

Communication sur le progrès 2021

Table des matières

| | | |
|------|---|----|
| I. | Lettre d'engagement..... | 2 |
| II. | Présentation de Adentis | 3 |
| A. | Notre activité | 3 |
| B. | Notre identité | 3 |
| C. | Nos certifications | 3 |
| III. | L'engagement Global Compact | 4 |
| A. | Notre engagement en faveur des Droits de l'Homme | 4 |
| | Principes Global Compact : | 4 |
| | Notre vision et notre politique | 4 |
| | Nos actions..... | 4 |
| B. | Notre engagement en faveur des normes internationales du travail..... | 6 |
| | Principes Global Compact : | 6 |
| | Notre vision et notre politique | 6 |
| | Nos actions..... | 6 |
| C. | Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement | 14 |
| | Principes Global Compact : | 14 |
| | Notre vision et notre politique | 14 |
| | Nos actions..... | 14 |
| D. | Notre engagement en faveur de la lutte contre la corruption | 18 |
| | Principes Global Compact : | 18 |
| | Notre vision et notre politique | 18 |
| IV. | Synthèse des objectifs et de leur mode d'évaluation | 12 |
| | Normes internationales du travail | 12 |
| | Environnement | 15 |
| | Lutte contre la corruption | 16 |

I. Lettre d'engagement

H.E. António Guterres
Secrétaire général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Boulogne-Billancourt, le 12 août 2022

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que Adentis réitère son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par ce courrier, nous renouvelons notre engagement d'intégrer ces principes à notre stratégie d'entreprise, à sa culture, à ses opérations quotidiennes, mais aussi de les faire progresser dans notre zone d'influence. Ainsi, Adentis continuera à, non seulement, participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, mais aussi à porter ces principes quotidiennement dans ses actions et son organisation. Cet engagement se traduit notamment par les actions que nous mettons en place en interne tout au long de l'année, qui sont en liens avec au moins l'une des quatre thématiques du Global Compact. En parallèle, Adentis renouvellera cet engagement auprès de ses parties prenantes par une déclaration publique.

Lorsque nous avons pris notre engagement vis-à-vis du Global Compact, nous nous sommes également engagés à produire tous les ans une Communication sur le Progrès (COP). Cette COP a pour vocation de dresser un bilan des actions que nous avons menées en faveur des 10 principes. Au cours de cette première année, nous avons pris connaissance du Global Compact, l'avons découvert, et avons fait en sorte de l'intégrer à notre quotidien. Nous avons donc confirmé des actions qui soutiennent notre engagement mais qui étaient déjà existantes avant celui-ci, et avons déployé de nouvelles actions en faveur de notre engagement. Cette première COP contient donc les éléments suivants :

- I. Le renouvellement d'engagement signé du Dirigeant envers le Global Compact et ses principes (la présente lettre)
- II. La description des actions mises en place par l'entreprise sur les quatre thèmes que sont les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption.
- III. La mesure des actions déployées et les objectifs chiffrés pour l'année à venir.

Meilleures salutations

Arnaud Maury
Directeur

II. Présentation de Adentis

A. Notre activité

Adentis est une entreprise de conseil opérationnel spécialisée dans les systèmes embarqués et les nouvelles technologies. Notre activité est scindée en 3 secteurs :

- **L'industrie** : ce secteur, qui est le secteur historique d'Adentis, regroupe les activités liées à l'ingénierie logiciel, l'ingénierie matériel, l'ingénierie système et enfin l'ingénierie des tests.
- **L'IT** : les consultants réalisant des missions dans ce secteur sont amenés à travailler sur l'ingénierie des systèmes d'informations, l'ingénierie de la Data ou encore l'ingénierie de l'infrastructure IT.
- **La Cybersécurité** : l'intervention d'Adentis dans ce secteur se fait sur trois différents segments que sont la protection, les détections et réaction, et enfin la prévention contre la cybercriminalité.

CA 2021



22M€

Au 31/12/2021



Pour répondre à l'ensemble des besoins de nos clients, Adentis intervient sur l'intégralité du territoire français, grâce à ses 4 agences situées à : Paris, Toulouse, Grenoble et Rennes. Au sein de ces 3 agences se trouvent les services supports et fonctions managériales qui quotidiennement organisent l'activité, et accompagnent nos consultants dans le déroulement de leurs missions.

B. Notre identité

Quotidiennement nous veillons à garantir le bien-être de l'ensemble de nos salariés, qu'ils soient en agence ou chez nos clients. La spécificité de notre activité fait que la majorité de nos salariés sont en mission chez nos clients. Ces consultants côtoient assez rarement d'autres salariés de la société. Nous mettons en œuvre, un nombre important d'actions pour favoriser le lien entre les salariés et **développer au maximum le sentiment d'appartenance** à Adentis et **garantir un soutien**.

C'est pourquoi, Adentis a à cœur de conserver les rencontres humaines et organise régulièrement des événements de type « Afterwork » et des rencontres d'intégration, qui sont l'occasion de se réunir et de partager. Nous avons également mis en place un process de suivi d'activité des consultants qui nous permet de rester en contact régulier et d'accompagner chaque consultant dans son activité.

Depuis plusieurs années, il devient évident pour l'entreprise et ses collaborateurs de contribuer au développement durable en améliorant de façon continue ses activités et processus comme décrit dans ce rapport

C. Nos certifications



En 2022, Adentis a fait évaluer pour la première fois sa politique RSE par EcoVadis et a obtenu le statut « Silver » avec une note de 65/100, se classant ainsi parmi les 10% des entreprises les mieux notées. Cette évaluation nous a permis de confirmer notre engagement en faveur du développement durable et plus précisément sur les thématiques environnementales, sociales et des droits de l'Homme, éthique et des achats responsables.



Depuis mai 2020 et jusqu'à 2023, Adentis est certifié par l'AFNOR pour son Système de Management de la Qualité (ISO 9001 – version 2015). Cette certification permet de garantir un haut niveau de qualité de nos prestations.

III. L'engagement Global Compact

A. Notre engagement en faveur des Droits de l'Homme

Principes Global Compact :

- 1) Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 2) Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

Notre vision et notre politique

Les droits de l'Homme sont des fondamentaux auxquels chaque individu est attaché et doit chercher à préserver. Adentis est une entreprise composée de plusieurs individus, aux parcours, origines, métiers différents mais chacun d'entre nous veille à son niveau au respect de ces droits fondamentaux.

En écho à cela, Adentis agit à son niveau, dans sa zone d'influence relativement importante, en appliquant une stratégie et une politique qui promeut le respect des droits des individus ainsi que leur épanouissement.

Nos actions



- **S'assurer du respect des droits de l'Homme tout au long de notre chaîne de valeur (ODD16)**

Au-delà des valeurs portées par la société, Adentis s'engage à respecter toutes les normes nationales et internationales applicables à son champ d'action lors de l'exercice de ses activités ainsi que de s'assurer que tous ses fournisseurs, prestataires et partenaires en fassent de même.

De ce fait, nous nous assurons que tous les acteurs auxquels nous faisons appel :

- Respectent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi que la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- Respectent les principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- Respectent les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail
- Respectent les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Respectent l'ensemble de la législation française en ayant un regard particulier sur la législation sociale qui est particulièrement exigeante et évolutive ;
- Agissent en faveur de la protection des individus.

Adentis a revu courant 2019 l'intégralité de son process Achats afin que celui-ci soit en accord avec notre Code de conduite. A ce titre, plusieurs actions ont été déployées :

- La modification de nos Conditions Générales d'Achats : chaque fournisseur reçoit ces conditions qui sont jointes à chacun de nos bons de commande. Nous avons ajouté à ces conditions un paragraphe spécifique relatif à nos actions en faveur de la lutte contre la corruption.
- La création d'un nouveau fournisseur : dès lors qu'un utilisateur crée un nouveau fournisseur dans notre ERP, ce-dernier s'engage (au moyen d'une case à cocher) n'avoir aucun lien ou aucun intérêt financier avec le fournisseur à créer, permettant ainsi de se prémunir de tout conflit d'intérêt.
- La création d'une demande d'achat : lorsqu'il souhaite procéder à un achat pour l'entreprise, chaque utilisateur doit en faire la demande via notre ERP. Lorsqu'il formule sa demande, l'utilisateur s'engage (au moyen d'une case à cocher) à ce que non seulement les achats à ce fournisseur mais aussi toutes les relations avec ce-dernier soit réalisés conformément aux valeurs éthiques de l'entreprise.

OBJECTIF 2022 : Mettre en application une charte achats responsables et un code de conduite fournisseur ainsi qu'un dispositif de vigilance évaluant nos partenaires sur leurs engagements sociaux de façon annuelle.

- **Se conformer aux exigences RGPD et protéger les données de nos parties prenantes (ODD16)**

Protection des données

Adentis attache une grande importance au respect de la vie privée et des données individuelles de ses salariés, candidats, collaborateurs et utilisateurs de ses sites.

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. Les employés qui traitent des données personnelles suivent des sessions de sensibilisation aux règles de protection des données personnelles et ont dans leurs contrats de travail des clauses de confidentialité spécifiques concernant les données à caractère personnel.

- **Enregistrer et étudier la totalité des potentiels signalements et assurer la protection des lanceurs d'alerte (ODD16)**

Procédure d'alerte

En 2019, Adentis a également mis en place un dispositif d'alerte professionnel ouvert à tous les collaborateurs et toutes les parties prenantes. Celui-ci permet de signaler, de manière confidentielle, tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation, et qui pourraient par conséquent être constitutifs d'infractions pénales et civiles. Plus largement, cette procédure est également applicable à tous comportement contraire à l'éthique.

Les alertes sont adressées via une adresse e-mail et sont gérées par un correspondant éthique qui a été désigné en raison de son impartialité. Ce correspondant est soumis à une obligation de confidentialité renforcée. Le lanceur d'alerte est tenu informé de la suite donnée à son signalement, notamment si une enquête est réalisée.

La procédure d'alerte professionnelle a été communiquée à l'ensemble des salariés de façon électronique et est systématiquement distribuée à chaque nouvel entrant.

Notre site internet dispose d'une page dédiée au dispositif d'alerte afin de s'assurer que l'adresse e-mail est accessible et connue de tous.

De même que pour le Code de conduite, nous avons mis à disposition de nos salariés la procédure d'alerte via notre réseau interne. Chaque salarié peut donc la consulter à tout moment s'il le souhaite.

OBJECTIF 2022 : Maintenir à disposition de l'ensemble de nos salariés la Procédure d'alerte via notre réseau d'entreprise et régulièrement s'assurer de son bon fonctionnement.

B. Notre engagement en faveur des normes internationales du travail

Principes Global Compact :

- 3) Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4) Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- 5) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6) Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Notre vision et notre politique

Bien que la majorité de notre activité soit réalisée sur le sol français, et donc en accord avec la législation française applicable notamment en matière de droit du travail, certains de nos salariés sont amenés à travailler ponctuellement à l'étranger pour une durée déterminée. Malgré cela, le droit applicable reste le droit français puisque l'intégralité de salariés ont des contrats de travail de droit français. Ainsi, en respectant les dispositions légales en vigueur nous limitons notre impact social et sommes en conformité avec les principes du Global Compact énoncés ci-dessus.

Adentis n'a à ce jour pas formalisé de politique sociale spécifique, autre que l'application des dispositions légales en vigueur. Néanmoins, la mise en place d'un Comité Social d'Entreprise (CSE) et la possibilité qui lui est donnée de négocier certains accords d'entreprise pourra amener la situation à évoluer. Dans ce cas, Adentis étudiera les propositions faites par l'instance.

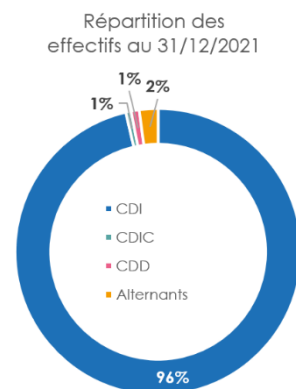
Afin d'être au plus proche de notre réalité et de nos salariés, conformément à nos valeurs et à notre identité, nous avons choisi d'agir sur certaines thématiques liées aux Droits de l'Homme. Ce choix s'est fait en fonction de notre capacité à agir sur ces thématiques et de l'importance que cela avait pour Adentis et pour l'ensemble de nos collaborateurs. Ainsi, nous avons identifié plusieurs thématiques principales sur lesquelles nous avons estimé que nous avons les ressources suffisantes, ou alors que nous étions en mesure de les avoir, mais également que l'impact d'une action serait pertinent au regard de notre activité et de la typologie de nos salariés.

Nos actions



- **Contribuer à la création d'emplois et délivrer une rémunération en adéquation avec les compétences de chacun (ODD8)**

Adentis apporte sa pierre à l'édifice pour ce qui est de contribuer à la création d'emplois dans son écosystème. Nous sommes notamment passé de 235 collaborateurs au 31 décembre 2020 à 330 un an plus tard à la même date ; ce sont donc 95 collaborateurs qui nous ont rejoint en un an. Nous estimons également qu'il est important de pérenniser l'activité professionnelle de nos collaborateurs afin de leur assurer la sécurité de l'emploi et qu'ils puissent s'épanouir dans un environnement professionnel sécurisant. Nous employons donc 96% de nos collaborateurs en CDI.



Nous sommes convaincus que les jeunes générations ont beaucoup de nouvelles compétences et de dynamisme à apporter à notre entreprise ainsi qu'à nos clients. C'est pour cette raison que la moitié des collaborateurs qui nous rejoignent sont des profils de jeunes diplômés ou de candidats juniors ayant 1 à 2 années d'expérience.

- **Attirer les talents répondant à nos besoins et à ceux de nos clients (ODD8)**

Adentis porte une attention toute particulière à attirer de nouveaux talents afin de contribuer au développement de l'organisation ainsi qu'à répondre aux besoins de nos clients en compétences et en ressources.

Marque employeur

Nous portons nos efforts sur le développement et la promotion de notre marque employeur en participant à de nombreux forums et salons dédiés au recrutement et à l'orientation des jeunes. En 2021, Adentis a participé à près d'une quinzaine d'événements qui ont enfin repris après la pandémie.

Nous cultivons également l'image de l'entreprise au travers de divers communication sur le réseau social professionnel LinkedIn et y renouvelons régulièrement nos offres d'emploi.

Relations écoles

Dans le cadre de notre politique de recrutement de jeunes collaborateurs, nous avons noué de solides liens avec différentes écoles d'ingénieurs. Dans le cadre de ces **partenariats**, nos collaborateurs interviennent régulièrement afin de présenter leurs parcours. A titre d'exemple, certains consultants vont à la rencontre d'élèves afin de leur présenter le métier d'ingénieur consultant ainsi que les activités d'Adentis. En 2021, plusieurs de nos collaborateurs ont participé ce type d'événement.

- **Assurer la qualité de vie au travail, l'engagement et la fidélisation de nos collaborateurs (ODD8)**

Satisfaction et Qualité de Vie au Travail

Tous les ans Adentis réalise une enquête auprès de l'ensemble de ses salariés sur leur Qualité de Vie au Travail (QVT).

Entreprise où il
fait bon vivre



Cette enquête QVT est réalisée sur une période de 10 jours, au mois de juin. Elle a été pensée avec un psychologue du travail qui a accompagné Adentis dans la rédaction du questionnaire et sa mise en place. Il s'agit donc d'une enquête anonyme qui diffère selon que le répondant est consultant ou faisant partie des fonctions support ou managériales. Son objectif est avant tout d'évaluer le bien-être des salariés à travers 12 thématiques (qualité de vie au travail, sens du travail, rapport à l'avenir, etc.). Une synthèse de ces résultats est présentée à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et une modification du Document Unique d'Evaluation des Risques est faite si cela est jugée nécessaire, notamment si cette enquête révèle de nouveaux risques psychologiques.

Parmi les résultats obtenus sur l'année 2021, 99% de nos collaborateurs ont indiqué estimer que leur qualité de vie au travail était globalement positive.

Taux de satisfaction
moyen 2021

En 2020, Adentis a mis en place une enquête de satisfaction, qui s'est vue reconduite en 2021. Elle a pour objectif d'évaluer la satisfaction des salariés sur les thèmes suivants : l'entreprise, la communication, la relation managériale, les projets, l'administratif et l'engagement RSE de l'entreprise.



Engagement et fidélisation

Engager et fidéliser nos collaborateurs occupant des postes de consultants sont de réels enjeux inhérents au modèle d'affaire des sociétés de conseil. Nous mettons beaucoup d'énergie à inclure tous les collaborateurs dans nos actions visant à améliorer le bien-être de nos salariés ; ce qui commence dès **l'intégration des nouveaux embauchés**. En effet, lors de l'arrivée d'un collaborateur dans nos équipes, celui-ci participe tout d'abord à une « entrée administrative » lors de laquelle il lui est expliqué les différents processus de l'entreprise. A cette occasion, des goodies de bienvenue (mugs, gourdes, blocs-de post it par exemple) leur permettent de développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise et par la même occasion de les sensibiliser à la réduction de certains déchets (gobelets et bouteilles en plastique).

Afin de renforcer la proximité entre les collaborateurs, des **événements** types « Afterwork » sont régulièrement organisés dans les différentes agences ; ces rencontres sont l'occasion pour les consultants et les fonctions support de se retrouver et de nouer des liens entre collaborateurs de la même structure. En 2021, ce sont près de 15 événements qui ont été organisés à travers toute la France.

Lors du parcours collaborateur d'un consultant, les **périodes d'inter-projet** peuvent être source de questionnement ou de baisse de motivation. Il est donc très important pour les managers de maintenir un lien permanent et bienveillant avec les consultants durant cette période parfois incertaine des deux côtés. Des missions internes ainsi que des projets dans le cadre de mécénat de compétences sont confiées aux consultants qui le souhaitent afin de les engager dans la vie interne de l'entreprise et de leur permettre de travailler sur des projets à portées sociales et environnementales.

Ces engagements visant à maximiser la satisfaction, la qualité de vie au travail ainsi que l'engagement et la fidélisation de nos collaborateurs nous a conduit à l'obtention d'un taux de recommandation d'Adentis à 94% de la part de nos collaborateurs. La satisfaction au travail de nos collaborateurs se ressent dans notre nombre de collaborateurs cooptés sur la période 2021 qui s'élève à 5.



- **Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs (ODD3)**

Santé

La santé ainsi que le bien-être de nos collaborateurs sont des enjeux prépondérants. Nous mettons diverses actions en œuvre afin de promouvoir la bonne santé sur le lieu de travail.

A titre d'exemple, afin de promouvoir un régime alimentaire sain et équilibré, nous mettons à disposition des collaborateurs présents à l'agence de Boulogne une corbeille de fruits produits localement tous les lundis ; ce qui les incite à privilégier la consommation de fruits plutôt que de snacks moins sains pour la santé.

Le bien-être et la santé des collaborateurs étant un élément primordial, nous organisons la venue d'un ostéopathe près d'une fois par mois à l'agence de Boulogne et permettons ainsi à nos collaborateurs en agence de s'y rendre sur leurs heures de travail. Cela nous permet également de promouvoir la santé physique et de permettre à nos collaborateurs de gagner du temps.

OBJECTIF 2022 : répliquer la mise à disposition de fruits ainsi que la présence régulière d'un ostéopathe dans les autres agences.

Sécurité

Certains de nos consultants sont parfois amenés à travailler sur des sites clients pouvant entraîner des risques de sécurité, la plupart de nos ingénieurs d'affaire sillonnent les routes dans le cadre de rendez-vous clients ; autant de situation lors desquels il est important de prévenir l'apparition d'accidents sur le lieu de travail de nos collaborateurs. C'est pour ces raisons que nous misons particulièrement sur la formation de nos salariés aux risques de sécurité. En 2021, 357 heures de formations sur des thématiques de sécurité ont été dispensées, soit 34% de la totalité des formations effectuées par nos collaborateurs sur la période.

Ces actions de formation, tout comme celles présentées dans les parties précédentes dédiées à la qualité de vie au travail et à la santé participent à l'anticipation de certaines problématiques de santé qui pourraient entraîner une augmentation du taux d'absentéisme. Nous suivons notamment cet indicateur avec attention. Sur l'année 2021, le taux d'absentéisme enregistré est de 2% ; comprenant les absences injustifiées, les absences dues à un accident de travail et les arrêts maladie.

OBJECTIF 2022 : maintenir nos actions de formation sécuritaires et augmenter le volume de collaborateurs formés sur l'année suivante.



- **Développer et enrichir les compétences de nos collaborateurs (ODD4)**

Insertion des jeunes : la formation par l'alternance et le stage

Tous les ans, Adentis accueille en alternance des jeunes dans toutes les agences sur les métiers du recrutement. Sur l'année 2021/2022, ce sont 10 alternants contre 6 sur l'année scolaire précédente qui ont rejoint nos équipes et 1 stagiaire. Au cœur de notre activité, le pôle recrutement est une pierre angulaire sans laquelle nous ne serions pas en mesure de répondre aux besoins de nos clients. Véritable fonction stratégique, le recrutement est primordial dans nos activités puisqu'il a un effet direct sur la qualité de nos prestations et donc la reconnaissance de notre entreprise dans le secteur du conseil en ingénierie.

OBJECTIF 2022 : maintenir notre politique sur le recrutement d'alternants et de stagiaires en conservant au minimum le nombre de contrats signés pour l'année 2022-2023.



6 alternants



**10 alternants
1 stagiaire**

Formation des collaborateurs

Nous sommes conscients qu'il est nécessaire de développer les compétences de nos collaborateurs tout au long de leur parcours dans nos équipes à la fois afin de répondre aux besoins de nos clients ainsi qu'au désir d'évolution personnelle et professionnelle de nos salariés. En 2021, ce sont 1038 heures de formation qui ont été dispensées ; soit environ 3 heures par collaborateurs. Les résultats de l'enquête de satisfaction annuelle attestent de la satisfaction de nos collaborateurs à ce sujet puisque 85% d'entre eux se disent satisfaits du développement de leurs compétences en 2021.

Début 2022, la formation de nos collaborateurs a pris un tout autre tournant puisque nous avons inauguré la mise en place d'une plateforme de formation à destination de tous nos collaborateurs qui en estiment le besoin et l'envie en fonction ou sur demande de nos clients. Lors de la mise en service de cette plateforme, tous nos collaborateurs y ont été inscrit et ont reçu leurs identifiants de connexion. Au fur et à mesure de l'arrivée de nouveaux collaborateurs, ceux-ci sont également inscrits.

Evolution et mobilité interne

Nos collaborateurs occupant des postes de consultants ont l'occasion d'évoluer tout au long de leur parcours chez Adentis puisqu'ils sont régulièrement amenés à changer de mission pour différents clients.

Nous mettons également tout en œuvre afin que la population staff ait l'opportunité d'évoluer en interne, tant sur des postes à plus forte responsabilité que sur des fonctions différentes. En 2021, ce sont 3 membres du staff qui ont évolué en interne. Cette évolution leur permet de développer de nouvelles compétences et de diversifier leurs activités au sein de la société.

Afin de promouvoir la mobilité interne de nos collaborateurs, nous publions nos offres d'emploi staff en interne dans un premier temps avant de les ouvrir à des candidatures extérieures à l'entreprise.

Sensibilisation RSE des collaborateurs

Lors du dernier trimestre 2021 et du premier trimestre 2022, la totalité des collaborateurs occupant une fonction opérationnelle a participé à un atelier de sensibilisation RSE de deux heures. Lors de cette sensibilisation les différents enjeux du développement durable à l'échelle globale et de la RSE à l'échelle d'une entreprise ont été abordés (enjeux économiques, sociaux, environnementaux).

Lors du second trimestre 2022, nous avons débuté la création d'une formation digitale qui sera à destination de tous les consultants ainsi que les futurs opérationnels qui seront amenés à rejoindre les équipes.

OBJECTIF 2022 : organiser des sensibilisations régulières sur les sujets RSE et mettre en place un quizz tout au long de l'année afin d'aborder les divers sujets de la RSE qui touchent notre entreprise, nos activités et nos collaborateurs.



- **Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre écosystème (ODD10)**

Place des femmes dans l'ingénierie

Bien que notre politique de recrutement repose sur les compétences des candidats, nous nous heurtons à la réalité que les métiers de l'ingénierie sont encore majoritairement masculins. Il y a malgré tout de plus en plus de femmes ingénieures, mais malgré cela nous ne comptons aujourd'hui (au 31/12/2021) que 40% de femmes parmi nos effectifs et 13% parmi les consultants présents à la même période.

C'est donc fort de ce constat qu'Adentis a décidé d'agir en amont du recrutement et de s'engager dans la promotion de l'ingénierie auprès des jeunes filles en signant un partenariat avec l'association « Elles Bougent » en juillet 2019. Cette association a pour vocation de promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes filles en leur permettant de rencontrer des femmes ingénieures.

Depuis le début de ce partenariat, Adentis compte 6 marraines et relais réparties dans l'ensemble de nos agences, et nous avons participé à 4 événements Elles bougent.

OBJECTIF 2022 : participer à au moins un événement Elles bougent par agence dans lesquelles des marraines sont présentes

Handicap

→ La convention et accord Handicap

En 2017, Adentis a signé une convention de partenariat avec l'Agefiph afin de se faire accompagner dans la mise en place d'une politique handicap en accord avec notre réalité quotidienne.

Cette convention aura notamment permis de former l'ensemble des managers et des pôles recrutement au handicap et à la façon de l'aborder (en entretien et en termes de management notamment). Une correspondante handicap a aussi été formée et accompagne les salariés qui en font la demande soit dans la constitution de dossiers de reconnaissance, soit dans la demande d'aménagement de poste, mais également simplement dans la communication autour du handicap du salarié.

Suite à la fin de cette convention, nous avons entrepris la conclusion d'un accord agréé début 2022. Cet accord nous permet de confirmer nos engagements en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Son établissement nous a donc permis de :

- Définir des objectifs en accord avec notre réalité et notre activité ;
- Effectuer un reporting annuel faisant état de notre avancement par rapport à nos objectifs ;

- Intégrer à notre démarche les membres du Comité Social et Economique pour déployer cet accord.

Notre plan d'actions reposera sur 5 thématiques principales : le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la formation et la sensibilisation des collaborateurs aux problématiques du handicap ainsi que le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté.

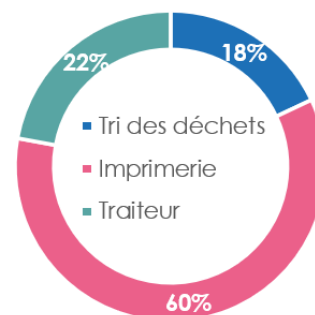
OBJECTIF 2022 : faire vivre cet accord et mettre en place les différentes démarches et actions décrites dans celui-ci.

→ Le recours aux ESAT

Cependant, étant consciente que le recrutement, la sensibilisation et l'accompagnement de nos salariés n'est pas notre seul moyen d'action pour agir en faveur du handicap, Adentis favorise également le recours aux ESAT pour la sous-traitance :

- Traiteur pour nos événements
- Tri des déchets : contrat avec l'entreprise ELISE dans l'ensemble de nos agences
- Impressions de nos supports de communication

Recours aux ESAT - 2020



OBJECTIF 2021 : maintenir notre recours aux ESAT dans les domaines listés ci-dessus et continuer à l'étendre :

- Etablir une liste d'ESAT offrant des prestations de traiteur dans les principales villes où ont lieu nos événements entreprise

→ La semaine du Handicap

En 2022, nous prévoyons d'organiser pour la deuxième année une semaine du handicap en juin. L'objectif principal est de sensibiliser à nouveau l'ensemble de nos salariés en parlant du handicap. Nous prévoyons donc 3 activités dans 3 agences différentes sur une semaine.

En parallèle de ces trois ateliers nous allons mettre en place un jeu en ligne : chaque salarié va pouvoir participer et répondre à un questionnaire sur le handicap.

Notre objectif en mettant en place cette semaine du handicap est de faire vivre notre politique, de parler du handicap, pour le rendre accessible. En effet, le manque de connaissances sur un sujet peut générer des incompréhensions, des erreurs, mais aussi le manque de confiance. Nous souhaitons donc rappeler qu'Adentis est une société Handi-engagée qui a mis en place des relais pour accompagner ses salariés de plusieurs manières. L'accompagnement ne concerne pas que les personnes touchées par le handicap, il concerne aussi les personnes qui entourent le travailleur en situation de handicap, pour leur permettre d'agir et de réagir de la bonne manière.

OBJECTIF 2022 : maintenir l'organisation d'une semaine du Handicap tous les ans.

→ Autres actions en faveur des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions que nous pouvons mettre en place afin d'inclure les personnes en situation de handicap dans nos équipes, nous mettons en place diverses actions afin de sensibiliser nos collaborateurs et d'avoir un impact positif sur les individus qui nécessitent de l'aide.

Nous sommes notamment en partenariat avec l'association Les Bouchons d'Amour qui récolte les bouchons de bouteilles en plastique collectés dans nos différentes agences. Le fruit de la vente de ces bouchons (qui serviront à la fabrication de conteneurs poubelles recyclables) aide à l'achat de matériels, à l'aménagement d'un véhicule pour une personne handicapée et aménagement de locaux (salle de bain, ...). Une partie de cet argent est également reversée à deux associations :

- Handi'Chiens : qui éduque et donne des chiens à des personnes en fauteuil, à des enfants autistes et à des structures pour personnes handicapées ou âgées).
- La Fédération Française handisport pour des aides à l'achat de matériels spécifiques pour le Handisport.

Lutte contre les discriminations

→ Un recrutement sans frontière

Pour répondre à notre croissance importante et être en mesure de satisfaire les besoins de nos clients, nous sommes amenés chaque année à recruter un nombre important de nouveaux salariés consultants. Les ingénieurs que nous embauchons sont issus de parcours et spécialités variés (écoles d'ingénieurs, universités, etc.). Notre politique repose sur une évaluation des compétences des candidats et candidates, que nous essayons de mettre en adéquation avec nos activités et les besoins de nos clients.

Ainsi, et afin de permettre à chaque candidat de tenter de rejoindre nos équipes, nous avons mis en place une procédure pour le changement de statut. Cette politique fait d'Adentis une société « cosmopolite » avec 26 nationalités différentes au 31/12/2020.

Dans cette politique recrutement, nous devons cependant prendre en compte certaines spécificités liées à nos domaines d'activité. En effet, certaines missions confiées par nos clients requièrent des habilitations Défense. L'obtention de ces habilitations fait l'objet d'une procédure particulièrement encadrée et certains niveaux imposent des critères liés à la nationalité du salarié. Malgré cela, nous restons vigilants à ce que cela n'influe pas sur notre politique de recrutement globale.

→ Lutte contre les discriminations à l'embauche

Le recrutement est un enjeu prépondérant de notre modèle d'activité. Plusieurs milliers d'entretiens sont réalisés par an, il est donc important de prendre sérieusement en compte et de prévenir les potentielles situations de discrimination. Fin 2021 et début 2022, un atelier de sensibilisation destiné à toutes les fonctions opérationnelles a entre autres abordé les problématiques de discrimination lors du processus de recrutement.



- **Promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les Hommes et les Femmes (ODD5)**

→ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Malgré le fait que nous soyons tributaires d'une réalité liée à la proportion de femmes ingénieures candidates pour être recrutées chez Adentis, plus faible que la proportion d'hommes, nous faisons en sorte d'adopter et d'appliquer une politique fondée sur les compétences des salariés. Nous appliquons factuellement la règle « A travail égal, salaire égal », les différences sont dues à des différences d'expérience ou d'ancienneté.

Cette politique nous permet d'obtenir pour 2021 la note de 87/100 à l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index se compose de 4 indicateurs que sont :

- les écarts de rémunérations,
- les écarts d'augmentations individuelles,
- le pourcentage de salariées augmentées à retour d'un congé maternité,
- le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Sur ces 4 indicateurs, il est à noter qu'Adentis obtient la totalité des points sur 2 d'entre eux. Malgré ces résultats satisfaisants, nous sommes conscients que nous pouvons encore améliorer la situation. Par conséquent nous restons vigilants à ces indicateurs et réfléchissons avec les élus du personnel à comment agir pour améliorer notre note et donc l'égalité entre les femmes et les hommes chez Adentis.

OBJECTIF 2022 : maintenir ou augmenter la note obtenue à l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

C. Notre engagement en faveur de la protection de l'environnement

Principes Global Compact :

- 7) Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8) Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9) Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Notre vision et notre politique

Adentis est convaincue que diminuer son impact négatif sur l'environnement est un engagement responsable du quotidien pour préserver notre planète qu'il est important de prendre dès maintenant.

Agir pour l'environnement, c'est agir quotidiennement en changeant ses habitudes au travail mais aussi chez soi. C'est dans cet état d'esprit qu'Adentis a décidé d'agir.

Nos actions



- **Réduire l'impact environnemental négatif lié à nos activités (ODD13)**

Réduction des émissions de gaz à effet de serre

→ Notre bilan carbone

Au premier trimestre 2022, Adentis a entrepris la réalisation de son bilan carbone sur la période 2021. Cette analyse des émissions de gaz à effet de serre résultant de nos activités de 2021 nous ont permis de déterminer nos principaux postes d'émission : dans un premier temps les émissions liées à nos achats auprès de prestataires externes (33%), les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs (41%), les émissions liées à l'hébergement et à la restauration des salariés (28%) et

pour finir, les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs (26%). Au total en 2021, ce sont 674 tonnes de CO2 qui ont été émises ; soit 1,63 tonnes par collaborateur.

Le quatrième poste d'émissions le plus important est lié aux locaux de la société avec seulement 5% de notre bilan carbone. Les bâtiments dans lesquels se trouvent nos bureaux étant en grande partie économes en énergie, cela nous permet de réduire notre impact sur ce poste d'émission. En effet, nos bureaux de Boulogne-Billancourt sont certifiés BREEAM et HQE.

Un plan d'action de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre sera créé au cours du troisième semestre 2022.

OBJECTIF 2022 : créer et mettre en application un plan d'action de réduction des émissions de gaz à effet de serre et ainsi réduire nos émissions de GES tous les ans.

→ Notre politique de déplacements responsable

Dans la mesure où une majorité de nos salariés est amenée à se déplacer régulièrement, Adentis a mis en place une politique en accord avec cet impératif métier, mais également avec les enjeux environnementaux actuels.

Notre politique de déplacement repose sur un principe fondamental : favoriser au maximum l'utilisation des transports en commun pour les déplacements. Pour cela, Adentis prend en charge à 100% l'abonnement « Transports en commun » de chaque salarié qui les utilise. L'impact est double : non seulement le salarié utilise les transports en commun à titre professionnel, mais cette prise en charge à 100% l'encourage également à utiliser ce moyen de transport à titre personnel.

Afin de faciliter l'utilisation des transports en commun plutôt que d'un véhicule personnel, Adentis a également mis en place une politique de Grands Déplacements pour les salariés consultants qui sont amenés à réaliser des missions loin de leur domicile principal. Dans ce cas, nous assumons la prise en charge d'un logement temporaire, à proximité du lieu de mission et de transports en commun permettant au salarié de ne pas avoir à réaliser de longs trajets quotidiennement en voiture notamment.

OBJECTIF 2021 : maintenir notre politique actuel en matière de remboursement des titres de transports en commun et réaliser au moins 1 action de sensibilisation à l'écoconduite.

Réduction et valorisation des déchets

→ Réduction des déchets

Les métiers des fonctions support d'Adentis et notamment les fonctions de manager et les pôles recrutement sont amenés à quotidiennement imprimer un volume important de dossiers de compétences, de CV, ou encore de contrat client ou contrat de travail. Face à cette réalité et conscient que nous ne pouvions supprimer toutes ces impressions, Adentis a agi en modifiant le paramétrage par défaut des impressions.

Ainsi, depuis début 2019, toutes les impressions sont par défaut paramétrées en noir et blanc et en recto-verso. Toute impression couleur doit faire l'objet d'un changement de paramétrage de la part du salarié lançant l'impression.

Début 2022, un atelier de sensibilisation aux enjeux du développement durable a également abordé les problématiques de nos activités en termes d'impression papier. Nous avons également porté à la connaissance des fonctions support leur consommation mensuelle moyenne de papier sur les dernières années qui s'élève notamment à plus de 10 000 impressions par mois pour l'agence de Boulogne-Billancourt.

En 2021, les fonctions support ont également réfléchi à la possibilité de dématérialiser certains documents afin qu'ils puissent être remplis en digital et sans avoir besoin de les imprimer ; revoyant complètement certains de nos processus internes. Un outil de signature dématérialisée a également été mis en place et est complètement adopté par les collaborateurs ayant besoin de signer des documents.

OBJECTIF 2022 : maintenir notre politique actuel sur le paramétrage, mettre en place des indicateurs de suivi sur la consommation de ramettes de papier et de cartouches d'encre, et réaliser au moins une action de sensibilisation des salariés.

→ **Valorisation des déchets**

Comme cela avait été présenté dans nos actions mises en place en faveur du handicap, nous faisons appel au prestataire ELISE pour le traitement de nos déchets. Depuis début 2019 des poubelles de tri ont été installées dans toutes nos agences, des présentations et explications sur les consignes de tri ont été faites à l'ensemble des salariés présents quotidiennement dans les agences. Depuis fin 2021, nous avons également mis en place un suivi de la quantité de déchets collectés sur une base mensuelle ou trimestrielle en fonction des informations transmises par notre prestataire. Sur la période 2021, un poids de 792 kg de déchets (verre, papier / carton, bouteilles plastiques et canettes en métal) a été collecté par Elise.

OBJECTIF 2022 : installer progressivement des poubelles de valorisation des déchets compostables dans toutes les agences et pérenniser le suivi de la quantité de déchets jetés.

→ **Valorisation des mégots**

Conscient que la pollution liée aux mégots est non négligeable en France, 500 litres d'eau contaminés par mégot jeté dans la rue, Adentis a décidé d'agir en signant un partenariat avec l'entreprise Mégo.

Factuellement, notre prestataire a installé des cendriers et les collecte régulièrement. Les mégots ainsi collectés sont ensuite transformés en plaques de plastiques, en fournitures de bureau ou encore en plaque de thermocompression.

OBJECTIF 2021 : maintenir le partenariat et l'étendre aux agences dans lesquelles il peut être mis en place.

→ **Valorisation de notre matériel informatique**

En 2019, Adentis a décidé de solliciter l'entreprise Recycléa pour mettre en place un retraitement de matériel informatique. Le choix s'est porté sur ce prestataire non seulement car la solution proposée correspondait à nos besoins, mais aussi car Recycléa est une entreprise adaptée qui agit pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous avons donc conclu un contrat comportant : un audit de notre parc informatique qui a permis d'évaluer le matériel et de proposer des solutions adaptées, un rachat d'une partie du matériel afin que celui-ci puisse être reconditionné puis revendu, et enfin une offre de service afin de réparer une partie de notre matériel et donc de nous permettre de l'utiliser à nouveau. Le matériel informatique inutilisable est quant à lui recyclé.

Depuis le début de notre recours à Recycléa et jusqu'au 31/12/2021, ce sont près de 600kg de matériel informatique qui ont été revalorisés dont la moitié reconditionnés et revendus pour leur donner une seconde vie.

OBJECTIF 2021 : maintenir le partenariat existant et l'étendre aux nouvelles agences.

- **Promouvoir et contribuer à la préservation de la biodiversité (ODD13)**

Plantation d'arbres pour les fêtes

Les forêts représentent également des puits de carbone efficaces, permettant de capter de grandes quantités de CO2. Depuis plusieurs années, Adentis apporte sa pierre à l'édifice lors des fêtes de fin d'année. A cette occasion, nous envoyons une carte de vœux à tous nos collaborateurs. Chacune d'entre elle comporte un code leur permettant de planter un arbre en partenariat avec l'entreprise Reforest'Action. En 2021, ce sont près de 300 arbres qui ont été plantés à l'occasion de cette action.

OBJECTIF 2022 : répliquer cette action dans le cadre d'autres événements et ou célébrations particulières.



- **Adopter et promouvoir une chaîne d'approvisionnement responsable (ODD12)**

L'engagement environnemental de nos fournisseurs et prestataires

Les actions des acteurs présents dans notre chaîne de valeur sont tout aussi importantes que nos actions en interne. Il est donc de notre devoir de nous assurer que nos fournisseurs et prestataires mettent en application les valeurs environnementales que nous nous imposons également et s'engagent en faveur de la protection de l'environnement.

Nous travaillons donc actuellement sur une charte achats responsables et un code de conduite fournisseurs qui devrait être joint à nos documents et signé par le prestataire lors de la signature de divers contrats. Nous prévoyons également de travailler sur la création d'un questionnaire fournisseur à compléter tous les ans par nos prestataires réguliers et à chaque début de collaboration avec un nouveau partenaire.

OBJECTIF 2022 : Mettre en application une charte achats responsables et un code de conduite fournisseur ainsi qu'un dispositif de vigilance évaluant nos partenaires sur leurs engagements environnementaux de façon annuelle.

Le processus de sélection de notre papèterie et de nos objets-média

Afin de réduire autant que possible notre empreinte environnementale négative et de protéger au maximum la biodiversité, nous avons décidé d'adopter une démarche rigoureuse de consommation responsable et de sélection de nos fournitures de type papèterie et goodies.

Dans cette optique, nous avons tout d'abord interrogé nos collaborateurs afin de connaître leurs habitudes d'utilisation des objets et fournitures de bureaux. Nous avons donc déterminé quelques

produits qui n'étaient véritablement pas utilisés et donc pas nécessaire (ex : clés USB, balles anti-stress) que nous avons donc décidé de ne pas reconduire. Cette démarche nous permet donc de réduire notre utilisation de matériaux tels que le plastique et de composants électroniques qui compose ces deux objets.

Nous avons décidé de revoir la composition et la provenance de tous nos objets médiats existants. L'un de nos premiers engagements a été de supprimer au maximum le plastique au profit de matériaux ayant un impact moindre sur l'environnement tel que le métal ou le verre recyclé et/ou recyclable. Lorsque cette transition n'était pas envisageable, nous nous sommes plutôt tournés vers des plastiques recyclés et/ou recyclables ou dans le meilleur des cas biosourcés. Nous privilégions également les matériaux provenant d'Europe ainsi que leur transformation et la fabrication du produit fini en Europe également.

Lorsque cela est possible, nous privilégions également les produits ayant obtenu des labels prouvant leur impact réduit sur l'environnement.

D. Notre engagement en faveur de la lutte contre la corruption

Principes Global Compact :

- 10) Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Notre vision et notre politique

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, Adentis s'engage à conduire ses activités dans la légalité, l'intégrité et la transparence et applique une tolérance zéro envers toute forme de corruption et de trafic d'influence. Nous veillons quotidiennement à agir de manière éthique, tant dans nos relations avec nos clients qu'avec nos fournisseurs

Jusqu'à aujourd'hui, aucun salarié Adentis, ni l'entreprise elle-même n'ont été confrontés directement à des situations de corruption.

Parmi les valeurs fondamentales de notre entreprise se trouve l'intégrité. Agir avec honnêteté à l'égard de l'ensemble de nos parties prenantes (internes et externes) est un critère absolu de conduite auquel nous veillons. C'est avant tout un impératif légal, mais c'est également, et surtout, un critère de confiance et de crédibilité auprès de nos clients à qui nous fournissons des prestations qui se veulent qualitatives.

Cette qualité de prestation s'apprécie non seulement par rapport à la prestation réalisées, les compétences proposées et mobilisées ; mais également par rapport à notre organisation et notre mode de fonctionnement. Ainsi, garantir l'intégrité de nos décisions, de notre stratégie, de notre organisation c'est également garantir une prestation de qualité dans ensemble et pas uniquement d'un point de vue des compétences mobilisées par les consultants en mission.



Nos actions en faveur de la lutte contre la corruption (ODD16)

→ Le code de conduite

Courant 2019, Adentis a mis en place un Code de Conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs, employés et dirigeants, ainsi qu'aux parties prenantes dans tous les pays où Adentis exerce son activité. Ce code présente les principes que la société considère comme étant la ligne directrice à suivre pour notre activité. A noter que toute violation du Code de Conduite ou des lois nationales ou internationales qui gouvernent la société est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires et/ou juridiques.

La première partie du Code est dédiée à la lutte contre la corruption et détaille les thématiques ci-dessous en précisant la position de l'entreprise, les attitudes à proscrire ainsi qu'un exemple de mise en situation :

- Cadeaux et invitations
- Paiements de facilitation
- Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- Conflits d'intérêt

OBJECTIF 2021 : Mettre à disposition de l'ensemble de nos salariés le Code de Conduite via notre réseau interne

IV. Synthèse des objectifs et de leur mode d'évaluation

Normes internationales du travail

| Thématique | Action | Moyen d'évaluation | Evaluation 2019 | Evaluation 2020 | Evaluation 2021 |
|---------------------------|--|---|--|---------------------------------|---|
| Création d'emploi | Emploi de collaborateurs en CDI | Taux de collaborateurs en CDI dans nos équipes | - | - | 96% |
| Qualité de vie au travail | Réalisation de l'enquête de satisfaction | Nombre de répondant | Non applicable – enquête créée en 2020 | 30 | Consultants : 72 Soit 27% Staff : 35 ; Soit 71% |
| | | Taux de satisfaction moyen | | Consultant : 71% Staff : 88% | Consultant : 94% Staff : 97% |
| | Réalisation de l'enquête QVT | Nombre de répondants | 78 | 79 | 98 |
| | | Taux de réponse favorable « Entreprise où il fait bon vivre » | 85% | 92% | 96% |
| | | Taux de réponse positive « Globalement, ma qualité de vie au travail est » | - | - | 99% |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--------------------------------|
| | | Taux de recommandation des collaborateurs Adentis | - | - | 94% |
| Engagement et fidélisation | Intégration les nouveaux consultants dans la vie de l'entreprise | Nombre d'événements d'intégration organisés | - | - | 3 |
| Engagement et fidélisation Formation | Renforcement des liens entre les collaborateurs | Nombre d' « Honey Dates » organisés | - | - | 10 |
| | Cooptation de nouveaux collaborateurs par les salariés | Nombre de collaborateurs cooptés | - | - | 5 |
| | Formation de nos collaborateurs | Heures de formation dispensées sur des problématiques de sécurité | - | - | 357 Soit 34% des formations |
| Formation | Formation de nos collaborateurs | Heures totales de formation dispensées | - | - | 1038 |
| | | Taux de satisfaction du développement des compétences des collaborateurs | - | - | 85% |
| Santé / sécurité | Suivi de la santé des collaborateurs | Taux d'absentéisme | - | - | 2% |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|
| Le Handicap | Signature d'un accord agréé | Date de signature de l'accord | Non applicable – à réaliser courant 2020 | Non réalisé – report 2021 | Mars 2022 |
| Le Handicap Lutte contre la discrimination | Recours aux ESAT | Montant global dépensé | 9 059€ HT | 2 256,04€ HT | 1 919,58€ |
| | Semaine du Handicap | Période de réalisation | Juin 2019 | Non fait – contexte sanitaire rendant impossible les rassemblements | Non fait – contexte sanitaire rendant impossible les rassemblements |
| | | Nombre de salariés ayant participé | 75 | | |
| | | Montant total dépensé | 5 271€ HT | | |
| | Recrutement sans frontière | Nombre de nationalités différentes | 33 | 19 | 26 |
| Lutte contre la discrimination | Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes | Note de l'index Egalité professionnelle publiée | 86/100 | 86/100 | 87/100 |
| | Formation des jeunes | Nombre d'alternants | 6 | 6 | 10 |
| | Féminisation des métiers de l'ingénierie | Pourcentage de femmes dans les effectifs | – | – | 40% au total 13% parmi les consultants |
| | Féminisation des métiers de l'ingénierie | Nombre d'évènements | 3 | 1 | 4 |
| | Féminisation des métiers de l'ingénierie | Nombre de marraines et relais | 2 | 4 | 6 |

| | | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|---|----|
| Partage de compétences | Participation à des événement de partage de compétences | Nombre d'événements d'accompagnement au renforcement de l'employabilité des jeunes | - | - | 19 |
| | | | | | |

Environnement

| Thématique | Action | Moyen d'évaluation | Evaluation 2019 | Evaluation 2020 | Evaluation 2021 |
|-----------------------------|------------------------------------|--|-----------------|--|--|
| Recyclage | Tri des déchets | Nombre d'agences couvertes par un contrat Elise | 3 | 3 | 3 |
| | Recyclage des mégots | Nombre d'agences couvertes par un contrat Mégo | 1 | 1 | 1 |
| | Recyclage du matériel informatique | Nombre d'agences couvertes par un contrat Recycléa | 3 | 3 | 3 |
| Gestion des locaux | Rationalisation des impressions | Nombre de cartouches d'encre couleur utilisées | Non calculé | Non calculé – indicateurs non mis en place : ajout dans objectifs 2021 | Non calculé – indicateurs non mis en place : ajout dans objectifs 2022 |
| | | Nombre de ramettes de papier achetées et utilisées | Non calculé | | |
| | Tri sélectif | Quantité de déchets collectés par Elise | Non suivi | Non suivi | 792kg |
| Gaz à effet de serre | Réalisation du bilan carbone | Quantité (en tonnes de CO2) et répartition des émissions de gaz à effet de serre | Non suivi | Non suivi | Achats : 225 T CO2 (33%) ; Hébergement et restauration : 186 T CO2 (28%) ; Déplacements domicile-travail : 178 T CO2 (26%) ; |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | Locaux : 32 T CO2 (5%) Véhicules : 22 T CO2 (3%). Immobilisations : 14 T CO2 (2%) Déplacements professionnels : 11 T CO2 (2%) Télétravail : 6 T CO2 (1%) Numérique : <1 T CO2 (<1%) |
|--|--|--|--|--|--|

Lutte contre la corruption

| Thématique | Action | Moyen d'évaluation | Evaluation 2019 | Evaluation 2020 | Evaluation 2021 |
|--------------------|---------------------------------|---|------------------------|-----------------|-----------------|
| Procédure d'alerte | Alerte relative à la corruption | Nombre d'alertes reçues en rapport avec la corruption | Non applicable en 2019 | 0 | 0 |