



RAPPORT DE DURABILITÉ

EXERCICE 25 (données de septembre 2024 à août 2025)

Bien qu'A2 Consulting ne soit pas dans l'obligation de produire un « Rapport de Durabilité » au sens de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (Directive européenne 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises) publiée à la fin 2022, le cabinet a entamé une réflexion pour se conformer à ce cadre, dans le contexte spécifique de la norme volontaire VSME (*Voluntary Standard for non-listed micro-, small- and medium-sized Enterprises*) destinée aux Petites et Moyennes Entreprises ; l'objectif est d'être prêt pour l'exercice 2026.

Pour l'exercice 2025, A2 Consulting a continué à établir son « Rapport de durabilité » en s'appuyant sur le cadre de référence international de l'*Integrated Reporting* créé par la *Value Reporting Foundation* (<https://www.valuereportingfoundation.org/>), dorénavant



consolidée avec l'*IFRS Foundation* (<https://www.ifrs.org/>). Ce cadre (<https://www.ifrs.org/issued-standards/integrated-reporting/>) repose sur l'utilisation des « principes de la pensée intégrée », dont l'objectif est de produire une « *communication concise portant sur la manière dont la stratégie, la gouvernance, la performance et les perspectives de l'organisation conduisent, compte-tenu de son écosystème, à créer de la valeur à court, moyen et long terme* ». En ce sens, le « Reporting Intégré » est

entièrement compatible avec les principes directeurs de la CSRD, en particulier celui de la « double matérialité ».

Ce rapport a également été rédigé en conformité avec les lignes directrices et les « Topics standards » de la Global Reporting Initiative (GRI) (<https://www.globalreporting.org/standards/>). Toutefois, si les principes de contenu (implication des parties prenantes, contexte du développement durable, pertinence, et exhaustivité) et de qualité (équilibre, comparabilité, précision, ponctualité, clarté et fiabilité) du GRI ont été utilisés, les éléments d'information contenus dans ce rapport ne répondent pas à toutes les exigences liées à l'une ou l'autre des options de « conformité ».

Une table de correspondance, présentée en annexe, fait le lien entre les standards de reporting de la GRI et les Objectifs de Développement Durable de l'ONU ([https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable\[PV1.\]](https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable[PV1.])).



L'ÉDITO

Comme l'a révélé une étude de Syntec-Conseil à propos des années 2024-2025 (<https://syntec-conseil.fr/actualites/le-marche-du-conseil-en-france-2024-2025/>), le marché français du Conseil s'est retrouvé confronté à un « écosystème en pleine recomposition », cette dernière étant nécessaire pour faire face à un triple défi : « composer avec un environnement instable, redéfinir sa proposition de valeur et affirmer son utilité sociale ». En effet, après une année de croissance nulle en 2024, il était attendu une activité tout autant léthargique pour l'année suivante, et même en recul sur certains segments comme celui du recrutement. Il faut dire que le contexte économique ne s'est pas prêté à un développement à tout va : une succession de tensions politiques (actions de la nouvelle administration américaine et poursuite des investigations russes en Ukraine notamment) a rendu les clients totalement hermétiques à l'expression d'une demande pourtant existante, mais que les frilosités ont complètement tétanisée. Au total, c'est une ambiance anxiogène qui a caractérisé l'exercice 2025, privant de fait les entreprises et les organisations de leur capacité à se projeter dans des programmes de transformation.

Parallèlement, sur le plan environnemental et social, 2025 a également été une année de « figement », le lancement d'« Omnibus I » se présentant comme un tournant dans le comportement du régulateur européen, qui, en orientant les textes sur la durabilité vers un allègement et une simplification des exigences ESG pour les entreprises ainsi qu'un report des dates d'application, a consolidé cette phase d'immobilisme pour les activités de conseil en organisation et management. Parmi les actions de recul réglementaire, particulièrement handicapantes pour les métiers du conseil, on note :

- La suspension des obligations liées au règlement CSRD pour un grand nombre d'entreprises, et un allègement des exigences pour celles qui restent soumises au texte initial
- La réduction du périmètre d'application de la Directive européenne sur le devoir de vigilance

Ce contexte n'a pas déstabilisé A2 Consulting, qui, au contraire, en a profité pour renforcer ses ambitions en matière de développement intégré, dans toutes leurs dimensions (économique, sociale et environnementale). Ainsi, l'exercice 2025 a été appréhendé comme celui de la « transition » même du cabinet, laquelle a été portée par l'instruction d'actions structurantes :

- Sur le plan économique, le tassement du chiffre d'affaires a invité le Comex à réfléchir à la poursuite de son développement par croissance externe, et à en faire un axe stratégique pour 2026
- La stratégie sociale d'A2 Consulting, a fait l'objet d'une formalisation explicite, rassemblant les engagements, ambition, objectifs, cibles et gouvernance en un seul document mobilisateur (la prévention des risques sociaux y est centrale)
- Une politique environnementale a été conçue, englobant la stratégie climat et les processus de gestion des déchets antérieurement déployées, tout en renforçant les engagements initialement pris (l'alignement avec l'Accord de Paris y est total)

C'est en véritable projet d'entreprise qu'A2 Consulting soutient et anime son dispositif de gestion des impacts ESG et financiers, les équipes internes mais également les partenaires, clients et fournisseurs étant impliqués à part entière dans cette animation.

Ainsi, continuer à protéger les emplois, à maîtriser les impacts sur les rémunérations variables collectives, à poursuivre une démarche sociale volontariste, à renforcer les engagements en matière d'environnement et de responsabilité sociétale au sens large, reste une entière évidence pour A2 Consulting, qui poursuit son objectif d'être une entreprise résiliente, responsable et tournée vers la durabilité de son écosystème.

Jacques SCHRAMM
Président fondateur

SOMMAIRE

LES MARQUEURS FORTS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

7

PRÉSENTATION DU GROUPE

9

01.01	Activité	10
01.01.01	Fiche d'identité	10
01.01.02	Chiffres-clés	11
01.01.03	Offre de services responsable	11
01.02	Organisation	13
01.02.01	Développement et croissance : gestion prudente du risque	13
01.02.02	Équilibre du portefeuille clients	13
01.02.03	Modèle d'actionnariat à orientation professionnelle	14
01.02.04	Partage de la valeur ajoutée	15
01.03	Gouvernance	16
01.03.01	Gouvernance d'A2	16
01.03.02	Gouvernance RSE	18

STRATÉGIE

20

02.01	Fondements de notre stratégie RSE	21
02.01.01	Raison d'être	21
02.01.02	Principes directeurs	21
02.02	Nos Engagements	27
02.02.01	Respect des grands principes de responsabilité sociétale	27
02.02.02	Adhésions et chartes	28
02.02.03	Notre place dans l'écosystème	29
02.03	Notre stratégie RSE	32
02.03.01	Notre modèle d'affaires et stratégie RSE en synthèse	32
02.03.02	Les composantes de notre modèle d'affaires	35
02.03.03	Notre stratégie RSE en détail	40

SOMMAIRE

ACTIONS ET RÉSULTATS

45

03.01	Actions et éléments de process en place	46
03.01.01	Actions sociales	46
03.01.02	Actions éthiques	48
03.01.03	Actions environnementales	49
03.01.04	Actions des achats responsables	52
03.01.05	Autres actions	54
03.01.06	Prises de parole publiques sur le dernier exercice	56
03.02	Résultats	57
03.02.01	Avancement de nos objectifs annuels inclus dans notre stratégie	57
03.02.02	Indicateurs suivis par EcoVadis	61
03.03	Performance : tableau récapitulatif	63
03.04	Prospectives	64

ANNEXES

65

PÉRIMÈTRE DE NOTRE RAPPORT DE DURABILITÉ

Le rapport de durabilité de A2 Consulting couvre l'ensemble des activités exercées par le groupe au titre de l'exercice 2025 (données de septembre 2024 à août 2025), incluant les sociétés et entités opérationnelles consolidées selon les règles financières en vigueur (Asea et Fraeris).

Le périmètre retenu intègre les activités de conseil, d'accompagnement en transformation et de gestion de projets menées en depuis la France sur l'hexagone et à l'international.

Les données extra-financières publiées portent notamment sur les enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux et de gouvernance identifiés comme matériels pour les activités d'A2 Consulting.

Lorsque certaines données ne peuvent être collectées de manière exhaustive, les exclusions éventuelles sont précisées afin de garantir la transparence et la fiabilité des informations présentées.



LES MARQUEURS
FORTS DE NOTRE
DÉMARCHE RSE

LES MARQUEURS FORTS DE NOTRE DÉMARCHE RSE

PARTAGER LA VALEUR AVEC LES SALARIÉS, en restant au service de leurs intérêts

AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR L'ÉCONOMIE, en respectant des standards de collaboration élevés

RÉDUIRE SON IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, en s'alignant sur l'Accord de Paris

ÉPARGNE SALARIALE

En place depuis la création d'A2 Consulting

Un dispositif assez sécurisé permettant une épargne salariale (ES) régulière et conséquente, bien au-delà des standards du marché.

L'ES représente habituellement (hors contexte marqué de crise) 2 à 4 fois le montant des dividendes versés.

Elle est intégrée dans les objectifs annuels : rester au-dessus du ratio de 10 % du montant d'épargne salariale / la rémunération totale versée.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

99,8 % du capital est détenu par les salariés ou par des personnes morales exerçant leur activité principale au sein du cabinet.

Les **actions sont cédées à la valeur nette comptable** (décote de 95 % de la valeur du marché), ce qui facilite l'accès au capital pour les salariés.

DÉLAIS DE PAIEMENT

A2 Consulting s'organise pour payer les petits fournisseurs à 20 jours à compter de la réception de la facture.

En comparaison, la loi stipule un paiement à 60 jours net ou 45 fin de mois, et la moyenne en France est de 55 jours.

A2 Consulting est impliqué dans des actions de place pour développer les meilleures pratiques sur le marché (notamment avec Pacte PME).

PROMOTION DES ACHATS RESPONSABLES

A2 Consulting, a mené la **présidence des travaux internationaux de rédaction de la norme ISO 20400 avec l'ONU, l'OCDE et 52 pays.**

A2 poursuit la promotion de cette norme et des meilleures pratiques en la matière, au travers différentes actions en lien avec plusieurs parties prenantes, notamment l'Observatoire des Achats Responsables.

STRATÉGIE BAS CARBONE

Résultats de notre dernier bilan carbone (réalisé chaque année) :

- **6,5 kg CO2 eq par K€ de CA** (indicateur le plus représentatif de nos efforts de réduction des émissions de CO2), en baisse de 69% par rapport à l'année de référence 2019)
- **1,1 t CO2 eq par employé(e)**

En comparaison, la moyenne des bilans des émissions de gaz à effet de serre est de 29 kg CO2 eq par K€ de CA (données 2024).

La stratégie climat d'A2 Consulting est alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris et en conformité avec la Stratégie Nationale Bas Carbone.

L'entreprise contribue à des initiatives de lutte contre le réchauffement climatique.

RESPONSABILITÉ ET RÉSILIENCE

L'entreprise est pilotée pour résister aux crises et **protéger ses parties prenantes des situations critiques.**

Modération de la rémunération des dirigeants au bénéfice de l'équipe, titularisation des jeunes recrues même en temps de difficultés économiques, accentuation des efforts pour réduire les délais de paiement des petits fournisseurs, maintien de prestations minimales pendant le Covid, etc.

01



PRÉSENTATION DU GROUPE

01.01 ACTIVITÉ

01.01.01 FICHE D'IDENTITÉ



CABINET DE CONSEIL EN ORGANISATION ET MANAGEMENT



Création : **2000**



Basé à **Paris (75015)**



Président-fondateur :
Jacques SCHRAMM



117 salariés



Forme juridique : **SAS**



20,54 M€ de CA en EX25

DEUX FILIALES :



AGENCE D'ACHATS RESPONSABLES

8 salariés

Basée à **Nantes (44)**

1,06 M€ de CA en EX25



CABINET D'ACTUARIAT

7 salariés

Basé à **Paris XV**

1,8 M€ de CA en EX25

A2 Consulting mène **trois grandes typologies de missions** :

01

EXPERTISE ET CONSEIL MÉTIER

- Réglementation, Risques & Conformité
- Pilotage de la performance financière
- Relation client et marketing
- Innovation & data
- Paiement & open banking
- Investissement et finance durables
- Etc.

02

PILOTAGE DE PROJETS ET TRANSFORMATION DES ORGANISATIONS

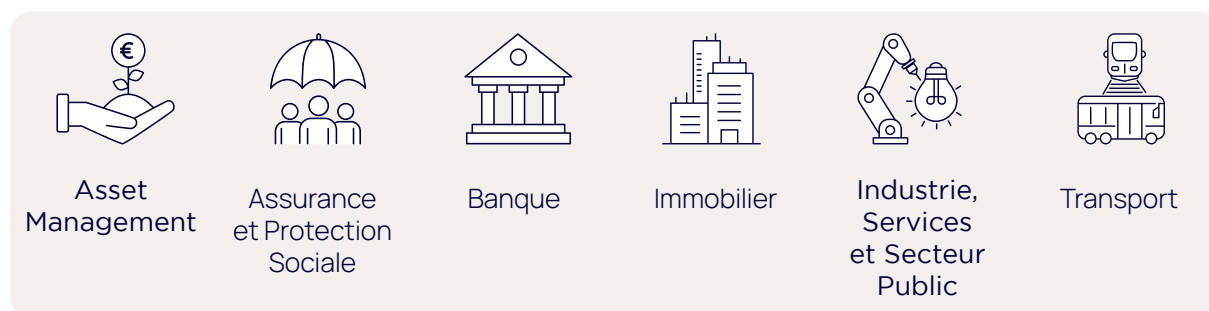
- Pilotage de programmes et PMO
- Transformation sociale et conduite du changement
- Digitalisation des processus clients et métier
- Lean management
- Gouvernance des SI
- Excellence opérationnelle et qualité
- Etc.

03

AUDIT / ÉVALUATION

- Audits organisationnel et réglementaire
- Externalisation d'audit
- Évaluation label RFAR / ISO 20400
- Audits normatifs (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 18295-1 et ISO 18295-2, Qualivilles and co, Label ATE...)
- Etc.

Nous intervenons principalement dans de grandes organisations ou ETI, publiques comme privées, issues de **secteurs d'activité variés** :



01.01.02 CHIFFRES-CLÉS



01.01.03 OFFRE DE SERVICES RESPONSABLE

En sus de nos expertises et offres sectorielles standard, notre offre de services contient des expertises issues directement de notre implication dans les démarches responsables, que nous avons articulées autour de 4 piliers, dont certains sont portés par notre filiale Asea, experte en Achats Responsables (voir ci-dessous [en bleu](#)).



A2 Consulting a également mis en place un partenariat avec [topics](#), un cabinet de conseil spécialisé dans les impacts humains des transformations digitales. Ensemble, nous apportons des solutions aux grandes entreprises pour gérer les conséquences sociales de la numérisation des grands groupes.

En décembre 2020, A2 Consulting a fait l'acquisition d'Asea, agence experte des achats responsables, fondée en 2008 par Annie SOREL, principale évaluatrice au label RFAR – Relations Fournisseurs Achats Responsables.

Depuis, la structure s'est étoffée et compte aujourd'hui 8 salariés. L'agence affiche une croissance et un développement soutenus et sains qui offrent des perspectives aux équipes et aux solutions qu'elles déploient. Les évolutions réglementaires et sociétales encouragent les organisations publiques et privées, de toutes tailles et de tous les secteurs d'activité, à faire preuve de plus de responsabilité dans leur chaîne d'approvisionnement et dans leur stratégie globale.

Asea organise son offre en trois domaines d'intervention :



Ses champs d'expertise majeurs sont :



ZOOM SUR L'ÉCHELLE DE PERFORMANCE CO2



L'ÉCHELLE DE PERFORMANCE CO₂

Créée et pilotée par la fondation néerlandaise SKAO, l'Échelle de Performance CO₂ (EPC) est un **dispositif qui utilise le cadre des appels d'offres pour accélérer la réduction des émissions de carbone des chaînes d'approvisionnement**. Simple, pragmatique et flexible, l'EPC réunit donneurs d'ordre et prestataires dans une démarche dynamique d'amélioration continue de leur décarbonation.

Ce dispositif contient un système de management carbone certifiable et robuste destiné aux prestataires. La solution est complétée par des critères d'ambition carbone spécifiques à l'objet du marché, à intégrer dans les consultations pour les acheteurs.

La certification EPC est un atout clé pour les fournisseurs car elle permet de gagner des appels d'offres en faisant reconnaître la démarche de décarbonation via un référentiel éprouvé et reconnu.

Depuis 2023, Asea est le partenaire exclusif de SKAO pour expérimenter le déploiement de l'EPC sur le territoire français, dans le cadre d'un programme de déploiement au sein de 5 pays européens (Irlande, Royaume-Uni, Allemagne, Portugal et France). Asea pilote le déploiement global du dispositif, en lien avec plusieurs donneurs d'ordre publics qui testent l'outil sur leurs appels d'offres.

De son côté, A2 Consulting accompagne les prestataires qui répondent aux appels d'offres de ces donneurs d'ordre :

- Pour les entreprises qui souhaitent se positionner sur un niveau de maturité EPC : **diagnostic de maturité et analyse d'écarts**
- Pour les entreprises avec une maturité avancée et qui souhaitent un accompagnement léger : **expertise technique des attendus documentaires, audit blanc sur site**
- Pour les entreprises qui ont besoin d'un **accompagnement plus personnalisé** : Bilan Carbone/ BEGES, plan de transition, rédaction des livrables de communication, mise en relation avec les initiatives sectorielles déjà existantes, etc.

Avec Asea, A2 Consulting élargit ses domaines de compétences afin de mieux accompagner ses clients dans leur démarche de responsabilité sociétale (RSE). Les deux entités bénéficient de leurs réseaux d'influence respectifs afin de mieux partager les bonnes pratiques auprès des organisations professionnelles.

La mise en place d'une charte de déontologie entre les deux structures permet de sécuriser les offres proposées à nos clients et de délimiter les activités d'audit et de conseil.

01.02 ORGANISATION

01.02.01 DÉVELOPPEMENT ET CROISSANCE : GESTION PRUDENTE DU RISQUE

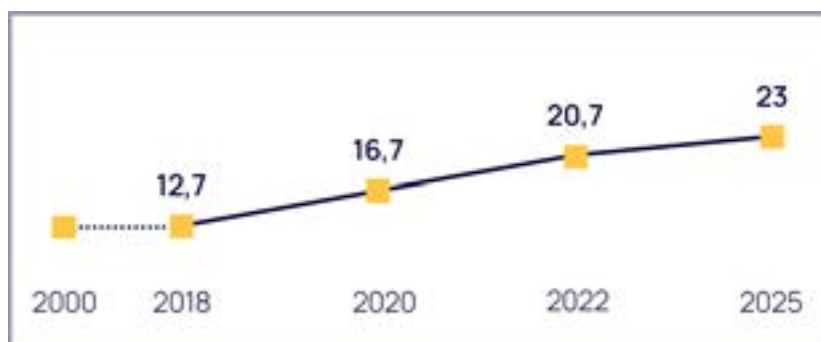
A2 Consulting vise avant tout à sa pérennité :

- Le cabinet s'appuie sur une gestion financière prudente, visant sa santé à long terme et la préservation des emplois
- Il veille à la diversité de ses clients et de ses secteurs d'activité, de façon à assurer son indépendance vis-à-vis de ses clients les plus importants et sa stabilité face aux crises économiques

Les crises économiques traversées par l'entreprise depuis sa création ont été l'occasion d'éprouver ces principes et d'en confirmer la validité, notamment pendant la crise sanitaire du Covid-19 où le Groupe a pu sauvegarder tous les emplois.

L'évolution du CA d'A2 Consulting suit une courbe régulière depuis sa création en 2000.

ÉVOLUTION DU CA GLOBAL CES DERNIÈRES ANNÉES (EN M€) (y compris le CA Asea et Fraeris)

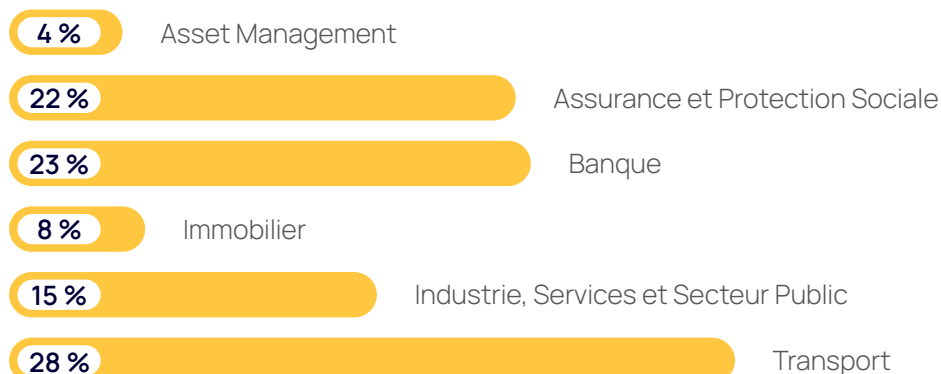


01.02.02 ÉQUILIBRE DU PORTEFEUILLE CLIENTS

Depuis sa création, A2 Consulting s'applique à intervenir dans tous les secteurs d'activité et à limiter le poids dans le CA des clients les plus importants en volume.

L'activité est organisée autour de 6 pôles sectoriels qui sont croisés par 2 savoir-faire transverses (Pilotage de la performance financière et Responsabilité sociétale / durabilité).

RÉPARTITION DU CA PAR PÔLE :



Nos 5 plus gros clients représentent chacun en moyenne 11 % de notre CA, ce qui garantit l'indépendance économique d'A2 Consulting et sécurise notre modèle de croissance.

Les idées fortes qui fondent notre stratégie de croissance :

- Ambition
- Développement / Consolidation
- Notoriété
- Répartition des risques clients

01.02.03 MODÈLE D'ACTIONNARIAT À ORIENTATION PROFESSIONNELLE

A2 Consulting a fait le choix de l'indépendance capitalistique :

99,86 % DU CAPITAL DÉTENUS PAR LES SALARIÉS
ou par des personnes morales exerçant leur activité principale au sein du cabinet

Le capital restant (0,14 %) est détenu par des administrateurs indépendants non-salariés.

L'ancrage de l'actionnariat salarié dans le capital de l'entreprise se renforce au fil des années et permet ainsi de motiver les éléments-clés de l'équipe et d'inscrire dans la durée notre projet d'entreprise.

Sur l'exercice 25 l'actionnariat salarié était à hauteur de 59,36 % du capital (57,07 % en exercice 24).

Par ailleurs, 50 % des associés ont démarré leur carrière chez A2 Consulting ; ils sont donc acteurs du développement du cabinet et porteurs de ses valeurs depuis plusieurs années.

RÉPARTITION DU CAPITAL :

Associé(e)s	58,90 %
Président	40,50 %
Directeurs/Directrices Associé(e)s	0,46 %
Administrateurs	0,14 %

La charte des associés A2 Consulting comprend des engagements quant à la dimension professionnelle de l'actionnariat et non financière :

- Aucun actionnaire ne saurait être dormant » et chaque associé salarié doit participer à la création de valeur au sein du cabinet. Pas d'associé honorifique, pas de rémunération sans production
- Les parts du capital sont achetées et vendues à leur valeur nette comptable, tout au long du cycle de vie de l'associé et quelle que soit son ancienneté, protégeant ainsi l'actionnariat des spéculations individuelles et permettant aux plus jeunes d'accéder à l'association

01.02.04 PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

La politique de rémunération et d'épargne salariale d'A2 Consulting se veut particulièrement incitative et correspond aux valeurs défendues par le cabinet.

A2 Consulting démontre une volonté de modérer les salaires fixes des plus expérimentés.

Ainsi, le rapport de rémunération entre le salaire de base le plus faible et le plus élevé est de 3,6 - chiffre particulièrement bas dans le monde de l'entreprise.

Conscient que ses salariés sont le moteur qui produit sa valeur ajoutée, A2 Consulting a décidé de partager les gains réalisés avec ses collaborateurs. Pour les récompenser de leur investissement et de leur contribution, le cabinet distribue une part prépondérante de la valeur ajoutée dégagée par l'activité, ce qui contribue à la fidélisation des équipes et à la réduction du turnover tant en interne que chez le client.

94 %

**PART DE LA VALEUR AJOUTÉE GÉNÉRÉE PAR L'ENTREPRISE
QUI EST REDISTRIBUÉE AUX SALARIÉS¹**

L'épargne salariale ainsi versée sur l'exercice représente 10,5 % de la rémunération brute (hors prime) totale d'un collaborateur.

Ces taux sont suivis chaque année et font partie des objectifs fixés dans le cadre de notre raison d'être : le conseil responsable.

Notons que près des trois quarts de la part variable redistribuée (part hors dividendes) sont attribués majoritairement au personnel non associé.

La part variable étant conséquente pour toutes les catégories de personnel, le cabinet se donne également pour objectif que la rémunération globale du personnel se situe à un niveau correct au regard des benchmarks fournis annuellement par le Syntec Conseil.

Le premier dispositif d'épargne salariale d'A2 Consulting date de 2000 (année de création de l'entreprise) et a fait l'objet d'une amélioration continue depuis.

Le dispositif, marqueur fort de l'engagement social de l'entreprise, est perçu comme une vraie valeur ajoutée par ses collaborateurs et est un réel soutien au pouvoir d'achat de chacun.

Concernant la redistribution aux associés via les dividendes, elle intervient après le versement des primes et de l'épargne salariale. Aussi tous ces éléments peuvent-ils servir de variable d'ajustement pour assurer la sécurité financière de l'entreprise et ainsi la sécurité d'emploi de tous les collaborateurs. Cela a notamment été le cas lors des exercices 23 et 24.

¹ Part de la valeur ajoutée générée par l'entreprise = Masse salariale (salaires bruts + primes bruts + épargne salariale + charges patronales) / valeur ajoutée comptable

01.03 GOUVERNANCE

01.03.01 GOUVERNANCE D'A2



ORGANIGRAMME



La gouvernance opérationnelle d'A2 Consulting, le Comex, rassemble le Président fondateur et les 12 associés ; le Comex se réunit chaque semaine. Cette instance est responsable de l'ensemble des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux : elle oriente la politique générale et la stratégie RSE, définit les trajectoires et les priorise, mais elle arbitre aussi les initiatives des collaborateurs.

A2 Consulting œuvre en priorité dans le but d'assurer sa pérennité sur le marché du conseil. S'appuyant sur une gestion financière prudente, le cabinet mène donc ses activités dans une perspective de long terme et dans une démarche vertueuse vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

Détenu à 100 % par des personnes qui participent quotidiennement à son développement, le cabinet est autonome dans la définition de sa stratégie.

RÉPARTITION DES POPULATIONS REPRÉSENTÉES EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

Nombre de salariés / Nombre de membres ⁽¹⁾	84 %
Nombre de femmes / Nombre de membres	16 %
Nombre de représentants d'actionnaires minoritaires ⁽²⁾ / Nombre de membres	32 %
Nombre d'administrateurs indépendants / Nombre de membres	10 %

(1) : membres de l'Assemblée Générale

(2) : les actionnaires minoritaires sont les Directeurs Associés et les Administrateurs indépendants

LES ASSOCIÉS A2 CONSULTING



**Jacques
SCHRAM**
(président)

Secteur Public, Secteur Bancaire, Grands Projets, Achats
Responsables
HEC
Carrière : Andersen, Mazars, Eurogroup

	Thomas CADOR (vice-président)	Industrie et Services, Secteur public, Transformation des organisations, Grands projets EDHEC Carrière : Wheelabrator Allevard, Eurogroup
	Yasmina BENHASSAIN	Immobilier, Secteur public, Retail, Transformation des organisations, Design thinking, Performance commerciale Télécom SudParis, Certification UX Design Gobelins Carrière : Mazars, Accenture
	Chahden CHERIF	Transport, Pilotage de grands programmes, transformation digitale, conduite du changement Université de Californie, Télécom SudParis I Black Belt Lean 6 Sigma (Centrale Paris) Carrière : Capgemini Invent
	François DERMY	Assurance et Protection sociale, Gestion de grands projets Sup Télécom I Master of Science in Communication Engineering Carrière : Columbus, Eurogroup
	Maximilien FERRÉ	Assurance et Protection sociale, Services financiers, Transformation des organisations, Marketing et Expérience client École Centrale Paris Carrière : Kea&Partners, Groupama
	Luce LAGRIFFOUL	Assurance et Protection sociale, Transformation des organisations, Grands projets ESCP Europe I Black Belt Lean Six Sigma (Centrale Paris) Carrière : EDF Energy
	Mehdi HADJERES	Immobilier, Transport, Secteur Public, Digitalisation des processus, Expérience client Télécom SudParis Carrière : Beijaflore
	Mourad MEBAZAA	Services financiers, Pilotage financier, Gestion de la performance École Centrale Paris Carrière : SEMA Groupe, Accenture
	Agathe SAINT-JEAN	Conduite du changement, Transformation des organisations, Pilotage de programmes AUDENCIA I Black Belt Lean Six Sigma (Centrale Paris) Carrière : Weber Shandwick, Mediation
	Yann de SAINT-MELEUC	Gestion d'actifs, Évolutions réglementaires, Rapprochements, ... ISG I ESSEC IMD spécialité RH Carrière : SG Warburg, GAN Assurances, Groupama AM, Euroland
	Jean-Louis TOURNEUX	Achats Responsables, ISO 20400 et Devoir de Vigilance DESS Coopération au Développement, Université de Bruxelles Carrière : KPMG, Action Sustainability Asia Pacific, PMMS Consulting Group Australia, Factea Durable, CRID, Fédération Artisans du Monde
	Patrick VIALLANEX	Finance durable, Responsabilité sociétale, Achats responsables et Devoir de vigilance, Performance environnementale DEA Monnaie-Banque-Finance Aix Carrière : AG2R la Mondiale, AGICAM, ISICA, Université de Genève

01.03.02 GOUVERNANCE RSE

A2 Consulting a établi un dispositif de gouvernance dédié au pilotage de ses engagements ESG, composé de 3 comités distincts et de réunions d'informations :

- Le Comex
- Le GT RSE
- Le Comop RSE
- Les Réunions mensuelles

Le Comex examine les sujets RSE lors de réunions trimestrielles.

C'est lors des **Comex** que les différentes politiques et leurs résultats sont suivis et revus selon les besoins (ex : revue annuelle de la politique Sociale et droits humains, de la Charte de Déontologie, de la politique environnementale, du système GES, de la politiques Déchets et de la politique Achats responsables).

Depuis 2019, le **Groupe de Travail RSE** (GT RSE) permet de proposer et structurer les projets dans lesquels l'entreprise s'engage. Ce groupe, qui compte aujourd'hui plusieurs dizaines de volontaires, est piloté par un Associé Expert ESG et réunit le Président - également expert Achats Responsables, la Directrice Communication ainsi que l'Associé en charge du pôle Asset Management, par ailleurs contributeur à la fonction RH.

EXEMPLES D'INITIATIVES PILOTÉES PAR LE GT RSE EN EXERCICE 25

Préparation à l'audit au Label Diversité (Afnor)	Structuration et préparation de la refonte de notre stratégie environnementale	Pilotage de l'objectif de 100 % de collaborateurs ayant suivi la Fresque du Climat
Mise à jour annuelle du Bilan Carbone : collecte et traitement de toutes les données, maintien des certifications nécessaires en interne	Initiation du chantier Betterway – Application pour encourager les mobilités douces	

Depuis 2021, ces instances sont complétées par la mise en place d'un **Comop RSE**, réunissant les référents RSE de chaque pôle et savoir-faire. L'objectif de cette nouvelle entité est d'intégrer les enjeux ESG dans les actions commerciales des équipes.

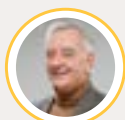
MEMBRES DU GT RSE



Jacques SCHRAMM
Président
Expert Achats Responsables



Patrick VIALLANEX
Associé
Expert ESG
Pilote de la démarche RSE



Yann de SAINT-MELEUC
Associé
Responsable du pôle Asset Management



Lise LE GAL
Directrice Communication
Valorisation de la démarche RSE

+ COLLABORATEURS VOLONTAIRES

Les **Réunions mensuelles** ont pour objectif de rassembler l'ensemble des consultants autour d'un temps d'échange et de partage d'informations. Elles permettent de communiquer sur les actualités de l'entreprise, les projets en cours et les perspectives à venir, tout en favorisant la transparence et la circulation des informations.

Ces rendez-vous réguliers contribuent également à renforcer la cohésion d'équipe, à créer du lien entre les collaborateurs et à fédérer chacun autour d'objectifs communs. Elles sont aussi l'occasion de partager les résultats et indicateurs RSE, d'assurer le suivi des projets liés à la responsabilité sociétale de l'entreprise et d'impliquer l'ensemble des équipes dans cette démarche collective.

Par ailleurs, le conseil d'information définit les principes directeurs de la politique de responsabilité sociétale. Il est informé de son évolution et des résultats associés.

02



STRATÉGIE

02.01 FONDEMENTS DE NOTRE STRATÉGIE RSE

02.01.01 RAISON D'ÊTRE

Via la loi PACTE adoptée en avril 2019, nous avons inscrit notre raison d'être dans nos statuts : **le conseil responsable**. Extrait de nos statuts :



NOTRE MISSION EST LE CONSEIL RESPONSABLE.

Nous contribuons à renforcer durablement la résilience, la performance et l'impact de nos clients en leur apportant des solutions aux transitions économique, technologique, écologique et sociale : nous partageons avec eux nos savoir-faire et savoir-être respectifs et intégrons la gestion des risques environnementaux, sociaux et de réputation dans notre relation.

Nous générons des effets positifs sur nos parties prenantes internes (salariés et représentants du personnel) et sur celles qui nous appuient dans l'exercice de notre métier (fournisseurs, territoires, services de l'État, société civile, etc.) en nous appropriant volontairement les meilleures pratiques en matière de respect des normes internationales de comportement. Nous nous engageons sur des actions collectives en faveur de l'intérêt général.

Il était évident pour nous de saisir cette opportunité d'inscrire notre engagement responsable dans notre existence juridique ; A2 Consulting est d'ailleurs le premier cabinet de conseil à avoir déclaré une raison d'être en juin 2019.

02.01.02 PRINCIPES DIRECTEURS

02.01.02.01 Principes directeurs en matière de Social

Politique sociale et droits humains

Notre nouvelle politique sociale et droits humains repose sur 8 objectifs issus d'une analyse de nos enjeux. Ils sont déclinés en indicateurs suivi lors des Comex.

01. La santé, la sécurité et le bien-être de ses employés et autres parties prenantes
02. La reconnaissance et la limitation proactives des risques pour la santé et la sécurité
03. La prévention et le traitement des risques psycho-sociaux
04. La qualité du dialogue social et de l'écoute de tous les employés
05. La formation des employés de manière à leur permettre de développer et perfectionner leurs compétences et leur employabilité
06. L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, une prise régulière des congés durant l'année, avec une politique de télétravail souple et adaptée dans le strict respect des temps de repos
07. La diversité des salarié.es, leur inclusion et à des rémunérations équitables
08. La représentativité des femmes aux postes à responsabilité

Nos objectifs sont relayés par plusieurs chartes et politiques dont les principales sont décrites dans les paragraphes suivants.

Charte télétravail

Conçue et implémentée à l'issue de la période de crise sanitaire liée au Covid, notre charte télétravail se veut volontariste et moderne. Des réflexions étaient déjà amorcées sur le sujet et l'impact considérable de cette période sur les modes de travail a permis de formaliser un document expliqué et partagé avec toute l'équipe.

Notre Charte Télétravail a des impacts positifs sur plusieurs volets de la vie de l'entreprise :

- **RH** : équilibre vie professionnelle vie personnelle, plus de souplesse y compris dans l'organisation personnelle, bien-être, diminution des temps de transport et de la fatigue associée, fidélisation des salariés et attractivité pour les recrutements
- **Business** :
 - Capacité à s'adapter aux besoins clients qui ont évolué sur le sujet
 - Contribution à une meilleure productivité (réduction des temps de transport, moins de contrainte pour dépêcher nos consultants chez différents clients en même temps)
- **Environnement** : réduction de l'empreinte carbone du cabinet et des risques liés aux déplacements en lien avec le Plan De Mobilité
- **Coûts** : moins de contrainte de locaux pour la croissance et meilleure maîtrise des charges locatives

Charte du droit à la déconnexion

Par la conjugaison du recours croissant aux outils numériques et au télétravail, la frontière entre temps de vie professionnelle et temps de vie personnelle peut devenir plus imprécise. A2 Consulting a souhaité réaffirmer le droit effectif de chacun à la déconnexion.

La conception de cette charte, dans laquelle les représentants du personnel ont été largement impliqués, a permis de formaliser une double approche :

- Une démarche de protection en rappelant les droits attachés à la déconnexion ainsi que les mesures permettant d'en assurer le respect
- Une démarche de flexibilité permettant de répondre au constat d'un usage plus ouvert et accompagner ces comportements en alliant vigilance et responsabilisation des acteurs

La Charte est remise aux collaborateurs à leur arrivée dans l'entreprise et est à disposition de tous sur notre base documentaire.

Politique Diversité

Depuis 2011, nous disposons d'une Politique Diversité et de lutte contre les discriminations qui est mise à jour régulièrement. Fin 2024 nous avons entamé la réédition complète de ce document, en conformité avec le Label Diversité délivré par l'Afnor.

La Politique Diversité ayant cours à date rappelle les textes de loi en la matière et nos engagements propres, notamment sur la partie Recrutement inclusif et signalements internes de mauvais comportements.

Le document formalise le dispositif d'alerte en place pour les collaborateurs et collaboratrices pouvant être témoins ou victimes de discrimination.

Évaluation tierce partie de la QVT

A2 Consulting a intégré depuis plusieurs années dans ses process RH annuels l'évaluation de la qualité de vie au travail de ses salariés par un organisme tiers.

Nous avons sélectionné l'entreprise ChooseMyCompany pour son approche transparente et responsable et nous lui renouvelons notre confiance chaque année.

Les résultats de l'évaluation sont étudiés et partagés avec le Comex afin d'en déduire des axes d'amélioration ; ces conclusions sont ensuite partagées avec l'intégralité des collaborateurs. C'est ainsi l'occasion d'ouvrir quelque débat sur nos forces et faiblesses et de faire preuve de transparence auprès de l'équipe.

02.01.02.02 Principes Directeurs en matière d'éthique des affaires

Éthique des affaires

La charte de déontologie, revue dans son intégralité en 2025, a pour vocation de formaliser les principes éthiques qui gouvernent nos activités.

Ses objectifs sont les suivants :

- Clarifier les principes éthiques qui fondent nos pratiques professionnelles
- Prévenir les comportements à risque, les conflits d'intérêts et les atteintes à l'image ou à l'intégrité d'A2 Consulting
- Encadrer les relations professionnelles avec les clients, les partenaires contractuels et prestataires agissant au nom d'A2 Consulting ainsi que les institutions
- Favoriser une culture commune de responsabilité, de transparence et de respect

Elle s'applique à tous les collaborateurs, consultants, managers, associés, partenaires contractuels et prestataires agissant au nom de l'entreprise.

La cartographie des risques de corruption est révisée annuellement ainsi que le dispositif de maîtrise composé des contrôles de niveau 1 et 2.

Par ailleurs nos règles et procédures, nous incitons l'ensemble de notre équipe (associés inclus) à strictement respecter les règles relatives à l'environnement et à la sécurité de nos clients, qu'il s'agisse des données qu'ils nous confient ou encore des clauses de confidentialité incluses dans les contrats.

En complément de notre Charte de Déontologie, afin de répondre aux enjeux encadrés par la loi Sapin 2, A2 Consulting a réalisé plusieurs travaux d'analyse et de formalisation :



Tous ces éléments sont revus annuellement en Comex, mis à jour selon les besoins et mis à disposition de tous les collaborateurs, les sous-traitants, les partenaires commerciaux, etc.

Politique RGPD

A2 Consulting s'est doté d'une politique de protection des données personnelles qui encadre les pratiques en la matière sur nos trois types de traitements :



Le dispositif RGPD est piloté par le Comex, avec consultation d'experts en conformité.

Chaque responsable de traitement a la charge de :

- La mise à jour et la déclaration de ses traitements dans le registre
- Le traitement des demandes d'exercice des droits

Un dispositif de revue annuelle permet de maintenir notre conformité au dispositif.

Le parcours de formation des collaborateurs inclut un module RGPD, qu'ils soient en responsabilités de traitement des données ou non.

Conformité réglementaire et au-delà

A2 Consulting respecte le droit français et se conforme également à de nombreuses mesures visant d'autres catégories d'entreprises mais qui sont d'évidentes bonnes pratiques (Déclaration de Performance Extra-Financière, cartographie des risques issue de la loi sur le devoir de vigilance, etc.).

Nous appliquons ce principe également sur le plan international et nous astreignons à respecter différents engagements demandés aux entreprises, (voir page suivante).

02.01.02.03 Principes directeurs en matière d'environnement

Enjeux environnementaux

Les ressources environnementales n'interviennent pas directement dans le processus de production d'A2 Consulting, les prestations intellectuelles ne provenant pas de procédés industriels. Aussi, les enjeux environnementaux n'apparaissent pas comme étant « cruciaux » pour les activités de services portées par A2 Consulting, tel que cela ressort de notre matrice de matérialité (voir Section 02.03.02.04) : seul le recours à des « Technologies à faible impact environnemental » et le Respect de l'environnement » y apparaissent respectivement comme un « enjeu majeur » et un « enjeu à suivre ».

En revanche, les activités exercées indirectement par A2 Consulting via sa chaîne de valeur en amont et en aval, par exemple au travers des achats de biens et services (incluant de la sous-traitance), des déplacements des collaborateurs ou de la mobilisation de ses clients (qui eux peuvent être des industriels), sont susceptibles de générer des impacts environnementaux significatifs (notre chaîne de valeur est formalisée plus loin).

Aussi, indépendamment de la nature de ses activités, A2 Consulting a-t-il délibérément fait le choix de concentrer sa démarche environnementale autour de deux thématiques, qui sont prioritaires sur le plan « trans-sectoriel », tel que cela ressort des travaux du *Stockholm Resilience center*² :

- La « Lutte contre le réchauffement climatique » : Réduction des émissions de gaz à effet de serre (notamment celles qui sont liées aux déplacements professionnels et domicile-travail, aux achats de biens et services et à la consommation énergétique des locaux)
- La « Gestion des ressources et des déchets » : Sobriété de la consommation des ressources naturelles, réduction des déchets et recyclage



Principes directeurs de la politique environnementale

Les deux enjeux ciblés par A2 Consulting font chacun l'objet d'une politique séparée (respectivement « Stratégie Climat » et « Politique de gestion des ressources et des déchets »), dont la première version a été élaborée en 2022. Ces politiques, récemment révisées, qui s'inscrivent toutes les deux dans le cadre général de la « Politique environnementale », articulée autour de 6 principes directeurs :

- Conjuguer exemplarité interne et contribution externe (maîtriser les impacts locaux de façon exemplaire, afin d'être légitime dans la contribution à la transition écologique de nos clients)
- Porter une ambition mesurable, au-delà de la conformité (inscrire une trajectoire environnementale cohérente avec les grands standards, référentiels et réglementations internationaux tels que l'Accord de Paris ou la SNBC)

² Le Stockholm Resilience center a identifié 9 « limites planétaires », ie des seuils à ne pas dépasser pour les enjeux environnementaux, sous peine de provoquer des modifications brutales et irréversibles à l'équilibre de la nature (<https://www.notre-environnement.gouv.fr/themes/societe/article/limites-planetaires>).

- Mesurer avec rigueur pour pouvoir piloter avec précision (s'appuyer sur une mesure pertinente des impacts des activités de l'entreprise, comme par exemple la production d'un Bilan Carbone® conforme à l'ISO 14064-1, au BEGES-R et au GHG Protocol, et chercher à l'améliorer continuellement)
- Réduire à la source en priorité (concentrer les actions sur la réduction effective des impacts, et n'utiliser la compensation que pour les impacts résiduels)
- Mobiliser et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes (engager l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur afin de contribuer collectivement à l'atteinte des objectifs)
- Piloter par des indicateurs complémentaires, dans une logique d'amélioration continue (utiliser des indicateurs de mesure et de pilotage complémentaires à ceux qui sont généralement retenus dans le cadre des standards internationaux, comme par exemple, l' « intensité carbone économique », en sus « émissions de GES absolues »)

Orientations prises en matière de climat et de gestion des ressources et des déchets

La « Politique environnementale » d'A2 Consulting repose sur des orientations spécifiques à chacun de ses deux volets.

Thématiques	Orientations
Lutte contre le réchauffement climatique	▪ Mesurer annuellement ses émissions de GES, en réalisant un Bilan Carbone (conforme à la norme ISO 14064-1, au GHG Protocol et au format réglementaire BEGES-R) ▪ Prendre en compte l'intégralité du cycle de vie des prestations (cf. la chaîne de valeur d'A2 Consulting dans le Rapport de durabilité) afin d'être en mesure de minimiser la consommation énergétique et les émissions de GES ▪ Améliorer continuellement la méthode de mesure des émissions de GES, en y intégrant graduellement des informations et des processus contribuant à en augmenter la qualité (par exemple, en mesurant les émissions de GES de ses achats en utilisant les facteurs d'émissions relevant de l'exploitation de la mesure des émissions de GES de ses fournisseurs, plutôt qu'en appliquant des facteurs d'émissions monétaires à ses postes comptables d'achats) ▪ Déposer son Bilan Carbone sur le site de l'ADEME, afin de la rendre public ▪ Fixer une trajectoire de réduction des émissions de GES, sur des horizons de court terme, moyen terme et long terme, compatible avec l'Accord de Paris (réchauffement inférieur à +1,5° à l'horizon 2050 par rapport à l'ère préindustrielle) ▪ Faire valider cette trajectoire par un tiers indépendant (SBTi en l'occurrence) ▪ Suivre régulièrement cette trajectoire et la réviser le cas échéant ▪ Atteindre la « neutralité carbone » ▪ Engager et poursuivre toutes les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs précédents ▪ Engager ses clients et fournisseurs (dont les sous-traitants) à faire de même

Thématiques	Orientations
Gestion des ressources et des déchets	- Mesurer annuellement sa consommation de ressources naturelles (eau et papier) sur l'ensemble de ses sites (Paris et Nantes) - Fixer une trajectoire annuelle de réduction de sa consommation de ressources (eau, bois, etc.) - Suivre régulièrement cette trajectoire et la réviser le cas échéant - Mesurer annuellement sa production de déchets - Fixer une trajectoire annuelle de réduction de sa production de déchets - Suivre régulièrement cette trajectoire et la réviser le cas échéant - Chercher les alternatives permettant de limiter, réduire ou annuler la production de certains déchets - Tendre vers la circularité en recourant à la réutilisation ou au recyclage des ressources (dont l'eau et le bois) dans l'ensemble de ses opérations (directes et indirectes) - Engager et poursuivre toutes les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs précédents - Engager ses clients et fournisseurs (dont les sous-traitants) à faire de même

02.01.02.04 Principes directeurs en matière d'achats

Politique Achats Responsables

Instaurée en 2013 et régulièrement revue (dernière version 2023), notre politique d'achats responsables s'inspire directement de la norme Achats Responsables NF X50-135, de la charte interentreprises et, depuis 2018, de la norme ISO 20400.

Six orientations principales constituent le socle de notre politique Achats Responsables :

LES OBJECTIFS DE NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES via une très forte proportion d'achats locaux (attention accrue des achats sur les personnes et entreprises les plus fragiles, favorisation des PME françaises ou européennes)	GÉRER DES RELATIONS MUTUELLEMENT BÉNÉFIQUES avec nos fournisseurs	RÉGLER NOS FOURNISSEURS DANS DES DÉLAIS 2 FOIS + VOLONTARISTES que les maximums de la loi
MAÎTRISER LES RISQUES JURIDIQUES et RSO associés à la relation fournisseurs, en privilégiant pour la RSE les enjeux majeurs	IMPLIQUER LES ACTEURS DU PROCESSUS ACHAT dans le respect de la politique achats responsables établie et partagée	LIMITER DANS LA DURÉE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACHATS en nous concentrant sur les 2 principales familles d'achat concernées : transport de personnes et utilisation de papier
		MESURER L'IMPACT EN COÛT GLOBAL et en création de valeur des achats sur les familles représentant un fort enjeu économique dans notre activité

Cette politique constitue également le code de conduite partagé avec nos fournisseurs, qui sont associés à la démarche.



Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables

En 2022, conformément à nos valeurs fondatrices, afin d'affirmer notre volonté d'intégrer l'ensemble de notre chaîne de valeur, dont l'amont, dans notre démarche de responsabilité sociétale, nous avons déposé notre candidature au label RFAR, délivré par la Médiation des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats). Nous étions, avant cela, déjà signataires de la charte RFAR depuis de nombreuses années.

Ce souhait nous a paru par ailleurs très cohérent avec les ambitions que nous portons au travers de notre filiale Asea, experte en Achats Responsables.

NOUS AVONS OBTENU LE LABEL RFAR LE 30 MAI 2023, REVU ANNUELLEMENT POUR UNE PÉRIODE DE 3 ANS.

Parmi les 142 organisations labellisées au 19 mai 2026, on comptait seulement 5 cabinets de conseil.

Les thématiques évaluées par les équipes de la Médiation des entreprises et du Conseil National des Achats lors de l'attribution de ce label sont les suivantes :

- L'engagement dans une démarche d'achats responsables
- Les conditions de la qualité des relations fournisseurs et sous-traitants
- Le respect des intérêts des fournisseurs et des sous-traitants
- L'intégration de la responsabilité sociétale dans le processus achats
- L'impact des achats sur la compétitivité économique de l'écosystème

La labellisation a été l'occasion pour nos équipes de renforcer et de partager des bonnes pratiques déjà en place, ainsi que de parfaire le dispositif de pilotage élaboré à cet effet (gouvernance spécifique, choix d'indicateurs et de cibles à atteindre, suivi périodique, processus d'amélioration continue).

02.02 NOS ENGAGEMENTS

02.02.01 RESPECT DES GRANDS PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

A2 Consulting soutient et applique les grands principes suivants dans le cadre de ses pratiques d'affaires :

- Respect des 10 principes du **Pacte Mondial** des Nations Unies (Global Compact)
- Contribution aux **Objectifs de Développement Durable** et au Programme de développement durable à horizon 2030 de l'ONU
- Respect des principes directeurs de l'**OCDE** sur la conduite responsable des entreprises
- Respect des conventions fondamentales de l'**OIT** (liberté syndicale, droit de négociation collective, abolition du travail forcé, élimination des pires formes de travail des enfants, élimination de la discrimination, sécurité et santé au travail)
- Alignement avec les objectifs de l'**Accord de Paris** sur le climat (accord au cœur de notre stratégie environnementale)
- Conformité avec la **Stratégie Nationale Bas Carbone** (réduction des émissions de GES de 40 % entre 1990 et 2030 et de 83,3 % entre 1990 et 2050)
- Utilisation du cadre de référence de la **Science Based Targets initiative** pour les PME (SBTi PME) pour définir les objectifs de réduction des émissions de GES et les objectifs « Nez Zero »
- Soutien de la **Convention sur la Diversité Biologique** (CDB)
- Norme ISO 26000 sur la Responsabilité Sociétale
- Norme ISO 20400 sur les Achats Responsables

02.02.02 ADHÉSIONS ET CHARTES

Nous adhérons et participons activement aux organisations suivantes :

Nom	Objectif	Nos actions	Depuis
	Sensibilise, forme, fédère et donne des moyens d'action concrets aux organisations et aux citoyens pour réussir leur transition bas carbone.	Réalisation annuelle d'un Bilan Carbone par un-e collaborateur·rice formé·e à la méthode ABC. Réalisation de Bilans Carbone pour nos clients.	2019
	Rassemble les sociétés de gestion françaises et favorise le rayonnement de cette industrie très réglementée et engagée pour notre avenir.	Promotion de la finance durable et contribution aux travaux collectifs.	2019
	Agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.	Label Diversité en cours de renouvellement (obtention initiale en 2012)	2012
	Organiser des parcours de prise de conscience et de transformation pour décideurs économiques afin de rendre irrésistible la bascule d'une économie extractive vers une économie régénérative.	Contribution aux ateliers de réflexion dédiés cabinets de conseil pour envisager collectivement de nouveaux modèles économiques plus vertueux.	2023
	Réduire massivement les émissions de carbone des donneurs d'ordre dans le cadre de leurs achats de services et de travaux.	Constitution d'un partenariat d'Asea avec la fondation SKAO, pilote du déploiement européen du dispositif, pour son expérimentation en France d'octobre 2023 à décembre 2025.	2024
	L'association « La Fresque du Climat » encourage la diffusion rapide et à grande échelle d'une compréhension des enjeux climatiques.	Organisation de Fresques du Climat en utilisant l'outil pédagogique, l'expérience collaborative et la licence d'utilisation de l'Association.	2023
	Promouvoir et développer l'investissement responsable et ses meilleures pratiques.	Conception d'une méthode d'analyse des plans de vigilance du CAC40 pour remise du Prix du meilleur Plan de Vigilance.	2018
	Respecter les engagements du PDG à mettre en œuvre les principes universels de durabilité et à prendre des mesures pour soutenir les objectifs de l'ONU.	Se reporter à nos DPEF.	2007
	Préparer les organisations à être des acheteurs responsables, à prendre en compte les impacts générés par leurs décisions achats sur les personnes, l'environnement, la Société dans son ensemble	Participation au groupe de travail "Achats et Climat"	2010

Nom	Objectif	Nos actions	Depuis
	Réunir grandes entreprises, collectivités, ETI et PME autour d'une mission commune : faire grandir les PME françaises	Administration de Pacte PME (Jacques Schramm est membre du conseil) Animation d'un groupe de travail dédié aux délais de paiement Participation à un groupe de travail sur le déploiement de la CSRD dans les PME Contribution aux travaux sur le partage de la valeur	2018
	Think tank indépendant qui élabore des propositions pour améliorer la gouvernance, renforcer la cohésion et enrichir les réflexions stratégiques et prospectives	Contribution au groupe de travail "Baromètre des territoires" Participation au livre blanc "Comment faire mieux avec l'Europe ?"	2020
	Organisation professionnelle qui réunit l'ensemble des métiers du conseil en France	Contribution régulière aux réflexions collectives sur le marché du conseil	2012

02.02.03 NOTRE PLACE DANS L'ÉCOSYSTÈME

02.02.03.01 L'importance des initiatives dans notre démarche de responsabilité sociétale

Activités de place

Nous participons activement à certaines initiatives de place. Nous avons conçu des guides professionnels de référence (comme celui de l'Afnor « Les Achats Responsables en 100 questions »), avons réalisé des études / benchmarks en investissement responsable, conçu des Prix (comme le Prix Plan de Vigilance).

Notre lettre numérique mensuelle Asset management et Finance durable consacre une part essentielle de sa communication sur les sujets d'investissement responsable ; nous publions régulièrement des articles et des news sur ces sujets et notre audience va croissant. Nous participons et organisons également des conférences et ateliers.

Recherche

En tant que membre du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable), nous avons participé à la conception la « Sustainable Finance Research Map », dans laquelle nous figurons (www.sustainable-finance-researchmap.com) ; il s'agit d'une cartographie digitale des acteurs de la Recherche en Finance durable en France qui a été produite avec l'Institut Louis Bachelier.

A2 Consulting y est référencé comme un acteur de la recherche en finance verte et durable dans cinq thèmes majeurs de recherche : Climat, Mobilité, ISR et critères ESG, ESS et RSE.

Formation

Au travers de notre filiale Asea, certifiée Qualiopi, ou en propre, nous animons de nombreuses formations orientées sur des sujets de responsabilité sociétale : décarbonation des achats, démarche RSE, Fresque du Climat, etc. Cette partie de notre activité nous permet de diffuser les bonnes pratiques en matière de RSE auprès des organisations clientes de nos services.

02.02.03.02 Nos initiatives « Achats responsables »

A2 Consulting et sa filiale Asea sont devenus des acteurs incontournables des achats responsables dans le paysage français et international. En 2025, en partenariat, le cabinet a poursuivi la production de ses travaux, qui font référence :

Groupe de travail délai de paiement Pacte PME

Jacques Schramm, Président d'A2 Consulting, est engagé dans l'association Pacte PME, dont il est administrateur depuis fin 2022. Il participe activement depuis au Groupe de Travail sur les Délais de Paiement avec la publication de la deuxième version du Guide sur les « Bonnes pratiques sur les délais de paiement », édition 2025. A2 Consulting a également participé au Groupe de Travail de Pacte PME sur la CSRD.

Groupe de travail Achats et Climat de l'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR)

En 2025, A2 Consulting a par ailleurs animé le GT Achats et Climat de l'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR). Dans ce cadre, les travaux ont conduit à produire une « Cartographie des plateformes digitales de décarbonation de la chaîne d'approvisionnement ». D'autres actions ont été initiées pour créer un guide méthodologique inédit, sur la stratégie d'engagement en matière de décarbonation des fournisseurs (comment embarquer ses fournisseurs de la commande publique et privée), qui sortira en juin 2026.

Ces travaux s'inscrivent dans le prolongement d'initiatives menées depuis plusieurs années dont les plus significatives sont :

- La contribution à la création de la Norme ISO 20400 (norme internationale dédiée aux achats responsables)
- La contribution à la conception et à l'instruction pluriannuelle du Baromètre norme ISO 20400 - Achats Responsables
- La contribution à la rédaction d'un livre édité par l'Afnor, « Les Achats Responsables en 100 questions

02.02.03.03 Autres initiatives

Prix du meilleur Plan de Vigilance

Créé en 2018 avec le FIR, ce prix est destiné à récompenser l'entreprise du CAC 40 la plus méritante en matière de devoir de vigilance. La loi sur le Devoir de Vigilance (promulguée en mars 2017) est l'une des premières mesures contraignant les entreprises à adopter une approche concrète de la gestion des risques (identifier, évaluer, agir et surveiller) pesant sur la chaîne d'approvisionnement et les relations d'affaires (filiales, fournisseurs, sous-traitants), en réponse au drame du Rana Plaza de 2013, qui a marqué un tournant dans la prise de conscience des donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Notre approche se veut complémentaire de la démarche d'ONG spécialisées dans les droits de l'Homme ou dans la lutte anti-corruption qui alertent notamment sur certaines pratiques de grands groupes à l'international.

Les plans de vigilance édités par les entreprises sont analysés par A2 Consulting qui a développé une méthode d'évaluation ad hoc qui intègre notamment une référence à la norme ISO 20400 Achats Responsables et recommande de s'appuyer sur elle comme un outil pour être en conformité avec la loi sur le devoir de vigilance. Les résultats de cette étude font ensuite l'objet d'un arbitrage par un jury multi parties prenantes, comprenant notamment Dominique Potier, député et rapporteur de la loi sur le devoir de vigilance.

Palmarès des années antérieures (par exercices de publication des plans de vigilance) :

- 2018 : Orange
- 2019 : STMicroelectronics
- 2020 : Schneider Electric
- 2021 : Orange, prix du meilleur plan de vigilance
Air Liquide, prix de la meilleure progression

- 2022 : Renault Group
- 2023 : Orange, prix du meilleur plan de vigilance
Hermès, prix de la meilleure progression
- 2024 : Air Liquide

Fondation l'Échiquier de la Réussite



En 2009, A2 Consulting a créé la Fondation l'Échiquier de la Réussite, sous l'égide de la Fondation de France. Les objectifs de cette fondation sont d'organiser, soutenir et financer des projets destinés à faire découvrir et pratiquer le jeu d'échecs aux enfants des écoles et collèges, en portant une attention toute particulière aux enfants en difficulté.

La Fondation intervient de plusieurs façons :

- Principalement, dons de matériel (kits, jeux d'échecs, échiquiers muraux, etc.)
- Subvention accordée annuellement à la Fédération Française d'Échecs qui joue le rôle d'opérateur
- Subventions (formations, frais annexes)
- Partenariat étroit avec l'Éducation nationale et avec la Fédération Française d'Échecs

Dans la mesure où la Fondation souhaite mettre en place des projets pérennes et monter rapidement en puissance auprès de la cible socialement visée avec le Ministère (plus d'un million de jeunes par an), la fondation privilégie :

- Le primaire : un professeur des écoles, plus stable dans son affectation que dans le secondaire, peut former ses classes pour de longues années avec une dotation de matériel initiale modeste, de l'ordre de quelques dizaines d'euros
- La formation réalisée par des professeurs volontaires et bénévoles (afin de prioriser nos moyens budgétaires disponibles sur les dons de matériels)
- Le partenariat fort avec les relais locaux et officiels de l'Éducation nationale : inspecteurs d'académie, personnels détachés ou volontaires
- L'appui sur les clubs d'échecs affiliés à la FFE, lorsqu'ils initient des dynamiques à leur niveau et le cas échéant lorsqu'ils appuient les dispositifs locaux de l'Éducation nationale
- Si nécessaire, lorsqu'une académie est en mesure de structurer plus profondément son action comme à Créteil, la « formation de formateurs » (professeurs, personnel encadrant) et la délégation de gestion d'un stock de matériel échiquéen

Ces efforts d'optimisation apportent un effet de levier considérable pour un coût réellement modique : former un jeune pendant un an coûte quelques euros. Ce coût pouvant diminuer jusqu'à un euro par an lorsque toutes les conditions d'optimisation sont réunies.

Il résulte de cette action un impact sociétal jugé appréciable par les parties prenantes concernées et notamment l'Éducation nationale :

- Politiquement : compte-tenu de ses missions de service public (lutte contre l'échec scolaire, contre les incivilités, intégration des jeunes / usage du français pour les jeunes issus de l'immigration, etc.) et des objectifs du « plan sciences » (améliorer le niveau en mathématiques)
- Qualitativement : les retours des professeurs, des jeunes et des parents d'élèves sont très positifs
- Quantitativement : nous pouvons estimer que les projets aidés par notre fondation depuis sa création **permettent de former 1000 nouveaux jeunes par an**.

L'Éducation nationale, pourtant confrontée à de sérieuses restrictions budgétaires, a jugé bon depuis 2012 d'appuyer elle-même un dispositif qu'elle a considéré comme très efficace en accordant une subvention à notre fondation. Une de ses motivations à accompagner notre action était qu'elle concourait à aider les jeunes sans qualification issus de milieux modestes.

En 2014, lors des 29^{èmes} **Oscars du Mécénat**, la fondation a reçu le prix « **coup de cœur** » du Jury pour sa politique de mécénat « remarquable, innovante et créative ».

Chaque année, les membres du personnel d'A2 Consulting participent à la Course des Héros pour soutenir L'Échiquier de la Réussite. Cet événement sportif et inclusif (plusieurs distances, en marchant ou en courant) permet de fédérer les équipes autour d'une cause solidaire.

Sur l'exercice 2025 ce sont 15 nouveaux projets qui ont été accompagnés par la fondation, soit 427 jeux d'échecs distribués.

La **Fondation participe au programme Class'Échecs lancé en 2023 par la FFE avec le soutien du ministère de l'Éducation nationale**. Notre implication dans ce nouveau dispositif a permis d'augmenter sensiblement le volume des attributions de jeux aux enseignants français et ce sur tout le territoire.

Couronnes Instit Invest de l'AGEFI

Depuis 2017, A2 Consulting est membre du jury des « Couronnes Instit Invest », un évènement annuel organisé par l'AGEFI, qui récompense les investisseurs institutionnels (caisses de retraite, institutions de prévoyance, assureurs, mutuelles, fondations et entreprises) pour l'adoption des meilleures pratiques en matière de gestion financière.

Dans ce cadre, le cabinet est régulièrement amené à participer à l'animation de la cérémonie, en particulier pour les thèmes en lien avec le développement durable (comme par exemple le « Prix de la meilleure initiative contribuant à la transition écologique (climat & biodiversité) » ou celui de la « meilleure initiative en matière d'impact sur la transition sociale »).

02.03 NOTRE STRATÉGIE RSE

02.03.01 NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET STRATÉGIE RSE EN SYNTHÈSE

En conformité avec le modèle de la « Pensée intégrée » porté par la Value Reporting Foundation, notre stratégie de Responsabilité Sociétale a été conçue dans l'objectif de créer de la valeur à long terme, au travers de l'exploitation des leviers économiques, sociaux et environnementaux impactant nos parties prenantes et nous-même, consistant ainsi à **faire de notre modèle d'affaires un dispositif générateur d'une performance économique, sociale et environnementale bénéfique pour notre écosystème**.

Ce modèle consiste à insérer la consommation de ressources (« les capitaux ») dans les activités de notre chaîne de production, à identifier les impacts de nos activités sur nos différentes parties-prenantes (préalablement cartographiées), à repérer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pertinents au regard de nos activités (matrice de matérialité), et à en déduire les axes et leviers qui permettent de maîtriser ces impacts.



Le « Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU³ » et les « Objectifs de Développement Durable » (ODD)⁴ arrêtés en septembre 2015 fournissent un cadre de référence pour le déploiement de notre stratégie de Responsabilité Sociétale.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU



Aussi les impacts de nos activités peuvent-ils être, pour la plupart, reliés à des Objectifs de Développement Durable (ODD), illustrant ainsi l'inscription de notre démarche dans le cadre d'une contribution à l'intérêt général. Onze ODD sont plus particulièrement ciblés, au regard de nos activités et des valeurs que nous portons, en cohérence avec notre démarche de responsabilité sociétale⁵ :

Parties prenantes	Impacts	ODD
SALARIÉS	Formation / compétences Respect des droits fondamentaux QVT (santé, sécurité, conditions de travail dont télétravail) Lutte contre la discrimination et le harcèlement Diversité (dont parité F/H)	3, 4, 5, 8, 10
CLIENTS	Offres durables (finance durable, achats responsables, RSO, Environnement etc.) Relations clients Éthique des affaires	12, 16, 17
ÉCOSYSTÈME ET SOCIÉTÉ CIVILE	Promotion des bonnes pratiques Partage d'expérience / expertise Impact sociétal positif Visibilité, notoriété	17
PLANÈTE	Pilotage bilan énergétique Pilotage empreinte carbone Gestion des déchets Culture A2 éco-gestes	3, 12, 13, 14, 15
ADMINISTRATEURS ET ACTIONNAIRES	Solidité financière Développement économique Pérennité de l'entreprise Solidité financière Développement économique Pérennité de l'entreprise	12

³ Ce programme vise à mettre fin à toutes les formes de pauvreté, combattre les inégalités et s'attaquer aux changements climatiques de manière inclusive.

⁴ Les Objectifs de développement durable (ODD) sont : 5 objectifs mondiaux généraux résumés en « 5P » (peuple, prospérité, planète, paix, partenariats), 17 objectifs mondiaux spécifiques et 169 cibles que 193 États membres de l'ONU (Organisation des Nations Unies) se sont engagés en 2015 à atteindre au cours des prochaines années (2015-2030) : protection de la planète, construction d'un monde plus pacifique, possibilité pour chacun de vivre en sécurité et dans la dignité. Ces objectifs mondiaux font partie du programme de développement post-2015 de l'ONU, intitulé « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ».

⁵ Voir la section sur nos actions, indicateurs et objectifs

02.03.02 LES COMPOSANTES DE NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

02.03.02.01 Chaîne de production et leviers opportunités/risques

Conformément au modèle de Porter et Kramer⁶ (2006), notre chaîne de valeur repose sur des « activités prioritaires » et des « activités support » :



ACTIVITÉS PRIORITAIRES

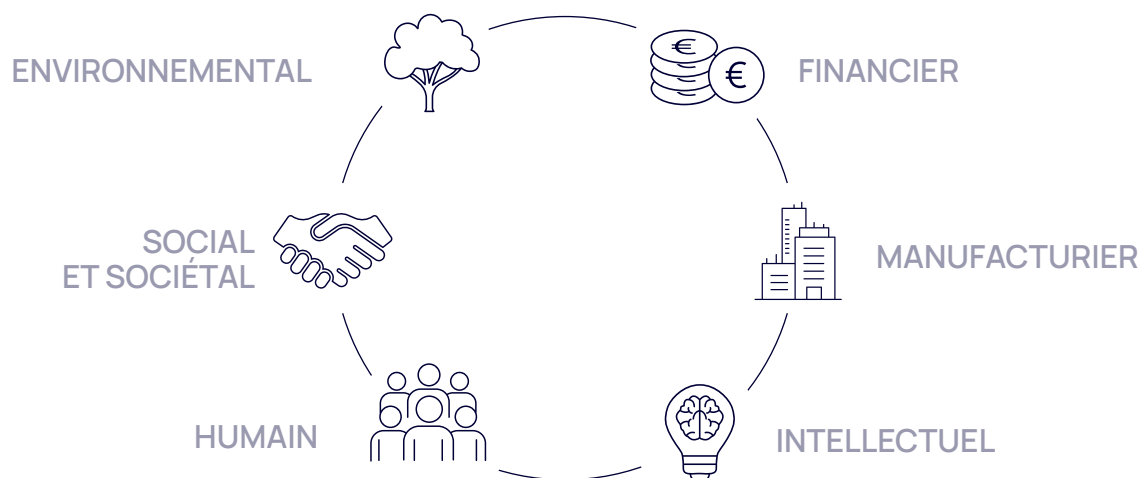
Promotion des offres	Notoriété et savoir-faire d'A2 (incluant les aspects RSE) Marketing et publicité ciblés Utilisation des réseaux sociaux
Développement de l'image de marque	Participation à des conférences, interviews Création de baromètres et de prix Rédaction d'articles / études Organisation d'événements
Développement du réseau d'affaires	Mise en place de partenariats Entretien des relations avec l'écosystème / la société civile Partage de savoir-faire (dont RSE)
Prospection clients	Activation des réseaux Anticipation des attentes (incluant les aspects RSE) Persévérance
Analyse des besoins clients	Appréhension des besoins exacts du client Prise en compte des opportunités / risques RSE
Propositions	Capacité à répondre de façon personnalisée aux besoins (dont opportunités / risques RSE) Expertise des équipes Prix
Acquisition clients	Connaissance du clients (dont aspects RSE) Respect des règles concurrentielles (déontologie, corruption, sécurité des données)
Prestations / Livraison	Qualité Respect des termes contractuels et des délais Amélioration continue
Suivi clients	Entretien de la relation clients Conso. confiance Envoi newsletters (dont RSE) Information évolution des offres Invitation événements

Nous avons identifié de nombreux facteurs contributeurs de la création de valeur, comme les modalités de recrutement et l'attractivité du métier, pour l'activité « Gestion des ressources humaines ».

⁶ Porter et Kramer, « The link between competitive advantage and Corporate Social Responsibility », Harvard Business Review, décembre 2006.

02.03.02.02 Capitaux (entrants)

Les ressources dont dispose A2 Consulting pour créer de la valeur (les « capitaux de l'organisation », au sens de l'IIRC) dans le cadre de l'exercice de ses activités sont au nombre de 6 :



 CAPITAL HUMAIN	Administrateurs, Actionnaires, Salariés, Clients
---	--

Les collaborateurs d'A2 Consulting sont sa ressource première.

Les consultants de la société sont issus des grandes écoles et universités (scientifiques ou de commerce) et disposent d'une expérience professionnelle significative et réussie dans les domaines dans lesquels ils interviennent ; ils sont sélectionnés selon un processus rigoureux permettant de garantir une qualité de prestation optimale pour nos clients.

Le plan de formation répond aux demandes individuelles faites par les collaborateurs ; de nombreuses formations collectives sont dispensées (ex : Lean Six Sigma, assurance, finance durable, achats responsables, etc.).

Les évaluations professionnelles sont réalisées deux fois par an et sont suivies

d'actions de promotions pilotées au niveau du Comex et du Comop.

La politique de rémunération globale est motivante et permet de valoriser les collaborateurs individuellement et collectivement (dispositif d'épargne salariale).

Une enquête externe sur le bien-être au travail est réalisée annuellement.

Les collaborateurs sont impliqués dans la conduite de l'entreprise via les nombreuses réunions managériales existantes (Comex, Comop, réunions mensuelles tous collaborateurs, séminaire annuel, etc.).

Le lien entre la stratégie générale et la RSE est fait dans le cadre de réunions mensuelles transversales à tout le cabinet.

 CAPITAL FINANCIER	Actionnaires, Banques
--	-----------------------

La société :

- Dispose des capitaux propres lui permettant de faire face à une dégradation passagère de l'activité et de réaliser les investissements nécessaires à son développement
- Dispose de lignes de crédit de court et de moyen termes lui permettant de répondre à l'impact de crises et à l'augmentation du Besoin en Fonds de Roulement (BFR) résultant de la croissance de

son activité

- Met en réserve régulière de l'ordre d'un tiers de son résultat



CAPITAL MANUFACTURIER

Salariés, Clients, Fournisseurs

La société est, via sa holding, propriétaire de ses locaux et des équipements associés (mobilier) et n'est donc pas dépendante d'un bailleur.

La rénovation du siège en 2018 (rue d'Ouessant), répond à la demande de bien-être au travail des collaborateurs (open spaces lumineux et fonctionnels, bureaux individuels, cafétéria, etc.). Des travaux d'aménagements supplémentaires sont actuellement à l'étude, notamment autour

de l'isolation phonique.

Des salles de conférence sont équipées d'équipements électroniques innovants (grands écrans tactiles connectables via wifi, réservation électronique, etc.) ; elles valorisent le savoir-faire d'A2 Consulting auprès de ses clients et partenaires. L'organisation permet aussi la pratique du télétravail, encadrée par une charte et une autorisation signée par le management.



CAPITAL INTELLECTUEL

Salariés, Clients, Écosystème

Le savoir-faire d'A2 Consulting couvre un spectre large :

- Expertises sectorielles : industrie et services, secteur public, banque, assurance et protection sociale, asset management, etc.
- Expertises métiers : réglementation et conformité, pilotage de la performance financière, expérience clients et marketing, innovation / data, paiement et open banking, technologies émergentes comme l'IA, finance et performance

durables, etc.

• Pilotage de projets et transformation des organisations : PMO, transformation sociale, digitalisation des processus clients et métiers, lean management, excellence opérationnelle et métiers, gouvernance des SI, etc.

Il est porté par les collaborateurs internes et également par de nombreux partenaires spécialisés (consultants experts, topics, Kernix, MSCI, etc.).



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

Planète

Les ressources naturelles n'interviennent pas directement dans le processus de production d'A2 Consulting (qui fournit des prestations intellectuelles).

Toutefois, la société s'attache à minimiser l'impact environnemental indirect de ses

activités, en surveillant ses consommations (eau, électricité, transports, etc.), en gérant ses déchets (recyclage des déchets, etc.) et pilotant ses émissions de gaz à effet de serre (mesurées chaque année dans le cadre de son Bilan Carbone).



CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL

Administrateurs, Actionnaires, Salariés, écosystème, Société Civile

A2 Consulting entretient une culture du dialogue, du partage et de la collaboration, tant en interne qu'en externe.

En interne, au travers de ses politiques Environnementale (écogestes, bilan carbone annuel, PDE, etc.), Sociale (parcours d'intégration, Charte de la Diversité, égalité et parité, épargne salariale, formation, label HappyIndex At Work, etc.), et de Gouvernance (Global Compact, chartes déontologique et éthique, groupe de

travail RSE, achats responsables, etc.).

En externe, via sa contribution à la société civile (Fondation l'Échiquier de la Réussite) et à l'écosystème, dans les domaines des achats responsables (norme et Baromètre ISO 20400), de l'animation française de l'Echelle de la Performance Carbone, du devoir de vigilance (Prix du Plan de Vigilance, cahier sur l'approvisionnement et l'investissement responsables) et de la finance durable (travaux de l'AFD sur la TEE).

02.03.02.03 Cartographie des parties prenantes

Nous avons distingué 6 types de parties prenantes : administrateurs et actionnaires dirigeants, salariés, clients, fournisseurs et sous-traitants, écosystème et société civile.

Des entretiens menés avec des représentants de ces parties prenantes, ainsi que des études comparatives avec les pratiques de nos pairs nous ont permis d'identifier les principales attentes des parties prenantes, qui se concentrent essentiellement sur les enjeux à caractère humain, les enjeux de gouvernance, d'autres enjeux ESG ainsi que les enjeux économiques.

Ce constat renforce notre conviction que les critères ESG peuvent être générateurs d'opportunités et de risques économiques.

Certaines de ces attentes peuvent concerner plusieurs types de parties prenantes en même temps, et à des niveaux de priorité eux-mêmes différents.



ÉCOSYSTÈME

Partenaires, Écoles, Fédérations professionnelles, Banques, Collectivités locales, Autorités nationales/ internationales

- Représentation et valorisation des métiers communs (conseil, RSO, finance, etc.)
- Partage d'expérience et de savoir-faire RSE
- Opportunité professionnelle
- Utilisation des compétences professionnelles d'A2
- Promotion des savoir-faire visibilité / notoriété
- Solidité financière d'A2
- Maîtrise des risques
- Ancrage territorial



SOCIÉTÉ CIVILE

ONG / Associations, Monde académique, Population riveraine

- Partage opportuniste de savoir-faire
- Accompagnement par A2
- Dialogue avec A2
- Promotion des valeurs de l'ESS
- Contribution au développement local
- Développement de l'éducation dans les territoires
- Animation de la vie locale
- Ancrage géographique pérenne
- Respect de l'environnement
- Visibilité / notoriété (en lien avec les sujets RSO)



ADMINISTRATEURS ET ACTIONNAIRES DIRIGEANTS

- Pertinence de la stratégie
- Solidité financière / Dividendes
- Développement économique
- Pérennité de l'entreprise
- Motivation au travail
- Motivation par l'Épargne Salariale
- Bien-être salarial
- Visibilité / notoriété



SALARIÉS

Personnel, CSE

- Attractivité du métier
- Développement des compétences
- Perspectives
- Gratification sociale et pécuniaire
- Actionnariat salarié / Épargne salariale
- Bien-être au travail
- Bonne entente
- Équilibre de vie
- Représentation des salariés
- Facilité du dialogue social



CLIENTS

Clients historiques, Nouveaux clients

- Prestations
- Relation de confiance avec A2
- Transparence avec A2
- Coût
- Respect des échéances
- Valorisation de la production
- Prise en compte des opportunités / risques RSO dans les prestations
- Respect des règles déontologiques



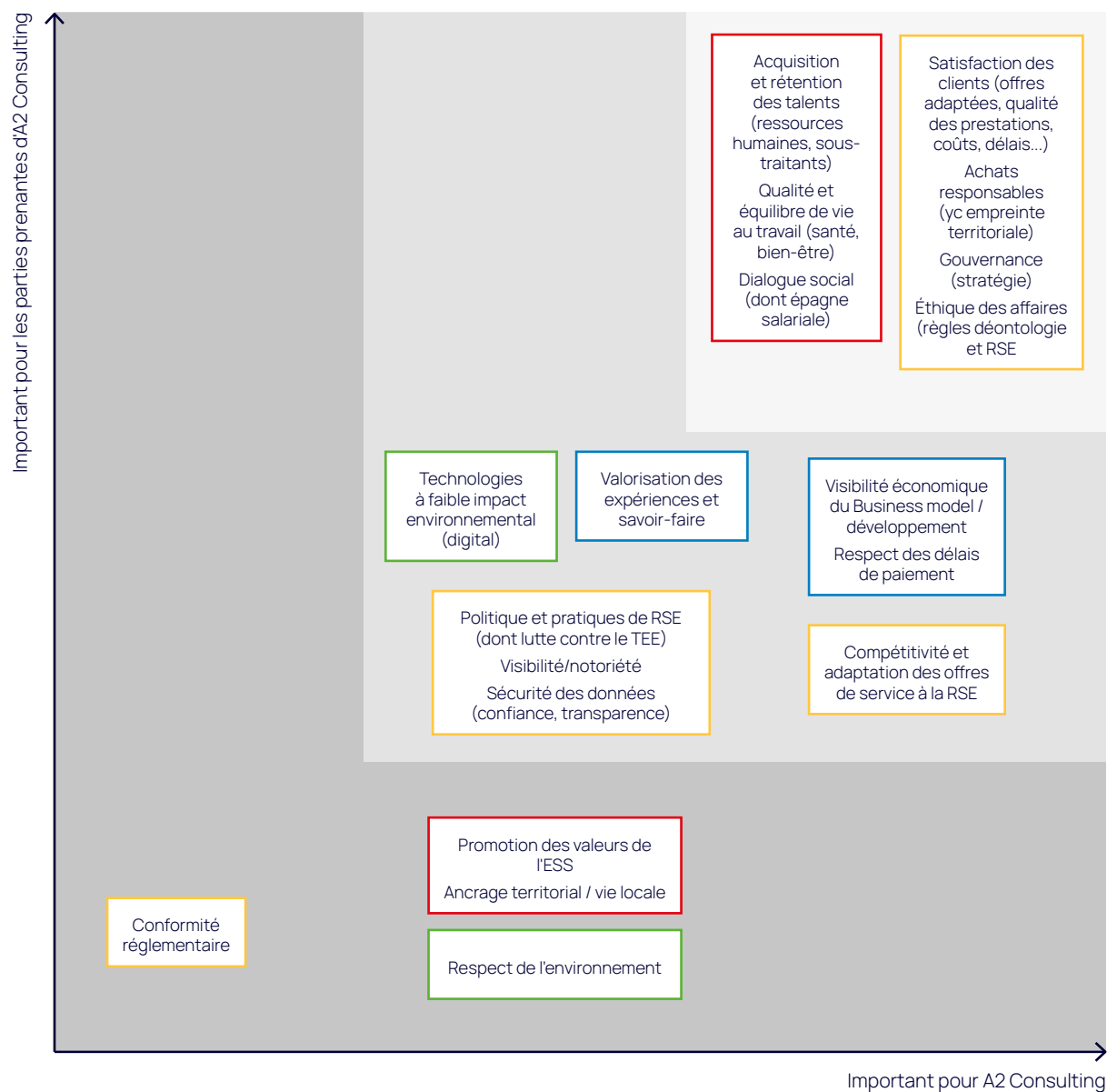
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Consultants

- Relation durable avec A2
- Chiffre d'affaires
- Valorisation de la production
- Respect des délais de paiement
- Respect des échéances par le sous-traitant
- Achats responsables
- Empreinte territoriale
- Opportunités de développement (dont liées avec la RSE, via réseau A2)

02.03.02.04 Matrice de matérialité

La combinaison des attentes de nos parties-prenantes avec le niveau des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le cadre de nos activités nous a permis d'identifier les enjeux ESG prioritaires (« cruciaux ») et « majeurs », ainsi que ceux devant faire l'objet d'un suivi attentif (« à suivre ») :



Légende :

	Enjeux à suivre Enjeux à suivre de près, pouvant constituer une opportunité ou un risque pour A2 Consulting		Enjeux majeurs Enjeux déterminants pour la création de valeur d'A2 Consulting à court, moyen et long terme		Enjeux cruciaux Enjeux indissociables de l'évolution du Business model d'A2 Consulting
	Enjeux à dominante Gouvernance		Enjeux à dominante Économique		Enjeux à dominante Sociale / Sociétale
					Enjeux à dominante Environnementale

Les enjeux essentiels pour A2 Consulting, qui constituent le socle de notre stratégie RSE sont les suivants :

- Enjeux à dominante « Gouvernance » :
 - Satisfaction des clients
 - Achats responsables
 - Gouvernance
 - Éthique des affaires
- Enjeux à dominante « Sociale » :
 - Acquisition et rétention des talents
 - Qualité et équilibre de vie au travail
 - Dialogue social

Par ailleurs, même s'ils ne sont pas vitaux au regard de son modèle d'affaires, deux enjeux environnementaux font l'objet d'une attention soutenue :

- Technologies à faible impact environnemental
- Respect de l'environnement

02.03.03 NOTRE STRATÉGIE RSE EN DÉTAIL

02.03.03.01 Les 3 axes de notre stratégie RSE

Le recueil des leviers ESG générateurs de risques et d'opportunités dans le cadre des activités exercées tout le long de notre chaîne de valeur nous a permis de les rassembler autour de 3 axes qui constituent la trame de notre stratégie / politique de développement durable, en cohérence avec notre raison d'être :

01 PROPOSER DES OFFRES RESPONSABLES À NOS CLIENTS

- Apporter des solutions aux 4 transitions (économique, sociale, digitale, écologique)
- Accompagner les clients dans leur performance durable :
 - Capacité à faire face aux mutations (conduite des changements)
 - Gestion des impacts économiques et sociétaux
 - Gestion des risques ESG
- Partager les savoir-être (dont les politique et stratégie RSE) et savoir-faire (dont les pratiques RSE) avec les clients

02 DÉPLOYER LA RSE AUPRÈS DE NOS PARTIES PRENANTES

- S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale, dont celles s'appuyant sur le respect des grandes conventions internationales (OIT, ONU, OCDE), dans le fonctionnement d'A2 Consulting
- Gérer les impacts sociétaux (maximiser les incidences positives et minimiser les incidences négatives) sur toutes les parties prenantes, tant internes (salariés et leurs représentants, administrateurs et associés) qu'externes (fournisseurs et sous-traitants, écosystème, société civile)

03 CONTRIBUER COLLECTIVEMENT À FAIRE AVANCER ET À PROMOUVOIR DES CAUSES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

- Engager des actions collectives en faveur de l'intérêt général (notamment engagement ISO 20400, finance durable, etc.)
- Participer à la conception, l'innovation et la promotion des meilleures pratiques de responsabilité sociétale, au niveau de la place

Sur chacun de ces 3 axes, nous avons identifié des leviers stratégiques qui permettent de maîtriser les impacts ESG sur nos parties prenantes et nos affaires, et pour lesquels nous avons fixé des objectifs à atteindre.

Les objectifs sont extraits de nos différentes politiques ou correspondent aux ambitions de la Direction Générale d'A2 consulting.

02.03.03.02 Cibles et objectifs

Le pilotage de la stratégie RSE repose sur des indicateurs cohérents avec les objectifs stratégiques définis dans chacun des volets de la politique. Ainsi, pour chacun des trois axes de la stratégie RSE d'A2 Consulting et chacun des leviers stratégiques associés, nous avons identifiés des indicateurs auxquels ont été associés des objectifs.

Les indicateurs et les cibles initiaux ont été définis en 2021 pour application pour 2022 sur une durée de 3 ans (soit pour l'exercice 2024). Du fait du caractère léthargique du contexte économique, et parce que certains projets d'A2 Consulting sont structurants (rapprochement avec un autre cabinet de conseil, refonte de la stratégie RSE en conformité avec la CSRD / VSME), ces objectifs ont été reconduits tels quels pour une durée de 3 ans.

Cependant, quelques modifications ont été apportées (précisions sur les indicateurs, leurs modalités de calculs, les cibles) afin de mieux mettre en valeur nos engagements en matière de gestion des ressources humaines, de promotion de nos offres de services durables, de préservation de l'environnement ainsi que d'éthique des affaires (lutte contre la corruption, détection des conflits d'intérêts et lutte contre la fraude).

Il est à noter que ces indicateurs stratégiques ont été établis en correspondance avec :

- Les ODD (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>)
- Les indicateurs de la Global Reporting Initiative (<https://www.globalreporting.org/>)

Par ailleurs, les indicateurs de lutte contre le réchauffement climatique s'inscrivent dans le cadre de référence de la Task-force on Climate-related Financial Disclosures (<https://www.fsb-tcfd.org/>).

Ces indicateurs stratégiques peuvent être précisés par des indicateurs complémentaires, notamment dans le cadre de la stratégie climat.

Indicateurs et objectifs de l'axe « Proposer des offres « responsables » à la clientèle »

Les indicateurs et objectifs historiques du levier « Apporter des solutions aux 4 transitions » ont été complétés par 1 indicateur permettant de cibler davantage les enjeux environnementaux, en particulier ceux de la lutte contre le réchauffement climatique : chiffre d'affaires des missions à caractère environnemental.

Les autres indicateurs sont inchangés par rapport à ceux de l'exercice précédent.

Axes stratégiques	Leviers stratégiques	Principaux indicateurs	Objectifs à EX27
01 Proposer des offres « responsables » à la clientèle	Apporter des solutions aux 4 transitions	▪ Nombre d'offres « responsables »	> 3
	Accompagner les clients dans leur performance durable	▪ Nombre de missions RSE ▪ Chiffres d'affaires missions RSE ▪ Chiffre d'affaires missions environnementales	> 10 /an > 500 K€/an > 100 K€/an
	Partager les savoir-être et savoir-faire avec les clients	▪ Nombre d'adhésions initiatives	> 10

Indicateurs et objectifs de l'axe « Développer la RSE auprès de nos parties-prenantes »

Les indicateurs et objectifs historiques du levier « S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale » ont été révisés pour 3 indicateurs :

- Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles) : révision de l'objectif à « supérieur à 10 % »
- Taux de l'effectif total formé sur des questions d'éthique (corruption, conflits d'intérêts et fraude etc.) (%) : permet de consolider le suivi de notre politique en matière d'éthique des affaires
- Taux de factures fournisseurs réglées dans un délai de 20 jours (meilleures pratiques de paiement fournisseurs) » : révision de la cible à la baisse, l'indicateur initial étant apparu comme trop ambitieux, indépendamment des actions menées par le cabinet.

L'indicateur Consommation d'eau par collaborateur (en m3) a été suspendu en raison de difficultés à accéder aux données. Des réflexions sont en cours pour remplacer cet indicateur ou le faire évoluer.

Les autres indicateurs sont inchangés par rapport à ceux de l'exercice précédent.

Axes stratégiques	Leviers stratégiques	Principaux indicateurs	Objectifs à EX27
02 Déployer la RSE auprès de nos parties prenantes	S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale	▪ Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles) ▪ Taux de factures fournisseurs réglées dans un délai de 20 jours (meilleures pratiques de paiement fournisseurs) ▪ Index égalité professionnelle femmes / hommes ▪ Part du capital détenue par les salariés ▪ Part de femmes au Comex ▪ Renouvellement du label Diversité ▪ Taux de l'effectif total formé sur des questions d'éthique (corruption, conflits d'intérêts et fraude etc.) (%)	▪ > 10 % ▪ > 65 % (*Révision 2025, initialement fixés à 80 %) ▪ > 90 ▪ > 57 % ▪ > 15 % ▪ Obtention du label ▪ = 100 %
	Gérer les impacts sociétaux sur toutes les parties prenantes	▪ Volume de papier consommé par personne ▪ Ratio d'intensité carbone par collaborateur (en tCO2eq)	▪ < 10 kg ▪ Réduction de 5 % par an

Précisions sur les indicateurs Sociaux

Les indicateurs sociaux, au nombre de 5, font également l'objet d'un suivi pluriannuel :

- Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles)
- Index égalité professionnelle femmes / hommes
- Part du capital détenue par les salariés
- Part de femmes au Comex
- Renouvellement du label Diversité

Précisions sur les indicateurs d'Éthique

À ce stade, au-delà du suivi des signalements, des situations de conflits d'intérêts et d'incidents avérés (fraude etc.), un indicateur et un objectif uniques permettent de suivre la politique en matière d'Éthique des affaires : « 100 % de nouveaux collaborateurs sensibilisés à la politique de Déontologie chaque année ». Cet objectif ayant été atteint pour l'exercice actuel, une réflexion devra être menée pour le compléter par d'autres indicateurs, qui devront s'insérer dans le cadre du référentiel VSME de la CSRD.

Précisions sur les indicateurs Achats Responsables

La déclinaison de la stratégie RSE sur le volet achats répond à un objectif principal le renouvellement du label relations fournisseurs et achats responsables. Pour ce faire, un comité spécifique semestriel a défini des objectifs chiffrés annuels, mais également des objectifs pluriannuels. Les indicateurs suivis dans ce cadre concernent l'ensemble des axes du label relations fournisseurs et achats responsables (RFAR).

Le principal indicateur est le « Taux de factures fournisseurs réglées dans un délai de 20 jours (meilleures pratiques de paiement fournisseurs) ». L'existence de cet indicateur sur les délais de paiement répond à une problématique considérable car nos clients, principalement des grands comptes du CAC 40, ont tendance à nous payer dans des délais contractuellement longs. Cette démarche représente donc pour nous d'importants efforts de trésorerie puisque, afin d'être respectueux de nos fournisseurs qui sont majoritairement des TPE, nos propres délais de paiement sont par défaut de 30 à 45 jours fin de mois. Nous suivons également cet indicateur selon plusieurs déclinaisons (< 30 jours, < 20 jours et jusqu'à < 15 jours pour les plus fragiles de nos fournisseurs). Cet indicateur est important au regard de notre implication dans les travaux menés au sein de Pacte PME autour de l'amélioration des délais de paiement fournisseurs.

Par ailleurs, certains autres indicateurs et objectifs, à caractère plus opérationnel, sont également suivis :

- Indicateur sur les taux de formation aux achats responsables des membres critiques : « 100 % des acheteurs supports et du COMEX sont formés »
- Indicateur sur l'objectivation des acheteurs : « 100 % des acheteurs clés ont un objectif lié aux achats responsables », à savoir COMEX, Directeur Général Asea, Médiatrice et Directrice Administrative et Financière
- Indicateur sur la relation avec les fournisseurs (écoute de la voix de fournisseurs) : « 90 % des fournisseurs ayant répondu à l'enquête fournisseurs sont satisfaits ou très satisfaits »

Enfin, nos risques étant concentrés sur l'achat de prestation intellectuelles, nous avons également des indicateurs spécifiques sur le taux de contractualisation et d'engagement de nos fournisseurs critiques dans une démarche achats responsables : « Taux de contractualisation et de signature de la politique achats responsables supérieur ou égal à 82 % » (objectif de 100 % en 2026). Dans ce cadres, des campagnes semestrielles de communication de la politique Achats Responsables sont menées auprès de tous les fournisseurs d'A2 Consulting et Asea.

Précisions sur les indicateurs Environnementaux

Dans le cadre spécifique de notre stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre (stratégie climat), que nous avons revue et en enrichie cette année pour application dès 2026, certains indicateurs et objectifs complémentaires ont été fixés, sur des horizons pluriannuels de court (2030), moyen (2035) et long (2050) termes.

Ainsi, conformément à sa stratégie climat révisée selon la méthodologie de la Science Based Targets initiative (SBTi) applicable aux PME, A2 Consulting assigne à ses indicateurs spécifiques de lutte contre le réchauffement climatique des objectifs de réduction quantifiés et datés, établis à partir de l'année de référence 2019 (clôture au 31 août) et portant sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.

Dans ce nouveau cadre, **l'intensité carbone économique, exprimée en tonnes de CO₂e par million d'euros de chiffre d'affaires, constitue l'indicateur prioritaire de pilotage** (indépendamment des variations d'activité : hausse ou baisse du chiffre d'affaires, variabilité de la proportion de sous-traitance). Le cabinet s'engage à réduire ses émissions de 80 % entre 2019 et 2035, soit une trajectoire annuelle de 5 %. L'intensité carbone physique, ie les émissions de GES totales absolues rapportées au nombre de collaborateur, fait l'objet d'un objectif identique de réduction de 80 %

sur la même période, soit un équivalent annuel de 5 %, qui est l'objectif assigné historiquement (« Réduction des émissions de GES (tCO₂eq) par collaborateur et par an (%) > 5 % »).

En valeur absolue, A2 Consulting s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 67,2 % entre 2019 et 2035, soit 4,2 % par an, taux compatible avec une trajectoire de limitation du réchauffement à 1,5 °C au sens de l'objectif « Near Term » de la SBTi.

À l'horizon 2050, le cabinet vise également la neutralité carbone, matérialisée par une réduction de 90 % de ses émissions absolues par rapport à 2019, les émissions résiduelles faisant l'objet d'une compensation.

La validation de ces objectifs par la SBTi est envisagée à compter de 2027.

Ces nouveaux indicateurs pluriannuels (« Intensité carbone économique », « Intensité carbone physique », « Émissions de GES absolues ») font d'ores et déjà l'objet d'un suivi par rapport aux objectifs suivants :

	Exercice	EGES absolues (tCO ₂ eq)		Intensité cible par chiffre d'affaires (kgCO ₂ eq/k€ CA)		Intensité par collaborateur (tCO ₂ eq/collaborateur)	
		Niveau	Var. vs 2019 (%)	Niveau*	Var. vs 2019 (%)	Niveau*	Var. vs 2019 (%)
Références	2019	310		19,6		2,39	
Objectifs de court terme	2030	168	-46 %	8,8	-55 %	1,1	-55 %
Objectifs de moyen terme	2035	102	-67 %	3,9	-80 %	0,48	-80 %
Objectifs de long terme	2050	31	-90 %	1,9	-90 %	0,24	-90 %

* Objectifs arrondis à la première décimale.

Leur intégration explicite dans la liste des indicateurs stratégiques sera effectuée dans le cadre de la révision de l'ensemble de la stratégie RSE d'A2 Consulting, qui est en cours (projet de formuler les indicateurs sur différents horizons, en conformité avec le référentiel VSME).

Enfin, les informations sur la gestion des déchets étant difficiles à collecter (les déchets sont enlevés au niveau de la copropriété par les services de la ville de Paris, la seule typologie de déchets pour laquelle nous disposons d'informations chiffrées sont les déchets papier), nous n'avons pas encore fixé des objectifs sur cet enjeu. En revanche, un travail est en cours pour obtenir des indicateurs précis sur les prochains exercices, afin de définir des objectifs de réduction chiffrés.

Indicateurs et objectifs de l'axe « Contribuer collectivement à faire avancer et à promouvoir des causes d'intérêt général »

Les indicateurs de cet axes sont inchangés par rapport à ceux de l'exercice précédent.

Axes stratégiques	Leviers stratégiques	Principaux indicateurs	Objectifs à EX27
03 Contribuer collectivement à faire avancer et à promouvoir des causes d'intérêt général	Engager des actions collectives en faveur de l'intérêt général	- Montant réservé au mécénat d'entreprise - Nombre de jeunes formés par la Fondation de l'Echiquier	- Augmentation par / n-1 - Augmentation >1 000/an
	Participer à la conception, l'innovation et la promotion des meilleures pratiques de responsabilité sociétale	Nombre d'événements (baromètres, prix, études, articles) RSE réalisés dans l'année	> 5

03



ACTIONS
ET RÉSULTATS

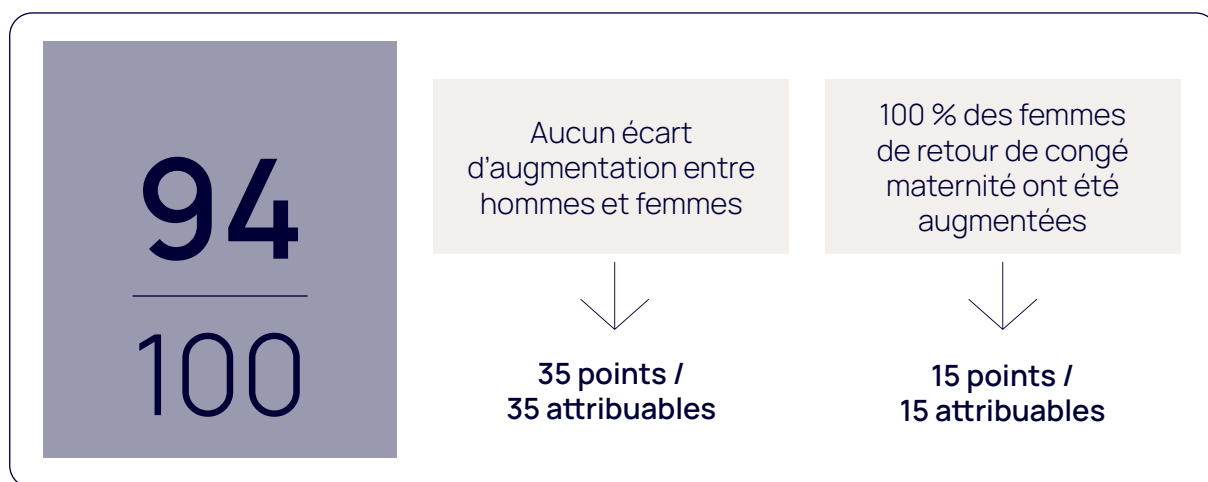
03.01 ACTIONS ET ÉLÉMENTS DE PROCESS EN PLACE

03.01.01 ACTIONS SOCIALES

03.01.01.01 Index égalité professionnelle femmes-hommes

Comme chaque année, nous avons procédé au calcul de notre index égalité professionnelle femmes-hommes, comme nous le demande la loi. Notre index est à 94 / 100 pour l'exercice 25, ce qui nous positionne parmi les meilleurs du marché et démontre notre stabilité par rapport à l'année précédente (94/100 pour l'exercice 24).

Les points saillants qui ressortent de ce calcul :



Nous devons principalement progresser sur le « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations », indicateur pour lequel nous obtenons 5 des 10 points attribuables.

03.01.01.02 Programme de formation

La formation de nos collaborateurs est essentielle à leur montée en compétences bien sûr, mais aussi à leur qualité de vie au travail et au maintien de leur employabilité. Nous animons donc un programme de formation dense et varié.

- Tous les collaborateurs suivent un parcours d'intégration dès leur arrivée
- Chaque consultant suit un **parcours complet par grade**, comprenant des modules de savoir-être, de savoir-faire, d'apprentissage d'outils et des modules généralistes liés à nos valeurs et nos méthodes
- Les collaborateurs peuvent faire des demandes de formations individuelles qui sont étudiées par le GT Formation et arbitrées en fonction du budget disponible ; les entretiens professionnels (tous les 2 et 6 ans), sont aussi l'occasion de faire remonter des besoins en formation
- Le GT Formation a également la charge de faire circuler toute information pouvant permettre aux collaborateurs de se former de manière indépendante (ex. : dispositifs gratuits, formations remboursées par l'État pendant la crise sanitaire, etc.)

03.01.01.03 Offre d'accompagnement à la parentalité

Pour répondre à un besoin à la fois récurrent et croissant des collaborateurs, A2 met à la disposition de ses salariés une offre d'accompagnement à la parentalité.

Après avoir testé plusieurs formules (berceaux crèches entreprises), et ce, dès 2017, A2C a fait le choix de mettre à disposition des chèques CESH (fin 2024) afin d'offrir aux jeunes parents une souplesse dans les modalités de garde.

Le dispositif, co-financé par l'entreprise et le salarié, offre au parent une plus grande tranquillité d'esprit concernant ce mode de garde parfois compliqué à obtenir et une plus grande maîtrise de son équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Ce type de mesures sociales vise à offrir de meilleures conditions de travail et de vie à nos collaborateurs et donc à les fidéliser.

En un exercice, le nombre de bénéficiaires a presque doublé (de 6 à 10).

03.01.01.04 Télétravail

Dans le cadre de notre charte de télétravail, la Direction a également choisi de dédommager une partie des frais engendrés par les jours de télétravail ainsi que de participer à l'achat d'équipements nécessaires (écran d'ordinateur, siège de bureau et casque-micro).

Par ailleurs, les consultants en mission chez des clients et ne répondant donc pas à nos mesures de télétravail mais à celles du client, font l'objet d'un suivi régulier par le management qui recense les mesures et dose de télétravail. Ce suivi permet de relever des points d'alerte éventuels et d'envisager des solutions avec le client et le collaborateur.

Tous les collaborateurs pouvant bénéficier du télétravail ont rempli un document signé par le responsable hiérarchique et chacun organise son temps de présence en fonction de ses besoins.

03.01.01.05 Partage de la valeur ajoutée

A2 Consulting a conçu un modèle de redistribution majoritairement basé sur un programme d'épargne salariale ambitieux.

CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DU PROGRAMME D'ÉPARGNE SALARIALE

Poids de l'épargne salariale dans la rémunération brute annuelle (hors prime)*	Ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'épargne salariale	Prise en compte des primes éventuelles dans l'assiette
>10%	2 mois	Oui

**Ce taux n'est pas garanti et représente l'objectif à atteindre.*

Les seuils de versement permettent d'envisager des scénarios réalistes à chaque palier :

Résultat Brut d'Exploitation Avant Épargne Salariale	% de la rémunération brute annuelle versé
< 7 %	Pas d'épargne salariale
Entre 7 et 10 %	10 à 17 %
Entre 10 et 16 %	17 %
De 16 à 17 %	18 %
Entre 17 et 18 %	19 %
> 18 %	20 % + supplément discrétionnaire

Les efforts de gestion de l'entreprise sont orientés vers l'atteinte des 10 % de RBEAI minimum pour pouvoir verser l'épargne salariale à tous les collaborateurs et ce aussi régulièrement que possible.

03.01.01.06 Enquête bien-être collaborateurs

Depuis 2018, A2 Consulting participe chaque année à une enquête portant sur le bien-être social « Happy Index@AtWork », conçue et menée par une entité externe indépendante : [ChooseMyCompany](https://choosemycompany.com/fr/a2-consulting) (<https://choosemycompany.com/fr/a2-consulting>).

Les axes d'amélioration issus des résultats de cette enquête sont traités par un groupe de travail dirigé par l'équipe RH, sous l'impulsion de et en collaboration avec le Comex.



En 2025, A2 Consulting a été classé 3^{ème} meilleur cabinet de conseil dans la catégorie 100 à 199 collaborateurs et 10^{ème} des cabinets de conseil de plus de 100 employé-es.

	Taux de participation	Taux de recommandation	Note globale
A2 Consulting	75,7 %	76,9%	4,3/5

Dimensions interrogées	2025	2024	2023
Développement professionnel Sentir que l'on est à la bonne place, être en phase avec son poste et ses responsabilités	75,6 %	82,4 %	81,6 %
Environnement stimulant Bénéficier d'un environnement de travail bienveillant favorisant l'intégration de chacun et un esprit de collaboration	80,8 %	80,4 %	82 %
Motivation & Management Développer l'envie d'atteindre des objectifs ambitieux	76,5 %	78 %	81,6 %
Salaire & Reconnaissance Se sentir valorisé dans sa contribution	67,1 %	78,8 %	79,4 %
Raison d'être Appartenir à une organisation à laquelle on adhère et que l'on recommande	79,9 %	84,3 %	88,4 %
Développement durable	82,1 %	87,8 %	86,1 %

L'analyse du résultat de cette enquête est un élément structurant du processus d'amélioration continue de la politique sociale d'A2 Consulting. Chaque année, le Comex cherche à identifier les causes des éventuelles dégradations des résultats, et met en place les actions permettant d'y remédier. Ainsi, pour l'exercice 2025, la politique salariale a fait l'objet de toutes les attentions ; malgré un contexte économique difficile, un programme a été mis en place pour valoriser les collaborateurs les plus contributeurs à l'atteinte des objectifs collectifs.

03.01.02 ACTIONS ÉTHIQUES

La Charte de déontologie a été créée dans son intégralité en remplacement de plusieurs anciens documents devenus obsolètes : Code de conduite en matière de lutte contre la corruption et Politique de déontologie.

Par ailleurs, la cartographie des risques de corruption a été révisée et le dispositif de maîtrise a été amélioré en distinguant les contrôles de niveau 1 et 2 au sein du groupe.

En 2025, tous les collaborateurs entrants ont été sensibilisés à ces nouveaux dispositifs.

03.01.03 ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

En lien avec notre politique environnementale, nous menons des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, la limitation de la consommation des ressources naturelles (eau, bois, ...), la maîtrise de la production des déchets et le souhait de s'orienter vers une économie plus circulaire (évitement du gaspillage, recyclage des déchets). Ces actions sont menées de façon active avec l'ensemble des collaborateurs.

03.01.03.01 Actions relatives à la lutte contre le réchauffement climatique

Nos actions de lutte contre le réchauffement climatique passent par la mesure continue et améliorée des émissions de GES, sur la base de laquelle nous menons notre « plan de transition » (ie notre plan d'actions) de manière concertée en recourant à un Système de Management Environnemental adapté.

Mesure de notre empreinte carbone

A2 Consulting réalise **chaque année un Bilan Carbone** afin de mesurer son empreinte carbone et pouvoir mettre en place des actions visant à la réduire.

Ces travaux sont menés par des consultants formés à la méthode ABC portée par l'ADEME. La méthodologie de mesure est améliorée chaque année, en étendant le périmètre organisationnel ou fonctionnel, en recourant à des données physiques (plutôt que monétaires) ou en mobilisant les parties-prenantes de notre chaîne de valeur (comme les sous-traitants), lorsque cela est possible.

Système de management environnemental

Des instances spécifiques au pilotage de la politique climat ont été créés, en complément de la gouvernance RSE générique du cabinet : Elles seront effectives sur l'exercice 2026.

Acteur/instance	Rôle dans la démarche climat	Fréquence
Directeur de la démarche GES	Pilote stratégique de la démarche, en lien avec la Direction Générale ; conduit la Revue de Direction.	Continue
Responsable Inventaire GES	Réalise l'inventaire, coordonne la collecte de données et suit le plan d'action.	Continue
Comité GES opérationnel	Suit opérationnellement la collecte, les arbitrages méthodologiques et les actions de réduction.	Trimestrielle
Revue de Direction GES	Valide le rapport GES de l'exercice clos, arbitre les objectifs et le plan d'action, ajuste les ressources.	Annuelle
Auditeur interne GES	Assure la revue de l'ensemble du dispositif, de façon indépendante.	Annuelle

Elles s'accompagneront de la mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) spécifique, le « Système de management des émissions de gaz à effet de serre », qui organise le pilotage et la quantification et la déclaration des émissions et des suppressions des gaz à effet de serre (ISO 14064-1:2019) en précisant la définition des périmètres, les procédures de collecte et de qualité des données, les contrôles internes, l'audit interne, la gestion des modifications et le recalcul de l'année de référence.

Ce dispositif suit une logique d'amélioration continue (cycle Plan, Do, Check, Act) qui, sur la base des écarts constatés par rapport aux objectifs, permettent de déclencher le cas échéant des actions correctives.

Plan de transition

Pour ce qui concerne la lutte contre le réchauffement climatique, l'analyse des postes les plus contributeurs à notre empreinte carbone est le point d'entrée de notre plan de transition (ie d'actions), ce dernier étant structuré en trois horizons cohérents avec les objectifs de réduction des émissions de GES et d'atteinte de la « neutralité carbone » (2030, 2035 et 2050). Sur ces cibles respectives de court, moyen et long terme, les actions prioritaires sont :

N°	Poste	Actions de court terme
A1	Achats	Engagement des plus gros fournisseurs sur leur démarche carbone
A2	Achats	Intégration de critères carbone dans les appels d'offres
A3	Achats	Amélioration de la mesure et valorisation des bonnes pratiques en restauration responsable
A4	Déplacements	Identification et accompagnement des utilisateurs réguliers de véhicules thermiques
A5	Déplacements	Mise en place du forfait mobilité durable
A6	Déplacements	Étude sur l'inscription au contrat Pro SNCF
A7	Transverse	Poursuite et amélioration du parcours de formation collaborateur (fresque du climat, mobilité durable, numérique responsable etc.)

N°	Poste	Actions de moyen terme
A8	Achats	Basculement progressif des notes de frais en flux physiques
A9	Achats	Définition d'objectifs de réduction par catégorie d'achats
A10	Achats	Lancement d'une charte sous-traitants et intégration dans l'outil de suivi des déplacements (Maplab)
A11	Déplacements	Politique des trajets longue distance

N°	Poste	Actions de moyen terme
A12	Informatique	Mobilisation des leviers IA pour réduire les besoins en services extérieurs (télé-expertise, automatisation) et les déplacements (visioconférence améliorée, collaboration asynchrone)
A13	Achats	Politique de circularité des équipements (allongement de la durée de vie, réemploi interne, reconditionnement) et structuration de partenariats durables avec des fournisseurs ayant des engagements carbone certifiés (SBTi, label bas-carbone)

Ainsi par exemple, puisque notre Bilan Carbone fait apparaître de façon récurrente que les déplacements de nos collaborateurs sont une source importante d'émissions de gaz à effet de serre, nous avons collaboré avec MapLab afin d'aider chaque collaborateur à maîtriser ses déplacements et son empreinte carbone. Cette plateforme de suivi des déplacements professionnels permet aux collaborateurs de renseigner leurs trajets domicile-travail en prenant en compte les différents modes de transport. La saisie mensuelle des trajets du personnel facilite la réalisation d'un calcul fin de l'impact carbone et l'identification des mesures d'amélioration (encouragement du télétravail, changement de véhicules, favorisation des mobilités douces, espaces de co-working, etc...). L'application nous permet finalement de disposer d'un plan de mobilité durable en conformité avec la loi LOM

Cette action s'inscrit dans un programme plus général, pour lequel nous organisons nos séminaires d'entreprise selon une démarche de mobilité responsable en privilégiant les déplacements terrestres en train, en bus ou en vélo (depuis 2023) ou en sélectionnons des destinations accessibles sans recours à l'avion.

03.01.03.02 Actions relatives à la gestion des ressources et des déchets

Consommation des ressources

Le GT RSE a entre autres la charge du suivi de la consommation d'eau, d'électricité et de gaz et d'autres ressources (papier, ...) pour nos locaux parisiens. Ce suivi permet d'initier des actions et de prendre les mesures correctives adaptées. En voici quelques exemples :

- Choix d'éclairages basse consommation
- Modification du système de chauffage du fioul au gaz pour un vecteur énergétique plus performant
- Paramétrage des imprimantes pour privilégier le noir et blanc, le recto-verso
- Installation de robinets à détecteur de mouvement
- Équipement de chaque salarié d'une gourde en verre et d'un gobelet réutilisable
- Inscription de toutes les recommandations de comportement dans le livret d'accueil

Ces actions sont accompagnées d'opérations de sensibilisation de nos collaborateurs (le plus souvent sous la forme de diffusion ou d'affichage de messages dans les locaux), telles que :

- La consommation raisonnée de l'eau
- L'impression en livret, qui économise jusqu'à 4 fois la quantité de papier normale
- L'utilisation de consommables réutilisables (gobelets, couverts en carton), dans une volonté de réduire les consommables à usage unique

Gestion des déchets

Nos bureaux sont équipés de poubelles à papier. Les déchets sont collectés dans une boîte spécifique. Ils sont ensuite enlevés par le prestataire Cèdre puis recyclés. Le prestataire nous communique annuellement un rapport sur les déchets collectés chez A2 Consulting.

Les capsules utilisées pour le café bénéficient également d'un circuit de recyclage (récupérées à intervalle régulier par un prestataire).

Depuis 2022, nous avons également mis en place le tri des autres matériaux au sein de nos locaux : nous avons ajouté à notre dispositif une poubelle à verre ainsi que des bacs à cartons, plastiques, etc. Le tri des gobelets en carton est organisé.

Ces dispositifs de tri sont accompagnés de messages d'information dans les locaux, permettant aux collaborateurs de trier correctement leurs déchets.

03.01.03.03 Autres actions environnementales

Au-delà de la lutte contre le réchauffement climatique et de la gestion des ressources et des déchets, certaines de nos actions environnementales sont par nature transversales.

Numérique responsable

En tant que cabinet de conseil, nous sommes conscients de l'impact environnemental du numérique et de l'importance d'adopter une démarche de numérique responsable.

Cette démarche vise à réduire notre empreinte environnementale tout en favorisant des usages plus sobres et durables des technologies. À ce titre, nous avons prolongé la durée d'exploitation de nos ordinateurs de 3 à 5 ans afin de limiter le renouvellement de notre matériel informatique. Nous encourageons également nos collaborateurs à privilégier l'achat d'appareils reconditionnés dans le cadre de la subvention accordée pour le financement de leur téléphone mobile professionnel.

Par ailleurs, la sensibilisation et la formation constituent un levier essentiel de notre démarche ; l'ensemble des collaborateurs est formé à la sobriété numérique dans le cadre des formations obligatoires à la cybersécurité. Les membres du management (COMOP et COMEX) bénéficient d'un module spécifique consacré à la sobriété numérique appliquée à l'intelligence artificielle.

Ces actions traduisent notre volonté d'intégrer les principes du numérique responsable à tous les niveaux de l'entreprise.

Mise en conformité environnementale des locaux

Courant 2023, un vote a été obtenu auprès de la copropriété par le président d'A2 Consulting (bailleur de l'entreprise) concernant la mise en conformité complète du bâtiment de nos locaux professionnels avec la réglementation environnementale.

Cette mise en conformité comprend notamment l'isolation thermique par l'extérieur ou la réfection complète du système de chauffage/climatisation. Ainsi, la chaudière au fioul a été remplacée par une chaudière au gaz, ce qui divise par 2 les émissions de gaz à effet de serre liées au chauffage des locaux.

Tous les travaux ont été menés et achevés en 2024.

Restauration responsable

Nous nous efforçons également de réduire l'impact environnemental des événements d'entreprise en proposant quand cela est possible des alternatives plus écologiques.

Par exemple, le cabinet est attentif au choix des repas servis lors des événements A2 afin de réduire l'empreinte carbone liée à l'alimentation (prise en compte des objectifs de loi Egalim – loi française datant de 2018, portant notamment sur des aspects de l'alimentation en restauration collective).

Une réflexion est en cours sur la formalisation d'une politique à ce sujet.

03.01.04 ACTIONS DES ACHATS RESPONSABLES

03.01.04.01 Promotion des achats responsables via le label RFAR

A2 Consulting travaille proactivement à la promotion des achats responsables en interne et en externe. Labellisé Relation Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) depuis 2023, A2 Consulting déploie ses ressources sur l'ensemble des critères du label RFAR qui sont évalués chaque année par un cabinet tiers indépendant agréé à cet effet. L'alignement de la politique et de la stratégie d'achat responsable de l'organisation avec les objectifs RSE fixés par la Direction :

- La gestion des risques et opportunités RSE pour définir des priorités
- La prévention de la corruption
- La professionnalisation de la fonction et du processus d'achat
- Le pilotage des relations fournisseurs et le développement de la médiation
- L'écoute active de ses fournisseurs
- L'équité financière vis-à-vis de ses fournisseurs
- La promotion de relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs
- L'égalité de traitement entre les fournisseurs
- La préparation d'une stratégie de sourcing responsable
- L'intégration des spécifications RSE dans le cahier des charges
- L'intégration des performances RSE des fournisseurs
- L'appréciation de l'ensemble des coûts du cycle de vie
- La contribution au développement du territoire
- L'aide à la consolidation des filières et au déploiement international

Les Directions d'A2 Consulting et d'Asea participent régulièrement au Club des Labellisés RFAR. L'équipe d'Asea participe également activement à l'ensemble des groupes de travail sur l'évolution du label RFAR.

En 2025, nous avons communiqué auprès de nos parties prenantes pour confirmer le maintien de notre label « Relations Fournisseurs Achats Responsables » et en profiter pour en rappeler les fondements :

- En interne lors de réunions d'équipe (salariés)
- Dans la présentation institutionnelle d'A2 Consulting et d'Asea (clients)

- Sur LinkedIn et sur notre site internet (tous publics)

Cette labellisation est cohérente avec les activités d'Asea, filiale détenue à 100% par A2 Consulting, qui évalue un nombre croissant d'organisations du secteur public et privé pour améliorer leurs pratiques d'achats responsables et les préparer au Label Relations Fournisseurs Achats Responsables.

03.01.04.02 Association Pacte PME

Jacques Schramm, Président d'A2 Consulting, est engagé dans l'association Pacte PME, dont il est administrateur depuis fin 2022 ; il participe activement au Groupe de Travail sur les Délais de Paiement et a publié, dans ce cadre, la deuxième version du Guide sur les « Bonnes pratiques sur les délais de paiement » en 2025. A2 Consulting a également participé au Groupe de Travail de Pacte PME sur la CSRD et a dispensé auprès de femmes dirigeantes une formation RSE intitulée « Conformité réglementaire / La CSRD » figurant au sein du programme « Croissance durable au féminin ».

03.01.04.03 Observatoire des Achats Responsables

En 2025, A2 Consulting a par ailleurs animé le GT Achats et Climat de l'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR). Dans ce cadre, nous avons élaboré une « cartographie des plateformes digitales de la décarbonation » et avons commencé à mener une étude sur les stratégies d'engagement des fournisseurs en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

Asea participe régulièrement au Groupe de Travail sur la Décarbonation engagé par l'ObsAR. Les travaux ont également porté sur la création d'un guide méthodologique inédit sur la stratégie d'engagement en matière de décarbonation des fournisseurs (comment embarquer ses fournisseurs de la commande publique et privée), pour lequel la publication est programmée en juin 2026.

03.01.04.04 L'Échelle de performance CO2

Notre filiale Asea a obtenu le mandat exclusif de la fondation néerlandaise SKAO pour déployer l'expérimentation française de l'Échelle de Performance CO2 (EPC).

Depuis le lancement de l'expérimentation en France, 6 donneurs d'ordre publics ont rejoint le projet. 12 appels d'offre ont été lancés avec un critère EPC, couvrant 5 milliards d'euros.

03.01.04.05 Prix du meilleur Plan de Vigilance

Pour l'année 2025 (exercice 2024), le huitième Prix du meilleur Plan de Vigilance a été remis à Schneider Electric (https://www.frenchsif.org/isr_esg/nos-actions/le-prix-fir-a2-consulting-du-plan-de-vigilance/). L'identification et la communication des meilleures pratiques en matière de dispositif de vigilance permet de contribuer à améliorer la qualité des plans de vigilance et la performance des entreprises en matière de gestion des risques ESG sur toute leur chaîne de valeur.

03.01.04.06 Relations fournisseurs responsables

Dispositif de pilotage interne

En plus de l'évaluation par un tiers indépendant agréé de chacune de ces thématiques sous les angles d'engagement, de pratique et de pilotage dans le cadre du label, A2 Consulting a mis en place un comité de pilotage spécifique aux achats responsables avec comme sponsor la Direction générale. Ce comité définit les objectifs, suit l'avancée du plan d'actions, analyse les KPIs au regard des objectifs fixés, arbitre sur les décisions stratégiques, impulse une dynamique à l'ensemble des acteurs, valide les documents clés appuyant la démarche achats responsables et assure une bonne communication autour du sujet.

Les délais de paiement

Les bonnes pratiques historiques d'A2 Consulting en matière sociétale font l'objet d'une démarche d'amélioration continue et sont donc intégrées à nos process, notamment pour ce qui concerne les pratiques de paiement fournisseurs. Nos objectifs de délais moyens de 30 jours étant désormais atteints, nous nous appliquons désormais à ramener ce délai à 20 jours pour les petits fournisseurs.

Notre objectif est de maintenir au moins 80 % de ces paiements dans ces délais et d'améliorer progressivement ce chiffre via une maîtrise accrue de notre système d'information au cours des années à venir.

Enquête satisfaction fournisseurs

Initiée dans l'objectif de mesurer la satisfaction de nos fournisseurs, cette enquête est désormais un rendez-vous annuel permettant à nos prestataires d'exprimer leurs éventuelles sources d'insatisfaction ou de frustration. Nous interrogeons les prestataires avec lesquels nous avons travaillé au cours de l'année, sur différentes thématiques (délais de paiement, gestion des éventuels litiges, charge administrative, visibilité sur la collaboration, etc.) et tirons les enseignements de cet échange pour parfaire nos pratiques.

A2 Consulting est fier d'obtenir le très bon taux de 100 % de satisfaction générale de la qualité de la relation.

Cette démarche est également une brique essentielle de notre label RFAR, obtenu en 2023 pour A2 Consulting et sa filiale Asea.

03.01.05 AUTRES ACTIONS

03.01.05.01 Actions sociétales : bénévolat et mécénat de compétences

La démarche est ancrée depuis plusieurs années dans les habitudes d'A2 Consulting et le dispositif a été récemment étendu et renforcé. Depuis 15 ans, A2 Consulting réalise du mécénat de compétences pour sa fondation l'Échiquier de la Réussite, pour laquelle nous dépêchons plusieurs de nos collaborateurs à hauteur de plusieurs dizaines de jour par an.

**MONTANT DES RESSOURCES ALLOUÉES HT + VALORISATION DU TEMPS PASSÉ =
ENTRE 0,3 ET 0,5 % DU CA GLOBAL**

Plusieurs initiatives au sein de l'entreprise encourageaient déjà le bénévolat de compétences, en marge de nos activités principales et sans que la proposition ne soit vraiment structurée. La crise sanitaire nous a permis d'accorder plus de temps à ce dispositif et à lui offrir la place qu'il mérite, via des communications et des appels à candidature structurés et encadrés auprès de l'équipe.

03.01.05.02 Fondation l'Échiquier de la Réussite

A2 Consulting a créé en 2010 la Fondation l'Échiquier de la Réussite qui organise, soutient et finance des projets destinés à faire découvrir et pratiquer le jeu d'échecs aux enfants des écoles et collèges, en portant une attention toute particulière aux enfants en difficulté.

Pour en savoir plus : <https://echiquierdelareussite.org> et chapitre « Fondation l'Échiquier de la Réussite » (Section 02.02.03.03) de ce document.

03.01.05.03 Alter'actions



Initié en 2020 par des collaborateurs, Alter'actions est devenu un projet d'entreprise, soutenu par la Direction et qui fait désormais partie intégrante de notre démarche sociétale. Cette initiative met en relation des entreprises de l'économie sociale et solidaire, des étudiants et des cabinets de conseil en mécénat de compétences, pour réaliser des missions créatrices de valeur. Outre la possibilité d'accompagner des

porteurs de projets de l'ESS sur leurs enjeux stratégiques, ces missions pro bono sont aussi l'occasion de coopérer avec des interlocuteurs d'autres horizons et d'ouvrir l'esprit de nos équipes.

Voici quelques organisations accompagnées ces dernières années par nos équipes auprès d'Alter'actions :

- ADN, l'Agence du Don en Nature
- Railcoop, le ferroviaire citoyen
- Pioche! Magazine, le média des nouveaux récits de l'écologie
- Réfugiés Bienvenue, hébergement solidaire de personnes réfugiées
- Institut Louis Germain, accompagnement de collégiens et de lycéens issus de milieux complexes vers des cursus d'études supérieurs les plus sélectifs

03.01.05.04 Autres actions menées par le GT RSE

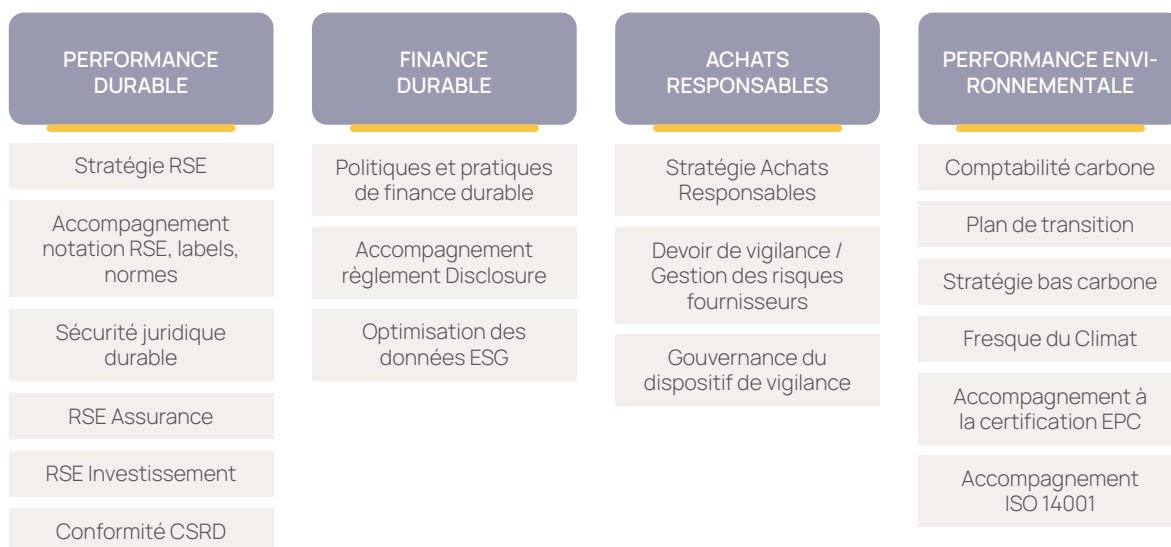
A l'initiative des collaborateurs participant au GT RSE, de nouvelles actions ont été proposées et initiées au cours de l'année 2025 :

- Mise en place des actions demandées par l'auditeur à la suite de son évaluation pour le Label Diversité. En attente du retour de l'organisme certificateur
- Structuration et préparation de la refonte de notre stratégie environnementale
- Instauration et pilotage de l'objectif de 100 % de collaborateurs ayant suivi la Fresque du Climat, y compris les membres du Comex
- Mise à jour annuelle du Bilan Carbone : collecte et traitement de toutes les données, maintien des certifications nécessaires en interne
- Initiation du chantier Betterway : application pour encourager les mobilités douces
- Étude de la création d'une politique voyage afin de privilégier les modes de transports les moins polluants, tout en respectant une logique coût/qualité/délai
- Renouvellement du parc IT éco-conçu (labels TCO/EPEAT) prévu pour 2027
- Sensibilisation des collaborateurs à l'utilisation de tasse à café réutilisables

03.01.05.05 Commercialisation d'offres responsables

Après la définition de l'offre « Finance Durable » comme l'une des offres stratégiques à structurer et commercialiser, nous avons souhaité aller plus loin et nous montrer plus volontaristes dans cette démarche.

L'acquisition d'Asea, agence experte des thématiques achats responsables et performance environnementale, a été l'occasion de repenser notre offre autour de 4 piliers.



Les missions sur lesquelles A2 Consulting était déjà positionné précédemment trouvent naturellement

leur place dans cette structure d'offres :

- Définition et déploiement de la stratégie de responsabilité sociétale
- Définition et déploiement de la stratégie d'achats responsables (expertise portée par la filiale Asea)
- Définition et déploiement de la stratégie de financement / investissement responsable
- Mesure et pilotage des expositions aux risques environnementaux (climat, biodiversité)

Cette restructuration a permis de formaliser une présentation de chacune de ces offres et du discours associé, d'identifier des équipes dédiées ainsi que de se donner des objectifs de chiffre d'affaires et de maturité à la fin de chaque exercice. La montée en compétences des équipes se fait via un programme de formations ad hoc et un plan de recrutement organisés en cohérence.

Cette offre est également déclinée de manière transverse sur les différents champs d'activité sectoriels d'A2 Consulting. L'objectif est de décliner progressivement nos prestations de durabilité dans les offres classiques en y insérant les enjeux environnementaux et sociaux propres à chaque secteur d'activité.

Il est à noter que depuis 2025, les propositions commerciales à caractère durable intègrent une estimation du niveau d'émissions de GES correspondant à la mission concernée. Un objectif de taux de diffusion de cette information est en cours de réflexion, l'idée étant de généraliser l'approche à toutes les propositions commerciales produites par le cabinet.

L'empreinte carbone de la mission s'élève à 96 kgCO₂e
(estimation établie sur la base de la connaissance des EGES
émis par journée d'intervention d'un consultant A2 en 2024-
25, soit 6 kgCO₂e / jH)

03.01.06 PRISES DE PAROLE PUBLIQUES SUR LE DERNIER EXERCICE

HTC	25 sept. 24	Conférence CSRD Logement social : « Êtes-vous CSRD-ready ? », congrès HLM « Les HLM, l'innovation en mouvement »
ObsAR	04 oct. 24	Webinaire de présentation de l'étude OBSAR sur les plateformes de décarbonation des achats, « Les plateformes digitales de décarbonation de la chaîne d'approvisionnement »
ObsAR	04 oct. 24	Étude ObsAR sur les plateformes de décarbonation des achats, « Cartographie des plateformes de décarbonation de la chaîne d'approvisionnement »
Pacte PME	16 oct. 24	Formation « Conformité réglementaire / La CSRD » au sein du programme « Croissance durable au féminin »
World Forum for a Responsible Economy	26 nov. 24	Participation à l'atelier d'intelligence collective « Baromètre des territoires, rejoignez une initiative ambitieuse visant à bâtir un outil mesurant la transformation d'un territoire »
Couronnes Instit Invest	03 déc. 24	Remise du Prix « Meilleure initiative en matière de transition environnementale »
Prix Plan Vigilance	29 jan. 25	Cérémonie du Prix Plan Vigilance 2024 (7 ^{ème} édition)
Safra Sarasin Sustainable AM	4 mars 25	Organisation d'un webinaire finance et climat « Risques climat et incidences négatives en matière de durabilité : comment les transformer en opportunités ? » (https://a2consulting.fr/actualites/webinaire-finance-climat-replay/)

Fondact	17 juin 25	Participation aux rencontres pour l'Épargne salariale - Thème de la table ronde était : « L'épargne salariale peut-elle réconcilier les jeunes avec l'entreprise ? »
OCDE	01 juillet 25	Intervention en atelier « Décarbonation de la commande publique » lors des Journée Mondiales de la Commande Publique organisées par l'OCDE à Paris
A2 Consulting	Juillet à août 25	Organisation de plusieurs webinaires sur la CSRD « Les nouveaux enjeux de la production de reporting 2026 »
RESAH : Journées annuelles achats et logistiques	Déc. 24	Intervention sur l'Échelle de Performance CO2

03.02 RÉSULTATS

03.02.01 AVANCEMENT DE NOS OBJECTIFS ANNUELS INCLUS DANS NOTRE STRATÉGIE

03.02.01.01 Résultats sur l'axe « Proposer des offres responsables à nos clients »

L'exercice 2025 présente une progression sur tous les indicateurs, à l'exception de deux d'entre eux, pour lesquels des événements particuliers expliquent cette situation :

- Le nombre de missions RSE est très variable d'un exercice à l'autre, dépendant de la taille moyenne de chaque mission, qui a augmenté dans le cadre de l'exercice 2025
- Le nombre d'adhésions à des initiatives a volontairement été réduit, dans le cadre d'une campagne de maîtrise des coûts associés

01. PROPOSER DES OFFRES RESPONSABLES À NOS CLIENTS				
LEVIERS STRATÉGIQUES	INDICATEURS	OBJECTIFS À EX27	ÉTAT EX25	ÉTAT EX24
Apporter des solutions aux 4 transitions	Nombre d'offres « responsables »	> 3	17	15
Accompagner les clients dans leur performance durable	Nombre de missions RSE	> 10/an	80	85
	Chiffres d'affaires missions RSE	> 500 K€/an	1 954 K€*	1 600 K€
	Chiffre d'affaires missions environnementales	> 100 K€/an	201 K€	71 K€
Partager les savoir-être et savoir-faire avec les clients	Nombre d'adhésions initiatives	> 10	11	15

* Intègre le chiffre d'affaires des sous-traitants (non intégré en 2024).

03.02.01.02 Résultats sur l'axe « Développer la RSE auprès de nos parties-prenantes »

Sur le levier « S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale », les actions engagées depuis quelques années ont permis d'en tirer profit, la plupart des indicateurs progressant.

Le « Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles) » s'est contracté à 11 % en 2025 contre 17 % en 2024 pour une cible supérieure à 10 %. Cette situation reflète des conditions économiques défavorables pour le secteur du conseil sur les deux dernières années; le Comex s'est approprié le dossier et a pris toutes les mesures nécessaires pour restaurer ce taux dès que les conditions économiques seront plus favorables.

Par ailleurs, l'« Index égalité professionnelle femmes / hommes » n'a pas progressé, se stabilisant à 94/100 ; malgré les efforts soutenus par A2 Consulting pour faire progresser cet indicateur, il semble qu'un « seuil technique » ait été atteint.

Pour ce qui concerne le levier « Gérer les impacts sociétaux sur toutes les parties prenantes » :

- Seul l'indicateur « Volume de papier consommé par personne » a évolué positivement, traduisant les effets de la mise en place des actions de maîtrise de la consommation du papier (par la sensibilisation des collaborateurs essentiellement) : cet indicateur est passé de 1,3 kg de papier consommé par salarié en 2024 à 0,8 kg en 2025
- Les indicateurs « climat », en niveau relatif (« Ratio d'intensité par collaborateur ») et en variation (« Réduction de 5 %/an des émissions »), ont affiché une évolution apparente à la baisse, qui reflète cependant une évolution du périmètre d'application de la mesure des émissions de GES ; à périmètre constant, ces indicateurs ont évolué à la baisse (voir détails plus loin)

02. DÉPLOYER LA RSE AUPRÈS DE NOS PARTIES PRENANTES				
LEVIERS STRATÉGIQUES	PRINCIPAUX INDICATEURS	OBJECTIFS À EX27	ÉTAT EX25	ÉTAT EX24
S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale	Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles)	> 10 %	11 %	17 %
	Taux de factures fournisseurs réglées dans un délai de 20 jours Meilleures pratiques de paiement fournisseurs	> 65 % (révision 2025, initialement fixés à 80 %)	44 %	40 %*
	Index égalité professionnelle femmes / hommes	> 90	94	94
	% du capital détenu par les salariés	> 57 %	59 %	57 %
	% de femmes au Comex	> 15 %	27 %	21 %
	Renouvellement du label diversité	Obtention du label	Dossier en cours	Audit en cours
	Taux de l'effectif total formé sur des questions d'éthique (corruption, conflits d'intérêts et fraude etc.)	100 %	100 %	14 %

Gérer les impacts sociétaux sur toutes les parties prenantes	Volume de papier consommé par personne	< 10 kg	0,8 kg	1,3 kg
	Ratio d'intensité carbone par collaborateur (tCO2eq)	Réduction de 5% par an	1,1	1,0 (données 2023)

**L'intégration d'un nouveau système d'information au sein de nos procédures comptables nous a contraint à revoir certains workflows et les phases de recettes ont fait ressortir plusieurs problématiques qui nous ont fait prendre du retard sur nos engagements.*

Précisions sur les résultats Sociaux

Le projet de renouveler le Label Diversité (initialement obtenu en 2011) a été initié en 2024 avec l'objectif d'obtenir le Label en 2026. En 2025, un dossier de candidature a été constitué et l'instruction de la procédure d'audit a permis d'identifier quelques voies de progrès, pour lesquelles A2 Consulting est actuellement en train d'apporter des réponses.

Précisions sur les résultats Achats Responsables

Les indicateurs complémentaires permettant de consolider le pilotage des Achats Responsables ont donné les résultats suivants au titre de l'exercice 2025 :

- Taux de formation aux achats responsables des membres critiques : 100 % des acheteurs supports et du COMEX ont été formés (objectif atteint)
- Relation avec les fournisseurs / Ecoute de la voix des fournisseurs : le taux de fournisseurs satisfaits ou très satisfaits ayant répondu à l'enquête fournisseurs 2025 est de 100 %, surpassant l'objectif (90 %) ; le taux moyen de satisfaction globale a été de 3,8/4

Précisions sur les résultats Environnementaux

Bilan Carbone et stratégie de réduction des émissions de GES

Au titre de l'exercice 2025, **l'intensité carbone par millier d'euros de chiffre d'affaires, qui est notre indicateur prioritaire de pilotage car il neutralise les effets de volume et de croissance, ressort à 6,1 kgCO2eq par K€ de CA, présentant ainsi une baisse de 69 % depuis l'année de référence, pour un niveau environ 4 fois inférieur à la moyenne du secteur du conseil.**

L'intensité carbone par collaborateur s'établit à 1,1 tCO2eq, en repli de 55 % par rapport à l'année de référence.

Ces indicateurs correspondent à un niveau d'émissions de GES absolues de 141 tCO2eq, dont 30,5 tCO2eq sont relatives à sous-traitance, poste nouvellement intégré au périmètre. À périmètre comparable à celui des exercices antérieurs, les émissions s'établissent à 110 tCO2eq, soit un recul de 63 % par rapport à celles de l'année de référence (exercice 2019) et de 5 points sous le précédent record de l'exercice 23. Il s'agit du meilleur bilan historique du cabinet.

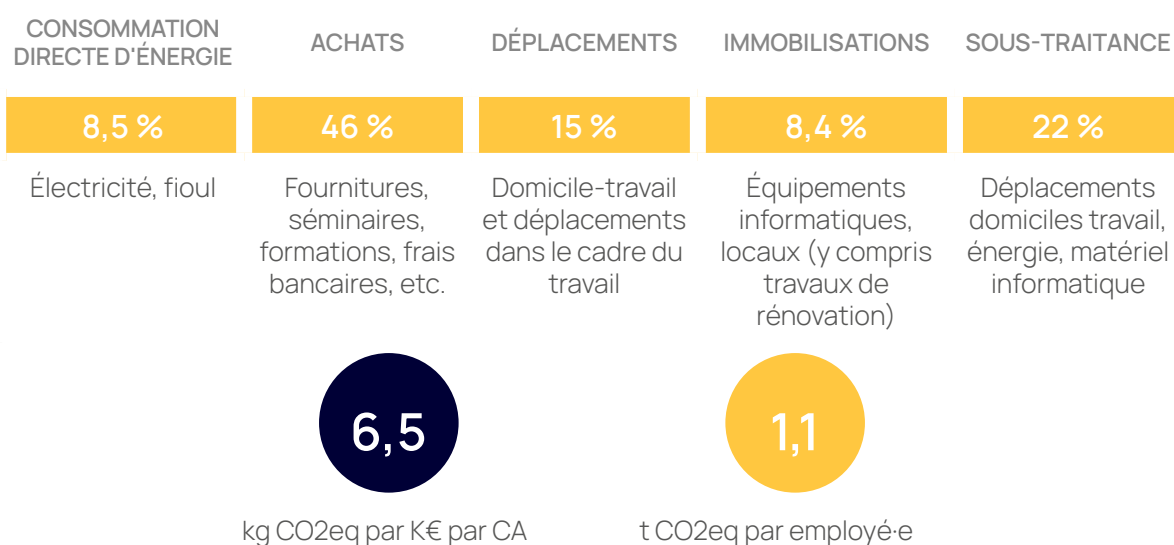
En niveau absolu, les émissions se répartissent prioritairement entre les achats de biens et services (64,7 tCO2eq, 46 %), la sous-traitance (30,5 tCO2eq, 22 %), les déplacements (20,9 tCO2eq, 15 %), l'énergie des locaux (12,9 tCO2eq, 8,5 %) et les immobilisations (11,9 tCO2eq, 8,4 %).

Certaines actions structurantes ont permis d'obtenir ces bons résultats :

- Le remplacement de la chaudière au fioul par une chaudière au gaz a contribué à la forte baisse du poste énergie, divisant par deux l'empreinte du chauffage
- Le recours croissant au télétravail et la fiabilisation progressive des données de déplacements ont également aidé à améliorer nos résultats

FOCUS BILAN CARBONE SCOPES 1, 2 ET 3

Données du 1er septembre 2024 au 31 août 2025



Au regard de la stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre (révisée en 2025, voir les objectifs en [Section 02.03.03.02](#)), à la fin de l'exercice 2025, A2 Consulting a déjà atteint la cible d'intensité économique correspondant au point de passage 2030 et s'approche de la cible Near-Term 2035 ; nous avons déjà parcouru plus des trois quarts du chemin vers l'objectif 2050 de la Stratégie Nationale Bas Carbone :

	Exercice	EGES absolues (tCO2eq)		Intensité cible par chiffre d'affaires (kgCO2eq/k€ CA)		Intensité par collaborateur (tCO2eq/collaborateur)	
		Niveau	Var. vs 2019 (%)	Niveau	Var. vs 2019 (%)	Niveau	Var. vs 2019 (%)
Références	2019	310		19,6		2,4	
Exercice 25 (actuel)	2025	141	-54 %	6,1	-69 %	1,1	-55 %

Les leviers structurels « classiques » de réduction des émissions de GES ayant déjà été activés, les prochains gains d'émissions seront à rechercher au-delà, notamment en se concentrant sur les postes du scope 3, où le cabinet agit plus indirectement (achats, sous-traitance, déplacements en avion) et en recourant à une mobilisation renforcée de nos fournisseurs, sous-traitants et clients.

Gestion des déchets

Sur l'exercice 2025, le bureau de la rue d'Ouessant a généré 106 kg de déchets papier, contre 111 kg sur l'exercice antérieur. Bien que cet indicateur ne fasse pas encore l'objet d'une cible, la mise en place des actions de collecte et de recyclage du papier a eu des effets bénéfiques.

03.02.01.03 Résultats sur l'axe « Contribuer collectivement à l'avancement et à la promotion des pratiques de la RSE »

Les indicateurs de cet axe sont inchangés par rapport à ceux de l'exercice précédent.

03. CONTRIBUER COLLECTIVEMENT À L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION DES PRATIQUES DE LA RSE				
LEVIERS STRATÉGIQUES	PRINCIPAUX INDICATEURS	OBJECTIFS À EX27	ÉTAT EX25	ÉTAT EX24
Engager des actions collectives en faveur de l'intérêt général	Montant réservé au mécénat d'entreprise (€)	> n-1	< 24 549 €	53 276 €
	Nombre de jeunes formés par la Fondation de l'Échiquier	Augmentation > 1 000/an	350 jeux distribués : + de 1 000 jeunes concernés	540 jeux distribués : + de 1 000 jeunes concernés
Participer à la conception, l'innovation et la promotion des meilleures pratiques de responsabilité sociétale	Nombre d'événements (baromètres, prix, études, articles) RSE réalisés dans l'année	> 5	13	6

03.02.02 INDICATEURS SUIVIS PAR ECOVADIS

Thème	Indicateur	EX25	EX24
Conditions de travail	Pourcentage d'employés participant à l'enquête [Ecovadis] (%)	72,8	72
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	2,4	2,9
Corruption	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0
Émissions de GES et objectifs de réduction	Total des émissions brutes de GES du Scope 1 (tCO ₂ eq)	10,12	17,11*
	Total des émissions brutes de GES du scope 2 (selon le marché ou les localisations) (tCO ₂ eq)	0,57	0,66*
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (tCO ₂ eq)	130,11	111,76*
	Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont (tCO ₂ eq)	130,1	111,76*
	Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval (tCO ₂ eq)	0	0*
Énergie	Consommation totale d'énergie (kWh)	72 181	82 630
	Consommation totale d'énergie renouvelable (tCO ₂ eq)	0	0

Thème	Indicateur	EX25	EX24
Déchets	Poids total de déchets valorisés (kg)**	/	301
	Poids total des déchets (kg)**	/	1 246
	Poids total des déchets dangereux (kg)	0	0
	Poids total de déchets papier (kg)	106	111
Prévention de la discrimination et du harcèlement	Écart salarial moyen non ajusté entre les genres (%)	11,7	10,6
	Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise (%)	0	28
	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation (%)	46	48
	Pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs (%) *** Associés et Directeurs Associés	23,5***	23 (Associés)
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables*** occupant des postes de responsabilité (hors membres du conseil d'administration) (le cas échéant) (%) ***Personnes handicapées, personnes étrangères, seniors > 45 (Postes responsabilités : Associés, Directeurs associés)	53	58 (précédent résultat de 53 % recalculé)
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables*** par rapport à l'ensemble de l'organisation (le cas échéant) (%) ***Personnes handicapées, personnes étrangères, seniors > 45	40	36 (précédent résultat de 39 % recalculé)
Éthique	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	0	0
	Pourcentage de l'effectif total formé (par exemple via un outil d'e-learning) sur des questions d'éthique (%)	100	14
Gestion des carrières et formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	4,22	7,34
Santé et sécurité des employés	Nombre d'heures travaillées	224 792	250 184
	Nombre de maladies liées au travail	0	0

Les indicateurs marqués d'un astérisque (*) concernent l'exercice 2023 car ces informations n'ont pas été collectées sur l'exercice 2024.

** Indicateurs non suivis actuellement par A2. Réflexion en cours sur une mesure pour les années à venir à définir nos déchets (typologie, périmètre) et mesure des volumes.

03.03 PERFORMANCE : TABLEAU RÉCAPITULATIF

Logo	Organisme	Évaluation	Date
	ChooseMyCompany	Note globale : 4,37/5 Taux de recommandation : 82,1 %	2025
	EcoVadis	Note : 68/100*	2025
	Provigis	Médaille d'or "Tiers Responsable"	2025
	Label Relations Fournisseurs Achats Responsables (RFAR)	Labellisé Cycle de labellisation de 3 ans (avis favorable rendu en 2024 et 2026)	2023
	Label Diversité	Dossier instruit. Actions en cours pour obtention du label.	2025
	News RSE	Trophée Défis de la RSE, catégorie « Capital Humain »	2022

*IMPORTANT : précédemment évalués (à plusieurs reprises) au statut Platinum, ce qui correspond au 1 % des entreprises les plus responsables, nous avons vu notre évaluation rester stable et ne pas progresser en 2024 à la suite de forme inadaptée d'une partie de notre documentation et des évolutions des règles d'évaluation EcoVadis. Si l'évaluation reste au-dessus des standards du marché (score global de 60,4/100 en 2024 pour les entreprises françaises – Source EcoVadis), elle est toutefois en-deçà de notre performance habituelle et la réévaluation en cours pour 2026 devrait nous permettre de retrouver notre niveau de performance.

03.04 PROSPECTIVES

Dans une logique d'amélioration continue et d'anticipation des évolutions réglementaires et stratégiques du cabinet, une refonte de la stratégie RSE a été engagée afin de renforcer l'alignement des pratiques d'A2 Consulting avec les enjeux de durabilité et les attentes des parties prenantes.

Ce travail de refonte s'inscrit dans le cadre de l'adoption de CSRD, « Directive européenne 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises ». Bien que ce cadre ne s'impose pas au cabinet, A2 Consulting a délibérément fait le choix de s'y conformer, dans l'objectif d'améliorer la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans son modèle d'affaires et de répondre au mieux aux attentes de ses parties-prenantes.

Ainsi, en 2026, les travaux relatifs à l'évolution du reporting CSRD se poursuivront afin de garantir la conformité aux nouvelles exigences de transparence et de pilotage extra-financier. Cette démarche s'appuiera notamment sur la réalisation d'une analyse de double matérialité permettant d'identifier et de prioriser les impacts, risques et opportunités les plus significatifs, tant pour l'entreprise que pour son environnement.

Cette dynamique impliquera également la poursuite de la révision des indicateurs de suivi (et des objectifs associés), avec une attention particulière portée à leur pertinence, leur robustesse et leur capacité à soutenir la prise de décision. A cet effet, il est prévu d'utiliser le cadre de la norme volontaire VSME (Voluntary Standard for non-listed micro-, small- and medium-sized Enterprises) spécifiquement conçue à l'attention des PME, pour laquelle la publication d'un Acte Délégué de la Commission Européenne est attendu pour 2026.

La fiabilisation des données environnementales constituera un axe prioritaire, notamment à travers la mise en place d'une trajectoire alignée avec les standards de la SBTi pour les PME, permettant de structurer les ambitions de réduction des émissions de gaz à effet de serre à la fois sur l'horizon de court-moyen terme (comme cela est fait actuellement) et sur celui de long terme. Ceci contribuera à consolider l'engagement d'alignement d'A2 Consulting avec un réchauffement climatique limité à 1,5° (cf. Article 2 de l'Accord de Paris) mais également de tendre vers la « neutralité carbone » (cf. Article 4 de l'Accord de Paris) .

Enfin, des actions de sensibilisation et d'acculturation continueront à être menées, notamment via l'organisation d'une Fresque du Numérique, afin de renforcer la compréhension des impacts environnementaux du digital et d'encourager des pratiques plus responsables au sein du cabinet.

04



ANNEXES

04.01 LISTE DES ODD

ODD	Libellés
1	Éliminer l'extrême pauvreté et la faim
2	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
3	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
4	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
5	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
6	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement
7	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable
8	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
10	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
11	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
12	Établir des modes de consommation et de production durables
13	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
14	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
15	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification enrayer et inverser le processus de dégradation des sols, et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
16	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
17	Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile

04.02 TABLE DE CORRESPONDANCE ENTRE NOS INDICATEURS ESG, CEUX DU GRI ET LES ODD

Axes stratégiques	Leviers d'action	Indicateurs	Objectifs à EX27	GRI	ODD Kompas
Proposer des offres « responsables » à la clientèle	Apporter des solutions aux 4 transitions	Nombre d'offres « responsables »	> 3	102-20	NA
	Accompagner les clients dans leur performance durable	Nombre de missions RSE	> 10/an	NA	NA
		Chiffres d'affaires missions RSE	> 500 K€/an	NA	NA
		Chiffres d'affaires missions Environnementales	> 100 K€/an		13,15
	Partager les savoir-être et savoir-faire avec les clients	Nombre d'adhésions initiatives	> 10	102-13	NA
Déployer la RSE auprès de nos parties prenantes	S'approprier et déployer les meilleures pratiques de responsabilité sociétale	Ratio Épargne Salariale / Salaire brut de base (hors primes individuelles)	> 10 %	102-35 201-1	NA 2, 5, 7, 8, 9
		Taux de factures fournisseurs réglées dans un délai de 20 jours	> 65 %	NA	NA
		Meilleures pratiques de paiement fournisseurs			
		Index égalité femmes / hommes	> 90	405-2	5, 8, 10
		% de femmes au Comex	> 15 %	102-22 102-24 405-1	5, 1v6 5, 16 5, 8
		% du capital détenu par les salariés	> 57 %	NA	NA
		Renouvellement du label Diversité	Obtention du label	102-13	NA
		Taux de l'effectif total formé sur des questions d'éthique (corruption, conflits d'intérêts et fraude etc.)	100 %	NA	NA
	Gérer les impacts sociétaux sur toutes les parties prenantes	Volume de papier consommé / personne	< 10 kg	301-1	8, 12
		Ratio d'intensité carbone par collaborateur (tCO2eq)	Réduction de 5 % par an	305-1 305-2 305-3 305-4 305-5	3,12, 13, 14, 15 3,12, 13, 14, 15 3,12, 13, 14, 15 13, 14, 15 13, 14, 15
Contribuer collectivement à faire avancer et à promouvoir des causes d'intérêt général	Engager des actions collectives en faveur de l'intérêt général	Montant réservé au mécénat d'entreprise	Augmentation par rapport à N-1	203-1	2, 5, 7, 9, 11
		Nombre de jeunes formés par la Fondation de l'Échiquier	Augmentation > 1 000 / an	203-1 413-1	2, 5, 7, 9, 11
	Participer à la conception, l'innovation et la promotion des meilleures pratiques de responsabilité sociétale	Nombre de prises de parole (baromètres, prix, études, articles) RSE réalisées dans l'année	> 5 événements	102-12	NA



14 rue d'Ouessant - 75015 PARIS

01 78 09 88 00

a2consulting.fr

2025

RAPPORT DE DURABILITÉ