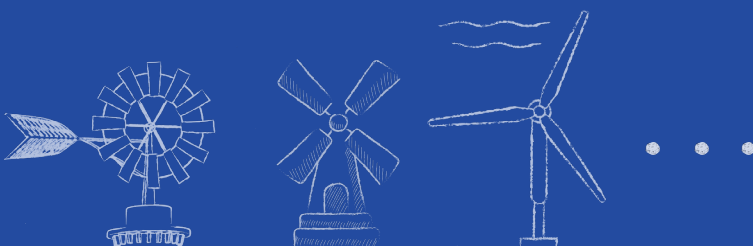


# RAPPORT EXTRA FINANCIER 2020

La responsabilité sociale d'agap2

agap2.fr



THINK  
2MORROW

# SOMMAIRE

## 3 ● AGAP2 & LA RSE

**NOS ENGAGEMENTS ET CERTIFICATIONS**  
**NOS CHIFFRES**  
**GOUVERNANCE**  
**LES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU**

## 7 ● 1. ENJEU : POSITIONNER L'HUMAIN AU COEUR DE NOTRE STRATÉGIE

*EN S'ADAPTANT AUX BESOINS DE NOS SALARIÉS*  
**L'ETHIQUE**  
**DIALOGUE & TRANSPARENCE**  
**SÉCURITÉ & SANTÉ**  
**ACTIONS COVID-19**  
**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**  
**FORMATION & GESTION DE CARRIÈRES**

## 13 ● 2. ENJEU : CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE.

*EN INTÉGRANT DES DÉMARCHES EXTERNES QUI PARTICIPENT A L'AMÉLIORATION DE LA SOCIÉTÉ*  
**ACHATS RESPONSABLES**  
**SENSIBILISATION AU HANDICAP**  
**POLITIQUE DE RECRUTEMENT**  
**ÉGALITÉ DES GENRES**  
**ACTIONS SOLIDAIRES**

## 18 ● 3. ENJEU : LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE

*EN SENSIBILISANT NOS PARTIES PRENANTES SUR LE SUJET DE L'ENVIRONNEMENT*  
**AGIR DANS NOS AGENCES**

## 20 ● OBJECTIFS 2021

## 22 ● INFORMATIONS CHIFFRÉES

# RAPPORT EXTRA FINANCIER 2020

## RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT



Paris, le 10 février 2021

A nos parties prenantes,

Nous sommes heureux de vous confirmer que agap2 réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,



Patrice GIUDICELLI  
Co-fondateur Président

Franck DESCHOTT  
Co-fondateur Directeur Général

## #THINK2MORROW

## NOS ENGAGEMENTS



### EcoVadis – Statut Silver

Afin d'évaluer notre progression, notre entreprise se soumet chaque année à l'évaluation EcoVadis.

Notre statut Silver nous place parmi le top 30% des entreprises les mieux notées à la suite de l'évaluation de leur politique RSE. Dans une démarche constante d'amélioration, nous avons pour objectif d'atteindre le statut Gold dans l'année à venir.



### Notre Adhésion au Global Compact

À travers notre adhésion au Global Compact des Nations-Unies, nous nous engageons à intégrer durablement au sein de notre stratégie et de nos opérations les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies autour de 4 thématiques clés : Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, Protection de l'environnement et Lutte contre la corruption.



### Les chartes qui nous engagent

Notre démarche se structure autour de 5 chartes qui formalisent nos engagements :

- Charte Achats Responsables
- Charte de la Diversité
- Charte Environnement
- Charte Handicap
- Charte Informatique

## NOS CERTIFICATIONS



### 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. La note de satisfaction suite à notre enquête annuelle auprès de nos clients était de 8.8/10 en 2019.



### 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 CHIFFRES

**1500**

Collaborateurs en France

**120 M€**

De chiffres d'affaires

**11**

Agences en France

**15**

Années d'expertise

## GOVERNANCE

Chez agap2, environ 80% de nos salariés travaillent au quotidien chez nos clients en tant que consultants. Au sein des agences en France, environ 10 autres corps de métiers composent l'ensemble des salariés (Business Manager, ADV, GRH, Recrutement, Qualité, Informatique, Direction Technique, Communication, Juridique et Finance) et sont dirigés par un Directeur Opérationnel, Benoit Thouvenin.

L'engagement RSE de l'entreprise doit aujourd'hui être intégré à sa stratégie. Cette démarche porteuse de sens ne doit pas rester une juxtaposition d'actions ou d'initiatives pas toujours corrélées les unes aux autres. En 2021, agap2 instaure une réelle stratégie portée par un comité RSE rattaché directement à la Direction de l'entreprise.

Le comité RSE est porté par une Cheffe de projet RSE et composé de représentantes et représentants des Ressources Humaines, du service Qualité, du Contrôle Interne, de la Communication et de la Direction.

# LES ODD

## OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Adoptés en 2015 par l'ONU, les Objectifs de Développement Durable visent à éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous et permettre d'ici 2030 aux femmes, aux enfants et aux hommes du monde entier de vivre dans la dignité. L'ensemble des acteurs tant privés que publics, où qu'ils se trouvent dans le monde, se doivent de placer la personne humaine au cœur de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durables. Concrétiser les ODD ne pourra se faire sans promouvoir, protéger et respecter les droits de l'Homme.

Ces ODD représentent une opportunité unique de construire un monde meilleur, plus inclusif et durable. Ils constituent un langage universel et un cadre d'actions qui permettent à des entreprises comme agap2 d'agir pour le bien commun.

Compte tenu de notre activité, nous ne sommes pas directement concernés par tous les ODD mais nous tenterons néanmoins d'agir auprès des 17 objectifs à différents niveaux.





# 1. ENJEU : POSITIONNER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE



Le capital d'agap2 est un capital humain. Nos salariés sont la force vive de notre société, nous mettons donc en place de nombreuses actions afin de leur permettre de s'épanouir à nos côtés techniquement et humainement. Depuis sa création en 2005, des valeurs humaines fortes caractérisent l'esprit agap2. Travailler dans notre entreprise, c'est participer à une aventure humaine où chacun peut s'impliquer et proposer des idées d'amélioration. agap2 veut être un lieu de développement personnel où les salariés peuvent progresser dans leur carrière grâce à la formation, l'évolution et la prise de responsabilité.

## 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.

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.

**+ 300**

Sensibilisations sur ces sujets ont été réalisées auprès des salariés entre 2018 et 2019.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Conformément aux lois et réglementations en vigueur visant à lutter contre la corruption, notamment les règles de l'OCDE et celles du Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que les lois nationales, 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.

## 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 détournés de leurs objectifs initiaux. Les règles de la société relatives à la séparation des tâches, aux délégations de pouvoirs et aux signatures sont strictement appliquées par l'ensemble des collaborateurs.

## RESPECT DES SALARIÉS

La société souhaite porter 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.

La société s'engage également à lutter contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel. 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. La société ne tolère aucune forme de discrimination en particulier à l'embauche ou dans le déroulement de la vie quotidienne.

## INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Dans le cadre de ses activités, agap2 est amené à traiter des informations confidentielles relatives à ses clients, prestataires, fournisseurs et salariés. Afin de garantir l'intégrité des informations confidentielles, la société assure la protection de ses systèmes d'information notamment via des sauvegardes IT régulières et une bonne gestion des accès informatiques.

## INFORMATIONS PERSONNELLES

La société met en œuvre, à tous les niveaux, les mesures juridiques, organisationnelles et de sécurité informatique afin de protéger au mieux les données à caractère personnel traitées par les services grâce à la RGPD.

## 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**.

De plus, ce dernier a été proposé à l'organisme **ECOVADIS** et est donc accessible aux clients souhaitant visualiser notre note.

## DIALOGUE SOCIAL

Depuis 2018, le CSE (Comité Social et Economique) mis en place au sein d'agap2 récupère les prérogatives des représentants du personnel actuels, du CE (Comité d'Entreprise) et du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

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.

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, des réunions mensuelles et la signature d'accords (comme le télétravail ou l'activité partielle en 2020).

**36 élus** en 2018

**6 commissions spécialisées**

pour traiter les sujets importants en lien avec nos salariés (SSCT, économique, formation, logement, égalité professionnelle, sociale)

**2 réunions** mensuelles





## DIALOGUE DES PARTIES PRENANTES

agap2 sollicite ses parties prenantes régulièrement et instaure un dialogue commun au travers d'actions internes et externes.

PARTIES PRENANTES	INFORMATIONS
Collaborateurs et partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous agap2 – réseau d'entreprise</li> <li>• Evènements physiques et digitaux</li> <li>• Newsletter mensuelle</li> <li>• Journal interne publié 3 fois par an</li> <li>• Plaquettes de communication</li> <li>• Affichage au sein des agences</li> <li>• Dialogue avec les salariés, les représentants des salariés et les syndicats</li> <li>• Enquête de satisfaction annuelle auprès de nos collaborateurs</li> <li>• Enquête ponctuelle concernant le bien être des collaborateurs</li> </ul> <p>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.</p>
Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres clients</li> <li>• Mailing d'information RSE</li> <li>• Enquête de satisfaction annuelle</li> </ul>
Candidats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacts par téléphone</li> <li>• Rencontres physiques ou digitales dans le cadre d'entretiens ou de rendez-vous professionnels</li> <li>• Questionnaire de satisfaction à l'issue des entretiens</li> </ul>
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation fournisseur annuelle</li> </ul>
Associations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Echanges réguliers avec nos différents partenaires (Fondation Nicolas Hulot, Handicap International et UNICEF)</li> </ul>

## SÉCURITÉ & SANTÉ

La sécurité et la réduction des risques professionnels sont des enjeux forts et ancrés dans nos valeurs depuis toujours.

En effet, notre organisation, conforme à la **norme ISO 9001, à la certification MASE et CEFRI**, met la santé et la sécurité de nos collaborateurs au centre de ses préoccupations. Une équipe dédiée et un Responsable « qualité, hygiène, sécurité et environnement » 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

La politique santé sécurité et environnement est illustrée par notre **Charte SSE**, qui 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 et de matériels adaptés.

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 agap2. 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.

Enfin, chaque collaborateur peut user de son droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

## LES CAUSERIES

Dans le cadre de notre certification MASE pour le Sud-Est de la France, des « Causeries » sont organisées chaque année. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs sur des sujets liés à la sécurité, la santé et l'environnement.

# 3

Thèmes autour des Causeries.  
La sécurité, la santé et  
l'environnement.

## COVID-19

L'année 2020 a été unique pour toutes et tous et nous avons dû faire appel à notre capacité d'adaptation.

### SÉCURITÉ AVANT TOUT

agap2 place ses salariés au coeur de son activité, c'est pourquoi de nombreuses actions visant à protéger les équipes ont été mises en place. L'une des premières mesures a été de proposer aux salariés un « **Kit Déconfinement** » composé de fournitures type masques, gels hydro-alcoolique et gants, d'une attestation de capacité à travailler, de lingettes désinfectantes individuelles et de signalétiques. De plus, un **guide sanitaire** a été envoyé par mail à 100% des salariés du groupe avec des mises à jours régulières (la dernière en date : novembre 2020). Enfin, pour les salariés dans l'incapacité de se déplacer au sein des agences, nous avons proposé un **remboursement** sur leurs achats de masques sanitaires et de gel hydroalcoolique.

### ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Un programme d'accompagnement des salariés accessible grâce à notre mutuelle a été mis en place afin de répondre aux problématiques personnelles, professionnelles mais aussi familiales et conjugales.

De plus, nos équipes se sont mobilisées afin d'accompagner chaque salarié dans leurs questionnements. Une enquête a très vite été lancée via notre outil interne afin d'identifier les points d'amélioration et les succès de notre gestion de la crise dès les premiers mois. Par exemple, **88% des salariés** interrogés ont estimé que la communication apportée par agap2 durant le confinement était bonne.



Nous avons également créé un «flux» accessible sur notre plateforme interne qui permettait aux salariés d'interroger la direction sur tous les sujets qui concernaient le confinement ou la reprise de l'activité.

## NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

Au vu de la situation, l'activité partielle a été rapidement mise en place et un accord de télétravail entre la direction et les acteurs sociaux a été signé afin de proposer aux salariés plus de sérénité professionnelle. La démocratisation des réunions en visio grâce à nos outils internes a permis aux équipes de maintenir un rythme de travail et de garder du lien. Enfin, un plan de reprise d'activité a été mis en place et diffusé à nos parties prenantes en mai 2020.

**100% des salaires** ont été maintenus durant 3 mois

**320 K€ dédiés** à l'achat de masques.

**88% des salariés** interrogés ont estimé que la communication apportée par agap2 durant le confinement était bonne.

## QUALITÉ DE VIE

### ÉQUILIBRE PROFESSIONNEL

Avec la crise sanitaire, de nombreuses problématiques liées au confinement ont mis en avant certains enjeux concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés. 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 ou-

tils 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.

**90%**

des personnes interrogés ont estimé réussir à concilier vie privée et vie professionnelle malgré les confinements.

### 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.

### ACCOMPAGNEMENT AU LOGEMENT

Par son activité de conseil ainsi que son implantation au niveau européen, agap2 propose à ses collaborateurs de bénéficier d'une aide concernant la recherche ou le financement d'un logement.

**L'AIDE MOBILI-PASS®** accompagne de façon personnalisée nos salariés à trouver un nouveau logement : définition du besoin, organisation des visites, et accompagnement dans les démarches jusqu'à la signature du bail.

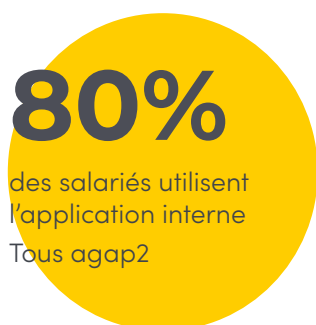
### MAINTENIR LE LIEN

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.

Afin de renforcer le lien entre les collaborateurs, plusieurs rencontres sont organisées tout au long de l'année au sein de nos agences : semaines d'intégration, afterworks, soirées à thèmes, workshops, journal interne (diffusé trois fois par an à tous les salariés) ainsi que des newsletters mensuelles sont diffusées pour communiquer sur l'actualité et les projets de l'entreprise.



## FORMATION & GESTION DE CARRIÈRES

### MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Nous mettons un point d'honneur à assurer une véritable proximité entre les équipes du siège et les consultants. Cette proximité passe en partie par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur. Tout au long de leur carrière, nos consultants sont accompagnés et suivis par leur manager et leur référent RH, à l'écoute de leurs attentes et de leurs souhaits d'évolution. Des rendez-vous sont fixés régulièrement entre les consultants (qui sont physiquement sur site) et les business managers (qui sont physiquement en agence). De plus, de nombreux documents de suivi ont été mis en place depuis la création d'agap2 comme le rapport d'avancement de projet, par exemple.

Chaque année, les salariés réalisent des bilans qui permettent d'évaluer leurs performances, compétences et évolutions au sein de l'entreprise. Enfin, un autre entretien professionnel s'organise tous les deux ans afin d'évoquer plus en détail les évolutions professionnelles et les formations possibles.

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations personnelles, ainsi qu'aux besoins de nos clients.

Un plan de formation est mis en place par une équipe dédiée afin de proposer des formations personnalisées certifiantes, internes et externes. Cette politique a été maintenue pendant la période de la COVID-19 avec notamment le déploiement de formations à distance.

La force de vente d'agap2 est composée de véritables entrepreneurs à qui nous proposons de créer et de développer leur propre activité au sein de notre société. Ces collaborateurs bénéficient d'un accompagnement tout particulier orienté sur la direction et la gestion d'une entreprise. Le programme de formation **agap2Tremplin** permet aux business managers de bénéficier de formations commerciales, de recrutement mais également managériales, réalisées par les collaborateurs seniors d'agap2.

### 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: 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.

### WORKSHOPS

Dans un objectif de partage de connaissances en interne, des workshops métiers sont régulièrement organisés au sein de nos agences. Durant ces événements, des consultants seniors partagent leurs bonnes pratiques, expertises, retours d'expérience... Certains workshops sont filmés et accessibles en replay sur la plateforme agap2learn.

## 2. ENJEU : CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE.



### ACHATS RESPONSABLES

La politique d'achats mise en place au sein d'agap2 soutient nos valeurs et nos engagements. Au-delà de notre souhait de travailler avec des fournisseurs respectueux des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, nous tenons également à inclure des entreprises du secteur protégé dans nos appels d'offre. Nous sélectionnons des prestataires qui placent l'éthique et le développement durable au cœur de leur stratégie. Depuis 2020, 100% des fournisseurs critiques sont signataires de notre Charte Achats Responsables.

#### ENGAGEMENTS

Depuis 2016, agap2 a mis en place une Charte d'Achats Responsables qui est devenue obligatoire en 2020. Désormais, chaque fournisseur a pour obligation de retourner ce document après l'avoir signé.

En signant la charte, le fournisseur s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur dans tous les pays où il exerce son activité et en particulier les thématiques suivantes : Les principes et droits fondamentaux du travail, le travail forcé, travail des enfants et la discrimination, la santé et la sécurité, la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la corruption et les enjeux environnementaux et sociaux.

### HANDICAP

#### SENSIBILISATION

Outre notre charte Handicap actant l'engagement d'agap2 en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap, nous sensibilisons nos salariés au travers d'événements ayant pour but de déconstruire les préjugés.

Dans une démarche d'amélioration des compétences, l'équipe d'agap2 en charge de la Mission Handicap a été formée en 2019 sur la législation et l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Enfin, nous menons un partenariat fort avec la société Handiamo! spécialisée dans l'organisation d'événements sportifs et de conférences de sensibilisation dans lesquels des sportifs de haut niveau en situation de handicap interviennent .

Un de nos axes de travail est notamment la sensibilisation de nos salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et aux droits associés à ce statut.

## Mobilisation des salariés

Depuis 2018, plus de 200 salariés ont participé à des événements organisés par la société Handiamo.

### QUELQUES EXEMPLES DE PRESTATIONS SOLIDAIRES

- Depuis plusieurs années, agap2 collabore avec l'entreprise adaptée ELISE qui met en place le recyclage des corbeilles à papier ainsi que des gobelets (avant l'arrêt des gobelets en 2020). 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.

- Entre 2019 et 2020, nous avons confié à l'agence WEEZEA entreprise adaptée, la production d'objets publicitaires et internes comme nos gourdes agap2 ainsi que nos calendriers 2021.

- Enfin, depuis 2019 nous faisons livrer des corbeilles de fruits de saisons préparés par du personnel handicapé en réinsertion professionnelle aux salariés du siège sociale à Paris via l'organisme « Le Panier du Citadin ».



## POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Au sein d'agap2, nos collaborateurs sont répartis en deux grands ensembles : nos consultants majoritairement en projet chez nos clients et nos salariés au siège sur les fonctions commerciales et transverses (Ressources Humaines, Recrutement, Communication, Informatique, Administration des Ventes, Juridique, Finance).

La stabilité de nos équipes est un facteur clé de notre réussite. Pour cela, nous favorisons au maximum le recrutement de nos salariés en CDI.



## ÉGALITÉ

agap2 participe à lutter contre toute forme de discrimination, en témoigne la diversité des personnes recrutées que ce soit en matière de sexe, d'origine, de handicap ou encore d'âge. En effet, en complément de sa **Charte diversité**, agap2 s'implique fortement afin de garantir à tout collaborateur, actuel ou futur, le respect de l'égalité des chances. Nous avons notamment uniformisé notre processus de recrutement afin de satisfaire cet objectif.

47

Nationalités différentes composent les salariés d'agap2 en 2020.

Nous mettons en place diverses actions comme :

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

Nous 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.

Nos compétences sont conservées dans l'entreprise, comme le prouve notre faible turnover de moins de 15%.

## JEUNES DIPLÔMÉS

Un autre axe de notre politique diversité vise à faciliter l'embauche des jeunes diplômés grâce à plusieurs partenariats avec des écoles et notamment l'intégration régulière de stagiaires et apprentis au sein de l'entreprise.

Comme toute entreprise, nous nous devons de respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution française et dans de nom-

## ÉGALITÉ DES GENRES

breux textes légaux, nationaux, européens et internationaux.

Depuis 2015, 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 et 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, parental ou d'adoption.

87%

Score obtenu à l'index de l'égalité femmes-hommes relatif à la Loi « Travail à valeur égale, salaire égal ».

## ACTIONS SOLIDAIRES

Nous avons pleinement conscience du rôle sociétal que nous avons aujourd'hui à jouer pour participer à la création d'un monde plus juste et plus responsable. Comment y contribuer ? En soutenant les démarches qui nous tiennent à cœur et qui correspondent à nos valeurs.

En 2020, nous avons soutenu les agapiens dans leurs initiatives et implications solidaires grâce à deux programmes : **agap2dream et agap2act**.

### AGAP2DREAM

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. Ils ont souvent besoin de soutien pour les mener à bien.

À travers le programme agap2dream, nous souhaitons donner du sens à l'action individuelle et les aider à réaliser leur projet. Pour cela, nous avons

lancé en 2020 auprès de nos salariés un appel à projets humanitaires, solidaires, artistiques, associatifs...

Parmi tous les projets reçus (plus de 40 en 2020), nous accompagnerons et financerons trois d'entre eux. Et ce sont nos salariés qui choisiront les projets soutenus en votant via l'application interne Tous agap2.

### AGAP2ACT

En 2020, nous avons lancé agap2act, un programme solidaire pour soutenir des causes qui nous sont chères : L'éducation, le handicap, l'environnement et la santé.

A travers cette initiative, nous souhaitons participer au changement et sensibiliser à des luttes qui sont vitales.

Tout au long de l'année, nous finançons, pour chaque nouveau projet démarré par nos consultants, des associations qui agissent quotidiennement sur le terrain : **Handicap International, la Ligue contre le cancer et la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme**.



**40** projets solidaires proposés par nos salariés français

**3** projets seront soutenus dans le cadre d'agap2dream

**1600** dons ont été versés grâce au programme agap2act en 2020



## AUTRES ACTIONS SOLIDAIRES

### agap2 Grenoble, pionnière en matière de RSE

18 salariés ont été sollicités pour réaliser des défis RSE, en 2020

De plus en plus d'initiatives portées par des salariés engagés voient le jour au sein de nos agences. Notre agence de Grenoble s'est notamment lancée en 2020 dans un challenge RSE. Menées par Aude, Ingénieur QHSE, les équipes se sont mobilisées autour d'une action RSE en lien avec une thématique définie en équipe (amélioration du bien-être au travail, mobilisation des consultants en inter-projet, tri des déchets et proposition de solutions pour une mobilité durable).

### Elena Ingénieure d'affaires chez agap2 Strasbourg a réalisé le défi du 4L Trophy en 2020.

Le 4L Trophy est le plus grand raid humanitaire d'Europe, Un parcours de 6000 km à travers une grande partie de la France, de l'Espagne et du Sahara marocain. Avec sa coéquipière Juliette, elles ont formé un binôme 100% féminin. L'objectif principal de ce voyage était d'atteindre

Marrakech pour remettre des fournitures scolaires et sportives aux enfants les plus démunis du Maroc.

« agap2 accompagne régulièrement ses salariés sur des projets qui leur tiennent à cœur. Je suis Business Manager au sein de l'agence de Strasbourg depuis 3 ans et je me suis dit qu'en tant qu'entreprise humaine, solidaire et proche du monde étudiant, agap2 a été un soutien idéal pour cette aventure. »

### Camilo, consultant agap2 Lyon grimpe les sommets à des fins humanitaires.

Nous avons accompagné Camilo dans l'ascension du plus haut sommet de Russie, l'Elbrouz. Son projet, EOS Project consiste à grimper les plus hauts sommets de chaque continent.

« Mon projet s'appelle EOS Project. Il consiste à faire les Seven Summits, c'est-à-dire grimper les plus hauts sommets de chaque continent dans le but de promouvoir un projet de Crowdfunding pour une association Humanitaire en Colombie. Je fais notamment travailler des élèves Ingénieurs dans des bureaux d'études pour résoudre des problématiques en Colombie, le pays où je suis né.»



# 3. ENJEU : LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE



## AGIR DANS NOS AGENCES

### ENJEU ENVIRONNEMENTAL

agap2 souhaite placer le développement durable au cœur de sa stratégie en assumant son rôle d'acteur important du secteur de l'énergie. La 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. agap2 souhaite que chaque salarié s'engage à adopter des gestes simples d'éco-responsabilité en lien avec ses activités.

De par notre activité de conseil, notre impact environnemental dépend essentiellement de nos agences c'est donc au sein de ces bureaux que nous souhaitons limiter notre empreinte carbone.

### RECYCLAGE

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.

Dans ce sens, nous réduisons le papier grâce à l'impression « par code » qui permet de privilégier les documents nécessaires.

De nombreuses sensibilisations sont diffusées grâce aux newsletters envoyées aux salariés sur les bonnes pratiques environnementales comme la consommation d'Énergie dans les bureaux.

0

Gobelets dans les 10 agences de France depuis septembre 2020.

## ZÉRO GOBELET

Les gobelets en plastique n'ont désormais plus leur place au sein de nos agences. Ils ont été supprimés et remplacés par des verres et mugs mis à disposition des salariés et visiteurs dans les espaces d'accueil. Pour limiter nos déchets et notre impact sur l'environnement, diverses actions de sensibilisation sont menées par le service Marketing et Communication.

## DÉPLACEMENTS RAISONNÉS

Nous nous engageons dans la réduction de nos déplacements en privilégiant les réunions en visio-conférence et en incitant nos salariés à l'utilisation des transports en commun. L'accord du télétravail et la situation sanitaire ont permis aux collaborateurs d'adopter des réflexes digitaux plu-

tôt que des déplacements physiques. De plus, nous remboursons à nos salariés 100% des abonnements de transports en commun pour encourager les déplacements à faible impact écologique.

En 2020, nous nous sommes lancés le défi d'entamer une transition électrique au sein de notre parc automobile. En effet, nous avons entamé les démarches pour insérer des bornes électriques au sein des deux grandes agences françaises (Paris et Lyon) afin de pouvoir y accueillir des véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

## QUELQUES CHIFFRES

D'après notre bilan annuel ELISE 2020

**50%** de déchets en moins entre 2019 et 2020 pour le siège social  
Grâce à notre recyclage des déchets avec ELISE en 2020

**51** arbres ont été préservés

**15798** kWh non utilisés en 2020

**72 669** litres d'eau économisés





# CAP SUR NOS OBJECTIFS 2021

## NOTRE AMBITION POUR DEMAIN

---

Une démarche RSE s'inscrit dans la durée et il faut du temps pour s'améliorer sur tous les aspects du développement durable.

2020 a été une année particulière pour tous et toutes mais a permis à agap2 de formaliser son engagement RSE et de l'ancrer au sein de sa stratégie.

Conscients du chemin à parcourir, nous souhaitons désormais intégrer les Objectifs au Développement Durable dans le cadre de l'agenda 2030. Nous avons la conviction que les métiers de l'ingénierie porteront demain et nous souhaitons agir en ce sens. Pour réduire nos impacts négatifs et augmenter nos impacts positifs, nous avons donc engagé un plan d'actions pour 2021.

2

Comités RSE auront lieu chaque année à partir de 2021.

## 1. ENJEU : POSITIONNER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE

---

### Objectifs 2021 :

#### ANCER LA RSE

Conscients de l'impact que nous pouvons avoir au sein de la société, il nous paraît primordial de faire adhérer nos salariés à une stratégie RSE et de les rendre acteurs de celle-ci. C'est pourquoi en 2021, nous prévoyons d'organiser un mois centré sur ce thème pour permettre d'impliquer et de fédérer nos collaborateurs autour d'actions de sensibilisation. Notre objectif est de sensibiliser au moins 80% de nos salariés en utilisant notre application interne Tous agap2.

#### MOBILISER SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental, mais aussi un des socles du développement durable. En effet, des études montrent que davantage d'égalité fait reculer la pauvreté et favorise le développement économique. Dans ce contexte, nous souhaitons en 2021 réaliser de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise avec l'aide de nos acteurs du dialogue social. De plus, un nouvel accord sur les inégalités professionnelles Homme / Femme devrait être discuté.

## **SENSIBILISER**

Afin que 100% de nos salariés maîtrisent chaque élément concernant nos politiques et Chartes existantes (diversité, handicap, droit à la déconnexion...) nous réaliserons des opérations de communication par voie numérique auprès de 100% des salariés tout en laissant à disposition nos documents sur Tous agap2.

## **DONNER LA PAROLE**

Suite à une année si particulière, nous avons pour objectif de sonder davantage nos collaborateurs sur différents sujets psychosociaux et de leur proposer des actions en fonction des résultats :

- Proposer une enquête sur le sujet du stress et du bien être au travail
- Réaliser une enquête sur la gestion de la vie professionnelle et personnelle

## **SÉCURISER**

L'implication d'agap2 sur la sécurité de nos salariés est un réel sujet au vu de notre activité. Cependant, dans une démarche d'amélioration, nous prévoyons en 2021 de mettre à jour nos plans de préventions.

## **Objectifs 2021 :**

## **2. ENJEU : CONTRIBUER AU MONDE DE DEMAIN, UN MONDE PLUS JUSTE.**

### **AGAP2ACT**

Malgré cette année particulière, nous avons réussi à ancrer le programme agap2act dans notre stratégie. Nous nous devons de poursuivre cette démarche auprès des associations qui agissent sur des thèmes de société : L'éducation, le handicap, l'environnement et la recherche médicale. En 2021, nous projetons une augmentation de 15% de nos dons grâce à notre activité.

### **PRIORISER LES ACHATS RESPONSABLES**

Sensibiliser les salariés « acheteurs » sur les effets positifs des achats responsables permettrait à agap2 d'agir concrètement contre les discriminations et en faveur du handicap ou de l'environnement. En 2021, nous souhaitons sensibiliser 100% des salariés acheteurs sur le sujet et augmenter de 15% nos dépenses auprès des entreprises adaptées.

## **SENSIBILISER**

En 2021 nous renforcerons les formations et la sensibilisation de nos salariés sur des sujets primordiaux comme la discrimination à l'embauche, ou la concurrence déloyale. 100 % des collaborateurs des agences concernées devront suivre des formations ou des remises à niveau sur ces sujets.

## **Objectifs 2021 :**

## **3. ENJEU : LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE**

### **RÉALISER UN BILAN CARBONE**

Il nous paraît nécessaire aujourd'hui de réaliser ce type d'analyse afin de proposer de nombreuses solutions au sein de nos 10 agences françaises, dans le but d'améliorer l'utilisation de nos ressources et de réduire notre impact environnemental. Certaines actions seront donc nécessaires comme l'optimisation de notre consommation d'eau au sein des bureaux, par exemple.

### **RÉDUIRE NOS DÉCHETS**

Avec la suppression des gobelets au dernier trimestre de 2020, agap2 a pour objectif de réduire les déchets d'au moins 30% au sein des agences françaises. De plus, une action annuelle contre le gaspillage alimentaire, notamment lors des heures de repas en entreprise sera organisée pour les 200 salariés des agences.

### **SIGNER LA CHARTE DE L'INGENIERIE POUR LE CLIMAT**

L'ingénierie a un rôle et un impact déterminant dans la construction du monde de demain. Alors nous souhaitons nous engager davantage en signant la Charte Syntec en faveur du climat.

### **SENSIBILISER**

En 2021, nous renforcerons et développerons l'information de nos équipes sur des sujets clés comme l'éco-conduite. Nous prévoyons une sensibilisation de 100% des collaborateurs bénéficiant du parc automobile d'agap2.

Enfin, dans le cadre du mois RSE qui sera organisé au premier trimestre 2021, nous prévoyons de challenger nos équipes à utiliser des transports verts.

# INFORMATIONS CHIFFRÉES

## #1 ENJEU : Positionner l'humain au coeur de notre stratégie

Thème	Actions	Chiffres
Code de conduite et Dispositif d'alerte	Sensibilisations en présentesielles	250 salariés
Code de conduite	Envoi par mail	100% des salariés en 2019
Code de conduite et Dispositif d'alerte	Kick Off - Thématique autour de la fraude	3 communications et 1 sensibilisation aux équipes financières en 2019
Enquête de satisfaction	Envoi par mail Partage via Tous agap2	466 salariés ont répondu à l'enquête
Risques routiers	Causeries	58 en 2019
Risques sur site	Formation	200 salariés en 2019
Politique SSE	Affichage en agences	Affichage dans les 2 plus grandes agences à Paris et à Lyon. Cela concerne 60% des salariés
SSE	Visites	134 en 2019
Accidents trajets-domicile	Rapport	10 en 2019
Situations dangereuses	Rapport	7 en 2019

## #1 ENJEU : Positionner l'humain au coeur de notre stratégie

Thème	Actions	Chiffres
Causeries Environnement	Evenement en présentiel	138 personnes en 2019
Causeries Eco conduite	Evenement en présentiel	19 personnes en 2019
MASE	Certification	87% des salariés de France
COVID-19	Salaires maintenus	100% pendant 3 mois
COVID-19	Distribution de masques	+ 20 000 masques distribués aux salariés français.
COVID-19	Enquête de satisfaction sur la gestion de la crise	200 salariés ont répondu
COVID-19	Enquête de satisfaction sur la gestion de la crise	90% des personnes interrogés ont estimé réussir à concilier vie privée et vie professionnelle malgré les confinements
Télétravail	Accord social	100% des salariés ont été informés de l'accord par mail et via l'application Tous agap2
Tous agap2	Application interne lancée en 2019	80% des salariés l'utilisent
Événementiel	Organisation	60 événements en présentiels en 2019 et 3 en visio en 2020
Événementiel	Organisation	10 workshops en présentiels ont été organisés en 2019
Formation	Formation	329 salariés ont été formés en 2020
Formation	agap2learn	1310 salariés «apprenants» en 2020
Formation	agap2learn	2925 heures de formations suivies en 2020
Formation	agap2learn	+ 1200 contenu accessibles aux salariés
Formation	agap2Tremplin	30 formations

## #2 ENJEU : Contribuer au monde de demain, un monde plus juste

Thème	Actions	Chiffres
Achats responsables	Suivi des fournisseurs critiques	50% ont une politique RSE formalisée
Achats responsables	Suivi des fournisseurs critiques	50% ont une Charte Ethique, Diversité ou Handicap
Achats responsables	Entreprises adaptées	+ 674 000 € prestations ESAT en 2020
Politique de recrutement	Recrutement	47 nationalités composent les salariés d'agap2 en 2020.
Politique de recrutement	Recrutement	174 demandes de permis de travail ont été validées depuis 2019.
Egalité des genres	Accord dialogue social	Depuis 2014
Egalité des genres	Index	87/100 Score obtenu à l'index de l'égalité femmes-hommes relatif à la Loi « Travail à valeur égale, salaire égal ».
Actions solidaires	agap2dream	3 projets de salariés seront soutenus
Actions solidaires	agap2act	1600 dons versés en 2020

## #3 ENJEU : Limiter notre empreinte carbone au sein des agences

Thème	Actions	Chiffres
Gestion des déchets	Suppression des gobelets en plastique	100% des agences françaises
Gestion des déchets	Réduction des déchets en agence	50% de réduction entre 2019 et 2020 pour le siège social.
Recyclage des déchets	Rapport ELISE	51 arbres ont été préservés 15798 kWh non utilisés en 2020 72 669 litres d'eau économisés



**agap2**



**THINK  
2MORROW**

**agap2.fr**

**agap2 - Siège social**

62 bis Avenue André Morizet,  
92100 Boulogne-Billancourt  
Tel. 01.41.31.20.20

Contact : [communication@agap2.com](mailto:communication@agap2.com)