ajoutée, dans des secteurs divers : énergie, infrastructures, transports, chimie, santé... Chaque année, ce sont plus de 2000 projets qui sont réalisés grâce à nos équipes.



## TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

### Premier parc éolien offshore français

agap2 intervient sur le premier parc éolien offshore en France au large de Saint-Nazaire. La production équivaut à couvrir l'équivalent de 20% de la demande en électricité de la Loire-Atlantique. Nos consultants assurent en autres la coordination entre le bureau d'études du projet et l'ensemble des acteurs de la supply chain.



## MOBILITÉ DURABLE

### Développement du Grand Paris Express

Plus grand projet urbain d'Europe, le Grand Paris Express contribuera à la transformation de l'Île-de-France avec ses 200km de lignes automatiques et 68 gares qui desserviront les grands pôles d'activité. agap2 accompagne notamment de nombreuses entreprises sur la gestion du projet : EGIS, INGEROP, ARTELIA et VINCI construction.



## INDUSTRIE 4.0

### Uptis : le nouveau pneu sans air de Michelin

agap2 participe au développement du pneu Uptis, qui est un ensemble monté (roue/pneu) sans air comprimé, éliminant ainsi tout risque lié à la crevaison. Il devrait être disponible sur le marché en 2024 et pourrait être le standard du futur, avec pour objectif de réduire les coûts d'entretien, mais aussi l'impact environnemental.



## SMART BUILDING

### L'archipel, futur siège de VINCI

Vitrine des savoir-faire de Vinci, l'Archipel peut accueillir 4000 collaborateurs répartis sur 5 bâtiments. agap2 a participé à la conduite de travaux et au suivi de chantier sur plusieurs parties de l'Archipel, un complexe se voulant exemplaire écologiquement et un modèle pour les futures constructions.





## WE THINK 2MORROW

Nous sommes toujours habités par l'esprit de conquête, l'envie de nous surpasser, de rendre le futur concret. La société est depuis sa création portée par une ambition, celle de devenir un acteur incontournable du monde des technologies en conservant nos principes, porteurs de sens pour nos parties prenantes :

- Maintenir la proximité et l'écoute de nos collaborateurs
- Garantir la montée en compétences et des évolutions de carrière à tous nos salariés
- Assurer un très haut niveau de satisfaction de nos clients
- Être optimiste envers l'avenir et voir le futur comme un défi collectif à relever
- Réduire au maximum notre impact sur l'environnement

L'ENVIE DE NOUS  
SURPASSER ET DE  
RENDRE LE FUTUR  
CONCRET

## LA FORCE

Nous nous efforçons, chaque jour, de construire une société dynamique pour laquelle le dépassement de soi et l'envie de travailler ensemble sont essentiels. Mais pour aller encore plus loin, l'engagement de notre entreprise dans la Responsabilité Sociétale nous a amené à identifier les valeurs caractéristiques de notre organisation. Sept valeurs, qui forment une fois réunies l'acronyme **LA FORCE**, et qui incarnent notre manière d'être et d'agir au quotidien, ont ainsi été identifiées et nous permettent de maintenir une culture commune :

**Liberté,**  
**Audace,**  
**Fun,**  
**Objectifs,**  
**Réactivité,**  
**Considération,**  
**Echange.**

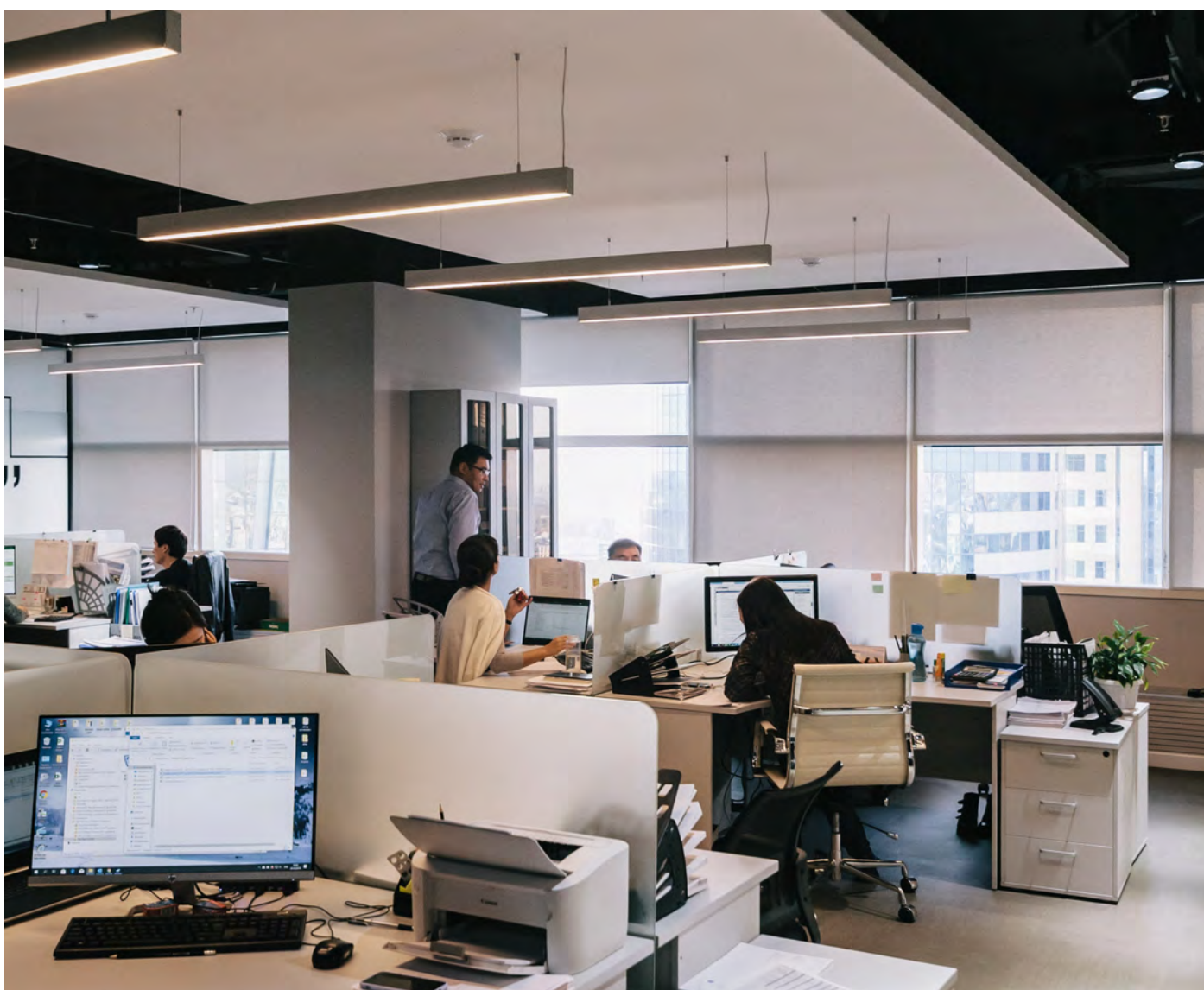


# GOVERNANCE AGAP2 EN FRANCE

agap2 France est dirigé par son Directeur France, Benoit Thouvenin, assisté d'un Comité de Direction, qui vise à développer les activités de la société sur l'ensemble du territoire.

Le Comité de Direction (CODIR) est composé du Directeur France, des dirigeants opérationnels de chaque périmètre, de la DAF France et du Directeur du développement commercial. D'autres membres peuvent intégrer cet organe de direction sur décision du CODIR. Il détermine les orientations de l'activité d'agap2 France, veille à leur mise en œuvre, et se saisit de toute question concernant la bonne marche de la société.

D'autres organes de pilotage ont été mis en place pour impliquer les salariés dans la bonne marche de l'entreprise, et ce à différents niveaux hiérarchiques, comme des Comités de pilotages locaux (COFIL), ainsi qu'un comité opérationnel (COOP) national.



# INFORMATIONS SOCIALES

Les salariés agap2 France au 31 décembre 2023

## Répartition par catégorie socio-professionnelle

Cadre

2 617

ETAM

278

## État des effectifs

Total : 2 895

Total CDI

2 818

Total CDD

7

Total alternants

70

## Répartition par genre



Total hommes : 1 985



Total femmes : 910

## Répartition géographique

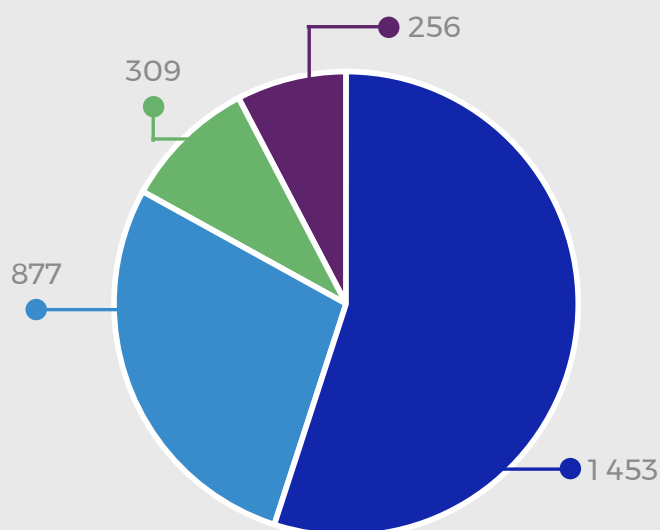
Total salarié(e)s en agences agap2 :



Total consultant(e)s en poste chez nos clients



## Répartition de l'effectif par tranche d'âge



- Moins de 30 ans
- De 30 à 39 ans
- De 40 à - de 50 ans
- 50 ans et plus

# NOTRE STRATÉGIE RSE

L'évolution de notre société, reposant sur une forte croissance depuis plus de 15 ans, s'est structurée autour d'un objectif : avoir un impact le plus positif possible sur notre monde. La Responsabilité Sociétale est ainsi devenue au fil de notre histoire un élément central dans notre stratégie d'entreprise et guide aujourd'hui nos prises de décisions.



- **Pilotage de notre stratégie RSE**
- **Notre écosystème de parties prenantes**
- **Principaux risques extra-financiers**
- **Nos engagements pour la RSE**

# PILOTAGE DE NOTRE STRATÉGIE RSE

En France, la démarche de Responsabilité Sociétale est portée par le Directeur France, Benoit Thouvenin, une responsable RSE, Aurélie Charvat, ainsi qu'un comité de pilotage RSE. La responsable RSE, rattachée au Directeur France, en coordonne la mise en œuvre. Le comité RSE est composé de représentantes et représentants volontaires, issus de différentes fonctions, qui ont pour point commun l'envie de s'investir dans des actions pour améliorer l'impact social et environnemental de l'entreprise.

La Responsable RSE France est objectivée sur l'atteinte des objectifs RSE. Elle a pour principales missions de :

- développer et intégrer la RSE au cœur de la stratégie de la marque et sur tous les canaux qu'elle utilise ;
- formaliser et déployer les plans d'actions en s'appuyant sur les engagements et objectifs qui ont été définis afin de les rendre concrets et en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue ;
- assurer les reportings nécessaires et mettre en œuvre les processus visant à suivre la progression et les engagements d'agap2.

## NOTRE MÉTHODOLOGIE

Depuis 2020, un important travail est mené pour structurer notre démarche de Responsabilité Sociétale. Nous avons notamment identifié les enjeux « matériels » ainsi que les risques pour notre entreprise et pour l'ensemble de nos parties prenantes (voir pages 16 à 19).

UN COMITÉ RSE  
CRÉÉ EN 2020  
POUR SOUTENIR  
NOTRE DÉMARCHÉ  
RSE





# NOTRE ÉCOSYSTÈME DE PARTIES PRENANTES

Qu'elles soient internes ou externes, ce sont nos parties prenantes qui nous permettent de créer de la valeur. Instaurer un dialogue avec elles constitue une pratique fondamentale de la Responsabilité Sociétale. L'ensemble de nos parties prenantes, ainsi que les enjeux associés à chacune d'entre elles, sont représentées dans la cartographie ci-après.

## Modes de dialogue

- Réunions CSE & CSSCT
- Travail en groupe pour chacune des commissions
- Dialogue avec les représentants des salariés et les syndicats

## Attentes / enjeux

- Reconnaissance des instances représentatives du personnel
- Dialogue social
- Respect des réglementations et du droit social
- Reporting, informations, consultations
- Moyens pour exercer leurs attributions
- Défense des intérêts des collaborateurs
- Bonnes conditions de travail

Partenaires sociaux

## Modes de dialogues

- Rencontres clients
- Mailing d'information RSE (agap2act)
- Enquête de satisfaction annuelle
- Point d'avancement projet tous les trois mois
- Événements clients

## Attentes / enjeux

- Qualité des prestations
- Proximité et continuité de service
- Innovation & technicité
- Mise en œuvre du développement durable dans les prestations

Clients

+ DE 200  
CLIENTS

## Modes de dialogues

- Conseil d'administration
- Réunions diverses

## Attentes / enjeux

- Croissance, rentabilité et pérennité de l'entreprise
- Confiance dans la stratégie de l'entreprise

Actionnaires

## Modes de dialogues

- Évaluation fournisseur annuelle
- Transmission du code de conduite fournisseur et du questionnaire d'évaluation RSE
- Rencontres régulières

## Attentes / enjeux

- Juste rétribution
- Respect des délais de paiement
- Perspectives de développement
- Pérennité de la relation commerciale

Fournisseurs



## Candidats

### Modes de dialogues

- Contacts par téléphone
- Rencontres physiques ou digitales dans le cadre d'entretiens ou de rendez-vous professionnels

### Attentes / enjeux

- Offres d'emploi intéressantes (innovation, technicité, durabilité)
- Perspectives d'évolution et développement des compétences
- Politique RSE

## Collaborateurs

### Modes de dialogues

- Tous agap2 - réseau social d'entreprise
- Événements physiques et digitaux
- Newsletters
- Journal interne publié 3 fois par an
- Plaquettes de communication
- Communications RSE
- Affichage au sein des agences
- Dialogue avec les salariés
  - Enquête de satisfaction annuelle et ponctuelle
  - Échanges réguliers avec nos consultants (téléphoniques, points d'avancement projet...)
  - Un dispositif d'alerte professionnelle a été mis en place pour permettre à nos salariés de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur.
  - Entretiens RH (intégration, reprise, bilan annuel & entretiens professionnels, démission)

### Attentes / enjeux

- Juste rémunération et partage de la valeur
- Santé, sécurité au travail & bonnes conditions de travail
- Développement des compétences et employabilité
- Politique RSE
- Transparence et dialogue social
- Possibilités d'évolution
- Confiance dans la stratégie de l'entreprise
- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- Respect des valeurs de l'entreprise
- Protection sociale

## 6 ASSOCIATIONS PARTENAIRES

## Associations

### Modes de dialogues

- Échanges réguliers avec nos différents partenaires (Fondation ARC, Handicap International, Planète Urgence, Association Femmes Ingénieures)
- Participation à des événements organisés par nos partenaires

### Attentes / enjeux

- Pérennité du partenariat
- Dons
- Financement et participation à des projets

## Université & Écoles

### Modes de dialogues

- Point notions diverses au sein des écoles : membres du jury, présentation métiers ingénierie, animation atelier CV etc...
- Partenariats
- Forums et salons étudiants

### Attentes / enjeux

- Pérennité du partenariat
- Apport de compétences
- Opportunités d'emploi pour les étudiants

## + DE 50 PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES

# PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La maîtrise des risques est pour agap2 un facteur essentiel de son fonctionnement, son développement et sa pérennité. Elle concerne à la fois les risques pour l'entreprise, ses collaborateurs, ses clients et plus largement pour l'ensemble de ses parties prenantes.

IMPACTS	ENJEUX MATÉRIELS	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RAISONNABLE
<b>SOCIAL</b>	Attractivité employeur	Manque de ressources humaines pour nos projets. Risque d'un manque de motivation et d'une baisse de performance	Politique RH Politique qualité Formation
	Gestion de l'employabilité	Manque d'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences des salariés	Politique RH Politique qualité Formation
	Qualité de vie au travail	Atteinte au bien-être des salariés Baisse de la qualité de vie Baisse de motivation Absentéisme	Politique RH Politique qualité Code de conduite
	Santé & sécurité	Harcèlement Manque d'équilibre vie privée-vie professionnelle Charge de travail excessive Non- protection physique des collaborateurs	Manuel SSE Politique SSE Politique qualité Code de conduite
	Sécurité des systèmes d'information & protection des données	Atteinte aux données personnelles Risques de cyberattaques Perte ou corruption d'informations	Code de conduite Politique de protection des données personnelles Politique sécurité informatique
<b>SOCIÉTAL</b>	Attentes des parties prenantes	Insatisfaction des clients Risque de perte de commandes Risques sur la notoriété de la société	Politique qualité
	Egalité de traitement, diversité et inclusion	Discrimination Agissements sexistes & harcèlement, Inégalité de traitement des salariés Difficultés à maintenir et accroître l'embauche des femmes Baisse de notoriété	Politique RH, Code de conduite Charte de la diversité Charte handicap Formation non-discrimination à l'embauche Formation sexisme et harcèlement sexuel
	Engagement solidaire	Manque de ressources financières des associations	Programme RSE agap2dream et agap2act
	Achats responsables	Risque RSE dans la chaîne de valeur Risque d'être moins compétitif	Politique achats responsables Code de conduite fournisseur Formation achats responsables
<b>ENVIRONNEMENTAL</b>	Réduction des émissions de GES	Réchauffement climatique Evolution des attentes clients en matière d'engagement environnemental Perte de candidats, collaborateurs et clients liée à un manque d'engagements environnementaux	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement
	Consommation énergétique	Augmentation des coûts énergétiques	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement
	Gestion des déchets	Rarifaction des ressources, réchauffement climatique	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement

# NOS ENGAGEMENTS POUR LA RSE



## EcoVadis – Statut Gold Top 9% des entreprises

Afin d'évaluer notre progression, notre entreprise se soumet chaque année à l'évaluation EcoVadis. Notre score nous place parmi le top 9% des entreprises les mieux notées à la suite de l'évaluation de leur politique RSE. Chaque année, nous nous fixons comme objectif d'obtenir une meilleure note que l'année précédente.



## Notre Adhésion au Global Compact

Initiative majeure, le Pacte mondial des Nations Unies incite les entreprises à respecter dix principes universels (droits de l'homme, droit du travail, environnement, lutte contre la corruption) et à mettre en œuvre 17 ODD (objectifs de développement durable). Cette adhésion au Global Compact est un engagement fort d'agap2 en faveur du Développement Durable et de la RSE. Il confirme notre vocation d'entreprise responsable et met en harmonie nos principes et nos valeurs avec nos actes.

### En devenant adhérent au Global compact, nous nous engageons à :

- Soutenir et respecter la protection des droits de l'Homme dans la sphère de leur influence
- S'assurer que leurs propres sociétés ne sont pas complices d'abus de droits de l'Homme
- Respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit aux associations collectives
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Contribuer à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et les professions
- Soutenir l'application d'une approche de précaution vis-à-vis des enjeux environnementaux
- Prendre des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- Lutter contre la corruption.



## My Positive Company - Platinum

Avec un score de 70,1/100, nous avons atteint le niveau 3, nous hissant ainsi au rang platinum, un niveau qui témoigne de notre engagement soutenu envers des pratiques commerciales responsables et durables. Cette évaluation, menée par Scoring by PWP, a mis en lumière notre prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux et de gouvernance responsable dans toutes nos activités.

## LES CHARTES QUI NOUS ENGAGENT & NOS CERTIFICATIONS :

Notre démarche se structure autour de 8 chartes qui formalisent nos engagements :

- Charte de la Diversité
- Charte Environnement
- Charte Handicap
- Charte Informatique
- Code de conduite éthique
- Code de conduite fournisseur
- Charte Droit à la déconnexion
- Charte du risque routier



### ISO 19443

L'ISO 19443 a été écrite pour clarifier les exigences des grands acteurs de la filière nucléaire pour leur chaîne d'approvisionnement. Elle a un impact sur la sûreté des installations de production d'électricité ou de combustible.



### EN 9100

Cette certification pour notre agence parisienne témoigne de notre engagement constant envers l'excellence et la qualité dans le secteur aéronautique et spatial.

## 2020

- Mise en place de code de conduite et dispositif d'alerte
- Mise en place du comité RSE
- Lancement des programmes solidaires agap2act & agap2dream

## 2022

- Lancement de la fresque du climat
- Adhésion à l'association Femmes Ingénieurs



## 2018

Rédaction du premier rapport Extra Financier

## 2016

Adhésion au Global compact des Nations Unies

## 2014

- Obtention de la certification MASE
- Première évaluation Ecovadis

## 2011

Signature de la Charte pour la Diversité



## ISO 9001

Notre système qualité est certifié ISO 9001. Depuis 2011, la démarche qualité engagée nous permet de garantir un haut niveau de satisfaction de nos clients.



## MASE

Depuis 2014, nous sommes certifiés MASE pour notre système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité Santé et Environnement.



## CEFRI

Nous sommes certifiés CEFRI depuis 2012. Cette reconnaissance nous permet d'effectuer des travaux sous rayonnements ionisants et atteste de notre conformité aux exigences réglementaires.

# NOS ENJEUX RSE

3

ENJEUX DÉFINIS  
POUR RÉPONDRE  
AUX OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

Trois enjeux majeurs ont été identifiés dans le cadre de la réflexion stratégique menée pour construire la démarche de Responsabilité Sociétale de notre entreprise. Ils seront développés tout au long de ce rapport :

## Enjeu n°1

Positionner l'humain au cœur de notre stratégie

## Enjeu n°2

Contribuer au monde de demain, un monde plus juste

## Enjeu n°3

Limiter notre empreinte carbone

Ces enjeux ont été définis pour répondre aux ODD (Objectifs de Développement Durable) adoptés par l'ONU en 2015. Ils constituent un langage universel et un cadre d'action qui permettent aux entreprises d'agir pour le bien commun. Leur criticité a été analysée en fonction de leur importance pour notre entreprise et nos parties prenantes. Ils permettent notamment de faciliter la priorisation des actions à mener.

Dans ce cadre, un certain nombre d'actions par enjeu ont été définies. Nos enjeux sont revus régulièrement ainsi que les actions associées afin de s'adapter aux évolutions de notre secteur, aux risques, et aux nouvelles attentes de nos parties prenantes.





# ENJEU N°1

## POSITIONNER L'HUMAIN AU COEUR DE NOTRE STRATÉGIE



En tant que société de conseil, nos salariés sont notre plus grande force et sont naturellement au cœur de notre activité. Nous mettons par conséquent en place de nombreuses actions afin de leur permettre de s'épanouir au sein de notre société, professionnellement et humainement. Depuis sa création en 2005, des valeurs humaines fortes caractérisent l'esprit de notre entreprise qui se veut être un lieu de développement où les salariés peuvent progresser dans leur carrière grâce à la formation, l'évolution et la prise de responsabilités.



- **Politique éthique**
- **Dialogue & transparence**
- **Qualité, sécurité & santé**
- **Qualité de vie**
- **Politique ressources humaines**
- **Formation**



# POLITIQUE ÉTHIQUE

## Code de conduite

agap2 se développe au quotidien grâce au partage de valeurs communes : le respect, l'intégrité, l'écoute, l'esprit d'entreprendre et la responsabilité. La défense de ces valeurs est indispensable afin de pouvoir continuer à évoluer dans un environnement complexe et international. Chacune de nos actions pouvant avoir des impacts sur les communautés au sein desquelles nous évoluons, il est de notre responsabilité de nous assurer que nous construisons un environnement éthique et juste, dans le respect des réglementations qui nous gouvernent nous et notre organisation.

## 100% DES SALARIÉS SENSIBILISÉS AU DISPOSITIF D'ALERTE ET CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite d'agap2, disponible depuis 2019, a été rédigé dans l'optique de nous aider à prendre les bonnes décisions dans le cadre de nos activités. Il présente les principes et les standards par lesquels nous devons agir afin d'adopter un comportement en adéquation avec nos valeurs.

## Dispositif d'alerte

agap2 encourage un climat de dialogue permettant à chacun de s'exprimer et de partager ses préoccupations. Pour y répondre, nous avons mis en place un dispositif d'alerte professionnelle. Ce dispositif permet de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou de comportements contraires à l'éthique comme la corruption, le trafic d'influence, le harcèlement, la discrimination, la fraude, l'atteinte à l'environnement, la violation de la législation, le droit de protection des personnes ou le conflit d'intérêt.

## Lutte contre la corruption

Conformément aux lois et réglementations en vigueur visant à lutter contre la corruption, agap2 s'engage à conduire ses activités dans la légalité, l'intégrité et la transparence. Nous appliquons une tolérance zéro envers toute forme de corruption et de trafic d'influence.

La société interdit le versement d'avantage en liquide ou en nature (marchandises, services, loisirs ou voyages personnels) à tout représentant d'un client (direct ou indirect), dans le but d'obtenir un contrat ou tout autre avantage commercial ou financier. Seuls les cadeaux d'une valeur inférieure à 73€ (ou équivalent en devise locale) sont tolérés. Les cadeaux doivent être livrés à l'adresse du client adressé au contact connu.

La société interdit également d'accepter tout avantage en liquide ou en nature (marchandises, services, loisirs ou voyages personnels) de la part d'un fournisseur sauf si le cadeau ne dépasse pas 50€ (ou équivalent en devise locale), ou bien s'il s'agit d'un événement multi-clients/fournisseurs dont la participation a été approuvée par un membre de la Direction.

## Protection des actifs

La société applique une tolérance zéro à l'égard de tout acte de fraude ou tentative de fraude. Les salariés s'engagent à ne jamais utiliser les actifs de l'entreprise à des fins personnelles ou professionnelles détournées de leurs objectifs initiaux. Les règles de la société relatives à la séparation des tâches, aux délégations de pouvoir et aux signatures sont strictement appliquées par l'ensemble des collaborateurs. Les salariés sont sensibilisés également aux différentes techniques de fraude et aux façons de s'en prémunir efficacement.



## Respect des salariés

agap2 porte une attention particulière au respect de la vie privée de chacun des salariés, à la diversité et à la lutte contre les discriminations liées à l'âge, au sexe, à l'origine, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, au handicap, et aux convictions religieuses. Notre Code de Conduite a d'ailleurs été rédigé dans l'optique de nous aider à prendre les bonnes décisions dans le cadre de nos activités.

La société s'engage également à lutter contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel. Les organes de management sont notamment sensibilisés au sujet du sexisme en entreprise via des formations externes (Kalivi) et des formations internes. De plus, agap2 assure l'égalité des chances à l'ensemble des salariés. Le recrutement et les promotions sont effectués au regard uniquement des qualités professionnelles, de l'esprit d'entreprendre et des résultats.

Tous les collaborateurs sont sensibilisés au harcèlement moral et sexuel par le biais d'une campagne par mail : «Et si l'autre c'était toi» qui consiste notamment en la transmission d'un guide de sensibilisation au harcèlement.

# 100%

## DES SALARIÉS SENSIBILISÉS AU HARCÈLEMENT MORAL & SEXUEL

### Protection des données personnelles & confidentialité

Conformément à la RGPD, nous attachons une grande importance au respect de la vie privée et des données personnelles de nos candidats, collaborateurs, partenaires commerciaux et utilisateurs de nos sites. Nous avons pour cela rédigé une politique de protection des données personnelles. Nous avons pris toutes les mesures organisationnelles et techniques appropriées, ainsi que toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité des informations collectées contre toute perte accidentelle, déformation, altération et contre tout accès, utilisation, modification ou divulgation non autorisés. Pour cela, nous avons notamment recours à des prestataires techniques spécialisés rigoureusement sélectionnés qui permettent, d'assurer la sécurité, la protection, la conservation et la restitution des données confiées.

Sur le plan technique, les informations étant stockées sur des serveurs sécurisés, il existe donc un ensemble de processus et dispositifs techniques stricts et adéquats permettant notamment :

- d'assurer un accès restreint aux données par un contrôle d'accès et une authentification stricte ;
- d'empêcher les hypothèses de piratage des données ;
- de garantir la sécurité physique des informations traitées.

## DIALOGUE & TRANSPARENCE

En lien avec nos engagements et afin de rendre ces informations RSE accessibles à toutes nos parties prenantes, ce rapport est publié sur [agap2.fr](http://agap2.fr). Ce dernier est également évalué chaque année par l'organisme **ECOVADIS** et envoyé à la demande dans le cadre de réponses à appels d'offre ou de référencement chez nos clients.

### Dialogue social

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du

travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toute l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail. La liberté syndicale dans l'entreprise est organisée autour de trois principes :

- la liberté d'adhérer ou non à une organisation syndicale de salariés ;
- l'obligation pour l'employeur de rester neutre vis-à-vis des divers courants syndicaux ;
- l'interdiction pour l'employeur de prendre des mesures discriminatoires contre un salarié en raison de son appartenance syndicale ou de son activité syndicale.

La dialogue social s'instaure aussi grâce au CSE d'agap2 composés de 40 élus représentants des salariés. En plus d'assurer la prise en compte des intérêts collectifs des salariés d'agap2, le CSE assure la bonne gestion des activités sociales et culturelles, la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail.

## 6 COMMISSIONS POUR TRAITER LES SUJETS IMPORTANTES EN LIEN AVEC NOS SALARIÉS

(SSCT, ÉCONOMIQUE, FORMATION, LOGEMENT,  
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ASC)

La Direction d'agap2 est en lien constant avec le CSE, marquant ainsi notre volonté d'intégrer les salariés dans le traitement des sujets primordiaux au travers notamment de 6 commissions spécialisées, de réunions mensuelles et la signature d'accords (comme le télétravail ou l'activité partielle en 2020).



# QUALITÉ, SÉCURITÉ & SANTÉ

Notre organisation, conforme à la **norme ISO 9001, à la certification MASE et CEFRI**, met la santé et la sécurité de ses collaborateurs au centre de ses préoccupations. Une Responsable « qualité, sécurité et environnement » en lien avec le CSSCT accompagnent quotidiennement les salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail.

Dans une démarche constante d'amélioration, nous suivons chaque année des indicateurs de performance. Ces résultats sont communiqués chaque semestre à l'ensemble des salariés et nous permettent ainsi d'être transparents avec les organismes certificateurs.

## Politique sécurité

Notre politique santé sécurité et environnement (SSE) a pour ligne de conduite d'assurer de bonnes conditions de travail pour nos salariés, en prévenant tout incident ou accident sur le lieu de travail. Nos plans de prévention permettent également d'identifier et d'analyser les risques dès le démarrage des projets pour mieux les maîtriser. De plus, nous assurons la formation ainsi que la fourniture d'équipements de protection individuelle et de matériels adaptés. Chaque salarié s'engage à respecter les consignes et dispositions définies sur le lieu de travail et à signaler tout accident, incident ou situation dangereuse. La plaquette sécurité que nous remettons aux collaborateurs permet notamment de connaître les consignes d'évacuation en cas d'incendie et les contacts clés. S'assurer de la bonne sécurité des salariés, c'est également prévenir les accidents de la route aussi bien dans le cadre du travail que sur le trajet domicile-travail via notre charte de prévention du risque routier. Enfin, chaque collaborateur peut user de son droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

**0.03**

Accident du travail : taux de gravité  
(Moyenne nationale sur le secteur de l'industrie : 0.2)\*

**2.81**

Accident du travail : taux de fréquence  
(Moyenne nationale sur le secteur de l'industrie : 4.1)\*

**100%**

des salariés reçoivent la politique santé, sécurité, environnement de l'entreprise

\* INSEE 2022

## Les causeries

Dans le cadre de notre certification MASE, des causeries sont organisées chaque année. Les causeries sont des points réguliers avec les salariés, avec des échanges d'informations sur le thème de la sécurité, la santé et l'environnement. Il s'agit donc de communiquer sur les consignes de sécurité, les bonnes pratiques et de rappeler les règles en vigueur sur le terrain. Cette démarche participative vise à améliorer la sécurité du personnel.

## Politique qualité

Notre système qualité est certifié ISO 9001. Depuis 2011, la démarche qualité engagée nous permet de garantir un haut niveau de satisfaction de nos clients et de nos consultants. A ce titre, nous sommes amenés chaque année à évaluer la satisfaction de nos clients, et de nos consultants. En 2023, la note de satisfaction suite à notre enquête annuelle auprès de nos clients était de 8,4/10 et de 8,5/10 auprès de nos consultants. Dans une démarche d'amélioration continue, des actions correctives ou préventives peuvent être mises en place à la suite de l'analyse des résultats.

8.4 / 10

NOTE DE SATISFACTION SUITE  
À NOTRE ENQUÊTE ANNUELLE  
DE SATISFACTION AUPRÈS DE  
NOS CONSULTANTS

# QUALITÉ DE VIE

## Équilibre vie privée et professionnelle

L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés est essentiel. agap2 réaffirme l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

C'est pourquoi, une **Charte sur le droit à la déconnexion** a été rédigée en 2017 afin de présenter aux collaborateurs les recommandations applicables à toutes et tous. La totalité des collaborateurs d'agap2 est donc informée sur les risques, enjeux et bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques. Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation de ces outils professionnels, la charte recommande par exemple aux salariés de s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un e-mail/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel.

## Accord sur le télétravail

Un accord sur le télétravail a été signé avec notre représentant syndical afin de formaliser ce nouveau mode de travail. La mise en place du télétravail permet de répondre à différents objectifs : le bien être des collaborateurs et le respect de l'environnement et de leur santé en limitant les trajets. Nos salariés ont désormais droit entre 1 et 3 jours de télétravail, sous réserve d'accord de nos clients et de compatibilité avec le projet.

## Mutuelle & prévoyance

Chaque salarié bénéficie d'une protection et d'une couverture santé, adaptée aux besoins spécifiques de notre entreprise. Nous participons à hauteur de 50 % du montant des cotisations. Pour aller plus loin, nous permettons également aux ayants-droits des salariés, conjoints et enfants, de bénéficier gratuitement des prestations des contrats d'assurance collective mutuelle et prévoyance en vigueur dans la Société. Depuis 2024, nos collaborateurs bénéficient d'un bouquet de services dans le cadre de notre contrat santé et prévoyance. Ainsi, Lyfe permet d'accéder gratuitement à la téléconsultation 7j/7 & 24h/24, à une écoute psychologique 7j/7 & 24h/24, à un deuxième avis médical, à des rendez-vous d'ophtalmologie, à du coaching bien-être et à un suivi du développement de l'enfant pour les parents.

## Bien-être au travail

Nous encourageons la pratique sportive de nos salariés, avec notamment des participations de l'entreprise aux grands événements sportifs comme le Run in Lyon ou encore la Marathon de Paris. agap2 prend en charge chaque année les frais d'inscription des salariés sur une dizaine d'événements sportifs partout en France. Le CSE d'agap2 aide également les salariés à financer leurs activités sportives à hauteur de 120€/an.



## Application interne : Tous agap2

Avec une répartition des effectifs sur différents sites géographiques, il est primordial de maintenir le lien entre nos salariés. Pour cela, nous avons lancé en 2019 Tous agap2, une plateforme web et une application mobile pour permettre à tous les collaborateurs de s'informer, échanger, partager des contenus et s'impliquer sur des sujets clés pour l'entreprise, tout en gagnant des points. Nos meilleurs ambassadeurs sont récompensés chaque trimestre. Cet outil est aussi régulièrement utilisé pour prendre en compte l'avis des salariés et pour connaître leurs attentes. Cela nous permet d'engager des actions pour améliorer la satisfaction de nos équipes sur le long terme.

# 95%

DES SALARIÉS UTILISENT  
L'APPLICATION INTERNE  
TOUS AGAP2

## Événements internes

Un investissement important est réalisé sur les événements internes afin de maintenir le sentiment d'appartenance et garantir la cohésion au sein de nos équipes. Au total, ce sont plus de 200 événements réalisés chaque année partout en France, uniquement à destination des salariés : semaines d'intégration, afterworks, soirées à thèmes, workshops...



# + DE 200

ÉVÈNEMENTS CONVIVIAUX  
ORGANISÉS CHAQUE ANNÉE  
AU SEIN DE NOS AGENCES

# POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Le capital d'agap2 est un capital humain. Nos salariés sont la force vive de notre société, c'est pour cela que nous avons positionné l'humain, et de fait notre politique RH, au cœur de notre stratégie d'entreprise.

## Processus de recrutement

Notre processus de recrutement garantit l'égalité des chances pour l'ensemble de nos candidats. Il est communiqué de manière transparente dès les premiers échanges. Plusieurs étapes nous permettent de recruter des collaborateurs en phase avec notre niveau d'exigence et les valeurs de notre entreprise dans le but de garantir leur épanouissement professionnel, ainsi qu'un haut niveau de satisfaction pour nos clients.



## L'intégration de nos nouveaux salariés

Enjeu majeur de la politique RH d'agap2, l'intégration est un moment clé dans la vie de nos salariés auquel nous accordons beaucoup d'attention.

Des **sessions d'intégration** sont organisées dans chacune de nos agences, avec une fréquence adaptée aux nombres d'arrivées sur chaque site. Ces sessions peuvent prendre différentes formes (journée, semaine complète, jeu de piste...), mais ont un même objectif : présenter l'entreprise dans son ensemble à nos salariés (son activité, son organisation, sa culture, etc.) mais également des informations pouvant les intéresser (CSE, RSE, formation, évènementiel, application « Tous agap2 », administratif, primes potentielles...).

Lorsque nos consultant(e)s commencent un nouveau projet chez un de nos clients, nous organisons systématiquement des **réunions de démarrages**, qui ont lieu le premier jour de la mission, chez le client, et à laquelle le manager assiste. Celle-ci permet d'assurer le bon déroulé du projet en reprenant : la nature de l'intervention, le contenu et objectifs du projet, l'environnement de travail du consultant, les conditions de sécurité pour le salarié agap2 (plan de prévention, équipements de protection individuel, habilitations nécessaires...), les besoins logistiques (déplacements, voiture, informatique, téléphonie, matériels...) ou encore les exigences liées au projet (fréquence des points de suivi projet, besoins en formation, points de vigilance pré-identifiés...).

Enfin, afin d'assurer un point d'intégration plus personnalisé, le service RH réalise généralement entre le 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> mois un **entretien d'intégration** afin d'échanger avec nos nouveaux salariés sur leur intégration, leur satisfaction, leur charge de travail, la relation avec leur manager, la bonne connaissance des outils internes...

## Management de proximité

80% de nos salariés travaillent au quotidien chez nos clients en tant que consultant(e)s, et ne sont donc pas au sein de nos agences. Maintenir la proximité entre les salariés est à la fois un défi et un enjeu majeur autour desquels nous avons construit notre politique RH.

Chaque collaborateur bénéficie d'un **suivi personnalisé et régulier**, par son manager et son référent RH. **Des rendez-vous sont fixés régulièrement** entre le salarié et son manager, et de nombreux documents de suivi ont été mis en place comme par exemple le **rapport d'avancement de projet** via lequel tous les mois nos consultants sont amenés à évaluer et donner leur avis sur : l'intérêt qu'ils portent à leur projet chez le client, la qualité de la relation avec leur client, le niveau de charge de travail, la qualité de la relation avec agap2, le suivi de leur manager ou encore la fréquence des échanges avec agap2. Ils peuvent également à travers ces rapports mensuels faire remonter de potentiels dysfonctionnements de sécurité ou encore leur souhait de changer de projet.

Ces rapports d'avancement projet sont étudiés par les managers et peuvent amener à des échanges plus poussés quand cela est nécessaire. De plus, au-delà de la relecture réalisée par les managers, ces rapports sont également consultés par le service RH afin de s'assurer que tous les sujets soient correctement traités,

notamment ceux pouvant concerner le manager du consultant.

En plus de ce rapport mensuel, nos managers vont également réaliser trimestriellement un point triparti (consultant, client et manager), appelé **point d'avancement projet**, afin de faire le point sur le projet en cours, identifier les points d'amélioration, besoins en formation...

Par ailleurs, chaque année, les salariés réalisent un **bilan annuel** qui permet d'évaluer leurs performances, compétences et évolutions au sein de l'entreprise. Enfin, bien que la loi ne le prévoit que tous les deux ans, un **entretien professionnel** est organisé en même temps afin d'évoquer plus en détails les évolutions professionnelles et les formations possibles. C'est notamment à la suite de cet entretien annuel que nous réexaminons le salaire de nos consultants selon la politique de rémunération d'agap2 et que nous étudions les possibilités de promotions internes.

## Politique de rémunération

Considérant que chaque salarié a des compétences uniques liées à son parcours professionnel et en lien avec notre politique RH, chaque rémunération est étudiée de manière personnalisée lors d'un comité d'augmentation en présence du manager et d'un membre de la Direction. Le manager préconise une potentielle réévaluation de rémunération sur la base de l'année écoulée en s'appuyant notamment sur les différents rapports d'avancement projet reçus du consultant, les points d'avancement projet réalisés avec le client et du bilan annuel.

Agap2 reste en veille pour avoir des salaires compétitifs et équitables dans le respect de la convention collective Syntec qui couvre 100% de nos salariés. Par ailleurs, afin de renforcer notre compétitivité salariale et fédérer nos salariés autour d'une réussite collective, une participation

aux bénéficiaires de la société est versée chaque année par agap2 au mois de mai ainsi qu'une prime de congés au mois de juin conformément à la convention collective SYNTEC. Nos salariés bénéficient également d'une carte ticket restaurant pour faciliter leur restauration quotidienne et du remboursement des frais de transports selon les modalités en vigueur dans la société. Enfin, un CSE propose à nos collaborateurs une large gamme d'offres favorisant leur accès à la culture et aux loisirs.

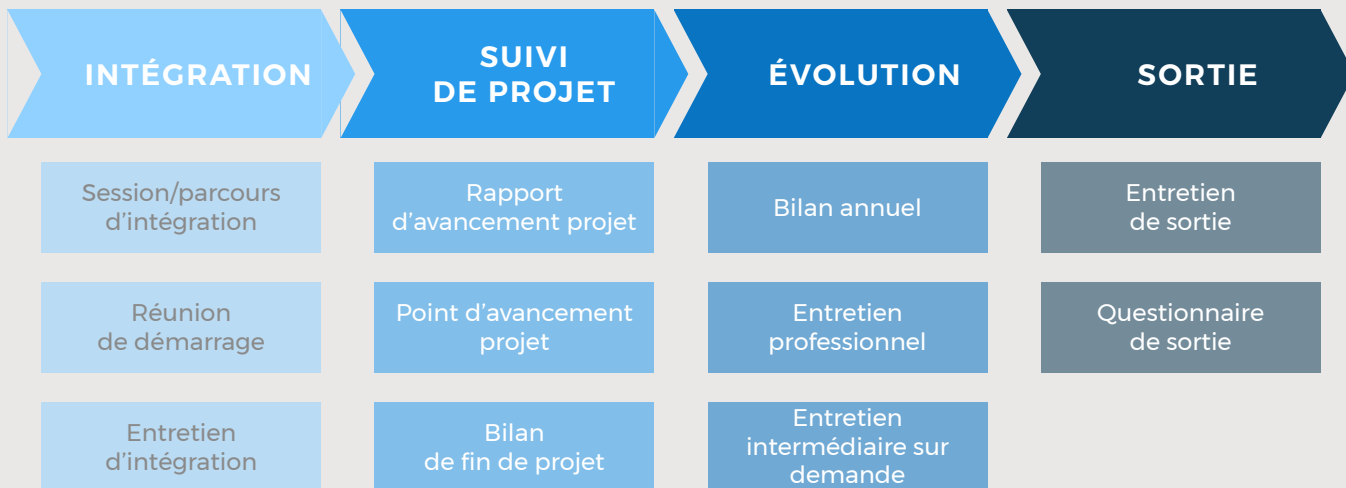
## Politique d'amélioration continue

En plus de l'**enquête annuelle de satisfaction** menée auprès de nos consultants et des remontées régulières de nos salariés à travers les rapports d'avancement projet, nous avons décidé de mettre en place, dans des environnements pilotes, des entretiens de sortie.

Ces **entretiens de sortie**, à destination des salariés démissionnaires ou mettant fin à leur période d'essai, sont réalisés par le service RH afin d'identifier nos axes d'amélioration mais également nos points forts. Lors d'un entretien ouvert le salarié est ainsi invité à s'exprimer sur son expérience et ses raisons de départ, ceci afin de permettre au service RH de mener des actions correctives ou de renforcement. C'est notamment grâce à cela que nous avons décidé de revoir notre processus d'intégration en 2022.

Toujours dans la même optique, agap2 a mis en place depuis avril 2023 un **questionnaire de départ** anonyme à destination de l'ensemble des salariés quittant la société. Les salariés ont ainsi l'opportunité de donner leur retour sur expérience sur différents sujets : intégration au sein de nos équipes, proximité et écoute de la part des managers, adéquation des projets avec leur profil, qualité de la gestion administrative (demandes, frais, paie, etc), avantages et rémunération (CSE, etc), qualité du suivi et de l'évolution de carrière ou encore une évaluation globale de leur expérience dans la société.

### Un suivi exigeant et des échanges réguliers avec nos salariés



# FORMATION

Nous accompagnons le monde industriel dans la réalisation de projets technologiques d'envergure et à la pointe de l'innovation. La formation de nos collaborateurs est donc un enjeu majeur afin d'accompagner nos clients durablement. Chaque année, nous investissons dans la formation à travers le développement d'un dispositif agile et adapté à notre organisation, décrit ci-après.

# 96%

## DES SALARIÉS SATISFAITS DU DISPOSITIF DE FORMATION\*

### agap2learn

En 2020, agap2 a lancé sa propre plateforme de formation en ligne, **agap2learn**, accessible à tout moment par l'ensemble des salariés. Chacun peut devenir acteur de son développement professionnel en se formant autour de diverses thématiques : sujets techniques, développement personnel, logiciels, management, langues... Cet outil innovant et flexible nous permet de répondre aux besoins de formation des salariés, tout particulièrement durant les périodes d'inter-projet qui sont ainsi mises à profit pour monter en compétences sur des sujets clés. Nous répondons également aux demandes spécifiques des salariés en mettant à leur disposition des contenus personnalisés. En 2022, nous avons intégré une catégorie RSE sur notre plateforme pour que les salariés puissent se former sur les différents aspects du développement durable (achats responsables, inclusion, diversité, lutte contre la discrimination, environnement, le bien-être, les éco-gestes...). Nous intégrons aussi régulièrement des parcours de formation pour répondre à des besoins particuliers.

## INTÉGRATION D'UNE CATÉGORIE RSE

SUR NOTRE PLATEFORME DE FORMATION

### agap2trempin

La force de vente d'agap2 est composée de véritables intrapreneurs à qui nous proposons de créer et de développer leur propre activité au sein de notre société. Ces collaborateurs bénéficient d'un accompagnement dédié et orienté sur la direction et la gestion d'une entreprise : **agap2trempin**. Ce programme de formation permet aux Ingénieurs d'affaires de bénéficier de formations commerciales, de recrutement mais également managériales, réalisées par les collaborateurs seniors d'agap2. Ce dispositif a été élargi aux fonctions transverses en 2023 afin de les accompagner dans leur quotidien et leurs évolutions professionnelles.

### Workshops & webinars

Dans un objectif de partage de connaissances en interne, des workshops métiers sont régulièrement organisés au sein de nos agences ou à distance en visioconférence. Durant ces événements, des consultants seniors partagent leurs bonnes pratiques, expertises métiers ou



### Communauté technique

Plusieurs actions ont été initiées pour encourager le partage d'expériences et de compétences entre nos salariés. L'idée étant que nos collaborateurs puissent s'entraider et former une communauté technique solide au service de l'ingénierie et des projets de nos clients.

# 45

## EXPERTS TECHNIQUES MEMBRES DE NOTRE MASTER TEAM

- **Un forum d'entraide « Parlons Technique »** a été mis en place sur notre application interne Tous agap2 afin que chacun puisse partager ses problématiques ou bonnes pratiques.
- **Une Master Team** constituée de 45 ingénieurs consultants, experts dans leur domaine et désirant s'impliquer davantage dans le développement de la société, a notamment été créée. Cette équipe d'excellence travaille sur des projets structurants et en renfort de notre Direction technique pour des sujets techniques ou en réponses à des appel d'offres.
- **Un programme de mentoring**, afin de faciliter l'entraide et la transmission de compétences entre nos collaborateurs a été mis en place en 2023. Depuis notre plateforme de formation agap2learn, chaque collaborateur peut solliciter l'aide de 45 mentors. Cet accompagnement personnalisé vient en complément des dispositifs de formation déjà existants et permet de couvrir différents besoins : développement personnel et professionnel, intégration lors d'une prise de poste chez un client, évolution de carrière en tant que consultant, réponse à une problématique technique...

# Notre dispositif de formation

## agap2learn

Plateforme de formation en ligne

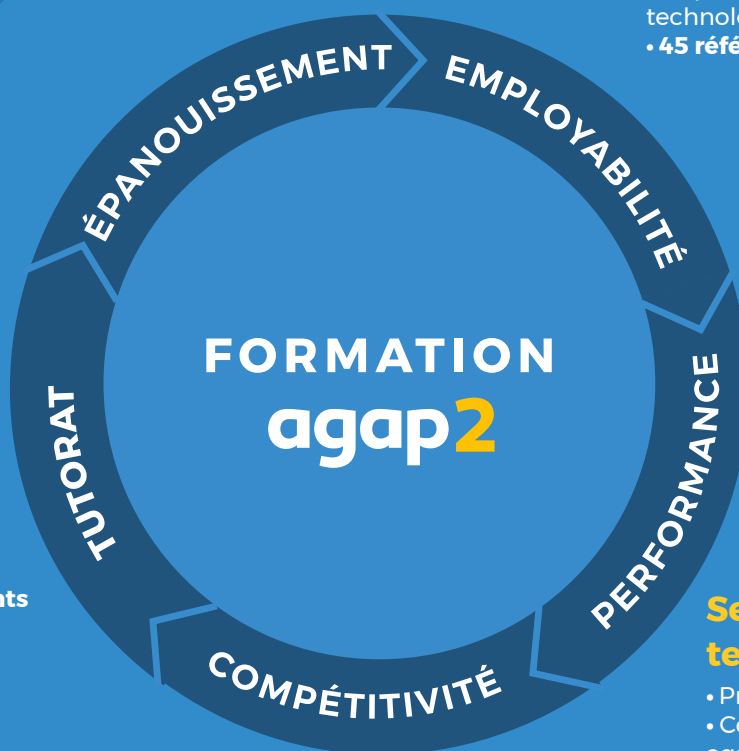
- Autonomie et flexibilité
- Thématiques variées : bureautique, développement personnel, management, gestion de projet...
- **+ de 2 500 supports disponibles**

## Workshops, Webinars

- Partage d'expériences, de bonnes pratiques autour de thématiques techniques
- Accès à des communautés d'expertises internes, technologiques et métiers
- **45 référents métiers agap2**

## Mentoring

- Accès à des communautés d'expertises internes, technologiques et métiers
- **+ de 45 mentors pour accompagner nos consultants**



## Sessions de formations techniques

- Programmées tous les mois
- Concernent tous les métiers agap2
- **100% adaptées aux besoins des salariés**

## Formations individuelles

- Large panel de formations
- Chaque demande est étudiée
- Comité formation mensuel
- **17 166 heures de formation suivies par nos salariés en 2023**



# Nos indicateurs RSE

## POSITIONNER L'HUMAIN AU COEUR DE NOTRE STRATÉGIE

THÉMATIQUES	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RAISONNABLE	ACTIONS MISE EN OEUVRE	INDICATEURS	2021	2022	2023	PROJECTIONS ET OBJECTIFS 2025
Attractivité employeur	Manque de ressources humaines pour nos projets Risque d'un manque de motivation et d'une baisse de performance	Politique RH Politique qualité Formation	Inscription des jeunes	Effectifs moyens annuels	1 617	2 106	2 748	3 200
				Nombre d'alternants recrutés	30	45	70	90
				Nombre de stagiaires recrutés	30	44	8	15
Gestion de l'employabilité	Manque d'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences des salariés	Politique RH Politique qualité Formation	Embauche de collaborateurs en CDI	Taux d'embauche en CDI salariés -25 ans	17.5%	15.2%	17.1%	17.5%
			Réalisation entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	% salariés ayant réalisés un entretien périodique d'évaluation	98%	97%	97.2%	97%
			Développement des compétences des salariés	% de salariés formés	100%	100%	100%	100%
			Développement des compétences des salariés	% masse salariale consacrée à la formation	24.48%	35%	42.4%	50%
			Transmission d'un questionnaire de satisfaction	% masse salariale consacrée à la formation	2.56%	2.35%	2.77%	2.50%
Qualité de vie au travail	Atteinte au bien-être des salariés Baisse de la qualité de vie Baisse de motivation Absentéisme	Politique RH Politique qualité Code de conduite	Transmission d'un questionnaire de satisfaction	Nombres d'heures de formation par salarié	4.17	5.98	6.28	6.5
			Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des salariés	Taux de satisfaction formation	87%	84%	88%	90%
			Suivi de l'absentéisme	Taux de satisfaction globale consultant (note sur 10)	8.2	8.4	8.4	8.7
			Mise en place d'un réseau social pour favoriser les échanges et la cohésion	Taux d'absentéisme	1.83%	1.50%	2.45%	1.50%
			Organisation d'événements pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs	Taux utilisation de notre application Tous agap2	86%	90%	95%	97%
			Envoi par mail, diffusion via l'application Tous agap2, transmission via le rapport extra-financier de l'accord télétravail	Nombre d'événements par an	100	200	200	250
			Couverture des salariés par une convention collective	% salariés étant informé de l'accord télétravail	100%	100%	100%	100%
			Couverture des salariés par des représentants du personnel	% salariés couverts par la convention collective SYNTEC ou autre convention	100%	100%	100%	100%
			Couverture des salariés par un comité paritaire de santé et sécurité	% salariés couverts par des représentants du personnel formellement élus	100%	100%	100%	100%
			Couverture des salariés par un comité paritaire de santé et sécurité	% salariés couverts par un comité paritaire de santé et sécurité	100%	100%	100%	100%
Santé & sécurité	Harcèlement Manque d'équilibre vie privée et vie professionnelle Charge de travail excessive Non protection physique des collaborateurs	Manuel SSE Politique SSE Politique qualité	Suivi et pilotage des indicateurs liés à l'accidentologie	Accident du travail : taux de fréquence (TFI)	2.67	2.06	2.81	2.05
			Formation à la sécurité des salariés	Accident du travail : taux de gravité	0.11	0.17	0.03	0.1
			Transmission politique SSE à tous les salariés (affichage en agence, envoi par mail, cause/rie accueil sécurité)	% de salariés formés à la sécurité en dehors du travail de bureau	100%	100%	100%	100%
	Analyse de risques sur les sites opérationnels	Nombres de salariés recevant la politique SSE	100%	100%	100%	100%	100%	
		% de sites opérationnels sur lesquels une analyse de risques a été réalisée (document unique, plans de prévention)	NC	82.6%	74.10%	90%	90%	

# ENJEU N°2

# CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE



Pendant des décennies, la seule finalité de l'entreprise était bien souvent de générer du profit. Cette vue réductrice est désormais révolue. Il est désormais indispensable de donner du sens au travail des femmes et des hommes qui travaillent au sein de la société. Chaque salarié doit sentir que son rôle est important, et contribue à un projet collectif positif.



- **Mixité & égalité des chances**
- **Politique handicap**
- **Politique achats responsables**
- **Projets solidaires de l'entreprise**

# MIXITÉ & ÉGALITÉ DES CHANCES

## Lutte contre les discriminations

L'entreprise s'engage également à lutter contre toute forme de discrimination. Nous assurons l'égalité des chances à l'ensemble des salariés. Le recrutement et les promotions sont effectués au regard uniquement des qualités professionnelles, de l'esprit d'entreprendre et des résultats.

Nous avons notamment uniformisé notre processus de recrutement afin de satisfaire cet objectif et nous mettons en place diverses actions comme :

- **Des plans d'embauches directes stratégiques** pour la société qui permettent le recrutement de candidats pour leur technicité et leur potentiel.
- **La sollicitation de notre réseau interne** via les cooptations. Cette action nous permet de recruter 25% de nos salariés.

Nous avons signé pour cela, en 2011, **la Charte de la diversité** qui est un engagement pris par la direction et les équipes afin de garantir la promotion et le respect de la diversité ainsi que de lutter contre toute forme de discrimination. Afin d'appuyer cet engagement 100% des salariés amenés à faire du recrutement comme les chargé(e)s de recrutement ou les Ingénieurs d'affaires sont formés à la non-discrimination à l'embauche. Nos effectifs sont aujourd'hui composés de 20% de salariés d'origines étrangères qui représentent 57 nationalités différentes.

Enfin nous veillons à positionner chacun de nos consultants sur des projets qui les motivent. Nous donnons l'opportunité à un consultant disponible, sollicité sur plusieurs projets en même temps, de choisir celui sur lequel il interviendra.

## Recrutement de jeunes diplômés

Bien que nos clients recherchent souvent des profils expérimentés, nous croyons en la capacité de la jeune génération à relever des défis technologiques complexes. Chaque année, nous recrutons ainsi 25% de jeunes diplômés sortis d'école que nous formons afin d'assurer leur employabilité chez nos clients.

# 25%

DE NOS RECRUTEMENTS SONT DES JEUNES DIPLÔMÉS

agap2 vise également à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes grâce à des partenariats avec des écoles d'Ingénieurs et de commerce (42 en 2023) dans lesquelles nous intervenons régulièrement : préparation au monde professionnel, coaching sur le CV et l'entretien... Nous

intégrons également chaque année des stagiaires et apprentis au sein de nos équipes (78 alternants et stagiaires en 2023, nous prévoyons d'augmenter ces recrutements de 10% chaque année).

## Valoriser la place de la femme dans l'entreprise

Depuis 2014, agap2 s'est engagé dans le cadre de **l'accord d'égalité Homme-Femme** à résorber les écarts relevés entre les deux sexes concernant la rémunération, la formation, l'embauche ; l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Nous avons par exemple mis en place des entretiens aux retours de congés de maternité, paternité, parental ou d'adoption pour fidéliser et projeter les jeunes parents dans l'entreprise. Nous formons également nos consultantes au « leadership au féminin » lorsqu'elles interviennent dans des milieux composés en grande majorité d'hommes afin de les accompagner au mieux et garantir leur évolution de carrière.

# 87 / 100

SCORE OBTENU À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 2023

### Détail des indicateurs pris en compte :

**37/40**

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

**20/20**

Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

**15/15**

Indicateur écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

**15/15**

Indicateurs pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

**0/10**

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Depuis 2022, nous organisons des formations sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, afin que nos organes de management soient en mesure d'identifier, de prévenir et d'agir face à des comportements déviants afin de maintenir un environnement de travail sain et épanouissant pour tout le monde. Cette formation nous a permis aussi de sensibiliser les salariés sur la discrimination à l'égard des femmes. A moyen terme, nous avons pour objectif de formation un maximum de salariés sur cette thématique.

Au-delà de se prémunir du sexisme en entreprise, agap2 souhaite jouer un rôle dans la valorisation de la place de la femme en entreprise, et particulièrement au sein de l'industrie. Pour cela, un groupe de travail sur la mixité et la place de la femme dans l'entreprise a été mis en place chez agap2 afin de proposer des solutions pour attirer, fidéliser et assurer l'évolution des femmes au sein de notre entreprise. Nous avons également signé un partenariat avec l'**association Femmes Ingénieurs** qui a pour vocation de lutter contre les stéréotypes, encourager la diversité dans les métiers de l'ingénierie et promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes étudiantes.

## POLITIQUE HANDICAP

### Sensibiliser nos candidats

Afin de garantir l'accessibilité de nos offres aux salariés en situation de handicap et d'enlever leurs appréhensions, la mention suivante apparaît dans toutes nos offres d'emploi : « Pour agap2, tous les talents comptent ! Nous traitons les candidatures dans l'égalité des chances dans un objectif d'inclusion et de diversité de nos collaborateurs. Si vous êtes en situation de handicap, n'hésitez pas à nous poser vos questions et à postuler. »

### Développer les compétences

Dans le cadre de sa politique handicap, agap2 souhaite diversifier ses modalités de soutien aux personnes en situation de handicap et soutenir notamment le développement des compétences des travailleurs indépendants handicapés (dits TIH). Pour ce faire, nous avons initié un partenariat entre la plateforme Linklusion et Ingeva notre marque spécialisée dans le ferroviaire pour trouver et collaborer simplement et en toute sécurité avec des Indépendants reconnus Travailleurs Handicapés dans une variété de métiers. Grâce à cet outil nous avons également pour ambition de développer davantage nos partenariats avec des ESAT et des entreprises adaptées sur les années à venir.

### Accompagner avec les tickets CESU

Dans le cadre du renforcement de notre politique inclusive, agap2 a décidé d'accompagner les salariés en situation de handicap au-delà des portes de l'entreprise. Ainsi pour compenser la fatigabilité liée à certains handicaps, chaque salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) se voit attribuer des tickets CESU à hauteur de 1 800€/an.

1 800€  
DE TICKETS CESU/AN POUR LES  
SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA RQTH

### Travailler avec le secteur protégé

Outre les actions menées en faveur des salariés, nous privilégions dans de nombreux cas des entreprises issues du secteur protégé et adapté, dont 80 % de l'effectif concourant à la production est reconnu travailleur handicapé.



#### ELISE

ELISE recycle 100% de nos déchets de bureaux. Le réseau ELISE participe activement à la Protection de l'Environnement tout en créant des emplois pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap.

Recyclea  
Entreprise adaptée

#### Recyclea

Recyclea, entreprise du secteur adapté, recycle l'ensemble de nos équipements informatiques.



#### DSI Méditerranée

Entreprise adaptée avec près de 80 % de salariés en situation de handicap, est notre partenaire sur le sourcing de CV pour accompagner nos équipes de recrutement.

## Sensibiliser nos salariés

Afin de faire changer le regard de nos salariés sur le handicap, nous organisons des conférences sur ce sujet. C'est un moment pour être sensibilisé au handicap et notamment les handicaps invisibles et développer son savoir-être face à une personne en situation de handicap.

# POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

## Nouveaux critères de sélection

agap2 est conscient que l'acquisition de produits et services par l'intermédiaire d'un fournisseur ou prestataire présente un risque RSE. C'est pourquoi nous avons mis en place une démarche achats responsables. Celle-ci marque notre volonté de baser nos pratiques d'achats sur des critères favorisant la protection de l'environnement, le respect des droits de l'homme, l'inclusion sociale et le développement économique de son écosystème et des communautés locales. Dorénavant, des critères de sélection prenant en compte les problématiques sociales, environnementales et économiques des produits et services tout au long de leur cycle de vie doivent peser dans la balance au même titre que leur qualité et leur délai de livraison. Ces critères ont notamment été déterminés en fonction des risques RSE que présente chacune des catégories d'achats.

## Engagement de nos fournisseurs

Nous avons à cœur de nouer des liens commerciaux avec des acteurs qui partagent nos valeurs et notre volonté de contribuer positivement au développement durable. De ce fait, nous attendons de nos fournisseurs

qu'ils contribuent activement à cette démarche et qu'ils soient entièrement transparents lors de la déclaration de leurs engagements RSE à tout moment de notre collaboration commerciale.

Afin de nous assurer de l'engagement RSE de nos fournisseurs et prestataires, nous avons établi différents documents comme le code de conduite fournisseur qui regroupe des engagements éthiques, sociaux et environnementaux auxquels agap2 se réfère lors de ses activités.

Pour les familles d'achat présentant un risque RSE « Très élevé » ou « Elevé », la signature de ce document par le fournisseur est obligatoire pour sa création dans notre ERP.

Le Questionnaire RSE Fournisseur quant à lui a pour objectif d'évaluer les engagements sociaux, environnementaux et éthiques globaux d'un fournisseur actuel ou d'un potentiel nouveau fournisseur. Il nous permet de sensibiliser, faire progresser et sélectionner nos fournisseurs.

Enfin, une formation aux achats responsables est dispensée à tous les salariés de la société définis comme acheteurs internes ou initiateurs d'achats.

# -42.7%

D'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE  
SUITE À NOTRE POLITIQUE D'ACHATS  
RESPONSABLES SUR LES OBJETS  
PUBLICITAIRES



# AGAPIENNES

En 2024, nous avons interrogé les femmes de l'entreprise à travers un questionnaire visant à identifier les aspects nécessitant une amélioration de leur expérience en tant qu'agapiennes. Grâce à cette démarche, nous avons identifié de nombreux sujets auxquels nous avons répondu à travers la mise en place d'un réseau de femmes « agapiennes »

+ DE 150  
FEMMES MEMBRES DU RÉSEAU

## Promouvoir la mixité au sein des instances de direction

En offrant un espace où les agapiennes peuvent se connecter, échanger des idées et partager leurs expériences, nous renforçons leur visibilité et leur influence. Ce réseau est un vivier de talents pour les postes de leadership et contribue ainsi à une représentation plus équilibrée dans les instances de direction.



## Visibiliser les femmes au sein des secteurs clés

Nous souhaitons être acteurs de la représentation des femmes dans les secteurs industriels, scientifiques et des nouvelles technologies. En créant ce réseau, nous facilitons l'accès des femmes à des opportunités de réseautage, de mentorat et de développement professionnel spécifiquement adaptés à ces domaines.

## Promouvoir la mixité au sein des instances de direction

En offrant un espace où les agapiennes peuvent se connecter, échanger des idées et partager leurs expériences, nous renforçons leur visibilité et leur influence. Ce réseau est un vivier de talents pour les postes de leadership et contribue ainsi à une représentation plus équilibrée dans les instances de direction.

## Un engagement renforcé envers l'égalité Femme-Homme

Nous sommes conscients des disparités de représentation et des obstacles spécifiques auxquels de nombreuses femmes sont confrontées dans leur parcours professionnel. En créant un environnement inclusif et en offrant un soutien ciblé aux femmes de notre entreprise, nous contribuons à surmonter ces obstacles et à créer des opportunités équitables pour toutes nos collaboratrices.



## Ce que #agapiennes met à disposition

### Des formations

En réponse aux besoins et problématiques remontés par nos salariés

### Des conférences

Des talkeuses inspirantes sur des thématiques identifiées par les membres du réseau

### Flux Tous agap2

Pour créer du lien, faciliter les échanges, partager des informations et des bonnes pratiques

### Newsletters

Pour partager du contenu spécifique aux femmes du réseau : témoignages, formations, conseils, etc.

# agap2act

## Programme d'engagement et de mobilisation autour de projets solidaires

Nous avons pleinement conscience du rôle sociétal que nous avons aujourd'hui à jouer pour participer à la création d'un futur durable, juste et responsable. A travers notre programme RSE #agap2act, nous soutenons et sommes à l'initiative de plusieurs projets solidaires impliquant l'ensemble de nos parties prenantes.

### 1 PROJET = 1 DON

#### Soutenir les associations avec nos clients

En 2020, nous avons lancé l'opération 1 projet = 1 don pour soutenir des causes qui nous sont chères : l'éducation, le handicap, l'environnement et la santé. Pour chaque projet réalisé par nos consultant(e)s, nous versons un don à une de nos associations partenaires : **Handicap International**, la **Fondation ARC** et **Planète Urgence**. Nous impliquons et sensibilisons nos clients en leur laissant le choix de l'association qu'ils souhaitent soutenir parmi nos trois partenaires.

En 2023, agap2 a ainsi pu financer 2 000 kits scolaires, 500 tests biologiques pour mieux cibler la thérapie chez les personnes atteintes de cancer, et financer la plantation de 5 000 arbres.



Fondation  
pour la recherche  
sur le cancer



## CES PARTENARIATS SONT AUSSI L'OCCASION D'IMPLIQUER NOS SALARIÉS SUR DES ACTIONS SOLIDAIRES



#### Nuit de l'innovation solidaire - Améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap

Nous donnons la possibilité à nos salariés de participer à la Nuit de l'Innovation Solidaire organisée chaque année par Handicap International. Ce hackathon de 24h regroupe plusieurs équipes qui travaillent sur une même problématique : améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap.

Un de nos salariés, Vincent, a même remporté en 2023 le 2nd prix du concours avec son projet « Le Para-dis » qui reproduit les sensations d'un rapport intime pour les personnes paraplégiques.

#### Triathlon des roses - Courir contre le cancer du sein

Organisé chaque année à l'occasion d'« Octobre Rose » par la Fondation Arc, Le Triathlon des Roses est un événement sportif et solidaire destiné à lever des fonds pour la recherche sur les cancers du sein. Depuis deux ans, nous soutenons notre partenaire en répondant présent à cet événement de sensibilisation avec une agap2 100% féminine. Nous avons également soutenu la Fondation, toujours dans le cadre d'Octobre Rose, à l'occasion d'une opération solidaire en reversant 1 euro pour chaque like sous une publication de notre compte LinkedIn dédiée à la Fondation et à la sensibilisation sur le cancer du sein.





## INTER-PROJET SOLIDAIRE

### Donner du sens à la période d'inter-projet

Nous donnons l'opportunité à nos consultant(e)s en inter-projet de se mobiliser sur les grands enjeux sociaux et environnementaux grâce à notre partenaire Vendredi, plateforme RSE de mise en relation entre les entreprises, les salariés et les associations. En période d'inter-projet, nos consultant(e)s peuvent mettre à profit leur temps et leurs compétences pour s'engager auprès d'associations sur des missions solidaires qui vont de quelques heures à quelques jours.



#### Brahim S. - Association du Beurre dans les épinards

Il a effectué une mission de 1h pendant laquelle il a chargé un camion avec des cartons remplis de produits de premières nécessités et de nourriture à destination des résidences universitaires d'Ile-de-France pour lutter contre la précarité étudiante.

#### Olga K. - Association Energie Jeunes

L'association lutte contre le décrochage scolaire dans les territoires les moins favorisés. Olga est intervenue devant deux classes de CM2 de deux établissements différents des Bouches-du-Rhône. L'objectif de l'atelier était de voir comment les enfants réagissaient et de leur faire comprendre que même s'ils n'y arrivent pas du premier coup, en s'entraînant tout est possible.



## KM FOR CHANGE

### Impliquer nos salariés à travers des challenges

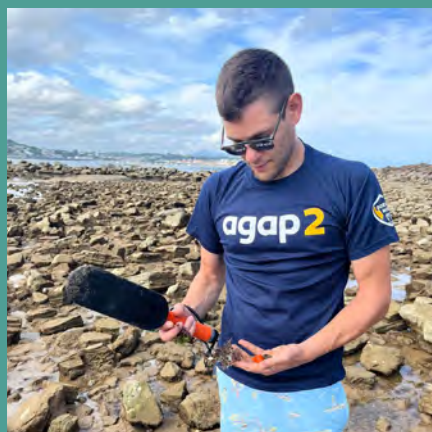
A travers le challenge KM for change, nous souhaitons impliquer nos salariés dans notre démarche RSE et leur donner l'opportunité de contribuer eux aussi au financement de nos associations partenaires. Qu'ils soient joggeurs occasionnels, marathoniens aguerris, randonneurs ou simplement marcheurs, nos salariés ont pu transformer leurs kilomètres parcourus en dons à l'association de leur choix (1KM=0,5€). Déjà près de 1 500€ ont été versés à nos partenaires.



# agap2dream

## Encourager les initiatives engagées de nos salariés

Nous avons dans nos équipes des salariés qui ont de grandes idées qu'ils concrétisent en projet pour aider les autres, pour sauvegarder l'environnement ou pour se dépasser et transmettre des valeurs. Chaque année, à travers le programme agap2dream, nous soutenons plusieurs initiatives portées par nos salariés à travers un appel national à projets humanitaires, solidaires, artistiques, ou sportifs.



### Projet de Paul Préserver notre littoral en ramassant et recyclant les plombs perdus

Nous sommes très fiers d'avoir soutenu Paul, passionné de plongée, qui souhaitait participer au ramassage & recyclage de plombs de pêche perdus sur le littoral français. Nous avons notamment financé une sortie de plongée en Méditerranée à laquelle les salariés pouvaient participer afin de dépolluer nos fonds marins en équipe.

### Projet d'Almami Construction d'une classe au Sénégal

Originaire du Sénégal, Almami souhaite construire une classe à Gouta, dans son village natal afin d'améliorer l'accès à l'éducation des enfants du village et leur offrir de nouvelles opportunités de vie. Nous sommes particulièrement fiers d'avoir pu financer la construction de cette classe et suivre ce projet qui aura des impacts directs sur la population locale.



### Projet de Marine Streameuse engagée auprès de l'association Handi'Cats

Marine, ingénieure packaging, est l'une des lauréat(e)s de notre programme agap2dream. Son projet ? Soutenir l'association Handi'Cats grâce à son activité de streameuse notamment en récoltant des dons lors de ses lives sur Twitch. Notre soutien lui a permis de participer à la Game in Reims et ainsi obtenir de nombreux dons, qui ont été doublés par agap2 à l'issue du projet.

## Projet de Sandra

### Sandra, passionnée d'écriture, publie son premier recueil de nouvelles

Après de nombreuses années à participer à des concours de nouvelles ainsi qu'à écrire pour elle et pour ses proches, Sandra, Ingénieure consultante, a décidé de se lancer dans l'aventure de l'édition. agap2 lui a permis de réaliser son rêve et de publier son premier recueil de 10 nouvelles intitulé « Temps de vie en nouvelles ».



## Projet d'Antoine

### Consultant et Artiste engagé

Nous avons soutenu Antoine, 24 ans, Lhody de son nom de scène, pour qu'il réalise son rêve d'enfant, sortir son propre album, en finançant notamment l'enregistrement, l'édition et le tournage des clips. Ce projet revêt une dimension caritative puisqu'un tiers des fonds levés grâce à la vente de l'album seront versés à l'association « L'enfant bleu » qui accompagne et soutient les enfants victimes de violence.

## Projet d'Alice

### Former aux gestes qui sauvent

Le rêve d'Alice était de former un maximum de salariés au PSC1 : une formation aux premiers secours certifiante qui permet d'apprendre des gestes qui peuvent sauver des vies. Dans le cadre de son projet agap2dream, elle a pu former gratuitement 80 salariés.



## Projet de Guillaume

### Héros de l'association Haroz

Guillaume, Chargé de recrutement en alternance, est un membre actif de l'association rennaise Haroz qui intervient auprès des enfants hospitalisés. Dans le cadre d'agap2dream, nous avons pu financer l'achat de blouses d'hôpital, colorées et décorées, que Guillaume a pu remettre aux hôpitaux de la région.

# Nos indicateurs RSE

## CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE

THÉMATIQUES	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RAISONNABLE	ACTIONS MISE EN OEUVRE	INDICATEURS	2021	2022	2023	PROJECTIONS ET OBJECTIFS 2025
Éthiques des affaires	Corruption Fraude Conflit d'intérêt Pratiques anticoncurrentielles Manque de transparence	Code de conduite Dispositif d'alerte Formation anti-corruption	Remise du code de conduite à tous les salariés lors de leur entrée dans la société	Salariés ayant reçu le code de conduite	100%	100%	100%	100%
			Animation formation interne anti-corruption dispensée aux nouveaux IA	% nouvel ingénieur d'affaires ayant suivi la formation anti-corruption	70%	Non relancée	Sessions relancées en 2024	70%
Sécurité des systèmes d'information & protection des données	Atteinte aux données personnelles Risques de cyberattaques Perte ou corruption d'information	Code de conduite Politique de protection des données personnelles Politique sécurité informatique	Mise à disposition du rapport extra-financier à tous les salariés : publication sur le site internet, intégration d'un QRcode dans le livret d'accueil	%salariés ayant reçu le rapport extra-financier	100%	100%	100%	100%
			Suivi des incidents	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	0	0
Attentes des parties prenantes	Insatisfaction des clients Risque de perte de commande Risques sur la notoriété de la société	Code de conduite Politique de protection des données personnelles Politique sécurité informatique	Suivi des incidents	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	2	0	3	0
			Formation des salariés à la cyber-sécurité	% salariés ayant réalisé les formations à la cyber-sécurité	NC	NC	20	60%
Égalité de traitement, diversité & inclusion	Discrimination Agissement sexistes & harcèlement Inégalité de traitement des salariés Difficultés à maintenir et accroître l'embauche des femmes Baisse de notoriété	Politique qualité	Suivi des incidents	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	NC	4	4	5
			Réalisation d'un enquête de satisfaction client	Taux de satisfaction globale client (note sur 10)	8.75	8.7	8.2	8.8
Engagement solidaire	Manque de ressources financières des associations	Politique RH Charte de la diversité Charte handicap Formation non-discrimination à l'embauche Formation sexisme et harcèlement sexuel	Promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Index égalité hommes/femmes	88%	86%	87%	90%
			Recrutement de salariés en situation de handicap	Nombres de RQTH annuelles	9	24	36	50
Achats responsables	Risques DSE dans la chaîne de valeur Risque d'être moins compétitif	Programme RSE, agap2dream et agap2act	Prestations achetées auprès d'entreprises du secteur adapté	Montant acheté auprès d'ESAT	408 801€	396 466,46€	344 328€	500 000€
			Attribution de chèques CESU pour les salariés en situation de handicap	Montant achats chèques CESU	Non déployé	29 850€	39 797,20€	90 000€
Achats responsables	Risques DSE dans la chaîne de valeur Risque d'être moins compétitif	Code de conduite fournisseur responsables	Promouvoir la diversité et l'inclusion	% de salariés ayant suivi une formation sur la diversité, la discrimination et le harcèlement	NC	12.50%	12.15%	20%*
			Signature Partenariats Global compact & associations	Nombre d'organismes partenaires	4	6	5	8
Achats responsables	Risques DSE dans la chaîne de valeur Risque d'être moins compétitif	Code de conduite fournisseur responsables	Mise en place démarches achats responsables	% des fournisseurs critiques ayant signé le code de conduite fournisseur	NA	NA	Déployée en 2024	100%
			Suivi des fournisseurs critiques	% des fournisseurs ayant complété le questionnaire d'évaluation RSE	NA	NA	Déployée en 2024	100%
				% acheteurs internes sensibilisés aux achats responsables	NA	NA	Déployée en 2024	100%

\*100% des fonctions effectuant du recrutement ont suivi une formation à la non-discrimination

# ENJEU N°3

## LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE



Nous sommes conscients du rôle que nous avons à jouer pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et futurs. En 2022, nous avons décidé d'accélérer notre démarche de Responsabilité Sociétale sur cet aspect en réalisant notre bilan carbone.



- **Agir dans nos agences**
- **Bilan carbone**
- **Plan d'actions pour atteindre notre objectif d'ici 2030**
- **Exemples d'actions concrètes**

## AGIR DANS NOS AGENCES

agap2 souhaite que chaque salarié s'engage à adopter des gestes simples d'éco-responsabilité en lien avec ses activités.

Notre **charte environnement** d'agap2 est affichée dans 100% des agences en France et respecte les principes du Global Compact : la précaution, les initiatives et l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement.

### Recyclage de nos déchets

agap2 met en place le recyclage de 100% de ses déchets du quotidien en partenariat avec la société ELISE. Spécialiste de la collecte, du tri et de la valorisation des déchets de bureau, ELISE a la particularité d'employer des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. D'autres contrats spécifiques existent pour le traitement de déchets, nous confions notamment l'ensemble du recyclage de nos équipements informatiques à Recyclea, une entreprise adaptée qui s'engage à donner une seconde vie au matériel informatique tout en développant l'inclusion des personnes en situation de Handicap. De nombreuses sensibilisations sont également diffusées auprès de nos salariés grâce aux newsletters, et via notre application interne Tous agap2, sur les bonnes pratiques environnementales comme la consommation d'énergie dans les bureaux, le green IT, les eco gestes, etc...

### Zéro papier & zéro contenant à usage unique

Nous avons mis en place de nombreuses actions pour réduire au maximum notre consommation et tendre vers le 0 papier : gestion des dossiers 100% numériques, signatures dématérialisées, partenariats avec la poste pour envoyer des courriers en ligne, impressions sécurisées « par code »... De plus, nous avons supprimé les contenants à usage unique dans l'intégralité de nos agences depuis 2019.

### Déplacements raisonnés

Nous nous engageons dans la réduction de nos déplacements en privilégiant les réunions en visio-conférence et en incitant nos salariés à l'utilisation des transports en commun. L'accord du télétravail et la situation sanitaire ont permis aux collaborateurs d'adopter des réflexes digitaux plutôt que des déplacements physiques. De plus, nous remboursons à nos salariés 100% des abonnements de transports en commun pour encourager les déplacements à faible impact écologique.

En 2020, nous avons entamé une transition électrique au sein de notre parc automobile ; une partie de notre flotte de véhicules a été remplacée par des voitures hybrides

rechargeables ou électrique, et nous avons entamé les démarches pour installer des bornes électriques au sein de nos agences de Paris et Lyon.

## AGAP2 S'ENGAGE À CONSOMMER MOINS ET CONSOMMER MIEUX

### Des objets publicitaires écoresponsables

La communication par l'objet contribue à créer un sentiment d'appartenance chez nos salariés. Dans le but de réduire notre empreinte carbone, nous avons limité notre offre d'objets publicitaires et repensé notre manière de produire. Nous faisons désormais appel à l'entreprise Besight, spécialisée dans la communication responsable, qui revendique un catalogue de supports bas carbone. Nous privilégions uniquement des objets utiles pour l'intégralité de nos salariés, de qualité, et made in Europe.

## GREEN IT

Si le numérique contribue à réduire l'impact environnemental dans nos vies professionnelles et personnelles, son cycle de vie montre pour autant que son empreinte n'est pas neutre. 2.5% de l'empreinte carbone de France est liée au numérique et 78% de l'impact du numérique sur les émissions de gaz à effet de serre est lié à l'étape de fabrication (source Ademe 2022).

Pour réduire ces émissions de CO2, nous avons décidé d'agir en allongeant la durée de vie de nos ordinateurs jusqu'à 5 ans, en choisissant des produits certifiés EPEAT Gold pour les ordinateurs et les écrans et en passant par Recyclea pour redistribuer ou recycler nos vieux équipements. Nous optimisons également la flotte téléphonique par la réutilisation des téléphones qui ne servent plus entre les salariés et la E-sim pour minimiser le volume d'appareils achetés. Enfin, nous utilisons des solutions cloud pour bénéficier de la mutualisation des ressources, nous installons progressivement des cartouches d'encre à réservoir pour limiter les déchets et nous sensibilisons tous les ans nos salariés sur l'empreinte environnemental du numérique lors du digital clean up day.



# BILAN CARBONE

L'entièreté des activités d'une entreprise émettent du CO2 : nos achats, les déplacements des collaborateurs, leurs habitudes alimentaires sur leur lieu de travail, les dépenses énergétiques des bureaux ou encore les déchets générés.

Il est alors primordial d'effectuer un état des lieux pour se fixer des objectifs de réduction cohérents et ambitieux et définir un plan d'actions pour atteindre nos projections.

## Nos objectifs de réduction

Afin de respecter les Accords de Paris qui prévoient de limiter le réchauffement climatique à +1.5°C d'ici à 2050, agap2 a décidé de se fixer des objectifs intermédiaires d'ici à 2030 :

- Réduire l'intensité carbone par collaborateur de 30% et atteindre 1,4TCO2e par collaborateur.
- Réduire l'intensité carbone économique de 25% et atteindre 0,032TCO2e /k€CA.

Nous avons décidé de nous fixer des objectifs ambitieux afin de réduire nos émissions de CO2. Nous avons ainsi défini des actions prioritaires.

Celles-ci ciblent nos principaux postes d'émission à savoir les déplacements de nos collaborateurs, leur alimentation sur leur lieu de travail, les achats réalisés par chaque agence, les dépenses énergétiques liées à l'utilisation des bâtiments et la sensibilisation des salariés.

**-30%**  
D'INTENSITÉ CARBONE PAR COLLABORATEUR D'ICI 2030

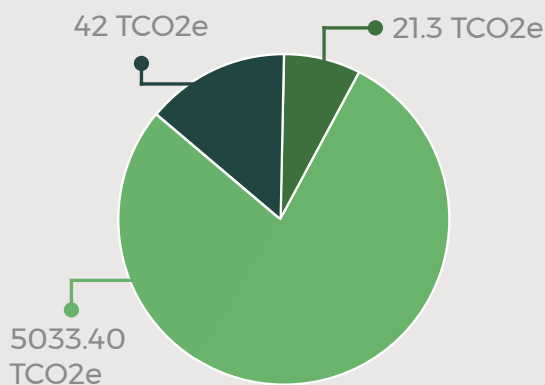
## Synthèse des résultats

### BILAN CARBONE

**5 097**

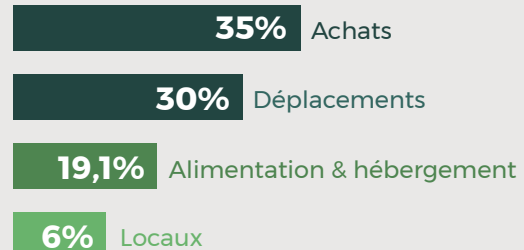
**TCO2e**

émissions totales en 2021



- Scope 1 : émissions directes de gaz à effet de serre produits par l'entreprise
- Scope 2 : émissions indirectes liées à l'énergie, mais qui ne se produisent pas directement sur le site de l'entreprise
- Scope 3 : émissions indirectes qui ne sont pas sous le contrôle de l'entreprise

## PRINCIPAUX POSTES D'ÉMISSIONS



**1.9**  
**TCO2e**  
émissions annuelles par collaborateur

**0.04**  
**TCO2e**  
par € de chiffre d'affaires  
(ce qui représente 36% d'émissions en moins que la moyenne de notre secteur d'activité)

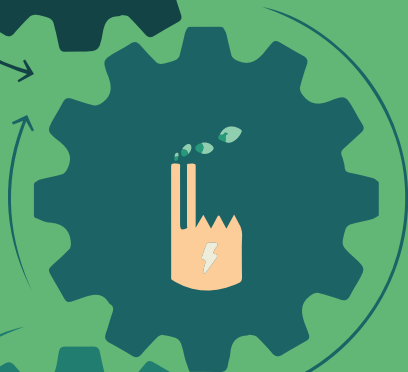


# PLAN D'ACTION POUR ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF D'ICI 2030



## Mobilité durable

- Faciliter le télétravail avec un accord Télétravail de 1 à 3 jours par semaine.
- Interdire les trajets courts en avion (moins de 4h en train)
- Continuer de rembourser 100% des transports en commun et aller plus loin avec le forfait mobilité durable qui indemnise les salariés (0,25€ par km plafonné à 80€ par mois) qui utilisent des transports décarbonés (trottinette, vélo...)
- Encourager le covoiturage en remboursant jusqu'à 80€ par mois
- Mettre en place un partenariat avec la plateforme de covoiturage Klaxit



## Achats responsables

- Limiter les achats au strict nécessaire
- Mettre en place un questionnaire RSE pour nos fournisseurs afin de dresser un état des lieux de leur engagement
- Faire signer le Code de Conduite Fournisseurs à tous nos partenaires
- Travailler avec des fournisseurs qui respectent nos engagements RSE
- Former 100% de nos acheteurs aux achats responsables



## Locaux durables

- Trier 100% de nos déchets, y compris les consommables et équipements informatiques
- Réduire l'utilisation du papier de 55 % à horizon 2025
- Maintenir la suppression des contenants à usage unique
- Éradiquer le gaspillage énergétique en formant aux bonnes pratiques et en limitant l'utilisation du chauffage (19°C max) et de la climatisation en été (25°C max)
- Limiter nos consommations d'eau
- Nouveaux locaux : prendre en compte la performance énergétique des bâtiments



## Alimentation décarbonnée

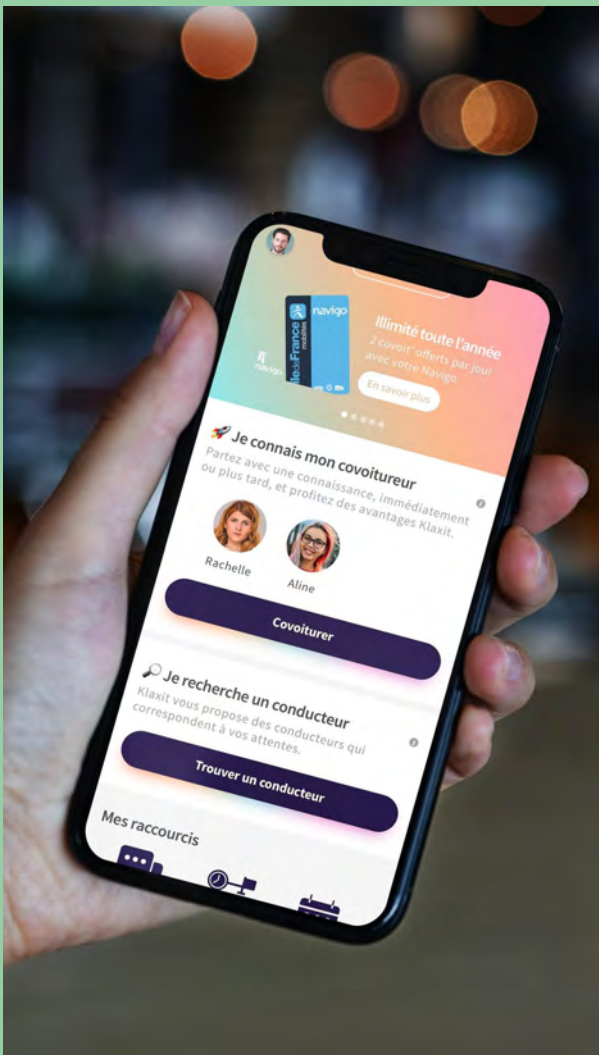
- Proscrire la viande bovine lors des événements professionnels
- Promouvoir les repas à faible impact à l'occasion d'événements comme la Journée de la Terre



## Sensibilisation

- Sensibiliser tous les collaborateurs aux problématiques climatiques (mailing, newsletters, workshop, challenge sur la sobriété énergétique)
- Dispenser l'atelier de la fresque du climat à un maximum de collaborateurs toutes fonctions confondues, 40% d'ici à 2025
- Sensibiliser sur le green IT (ex : participation au digital clean up day)
- Mettre à disposition des supports de formation sur les écogestes sur notre plateforme de formation en ligne

# Exemples d'actions concrètes



## Forfait mobilité durable Encourager la mobilité douce

Afin d'encourager nos salariés à privilégier des modes de transport plus durables, nous prenons en charge depuis plusieurs années 100 % de leurs frais de transport en commun.

En 2023, nous avons décidé d'aller encore plus loin en lançant le **forfait mobilité durable**. Désormais, nous prenons en charge également les frais de déplacement domicile-travail réalisés avec des modes de transport dits de mobilité douce (vélo, trottinette électrique ou mécanique et covoiturage). Les trajets réalisés à vélo et en trottinette sont remboursés à raison de 0,25€ par km parcouru dans la limite de 80€ par mois. Les trajets réalisés en covoiturage sont remboursés sur présentation mensuelle d'un justificatif issu d'une plateforme de covoiturage à hauteur de 80€ par mois au maximum.

Enfin, en 2023, toujours dans cet objectif d'encourager la mobilité douce, nous avons mis en place un partenariat avec **la plateforme de covoiturage, Klaxit**, qui octroie aux salariés un certain nombre d'avantages comme des trajets offerts, un système de parrainage ou encore une assurance en cas d'annulation de la course.



## Fresque du climat

### Sensibiliser au réchauffement climatique

C'est en comprenant le problème qu'on peut agir et apporter des solutions. C'est pour cette raison que nous proposons à nos collaborateurs de participer à **l'atelier de La Fresque du climat**. Un atelier collaboratif de 3 heures pour comprendre l'essentiel des enjeux climatiques et s'approprier le défi qu'est la transition écologique. Les participants positionnent progressivement des cartes en trouvant les liens de cause à effet entre elles. Le groupe mobilise son intelligence collective et le débat afin de trouver le bon agencement, et l'animateur les guide tout le long du processus.

Nous avons pour objectif de sensibiliser un maximum de salariés toute fonction confondue. A ce jour, 10% des salariés ont été sensibilisés et une dizaine de salariés sont devenus animateurs de la Fresque.

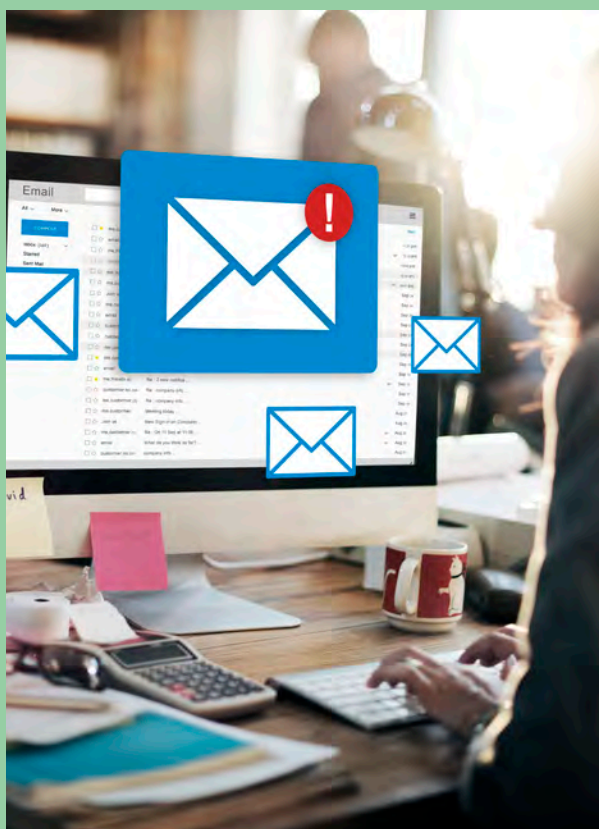
## Sensibilisation

### Des actions tout au long de l'année

Nous réalisons des campagnes de sensibilisation internes tout au long de l'année auprès de nos salariés en capitalisant sur des temps forts liés au développement durable.

- Concours de déjeuners à faible impact à l'occasion de la journée internationale de la Terre
- Organisation d'une opération de nettoyage des données numériques pour le digital clean-up day
- Mise en place d'un challenge sur la sobriété énergétique pour sensibiliser aux écogestes, dans sa vie professionnelle comme personnelle.

Nous donnons accès aussi en permanence à des supports de formation liés au réchauffement climatique, à l'écoresponsabilité ou encore à la RSE en général depuis notre plateforme de formation interne agap2learn.



# Nos indicateurs RSE

## LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE

THÉMATIQUES	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RAISONNABLE	ACTIONS MISE EN OEUVRE	INDICATEURS	2021	2022	2023	PROJECTIONS ET OBJECTIFS 2025
Réduction des émissions de GES	Réchauffement climatique Évolution des attentes clients en matière d'engagement environnemental Perte de candidats, collaborateurs et clients liés à un manque d'engagement environnementaux	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement	Réalisation d'un bilan carbone sur les 3 scopes	Intensité carbone économique : T CO2/€ CA  Intensité carbone par collaborateur : T CO2€/an  Émissions CO2 annuelles : Tonnes	NC  NC  NC	0.04  1.9  5 097t	0.04  1.9  5 097t	0.035  1.64  Indiqué à la croissance de l'entreprise
Consommation énergétique	Augmentation des coûts énergétiques	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement	Sensibilisation des salariés à la politique environnementale  Animation atelier de la Fresque du climat  Développement de la flotte hybride rechargeable  Encadrement de l'usage de l'avion	% salariés sensibilisés à la politique SSE  % salariés sensibilisés à la Fresque du climat  % voitures hybrides (flotte voitures de fonction)  % de trajets -500km effectués en train  Consommation d'électricité en France /an	100%  NC  Non calculé  65%	100%  2%  15%  65%	100%  10%  19.7%  74%	100%  40%  25%  80%
Gestion des déchets	Raréfaction des ressources Réchauffement climatique	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement	Suivi de consommation d'électricité  Sensibilisation des salariés aux éco-gestes  Limitation des impressions  Tri sélectif et recyclage	% des salariés ayant accès à la charte environnement  Baisse de la consommation de papier  Nbr. d'agences couvertes par un contrat Elise	440 000kwh  100%  Année de référence  8	388 241kwh  100%  -25%  8	330 778kwh  100%  -48%  10	320 000kwh  100%  -55%  14
			Recyclage du matériel informatique	Nbr. de déchets collectés par Elise en kg  Nbr. de PC fixe, portables et écrans collectés par Recyclea	4 174  101	3 919.5  174	3 191.70  297	3 500  200

agap2

agap2.fr

**agap2 - Siège social**

30 Cr de Île Seguin,  
92100 Boulogne-Billancourt  
Tél. 01 41 31 20 20  
communication@agap2.com

WE  
THINK  
2MORROW