

RAPPORT EXTRA FINANCIER

Informations sociales, Environnementales & Sociétales

2026



agap2

SOMMAIRE

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

Le mot du Directeur

Notre vision d'entreprise pour le monde de demain

Depuis 2005, agap2 accompagne les acteurs industriels dans la réalisation de leurs projets les plus complexes. Mais au-delà de l'expertise, notre rôle est d'apporter des réponses concrètes aux transformations techniques, humaines et environnementales qui traversent notre industrie.

Dans un contexte de transition accélérée, nos clients attendent des partenaires capables de comprendre leurs enjeux et d'agir dans la durée. C'est cette exigence qui guide notre engagement.

Chaque jour, nos équipes contribuent à des projets qui participent à la transformation des infrastructures, des systèmes énergétiques et des industries de santé.

Notre démarche RSE s'inscrit pleinement dans cette réalité. Elle structure nos actions et renforce notre capacité à concilier performance, impact et développement des talents.

Nous avançons avec une conviction simple :
agir aujourd'hui pour construire demain.

Être un partenaire impliqué, c'est comprendre, s'engager et délivrer dans la durée.

Benoit Thouvenin,
Directeur France



WE THINK 2MORROW

agap2

Notre activité

agap2 accompagne ses clients sur tout ou partie du cycle de vie de leurs projets, en conjuguant exigence industrielle et agilité digitale.

Partenaire de conseil en ingénierie multi-sectoriel, nous intervenons au plus près du terrain, dans des environnements techniques exigeants, avec une approche opérationnelle orientée résultats.

Notre force : comprendre les réalités métier, piloter la complexité et transformer les enjeux en solutions concrètes, au service d'une performance durable et responsable.

#WeThink2morrow



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

agap2, Acteur européen du conseil en ingénierie et des services numériques

+20 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 2025 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.

Une approche au plus près du terrain

Nos équipes interviennent sur l'ensemble du cycle de vie des projets, de la conception à la réalisation, en mobilisant des expertises complémentaires au service des enjeux industriels, digitaux et environnementaux.

Partenaire de conseil en ingénierie multi-sectoriels et multi-expertises, nous intervenons au plus près du terrain, dans des environnements techniques et réglementaires exigeants, avec une approche opérationnelle structurée et orientée résultats.

Notre force : comprendre les réalités métier, piloter la complexité et transformer les enjeux stratégiques en performance concrète et durable.

115

CONTRATS-CADRES
ACTIFS

Nos marques spécialisées

Industrie

agap2 **agap2** **agap2** **agap2** **agap2** **agap2** **agap2**
LIFE SCIENCES ÉNERGIES & ENVIRONNEMENT CONSTRUCTION & GÉNIE CIVIL NUCLÉAIRE AÉRO. SPATIAL DÉFENSE MOBILITÉ DURABLE

Métiers de l'IT & du digital

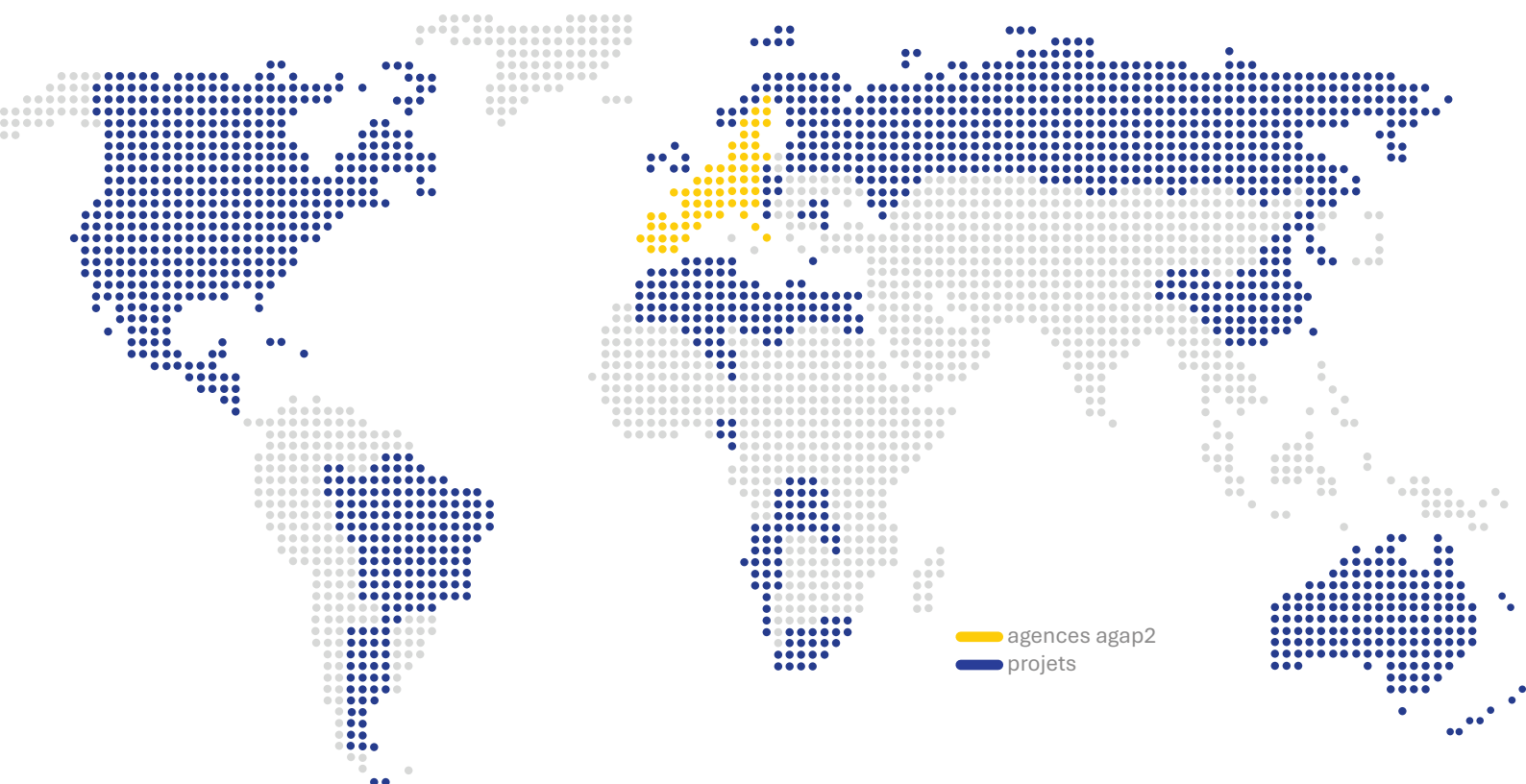
agap2IT

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 près de cinquante sociétés indépendantes qui ont cette volonté commune d'imaginer, d'inventer et de construire le monde de demain.



Nos chiffres

3 000

collaborateurs
en France

250m€

de chiffres
d'affaires

16

agences
en France

+ 300

clients issus du monde
industriel, scientifique
et technologique

2 000

projets technologiques
par an

75%

industrie

25%

IT

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, transport, défense, IT, santé... Chaque année, ce sont plus de 2000 projets qui sont réalisés grâce à nos équipes.



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Faire avancer la transition énergétique au-delà des frontières

agap2 accompagne TotalEnergies sur des projets solaires et éoliens en Afrique du Sud (260 MW), en pilotant les phases amont et en sécurisant les décisions d'investissement



MOBILITÉ DURABLE

Adapter les infrastructures ferroviaires aux mobilités de demain

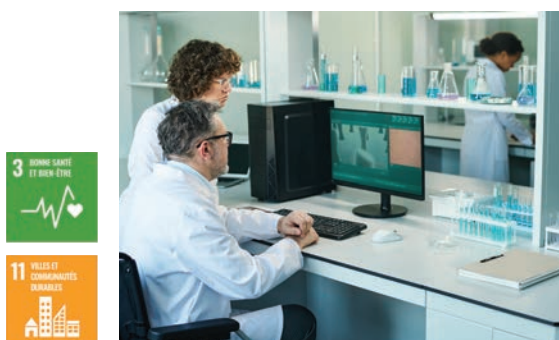
agap2 accompagne SNCF Réseau dans l'adaptation des infrastructures ferroviaires pour l'accueil de nouveaux trains, en appui au pilotage global du programme et à la coordination des acteurs.



INFRASTRUCTURES DURABLES

Contribuer à des infrastructures de santé fiables et durables

agap2 accompagne la construction du nouveau CHU de Nantes en réalisant les études d'exécution des installations électriques, afin de garantir la fiabilité, la sécurité et la conformité des infrastructures hospitalières.



INNOVATION MÉDICALE

Développement logiciel pour implant médical actif

agap2 accompagne le développement d'un implant médical actif et de sa télécommande associée, en renforçant la fiabilité, la sécurité et la conformité du logiciel embarqué, dans un environnement exigeant.

We think 2morrow

Depuis sa création, agap2 est portée par une ambition claire : devenir le partenaire incontournable des projets qui construisent le monde de demain — en restant fidèle aux principes qui donnent du sens à notre action pour toutes nos parties prenantes :

- Cultiver la proximité et l'écoute réelle de nos collaborateurs
- Garantir à chaque salarié une trajectoire de compétences et des perspectives d'évolution concrètes
- Assurer un très haut niveau de satisfaction et de confiance auprès de nos clients
- Agir collectivement face aux défis de demain, avec audace et responsabilité
- Réduire activement notre empreinte environnementale, parce que construire demain impose d'en prendre soin aujourd'hui

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

La force

Chaque jour, nous nous efforçons de construire une entreprise où le dépassement de soi et l'intelligence collective sont au cœur de tout.

Parce que la force de demain, c'est d'oser aujourd'hui nos engagements RSE nous ont amenés à identifier les sept valeurs qui incarnent notre manière d'être et d'agir :

Liberté, Audace, Fun, Objectifs, Réactivité, Considération,

Échange. Ensemble, elles forment **LA FORCE** et elles nous permettent de maintenir une culture commune, vivante et exigeante.



Gouvernance agap2 en france

agap2 est une entreprise 100 % française, détenue par ses fondateurs

Notre indépendance garantit des décisions rapides, une vision long terme et une proximité réelle avec nos équipes et nos clients.

La gouvernance d'agap2 repose sur une organisation **proche du terrain**, où les décisions sont prises au plus près des enjeux opérationnels.

Le Comité de Direction définit les orientations stratégiques et veille à leur mise en œuvre, en s'appuyant sur des équipes engagées, impliquées dans la réussite des projets et le développement de l'entreprise

Cette dynamique s'appuie également sur le **pulse**, un collectif transverse réunissant des membres du CODIR, du CODEV (Comité de développement) et des représentants des différents métiers et périmètres. Réuni une fois par an, il favorise le partage, l'alignement et l'implication des équipes, avec une représentation **féminine de 30 %**.



INFORMATIONS SOCIALES

Les salariés agap2 France au 31 décembre 2025

Répartition par catégorie socio-professionnelle

Cadre

2 319

ETAM

244

État des effectifs

Total : 2 563

Total CDI

2 497

Total CDD

10

Total alternants

56

Répartition par genre



Total hommes : 1 729



Total femmes : 834

Répartition géographique

Total salarié(e)s en agences agap2 :



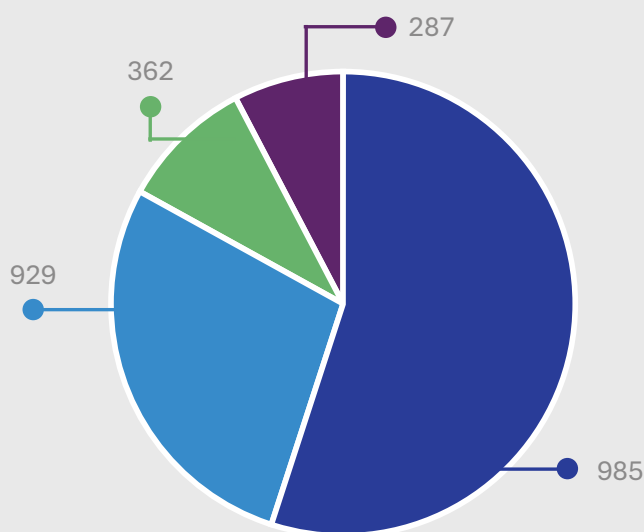
448

Total consultant(e)s en poste chez nos clients



2 115

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 près de 20 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 groupe. La responsable RSE, rattachée au Directeur France, en coordonne la mise en œuvre. Pour garantir la cohérence et l'efficacité de cette démarche, le Groupe moOngy a également créé un Comité RSE Groupe. Composé de membres de la direction, du Responsable Juridique et RH, du Directeur Administratif et Financier ainsi que du Responsable RSE, ce comité a pour mission de définir la stratégie, de prioriser les sujets à fort impact, de piloter la mise en œuvre des actions et d'assurer un suivi régulier des avancées, dans une logique de transparence et d'amélioration continue.

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.

UN COMITÉ RSE
CRÉÉ EN 2020 POUR
SOUTENIR NOTRE
DÉMARCHE RSE

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).





Notre écosystème de parties prenantes

Qu'elles soient internes ou externes, nos parties prenantes sont au cœur de notre activité : elles orientent nos décisions et contribuent à la création de valeur sur le long terme. 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 300
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

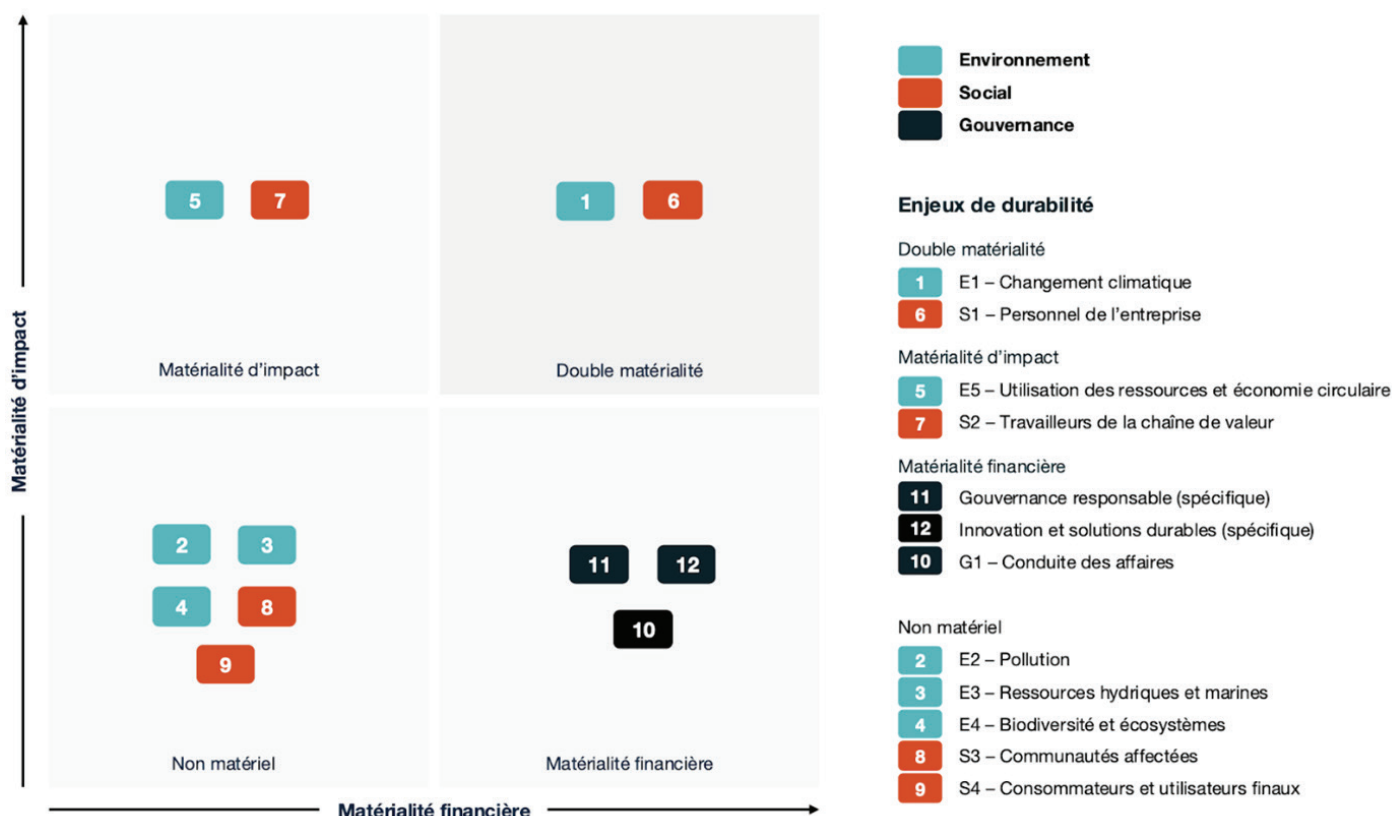
Attentes / enjeux

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

+ DE 50
PARTENARIATS
AVEC LES ÉCOLES

La matrice de double matérialité du groupe moOngy.

En 2025, le groupe MoOngy a réalisé une analyse de double matérialité (DMA), conduite à l'échelle de l'ensemble de ses filiales, dont agap2, maison mère historique du groupe, selon une méthodologie structurée alignée sur les recommandations de l'EFRAG et les ESRS. Cette démarche vise à identifier et hiérarchiser les enjeux de durabilité du groupe en croisant leur impact sur l'environnement et les parties prenantes avec leurs effets potentiels sur la performance financière de l'entreprise, afin de faire ressortir les sujets les plus stratégiques et d'orienter les priorités en matière de durabilité d'agap2 et, plus largement, de l'ensemble du groupe MoOngy.



Analyse de double matérialité moOngy 2025

Principaux risques extra-financiers

Le tableau des principaux risques extra-financiers présente la déclinaison, au niveau d'agap2, des enjeux de durabilité identifiés à l'échelle du groupe MoOngy. Pour chaque thématique, il recense les impacts concernés, les enjeux matériels associés, les principaux risques identifiés ainsi que les politiques et démarches de diligence raisonnable mises en œuvre pour les prévenir, les atténuer ou en limiter les effets. Il constitue ainsi un support structurant pour la gestion des risques ESG d'agap2 et illustre la manière dont l'entreprise intègre ces enjeux dans ses pratiques et ses dispositifs de pilotage. En complément de la matrice de double matérialité, qui permet de hiérarchiser les enjeux prioritaires au niveau du groupe, ce tableau en propose une lecture plus opérationnelle en détaillant, pour agap2, les risques associés et les réponses apportées.

impacts	enjeux de durabilité	risques identifiés	politique / diligence raisonnable
SOCIAL 6	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
	Attentes des parties prenantes	Insatisfaction des clients Risque de perte de commandes Risques sur la notoriété de la société	Politique qualité
SOCIÉTAL 7 8 9 10 11 12	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
ENVIRONNEMENTAL 1 2 3 4 5	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

Note : 70/100

Afin d'évaluer notre progression, notre entreprise se soumet chaque année à l'évaluation EcoVadis. 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 72.26/100, 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 scoring by Positive, 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.



2022

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

2024

- Mise en place de l'inter-projet solidaire
- Création du réseau de femmes agapiennes

2026

- Renforcement de notre politique Handicap

2020

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

2018

Rédaction du premier rapport Extra Financier

2014

- Obtention de la certification MASE
- Première évaluation Ecovadis

2016

Adhésion au Global compact des Nations Unies

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

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

3

ENJEUX DÉFINIS
POUR RÉPONDRE
AUX OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

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. 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 référencements 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 IMPORTANTS 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.

0.01

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

1.73

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

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 2025, la note de satisfaction suite à notre enquête annuelle auprès de nos clients était de 8,7/10 et de 8,8/10 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.

8.8/10

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.

63%

DES SALARIÉS SE
CONNECTENT UNE FOIS
PAR MOIS (CHIFFRES 2025)

97%

DES CONSULTANTS ONT
ACTIVÉ LEUR COMPTE

+60%

DU CONTENU PARTAGÉ
SUR L'APPLICATION
VIENT DES SALARIÉS

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 EN FRANCE

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^{er} et 3^{ème} 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 bénéfices 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.

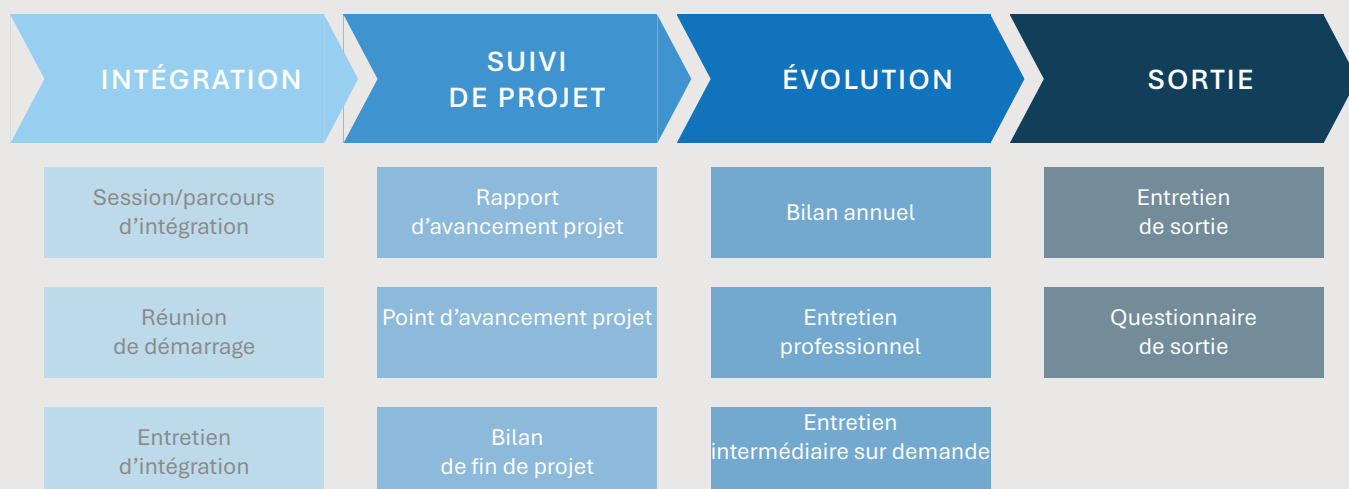
Politique d'amélioration continue

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.

96,5%
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

agap2tremplin

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 : **agap2tremplin**. 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 encore retours d'expérience.

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.

65
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 65 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 appels 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 55 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 11 000 supports disponibles**

Workshops, Webinars

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

Mentoring

- Accès à des communautés d'expertises internes, technologiques et métiers
- **+ de 55 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
- **18 066 heures de formation suivies par nos salariés en 2025**

Nos indicateurs RSE

POSITIONNER L'HUMAIN AU COEUR DE NOTRE STRATÉGIE

THÉMATIQUES	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RASONNABLE	ACTIONS MISE EN OEUVRE	INDICATEURS	2022	2023	2024	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	2 106	2 748	2 962	3 200
				Nombre d'alternants recrutés	45	70	67	90
				Nombre de stagiaires recrutés	44	8	5	15
				Taux d'embauche en CDI salariés > 25 ans	15,2%	17,1%	23%	17,5%
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	% de salariés en CDI	97%	97,2%	97%	97%
			Réalisation entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	% salariés ayant réalisés un entretien périodique d'évaluation	100%	100%	100%	100%
			Développement des compétences des salariés	% de salariés formés par un organisme extérieur	35%	42,4%	38,3%	50%
			Développement des compétences des salariés	% masse salariale consacrée à la formation	2,35%	2,77%	2,18%	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	5,98	6,28	6,26	6,5
				Taux de satisfaction formation	84%	88%	88%	90%
			Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des salariés	Taux de satisfaction globale consultant (note sur 10)	8,2	8,4	8,8	8,7
			Suivi de l'absentéisme	Taux d'absentéisme	1,83%	1,50%	2,81%	1,50%
			Mise en place d'un réseau social pour favoriser les échanges et la cohésion	Taux utilisation de notre application Tous agap2	86%	90%	97%	97%
			Organisation d'événements pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs	Nombre d'événements par an	100	200	200	250
			Envoi par mail, diffusion via l'application Tous agap2, transmission via le rapport extra-financier de l'accord télétravail	% salariés étant informés de l'accord télétravail	100%	100%	100%	100%
			Couverture des salariés par une convention collective	% salariés couverts par la convention collective SYNTec ou autre convention	100%	100%	100%	100%
			Couverture des salariés par des représentants du personnel	% 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)	2,06	2,81	1,73	2,05
			Transmission politique SSE à tous les salariés laffirmant l'urgence; envoi par mail, causenne accueil sécurité	Accident du travail : taux de gravité	0,17	0,03	0,01	0,1
			Analyse de risques sur les sites opérationnels	Nombres de salariés recevant la politique SSE	100%	100%	100%	100%
				% de sites opérationnels sur lesquels une analyse de risques a été réalisée (document unique, plans de prévention)	NC	82,6%	70%	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.

Depuis 2011, nous sommes signataires de 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 32% de salariés d'origines étrangères qui représentent 55 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
DIPLOMÉS

agap2 vise également à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes grâce à des partenariats avec des écoles d'Ingénieurs et de commerce (35 en 2025) 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.

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

88 / 100

SCORE OBTENU À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-
HOMMES EN 2025

Détail des indicateurs pris en compte :

38/40

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

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.

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.

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. »

1 800€

DE TICKETS CESU/AN POUR LES SALARIÉS
BÉNÉFICIAIRE DE LA RQTH

L'entreprise met en place une journée d'absence rémunérée dédiée aux salariés en situation de handicap, afin de faciliter leurs démarches administratives (RQTH, AAH, carte mobilité...) ou les rendez-vous médicaux liés à leur situation.

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.

Conscients que la diversité et l'inclusion sont des piliers essentiels de notre culture d'entreprise, nous avons décidé de renforcer notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, nous avons lancé une démarche appelée Diagnostic Action, en partenariat avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Cette initiative marque une étape importante pour évaluer objectivement nos actions et définir un plan d'action structuré pour faire évoluer durablement notre politique handicap.

Pourquoi engager une telle démarche ?

Nous sommes quotidiennement confrontés aux enjeux de transformation, d'innovation et d'adaptation. Nous savons que la richesse d'une organisation repose sur la diversité des parcours, des talents et des expériences de chacun.

L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit pleinement dans cette vision. Il ne s'agit pas simplement de répondre à une obligation légale, mais de créer un environnement où chacun, quelles que soient ses singularités, peut trouver sa place et s'épanouir professionnellement.

Le Diagnostic Action nous permet de prendre un temps de réflexion stratégique pour analyser nos pratiques et initier des actions concrètes qui bénéficieront à tous.

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.



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 230

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.

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.



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.

Ce que #agapiennes met à disposition

Le réseau agapiennes propose un dispositif d'accompagnement structuré pour soutenir la mixité, **développer le leadership des salariées et sensibiliser l'ensemble des équipes aux enjeux d'égalité professionnelle.**

Concrètement, le réseau met à disposition des formations ciblées, notamment autour du **leadership et de la sensibilisation au sexisme**, afin de renforcer les postures professionnelles, la confiance et la capacité d'action des agapiennes.

Le réseau organise également des conférences et masterclass sur des thématiques **soutenues par ses membres** : égalité professionnelle, assertivité, syndrome de l'imposteur, leadership authentique, valorisation de ses forces ou équilibre vie professionnelle / vie personnelle...

Pour faire vivre cette dynamique dans la durée, le réseau s'appuie sur un **flux interne dédié**, permettant de partager ressources, bonnes pratiques et informations utiles.

Ainsi que sur des **cafés virtuels** organisés tous les deux mois. Ces rendez-vous courts et informels donnent la parole à une membre du réseau, favorisent le partage d'expérience et contribuent à créer un espace de lien, d'entraide et de sororité professionnelle.

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 2025, 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 planchent 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 », 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 Komeet, 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. (+200 associations aidées)



Ivan. J- Association Frequencies

Il a participé à une mission de conception et de test de prototypes pour l'association Frequencies, engagée dans la création de fictions sonores inclusives inspirées par des personnes malvoyantes. Grâce à son implication dans les phases de création, d'analyse et de validation des prototypes, de nouvelles solutions ont pu être expérimentées afin d'améliorer l'expérience utilisateur et de renforcer l'accessibilité des contenus proposés par l'association.

Zakaria.B – Association Entourage

Il a participé à une mission d'animation et de création de lien social auprès de personnes en situation de précarité avec l'association Entourage. Grâce à son implication dans les échanges et les temps de convivialité organisés lors de l'événement, cette mission a permis de favoriser des rencontres solidaires, de lutter contre l'isolement social et de renforcer les liens humains entre habitants, bénévoles et personnes sans-abris, dans un esprit d'entraide et de solidarité.



km for change

Impliquer nos salariés à travers des challenges

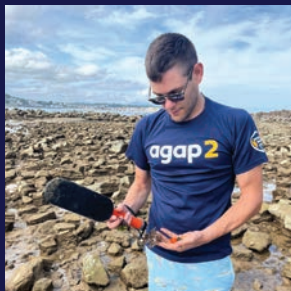
A travers le challenge KM for change, nous souhaitons impliquer nos salariés dans notre démarche RSE et leur donner l'opportunité de contribuer eux aussi au financement de nos associations partenaires. Qu'ils soient joggeurs occasionnels, marathoniens aguerris, randonneurs ou simplement marcheurs, nos salariés ont pu transformer leurs kilomètres parcours 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

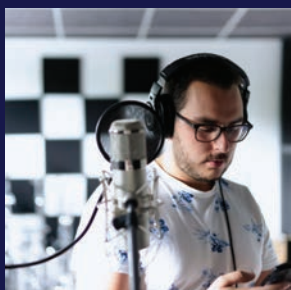
Streameuse engagée auprès de l'association Handi'Cats

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.



Projet de Cédric

Restaurer des Vespas anciennes pour participer à des courses en équipe

Cédric chez agap2 Clermont-Ferrand, a été soutenu pour un projet mêlant sport mécanique, réemploi et esprit d'équipe. Il participe à des courses d'endurance ou de vitesse en Vespa 120 cm³, en réparant les scooters avec des pièces d'origine et de seconde main, ce qui donne une vraie dimension anti-gaspillage au projet.

Projet de Rémi

Ouvrir un bar-restaurant associatif pour financer des kits scolaires et les travaux de l'école Liahona au Togo

Rémy, président de l'association Le Zèbre Jaune, porte un projet de bar-restaurant associatif à Paris dont les bénéfices doivent financer du matériel scolaire et l'amélioration des conditions d'apprentissage de 290 élèves au Togo. Le lieu est pensé comme un espace convivial, culturel et éco-responsable, avec aussi un impact social via l'insertion et l'apprentissage.



Projet de Yann

Promouvoir 3 associations françaises en illustrant des affiches en live sur Twitch

Passionné de dessin, Yann réalise des illustrations sur tablette graphique. Dans son projet agap2dream, il a proposé d'illustrer des affiches pour la fondation ARC, Femmes Ingénieurs et le réseau agapiennes d'agap2. Les affiches ont été réalisées en live sur Twitch pour promouvoir les associations et expliquer leur combat.

Projet de Auguste

Collecter les déchets d'imprimantes 3D pour les recycler et remodeler des objets au bénéfice de 3 associations

Auguste veut valoriser les déchets plastiques, en particulier ceux issus des impressions 3D. Son projet consiste à collecter, trier, broyer et refondre ces plastiques afin de produire de nouvelles bobines réutilisables et fabriquer des objets utiles pour 3 associations françaises. agap2 finance notamment l'achat d'une extrudeuse



Nos indicateurs RSE

CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE

THÉMATIQUES	RISQUES IDENTIFIÉS	POLITIQUE / DILIGENCE RAISONNABLE	ACTIONS MISE EN OEUVRE	INDICATEURS	2022	2023	2024	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%
			Mise à disposition du rapport extra-financier à tous les salariés, notamment lors de l'intégration d'un QIRcode 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
			Suivi des incidents	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	0	3	0	0
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	Formation des salariés à la cyber-sécurité	% salariés ayant réalisé les formations à la cyber-sécurité	NC	20	53,2%	60%
			Suivi des incidents	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	4	4	3	5
Attentes des parties prenantes	Insatisfaction des clients Risque de perte de commande Risques sur la notoriété de la société	Politique qualité	Réalisation d'un enquête de satisfaction client	Taux de satisfaction globale client (note sur 10)	8,7	8,2	8,8	8,8
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 RH Charte de la diversité Charte handicap Formation non-discrimination à l'embauche Formation sensisme et harcèlement sexuel	Promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Index égalité hommes/femmes	86%	87%	88%	90%
			Recrutement de salariés en situation de handicap	Taux salariés en situation de handicap	0,74	1,06	1,55	2
			Prestations achetées auprès d'entreprises du secteur adapté	Montant acheté auprès d'ESAT	396 466 46€	344 328€	495 339€	520 000€
			Promouvoir la diversité et l'inclusion	% de salarié ayant suivi une formation sur la diversité, la discrimination et le harcèlement	12,50%	12,13%	10,70%	20%*
Engagement solidaire	Manque de ressources financières des associations	Programme RSE, agapodream et agap2act	Signature Partenariats Global compact & associations	Nombre d'organismes partenaires	6	5	6	8
Achats responsables	Risques PSE dans la chaîne de valeur Risque d'être moins compétitif	Politique achats responsable Code de conduite fournisseur Formation achats responsables	Mise en place démarches achats responsables Suivi des fournisseurs critiques	% des fournisseurs critiques ayant signé le code de conduite fournisseur	NA	Déployé en 2024	7%	100%
				% des fournisseurs ayant complété le questionnaire d'évaluation PSE	NA	Déployé en 2024	26%	100%
				% acheteurs internes sensibilisés aux achats responsables	NA	Déployé en 2024	76%	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 premier bilan carbone. 3 ans plus tard, nous avons mesuré à nouveau nos émissions de CO2 dans une optique d'amélioration continue.



- 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 poursuivons notre engagement en faveur de la réduction de l'impact environnemental lié aux déplacements professionnels et domicile-travail en encourageant des solutions de mobilité plus responsables. L'accord de télétravail et l'évolution des usages numériques ont permis aux collaborateurs d'adopter des modes d'organisation plus flexibles tout en optimisant leurs déplacements. En complément, nous prenons en charge 100 % des abonnements de transports en commun et avons mis en place un forfait mobilité durable afin d'encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs à faible impact carbone, tels que le vélo ou le covoiturage.

Depuis 2020, nous avons engagé la transition énergétique de notre flotte automobile avec l'intégration progressive de véhicules hybrides rechargeables et électriques, ainsi que l'installation de bornes de recharge dans plusieurs agences. En 2024, cette démarche s'est renforcée avec la mise en place

d'un Crédit Mobilité en partenariat avec Betterway, destiné aux collaborateurs éligibles à un véhicule de fonction. Ce dispositif leur permet de financer des solutions de mobilité plus durables telles que les transports en commun, le vélo, le covoiturage, l'autopartage ou encore le train, contribuant ainsi à la réduction de l'empreinte carbone des trajets tout en améliorant la qualité de vie au travail grâce à des déplacements plus flexibles et adaptés aux besoins de chacun.

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. 4,4% de l'empreinte carbone de France est liée au numérique et 50% 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, l'accès à l'impression est soumis à l'utilisation d'un code sécurisé. Nous installons progressivement des cartouches d'encre à réservoir pour limiter les déchets et nous sensibilisons tous les ans nos salariés sur l'empreinte environnementale 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 économique de 30% et atteindre 0,034TCO₂e /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

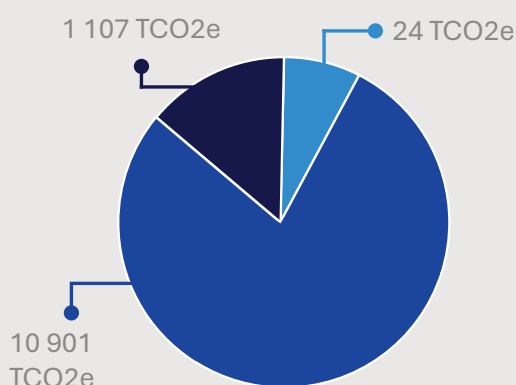
Synthèse des résultats

BILAN CARBONE

12 032

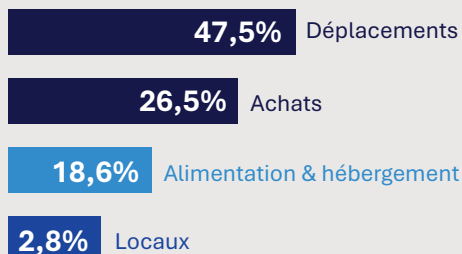
TCO₂e

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



2.9

TCO₂e

émissions annuelles
par collaborateur

0.049

TCO₂e

par €
de chiffre d'affaires

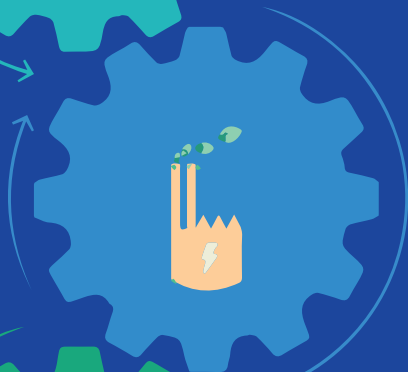
Plan d'action pour atteindre notre objectif d'ici 2030



Mobilité durable



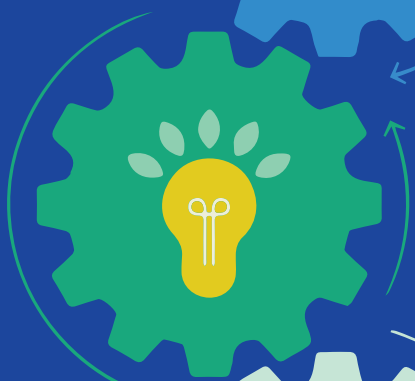
- Faciliter le télétravail avec un accord Télétravail de 1 à 3 jours par semaine.
- Interdire les trajets courts en avion (moins de 4h en train)
- Continuer de rembourser 100% des transports en commun et aller plus loin avec le forfait mobilité durable qui indemnise les salariés (0,25€ par km plafonné 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

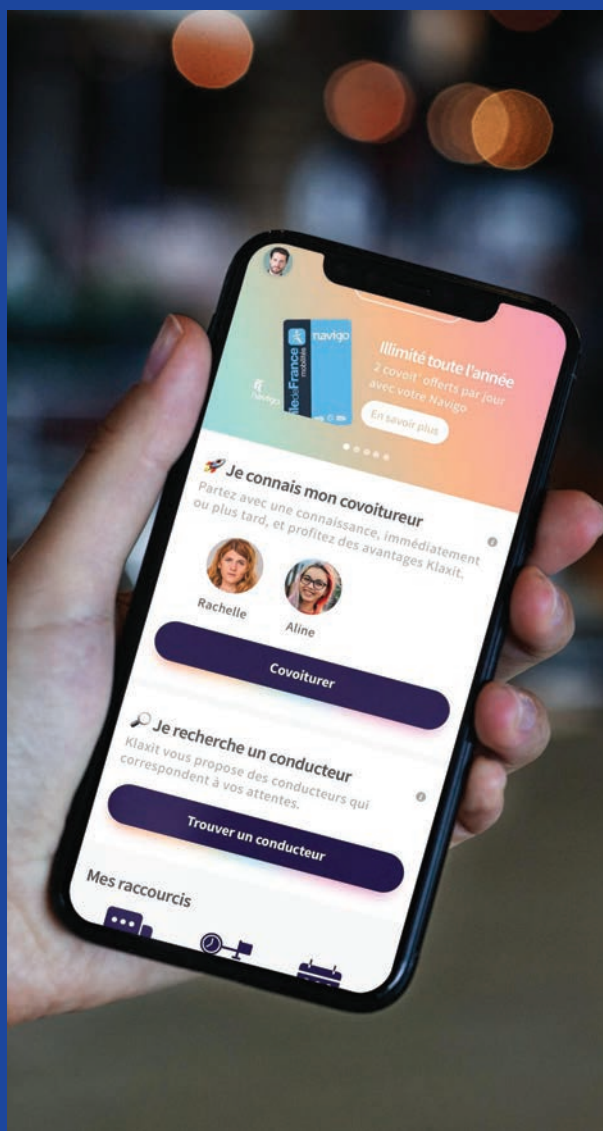


Sensibilisation



- 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, blablacar daily** 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	2022	2023	2024	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	0.04	0.04	0.049	0.035
				Intensité carbone par collaborateur : T CO2€/an	1.9	1.9	2.9	1.64
				Émissions CO2 annuelles : Tonnes	5 097t	5 097t	12 032t	Indexé à la croissance de l'entreprise
			Sensibilisation des salariés à la politique environnementale	% salariés sensibilisés à la politique SSE	100%	100%	100%	100%
			Sensibilisation des salariés à des problématiques environnementales	% de salariés formés à des problématiques environnementales	46%	24.4%	29.6%	40%
Consommation énergétique	Augmentation des coûts énergétiques	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement	Développement de la flotte hybride rechargeable	% voitures hybrides (flotte voitures de fonction)	15%	19.7%	25.2%	25%
			Suivi de consommation d'électricité	Consommation d'électricité en France /an	388 241kwh	442 620kwh	454 429kwh	470 000kwh
			Sensibilisation des salariés aux éco-gestes	% des salariés ayant accès à la charte environnement	100%	100%	100%	100%
Gestion des déchets	Rarification des ressources Réchauffement climatique	Manifeste carbone Politique SSE Charte environnement	Tri sélectif et recyclage	Nbr. d'agences couvertes par un contrat Elise	8	10	10	14
				Quantité de déchets collectés par Elise en kg	3 919.5	3 191.70	2831.78	3 500
			Recyclage du matériel informatique	Nbr de PC fixe, portables et écrans collectés par Recyclea	174	297	Non récoltés en 2024	200

agap2

agap2.fr

agap2 - Siège social

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

