

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025



Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les équipes, l'ensemble des référents et référentes RSE des agences qui contribuent à rendre concret et réel l'engagement d'ACCEO. Nous remercions également toutes les personnes qui ont contribué à ce rapport et qui ont rendu possible ce travail.

Un grand merci à toutes les personnes interviewées pour le temps qu'elles nous ont accordé et pour la richesse de leurs témoignages. Notre gratitude s'adresse également à celles et ceux qui ont participé aux prises de vue photographiques, permettant ainsi d'illustrer nos actions de manière vivante et humaine.

Nous tenons à saluer tout particulièrement :

- Manon Bossennec, pour son travail de rédaction.*
 - Stéphanie Astruc, pour la conception graphique de ce document.*
-

1

Le Groupe ACCEO

Mot du président	p. 5
Acceorizon 2028	p. 8-9
Une histoire de verticalité, d'alchimies humaines et de vision	p. 10
Un ancrage local, partout en France	p. 11
Notre gouvernance RSE	p. 12-13
Notre modèle d'affaires	p. 14-15
Nos parties prenantes	p. 16-17
Notre démarche	p. 18
Notre impact métier	p. 19-25

2

Nos richesses humaines

Diversité, inclusion, non-discrimination ; sans compromis	p. 28
Former, faire grandir, préparer l'avenir	p. 29
Des conditions de travail qui font la différence	p. 30-31
Santé et sécurité, la priorité non négociable	p. 32-33

3

Agir pour une transition durable

Organiser notre stratégie bas-carbone et notre adaptation	p. 36-40
Management environnemental : évaluer, maîtriser et réduire notre impact	p. 41

4

Notre cadre d'exemplarité

Éthique, déontologie et lutte contre la corruption	p. 44
Renforcer la protection des données et la cybersécurité	p. 44
Continuer notre transformation digitale, et innover	p. 45

5

L'ancrage territorial : ACCEO sur le terrain

Des référents RSE engagés par conviction	p. 48
--	-------



Le mot du président



“ **La vision 2024, initiée dès 2021, était un premier pas : sensibiliser, former, vulgariser, co-construire. Désormais, nous passons à l'action.** ”

2025 n'est pas une année comme les autres pour ACCEO. C'est l'année où nous avons décidé de rendre des comptes, pas par obligation, mais par conviction. Ce premier rapport RSE marque le passage du cap de la bonne intention à celui de la preuve.

587 expertes et experts, des agences de Lille à Marseille, des chantiers, des diagnostics, des préconisations : chaque jour, sur le terrain, ce sont elles et eux qui portent ce que nous sommes. 201 d'entre eux sont aujourd'hui actionnaires du Groupe, ils étaient 73 il y a deux ans. Derrière ce chiffre, une conviction qui remonte aux origines d'ACCEO : **quand on est partie prenante du projet, on le porte autrement.**

Ensemble, nous avons porté une croissance à 66 M€ de chiffre d'affaires, confirmant la pertinence de **notre vision : devenir la référence du conseil et du contrôle pour le bâtiment de demain.** Un bâtiment adapté aux contraintes réglementaires, climatiques, sociétales. Car nous ne pouvons pas détourner le regard : les enjeux environnementaux, éthiques et sociaux s'accroissent partout dans le monde, et nous avons choisi de nous en emparer.

La vision 2024, initiée dès 2021, était un premier pas : sensibiliser, former, vulgariser, co-construire. Désormais, nous passons à l'action.

Nous avons calculé et challengé le bilan carbone du Groupe pour l'intégrer à l'intéressement, afin que chacun converge collectivement vers cet objectif. C'est acté. Notre impact sera amoindri, et nous l'assumons franchement. Parce que **conjuguer**

performance économique et développement durable n'est pas un idéal : c'est une nécessité que nous avons choisie.

Trois actions concrètes illustrent cette trajectoire en 2025. Sur le plan social d'abord : 13 885 heures de formation pour 357 bénéficiaires, et 24 % de mobilité interne ; preuve que nous investissons dans nos talents sur la durée, pas seulement dans la croissance du Groupe. Sur le plan environnemental ensuite : notre flotte de véhicules progresse vers le 100 % électrique d'ici 2030. Nous sommes passés de 6 à 24 % entre 2024 et 2025, avec les infrastructures nécessaires déployées sur nos sites. Sur le plan de l'innovation enfin : l'Intelligence Artificielle entre dans nos méthodes de travail. Levier d'efficacité pour nos expertes et experts, elle est aussi une responsabilité. Celle de former nos équipes à l'utiliser avec discernement, y compris sur son empreinte énergétique.

Pour 2026, nous visons 70 M€ de chiffre d'affaires et une décarbonation accrue, portés par la restructuration managériale de nos agences en région, notre spécialisation sur les marchés tertiaires et publics, et une culture de prévention renforcée avec l'ambition zéro accident sur tous nos sites.

D'ici 2028, l'un de nos enjeux majeurs sera d'embarquer nos partenaires et nos clients dans cette dynamique. Parce que la transition ne se fait pas seul et que notre rôle de conseil nous place, précisément, au cœur de ce mouvement collectif.

Jérôme Spencer
Président Directeur Général, ACCEO



1 Le groupe ACCEO



Acceorizon 2028

Un élan collectif, une trajectoire durable

Acceorizon n'est pas un plan stratégique comme les autres. C'est une feuille de route co-construite par les équipes dirigeantes et les équipes terrain, pensée pour durer, calibrée pour transformer. Elle fait suite à Acceorizon 2021, qui a posé les fondations: sensibiliser, former, co-construire. Désormais, il s'agit d'agir, de mesurer et de prouver.



Notre ambition

Faire d'ACCEO la référence du contrôle et du conseil pour le bâtiment de demain de manière rentable, sincère et décarbonée.



Nos objectifs

À HORIZON 2028

- 54 %

d'impact carbone
par salarié d'ici 2030



130 M€

de chiffre
d'affaires

100 %

de la RSE intégrée
dans nos métiers,
stratégies et actions

950

collaborateurs
et collaboratrices



MAILLAGE DE PROXIMITÉ
enrichi sur tout le territoire





Les 5 piliers DE NOTRE DÉVELOPPEMENT

RICHESSES HUMAINES

L'humain est la valeur intrinsèque du Groupe. Leur intelligence et la capacité d'écoute de chacun sont le terreau de toutes nos missions où l'audace, l'innovation et l'esprit collectif sont encouragés.

ÉTHIQUE, DÉONTOLOGIE ET ENGAGEMENT RSE

Nos valeurs morales sont formalisées dans une charte signée par chaque nouveau membre du Groupe.

En interne comme en externe, elles conditionnent notre image et notre réputation et guident chaque action à impact sur notre environnement. Nous nous emparons de la RSE comme ligne de conduite pour faire bien, et en cohérence, de manière transverse.

SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ

La conformité et la sécurité des bâtiments et des usagers constitue une priorité non négociable pour nos clients comme pour nos équipes.

OUTILS ET INNOVATION

Nous intégrons l'IA et les évolutions technologiques pour libérer nos experts des tâches à faible valeur ajoutée ; au profit du conseil et de la relation client.

ORGANISATION ET AGILITÉ

Des groupes de travail à taille humaine, des circuits décisionnels courts : notre structure favorise l'autonomie, l'adaptabilité et l'expérimentation.



PARCE QUE L'AVENIR EST ENTRE LES MAINS DE CHACUN D'ENTRE NOUS, CULTIVONS L'EXCELLENCE POUR BÂTIR ENSEMBLE UNE ENTREPRISE DIFFÉRENTE

Une histoire de verticalité, d'alchimies humaines et de vision

2003

Fondation de l'entreprise A2C

Le 2 juillet 2003, à Aubagne, Stéphane Doré crée A2C avec une idée simple et ambitieuse à la fois : bâtir un tiers de confiance indépendant, capable d'accompagner gestionnaires et propriétaires dans une meilleure maîtrise de leur patrimoine. Le premier terrain : les ascenseurs. L'expertise, le contrôle, l'assistance à maîtrise d'ouvrage, l'ingénierie du transport vertical comme spécialité fondatrice.

Derrière le projet, une conviction que Stéphane Doré formulera ainsi : *"faire une société différente, basée sur un haut niveau de qualité de service, la bienveillance, l'autonomie et le partage du profit."* Vingt-deux ans plus tard, cette phrase n'a pas pris une ride. Elle est devenue l'ADN du Groupe.

2010

La division Énergie

Le Grenelle 2 redessine les obligations réglementaires du bâtiment. ACCEO y voit une opportunité et crée sa division Énergie ; sans mesurer encore l'ampleur de ce qui s'annonce. Quelques années plus tard, l'audit énergétique devient obligatoire pour les logements collectifs, les ERP et le tertiaire. Ce qui était une intuition devient une compétence de référence.

2021

Un nouvel élan

Jérôme Spencer prend la présidence du Groupe. Il choisit de nommer ce moment pour ce qu'il est : *"J'ai l'immense plaisir de rejoindre ACCEO, en reprenant, avec beaucoup d'humilité, le flambeau de Stéphane Doré."* Avec lui s'impose une conviction : l'impact économique, social et environnemental du Groupe ne peut plus être une réflexion périphérique. Il doit devenir la colonne vertébrale de la stratégie. ACCEORIZON 2021 est co-construit avec les équipes. Le mouvement commence.

2025

L'année de l'accélération

ACCEORIZON 2028 entre en action. Les directions métiers intègrent désormais des objectifs RSE dans leur stratégie de développement : la démarche ne se pilote plus depuis un seul pôle, elle irrigue tout le Groupe.

2025 est aussi l'année d'une croissance par acquisition ciblée et cohérente : six sociétés rejoignent ACCEO, chacune choisie pour renforcer un savoir-faire existant ou ouvrir une nouvelle verticale. De la maîtrise d'œuvre amiante à la gestion technique du bâtiment, du photovoltaïque aux études hydrauliques, le Groupe élargit son spectre sans diluer son identité.

2007

Création des pôles ACCEO Elevation et ACCEO Accessibilité

En 2007, le marché du contrôle technique ascenseur se structure et avec lui, une exigence nouvelle : séparer l'inspection de la conception. ACCEO en fait une opportunité. Deux entités naissent, chacune avec une mission précise : ACCEO Elevation, dédiée à l'expertise du transport vertical, et ACCEO Accessibilité, pensée pour accompagner la mise en conformité des bâtiments aux besoins des personnes en situation de handicap. Un domaine techniquement exigeant, humainement essentiel.

2017

L'amiante entre dans l'histoire

Le bureau d'études ESA (Expertise Solutions Amiante) rejoint ACCEO. De cette intégration naît ACCEO Amiante : une expertise pointue sur l'un des enjeux sanitaires les plus critiques du bâtiment existant, qui deviendra en 2024 le socle de la division Environnement.

2024

Structurer pour aller plus loin

Deux nouvelles divisions voient le jour. La division Environnement unifie et renforce le suivi rigoureux des polluants du bâtiment : amiante, plomb, déchets, diagnostic PEMD, AMO Réemploi. La division AMO & MOE Spécialisées affirme l'expertise d'ACCEO dans les projets complexes et pluridisciplinaires. En parallèle, les équipes dirigeantes et terrain co-construisent ensemble la vision pour les quatre années à venir : ACCEORIZON 2028 prend forme.

Six acquisitions en 2025

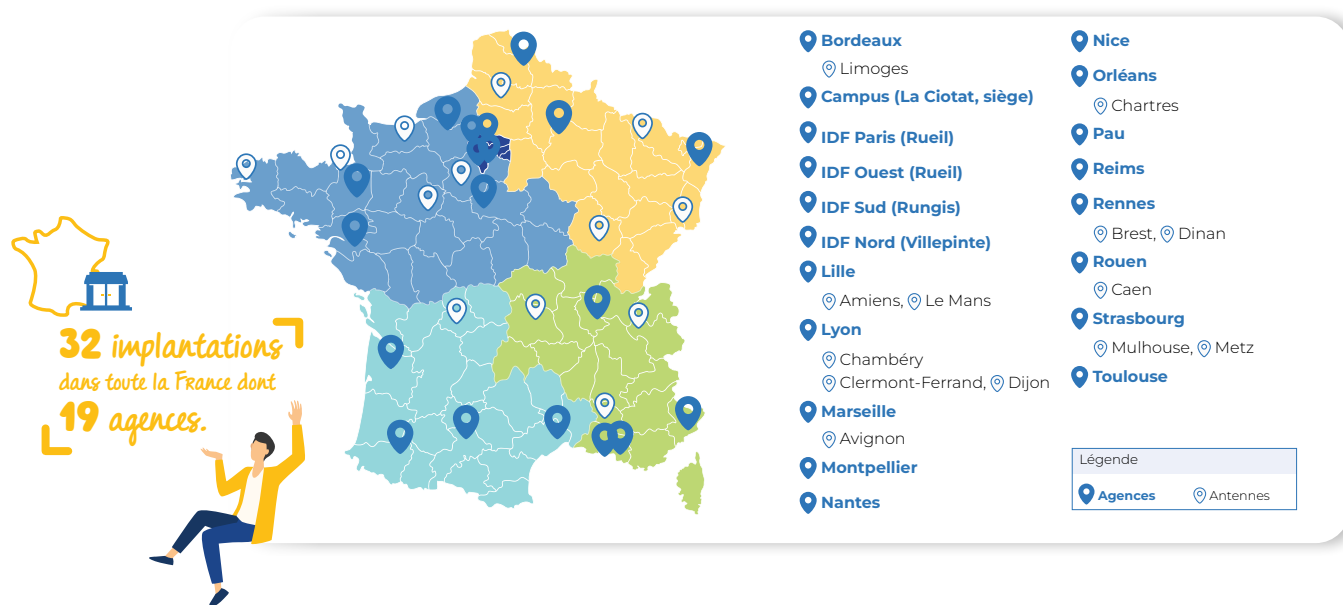
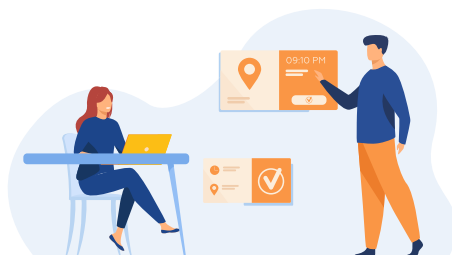
CONTEX · SADEL Ingénierie · CAM Ingénierie · B3E · Clever Énergies · Cythelia Energy

Chaque rapprochement obéit à la même logique : des expertises complémentaires, déjà engagées dans la transition énergétique et le marché tertiaire, intégrées dans un Groupe qui leur donne une échelle nouvelle. La stratégie M&A se déploie sur plusieurs années : 2025 pose les fondations, 2026-2027 consolidera les intégrations et ouvrira de nouvelles verticales régionales.

Un ancrage local, partout en France

Être proche n'est pas qu'une posture commerciale chez ACCEO, c'est une conviction qui structure notre développement depuis l'origine. Un ancrage territorial dense, de Lille à Marseille, nous permet d'intervenir vite, d'alléger la fatigue de nos équipes, et de réduire significativement nos déplacements: le transport représente aujourd'hui 57 % de nos émissions carbone à l'échelle du Groupe.

Chaque agence de proximité est donc à la fois un levier humain et un levier environnemental. Le résultat se lit dans la satisfaction de nos clients – 96,83 % et dans une prescription en croissance constante.



Nos pôles métiers

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2025

De l'ascenseur, notre métier historique, à la performance énergétique, ACCEO a construit un portefeuille de compétences complémentaires dont la ligne directrice ne varie pas: transformer la réglementation en opportunité. Sécurité, confort, performance économique et environnementale: chaque pôle métier concourt à valoriser le patrimoine bâti de nos clients.

ASCENSEUR (Métier historique)

Audit, étude et suivi d'exploitation MOE transport mécanique. Notre expertise technique de référence, au service de la sécurité des usagers et de la conformité réglementaire.

ASSISTANCE À MAÎTRISE D'OUVRAGE

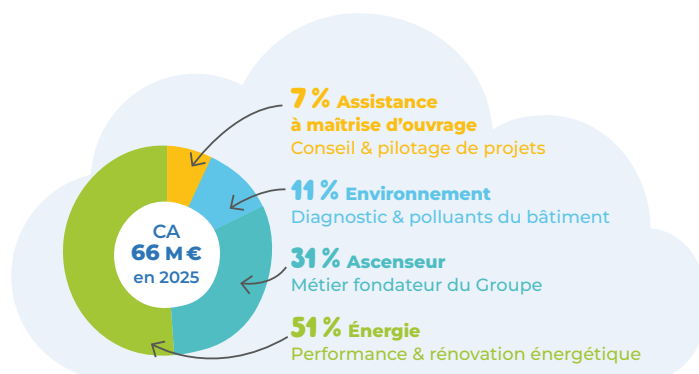
Accompagnement des maîtres d'ouvrage dans leurs projets de rénovation spécifique ou globale et mise en conformité, de la définition du besoin jusqu'à la réception des travaux.

ÉNERGIE

Audit énergétique, GTB, CVC, photovoltaïque: nous aidons nos clients à réduire leurs consommations et à valoriser leur patrimoine dans un cadre réglementaire en constante évolution.

ENVIRONNEMENT

Diagnostic amiante, plomb, économie circulaire: des expertises indispensables pour des bâtiments sûrs, conformes et responsables.



Notre gouvernance RSE

Comité stratégique ACCEO

La politique RSE du Groupe ACCEO est portée par notre Directeur de la Transformation et des projets stratégiques, Maxime Dupuy. La politique RSE en elle-même est discutée lors de nos comités stratégiques (CS) mensuels.

Le Comité de Direction (CODIR), qui rassemble le CS et COMOP, se réunit deux fois par an pour fixer les orientations stratégiques du groupe. Ces organes de décision et d'échange facilitent l'intégration et la mise en œuvre des projets de façon consensuelle et synergique.



Maxime Dupuy

Directeur de la Transformation et des projets stratégiques

“ Le Comité stratégique porte la RSE non comme un sujet annexe, mais comme un fil conducteur des décisions du Groupe. Chaque mois, il intègre les impacts sociaux et environnementaux à nos orientations, suit l'avancement de nos engagements et veille à la cohérence entre ambition stratégique et responsabilité. ”

(*) en incluant QSE, RSE, communication interne et marketing

Comité des opérations

Le Comité Opérationnel garantit l'exécution des décisions validées au Comité Stratégique. Pour cela, le COMOP planifie, suit et ajuste les actions en fonction des résultats attendus. Chaque pilote doit intégrer à la vision un "Réflex'RSE". Cet indicateur durable se matérialise de façon opérationnelle, selon un objectif concret, en continuité de la stratégie RSE au sein des différents services et métiers.

RÉGIONS, COMMERCE, MARKETING



DIRECTIONS MÉTIERS



Catherine Zucca
Directrice Générale des opérations

“ L'engagement collectif et mutuel se fait en interne, avec les partenaires, et avec les clients: on joue à plusieurs, ce qui implique de tout faire pour rester fidèles à notre identité et obtenir la pleine satisfaction et alignement de l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes.

C'est pour ces raisons qu'il est primordial d'agir en priorité, et en parallèle, sur le nombre de kilomètres parcourus et sur des protocoles et formations exigeantes en matière de sécurité des équipes. Nous nous efforçons d'être exemplaires au plus haut niveau: nous sommes sensibilisés et avons changé de prisme concernant le transport qui est notre plus gros poste d'émissions de CO₂. Nous utilisons principalement le train et la mobilité douce ou terrestre et nous organisons les événements de sorte à ce que l'avion ne soit plus une option.

Nous devons encore progresser mais nous provoquons la transformation. ”



INTÉGRER LE BILAN CARBONE À L'INTÉRESSEMENT

Pour sceller l'importance des enjeux socio-environnementaux dans notre stratégie d'entreprise, nous avons acté l'intégration d'une valeur RSE à l'accord d'intéressement: la trajectoire du bilan carbone. Cette donnée oblige l'ensemble du collectif, de la gouvernance aux opérationnels sur le terrain, à œuvrer pour abaisser nos émissions de CO₂. Notre responsabilité d'entreprise est de mettre cet enjeu au centre de nos préoccupations afin qu'elle ne soit pas pilotée dans un coin mais pleinement intégrée aux réflexions et décisions globales. Cette mise à jour de l'accord d'intéressement va dans le sens de notre démarche de créer un engagement collectif.

Notre modèle d'affaires

Optimiser un bâtiment techniquement, c'est bien. Le décarboner durablement, c'est ce vers quoi nous tendons. Pour nos clients et pour nous-mêmes. Le bâtiment représente près de 40 % des consommations d'énergie en Europe. Ce chiffre, nous ne pouvons pas faire semblant de ne pas le connaître. Chez ACCEO, il est au cœur de chaque mission, de chaque préconisation, de chaque décision.

NOS RESSOURCES ET NOTRE VALEUR INTRINSÈQUE *



587
collaborateurs

65 % d'hommes - 35 % de femmes

40 référents



32 agences et
antennes locales



Énergie consommée

503 767 Kwh



13 885 heures
de formation



421
véhicules



24 % flotte
électrique

COMPÉTENCES CLÉS



* Chiffres au 31/12/2025

NOS ACTIVITÉS: UN GROUPE, 4 MÉTIERS

PÔLE ASCENSEUR (Ascenseurs, Portes automatiques, Escaliers mécaniques)

Études & Conseils : diagnostics et études techniques (ascenseurs, portes, escaliers mécaniques), analyse de fonctionnement (dysfonctionnements, sinistres, litiges), analyse de devis, études d'opportunité et de trafic.

Maîtrise d'Œuvre (MOE) : assistance à la consultation des entreprises et au montage de projet, pilotage et suivi des travaux de création, remplacement et modernisation (neuf et existant), jusqu'à la réception et la levée des réserves.

Suivi & contrôle d'exploitation : gestion des contrôles techniques réglementaires (Contrôle Technique Quinquennal, VGP), mise en place et optimisation du contrat de maintenance, audit et suivi de la maintenance, suivi des levées de réserves, analyse technique et financière des devis, rapport annuel.

PÔLE ENVIRONNEMENT (Amiante, Plomb, PEMD, Économie circulaire)

Diagnostics & Repérages : Dossier Technique Amiante (DTA), Repérages Amiante/Plomb avant Travaux (RAAT) ou Démolition (RAAD), Constat de Risque d'Exposition au Plomb (CREP), Diagnostic PEMD (Produits, Équipements, Matériaux, Déchets).

AMO & Maîtrise d'Œuvre : stratégie de désamiantage et de déplombage, plans d'action amiante, pilotage et suivi de chantiers, réemploi et gestion des déchets (économie circulaire).

PÔLE ÉNERGIE & CVC (Performance énergétique, Tertiaire, CVC, Solaire)

Audits & Contrôle : audits énergétiques (réglementaire et dynamique), Diagnostic de Performance Énergétique (DPE), Projet de Plan Pluriannuel de Travaux (PPPT) et Diagnostic Technique Global (DTG) en copropriété, audit énergétique grandes entreprises, contrôle de conformité réglementaire.

Accompagnement 360° Tertiaire : pilotage du Décret tertiaire (DEET / OPERAT — identification du périmètre, déclarations, année de référence, modulation), étude stratégique patrimoniale, plans d'action et ingénierie financière, suivi continu des consommations (BACS).

CVC : audit et expertise des installations de chauffage, ventilation et climatisation, appel d'offres et suivi des contrats de maintenance, Maîtrise d'Œuvre des chaufferies, suivi d'exploitation.

Solaire : études d'opportunité patrimoniale, faisabilité d'installations photovoltaïques, évaluation des gains énergétiques et financiers attendus, AMO.

PÔLE AMO & MOE (Accessibilité, Structure, Maîtrise d'Œuvre, Urbanisme)

Mise en accessibilité : diagnostic d'accessibilité (ERP), référentiel d'accessibilité, Registre Public d'Accessibilité, suivi des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), formation et attestation d'achèvement.

Structure : Diagnostic Structurel Obligatoire (DSO-BHC), diagnostic spécifique balcons, diagnostics de structure pour projets de réhabilitation ou d'installation photovoltaïque.

Maîtrise d'œuvre & Assistance à maîtrise d'ouvrage : AMO et MOE accessibilité, MOE de rénovation énergétique, MaPrimeRénov' Copropriété (montage et suivi des subventions), MOE spécialisées multi-métiers, vues 3D.

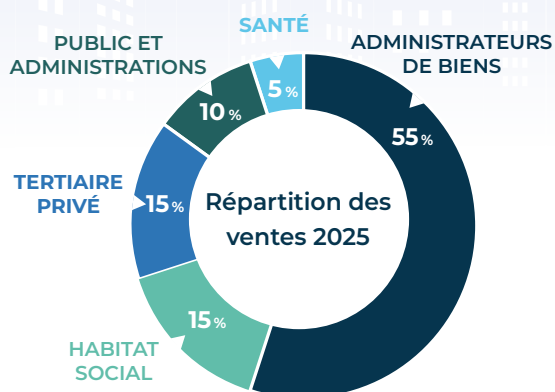
Dossiers urbanisme : déclarations préalables de travaux, autorisations de construire, d'aménager ou de modifier un ERP, gestion administrative et suivi de l'instruction.



Julie Brossard
Direction Intégration
Acquisition

“ Accompagner les clients dans leurs transformations et abaisser notre impact environnemental sans attendre les pressions gouvernementales sont une source de différenciation sur notre marché et rendent fières les personnes qui viennent travailler chez ACCEO. ”

NOS CLIENTS: QUI SONT-ILS ?



QUELLE VALEUR CRÉONS-NOUS ?



96,83%
de clients
satisfaits



97,7%
de Taux de
fidélisation



66 M€
de CA



8/10
Satisfaction
collaborateurs



4 136
tCO₂e

score global

73/100
Score
EcoVadis

L'Assistance à Maîtrise d'Œuvre (AMO):



1 878 tCO₂e évitées en 2025
grâce aux travaux de
rénovation énergétique.



2 000 t de matériaux identifiés
en 2025 pour réemploi.



4 822 établissements rénovés
et rendus accessibles depuis 21 ans.

Nos parties prenantes

Les parties prenantes sont les protagonistes de notre écosystème aussi bien en interne qu'en externe. Fondé sur le principe de la transparence et du dialogue, nous avons la volonté de renforcer ce lien et cette communication avec toutes les parties prenantes. Cette cartographie nous permet de cerner et d'anticiper leurs points de vue et attentes et d'ainsi considérer nos pratiques et projeter des améliorations continues.

LES PARTIES PRENANTES	LEURS POINTS DE VUE ET ATTENTES	LES MODALITÉS DE DIALOGUE
Direction et gouvernance (Président, DG, CODIR, COMOP)	➤ Pérennité, rentabilité et création de valeur. ➤ Déploiement de la stratégie. ➤ Anticipation et maîtrise des risques.	• Réunions Comité stratégique • Réunions CODIR • Réunions COMOP • Magazine Mensuel ACCEO
Collaborateurs (Salariés, élus, alternants)	➤ Santé, sécurité et qualité de vie au travail. ➤ Développement des compétences et carrières. ➤ Transparence interne et quête de sens.	• Compte rendu COMOP • Audit QSE • Baromètre social • Webinaire trimestriel • Réunions actionnaires internes • Réunions CSE • Notes internes • Intranet
Clients privés et Publics (Bailleurs, promoteurs, santé, industrie, tertiaire)	➤ Expertise, qualité et fiabilité des prestations. ➤ Accompagnement dans leur performance. ➤ Transparence sur les engagements RSE d'ACCEO.	• Questionnaire de satisfaction • Groupe de travail pour co-construire nos solutions
Acteurs financiers et de contrôle (Banques, auditeurs, assureurs, actionnaires...)	➤ Solvabilité et gestion financière rigoureuse. ➤ Conformité réglementaire et maintien des certifications. ➤ Fiabilité des reportings (financiers et extra-financiers).	• Audit • Dialogue local • Réunion projet • Reporting
Écoles et universités	➤ Offres de stages et d'alternances pour l'insertion des jeunes. ➤ Développement des compétences. ➤ Partage de connaissances métier (interventions académiques).	• Salon emplois et étudiants • Interventions académiques • Visites en entreprise • Partenariats



Fournisseurs

(Spécifiques ou non aux activités d'ACCEO)

- Respect des délais de paiement.
- Relation et communication fluide.

- Dialogue local
- Réunion projet
- Visites terrain

Réseaux de partenaires et de sous-traitances

(Architectes, bureaux d'études, labos...)

- Complémentarité des compétences.
- Partage d'expertises techniques.
- Sécurité et bonnes conditions d'intervention sur site.

- Dialogue local
- Réunion projet
- Visites terrain

Pouvoirs publics

(État, ministères, ADEME, collectivités...)

- Respect des lois et normes (ex: Décret Tertiaire).
- Création de valeur et d'emplois sur les territoires.
- Dialogue constructif et transparence.

- Participation au groupe de travail ministériel
- Visites terrain et dialogue local
- Dialogue informel ad hoc
- Veille législative

Société civile

(Candidats, médias, associations)

- Transparence de l'impact sociétal et environnemental.
- Opportunités d'emploi (pour les futurs salariés).
- Implication dans la vie locale.

- Site de recrutement
- LinkedIn & Radio immo
- Articles de presse
- Participation à la vie associative locale



Jérôme SPENCER
PDG Groupe ACCEO

“ Nous souhaitons inclure nos parties prenantes dans la mission clients. Nous serons vigilants quant au niveau de sensibilisation et d'engagement RSE de nos partenaires. Nous devons nous-mêmes être un ambassadeur : aussi moteur que convaincant, et donc crédible. À notre échelle, nous voulons créer une dynamique très positive et vertueuse d'une démarche responsable à 360 degrés. ”



Samir Tieb
Chargé de mission RSE

“ J'essaie d'infuser la culture responsable auprès des collaborateurs et collaboratrices, dès leur intégration chez ACCEO : c'est un parti pris très fort de notre positionnement. Je sensibilise sur les déplacements, les déchets, les pratiques numériques et sociales... On a tous et toutes un impact plus ou moins lourd en fonction de ce que l'on fait et de la manière dont on le fait, alors j'essaie de donner envie d'agir individuellement, en conscience. On délivre des conseils avec une volonté d'impact positif et de cohérence. C'est essentiel pour nous, pour le Groupe. ”



Notre démarche

Une stratégie RSE ancrée dans le réel

Notre stratégie RSE repose sur une méthode, au-delà des intentions. En 2024, nous avons conduit une analyse de double matérialité pour identifier avec rigueur les enjeux que le Groupe doit prioritairement adresser – en tenant compte à la fois de leur importance financière pour ACCEO et de leur impact sur l'environnement, la nature et la société.

Pour cela, nous avons interrogé nos parties prenantes externes ; clients, fournisseurs, partenaires bancaires et internes ; à travers nos collaboratrices et collaborateurs. De cette consultation croisée ont émergé des enjeux majeurs, qui structurent aujourd'hui nos cinq axes d'action :

1 Nos richesses Humaines

Parce que l'intelligence de nos salariés fait la valeur intrinsèque et le sel d'Acceo, nous organisons leur plein épanouissement, favorisons leur pleine santé, ouvrons de larges possibles à tous les - futurs - talents.

- ▶ Santé et Sécurité : la priorité non négociable.
- ▶ Former, faire grandir, préparer l'avenir.
- ▶ Des conditions de travail qui font la différence.
- ▶ Diversité, inclusion, non-discrimination : sans compromis.

2 Notre empreinte environnementale

Parce que nous conjugons ambitions environnementales et performance économique, de notre raison d'être à notre façon de faire.

- ▶ Organiser notre stratégie bas-carbone et notre adaptation.
- ▶ Management environnemental : évaluer, maîtriser et réduire notre impact.

Notre impact métier

3 Notre cadre d'exemplarité

Parce que nos parties prenantes supportent nos actions et comptent sur notre engagement en leur faveur, nous nous efforçons d'être exemplaire.

- ▶ Éthique, déontologie et lutte contre la corruption.
- ▶ Renforcer la protection des données et la cybersécurité.
- ▶ Garantir la qualité des solutions et la satisfaction des clients.
- ▶ Accélérer sur la transformation digitale et l'innovation.

4 Notre ancrage territorial

Parce que notre vision de l'impact positif s'incarne sur le terrain à travers des actes concrets, nous relayons l'information en région à des référents RSE volontaires et ainsi animons et fédérons les communautés locales autour de valeurs partagées par le collectif.

Notre impact métier

Décarboner le bâtiment de demain

Ce n'est pas dans nos bureaux que se joue l'essentiel de notre empreinte RSE, c'est sur les chantiers de nos clients.

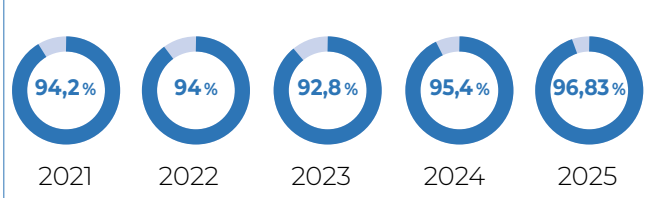
Le bâtiment est le secteur le plus énergivore de France : 42 % de l'énergie consommée, 26 % des émissions nationales de gaz à effet de serre. En 2025, nous avons mené plus de 25 000 missions auprès de 3 500 clients, sur l'ensemble du territoire. Chaque audit, chaque préconisation, chaque mission que nous réalisons s'inscrit dans ce contexte. Et c'est là que notre rôle de bureau d'études indépendant prend toute sa dimension.



UN IMPACT GARANTI PAR LA QUALITÉ DES SOLUTIONS ET LA SATISFACTION DES CLIENTS

La satisfaction de nos clients est notre baromètre le plus fiable. Mesurée après chaque mission, elle s'établit à 96,83 % en 2025 et ce niveau est maintenu avec constance depuis quatre ans, sur un volume d'activité en forte croissance.

Évolution de notre taux de satisfaction client



La qualité est la pierre angulaire de notre service et elle se mesure. **Tous les deux mois, une enquête de satisfaction est adressée à l'ensemble des clients** ayant bénéficié d'une prestation ACCEO. L'objectif n'est pas de collecter un chiffre rassurant : c'est de comprendre les raisons de satisfaction et d'insatisfaction, d'identifier les attentes non encore couvertes, et d'ajuster en continu. En 2025, 96,83 % de nos clients se déclarent satisfaits – au-dessus de l'objectif fixé à 95 %.

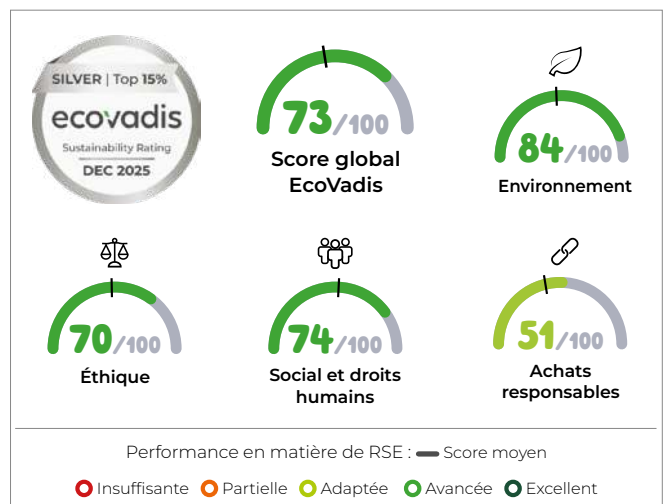
Ce niveau d'exigence est reconnu en externe. ACCEO est **certifié ISO 9001** (management de la qualité), **ISO 14001** (management environnemental), **OPQIBI** et **RGE**. En 2025, **notre score EcoVadis atteint 73 sur 100, niveau Silver – avec une note environnementale de 84 sur 100** qui reflète la maturité de notre démarche sur ce volet.

Le score en achats responsables de 51 sur 100 est notre principal axe de progression identifié et c'est précisément ce qui nous a conduits à lancer en 2025 la structuration d'une politique d'achats responsables formalisée. **L'objectif à 2028 est d'atteindre 80 sur 100 au score global EcoVadis.**



Caroline Élain Drapeau
Directrice de clientèle,
agence de Nantes

“ Mon rôle de Directrice de clientèle est de relier notre haute technicité à ses enjeux stratégiques. L'impact positif sur la satisfaction client naît ici : nous ne vendons pas seulement des audits ou des optimisations, nous offrons une tranquillité d'esprit à des maîtres d'ouvrage qui savent que leur patrimoine est entre de bonnes mains. C'est une fierté pour toute l'équipe de voir une relation de travail se transformer en un partenariat durable, où le client réalise que nos actions améliorent non seulement son bilan, mais aussi concrètement la vie de ses utilisateurs finaux. ”



DIVISION ÉNERGIE & CVC



7 117 missions
réalisées en 2025



650 missions de travaux pilotées
pour un budget global de **120 M€** sur **5** ans,
contribuant à la rénovation énergétique

Transformer la contrainte réglementaire en levier de performance



Mathieu Gilli
Directeur Métier Énergie,
Campus (La Ciotat)

“ L'épanouissement et la réussite commencent dès la sortie de notre zone de confort : à première vue, l'instabilité et la méconnaissance des sujets RSE peuvent questionner les équipes, immobiliser les parties prenantes. Or, je crois au contraire que c'est dans cette idée du mouvement que nous trouvons les solutions. De façon collective. Cela nécessite de s'engager en nombre, pour se frotter à un inconnu plus louable, plus vertueux, plus générateur d'impacts.

”

La réglementation sur les bâtiments s'est durcie, s'accroît, et continuera de le faire. Pour beaucoup de maîtres d'ouvrage, le Décret Tertiaire, le Décret BACS et la Loi APER ressemblent à une accumulation de contraintes incompréhensibles. Notre rôle est précisément d'inverser ce regard : **chaque obligation réglementaire est une opportunité de performance économique et environnementale, à condition d'être bien accompagné.**

Nos ingénieurs thermiciens, techniciens et experts en génie climatique ont conduit de nombreuses études énergétiques d'immeubles et d'audits CVC. **Cette expérience accumulée nous permet d'identifier les gisements d'économies là où ils sont les plus significatifs** et de construire des préconisations sur mesure, fondées sur des méthodologies précises plutôt que sur des solutions génériques. **Certifiés RGE, Reconnu Garant de l'Environnement**, nous sommes membres permanents des instances normatives du secteur.

En remplaçant les énergies fossiles par des solutions bas-carbone comme les pompes à chaleur et systèmes hybrides, nous divisons par 8 l'impact carbone d'une chaufferie. En suivi continu de chaufferie, nous constatons une économie d'énergie moyenne de 20 %.

Un accompagnement "360°" dans la réussite des projets de nos clients pour décarboner leurs bâtiments :

audit énergétique, pilotage intelligent via le Décret BACS et la Loi APER, plans pluriannuels de travaux, suivi OPERAT pour le Décret Tertiaire, études photovoltaïques. Dans le secteur du logement collectif, nous intervenons sur les DPE collectifs, les Plans Pluriannuels de Travaux et les copropriétés menacées par l'interdiction de location des passoires énergétiques.

En visant des sauts de classe énergétique de F vers B, nous réduisons les émissions de plus de 50 kg CO₂ par m² et par an tout en sécurisant le patrimoine des familles face à la hausse continue des coûts de l'énergie.



Maxime Montagne
Responsable Technique
Régional Bordeaux

“ En CVC, nous ne nous contentons pas de vérifier des installations; nous identifions les gisements d'économies de carbone là où ils sont les plus massifs. **Ce qui me passionne, c'est de donner les clés au client pour qu'il comprenne l'impact de ses équipements: une chaufferie optimisée, c'est moins d'émissions, mais c'est aussi plus de tranquillité financière et opérationnelle pour lui.**

Ma plus grande satisfaction est de voir un projet de rénovation aboutir à une baisse drastique des consommations réelles. **C'est là que l'impact positif devient palpable: nous ne rendons pas seulement les bâtiments conformes, nous les rendons plus vertueux pour la planète et plus sains pour leurs futurs utilisateurs.**

”



FOCUS PROJET

SCHÉMA DIRECTEUR TERTIAIRE

 **BPI PARIS HAUSSMANN - Bureaux** (Janvier 2025)
à Paris (75) - Agence Paris IDF ouest



Gain énergétique estimé : 55% par rapport à la consommation de référence

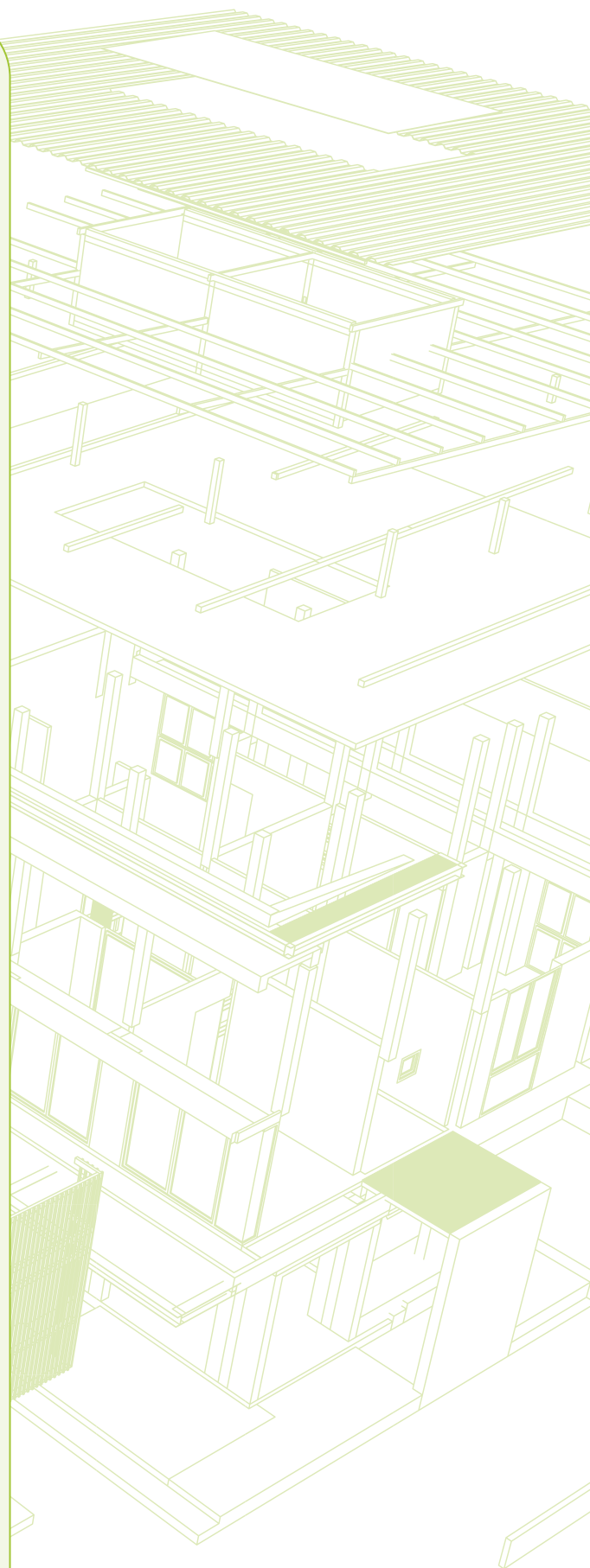
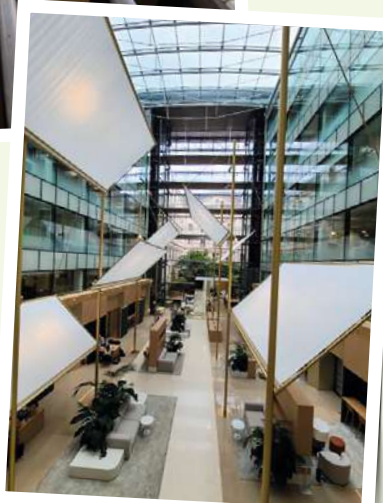
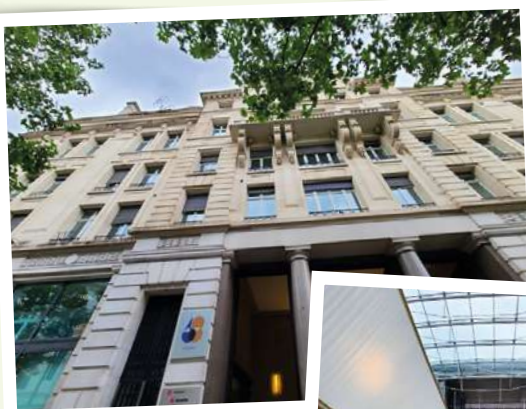
NOTRE MISSION

Face à l'obligation réglementaire de réduire drastiquement les consommations énergétiques de son parc immobilier, le besoin du client était de sécuriser sa conformité au décret tertiaire tout en optimisant et en planifiant ses investissements.

La mission réalisée a consisté à **élaborer un schéma directeur stratégique global** : recueil et déclaration des données de consommation sur la plateforme OPERAT, choix optimal de l'année de référence, et modélisation technico-financière de différents scénarios d'amélioration (optimisation de l'exploitation, travaux de rénovation, sensibilisation aux usages).

RÉSULTATS

Une feuille de route pluriannuelle chiffrée et validée, dotant le client d'un plan d'action priorisé qui garantit l'atteinte des objectifs de 2030 tout en pérennisant la valeur et la performance environnementale de ses actifs.



DIVISION AMO & MOE SPÉCIALISÉES



1 115 missions réalisées
en 2025



4 822 Établissements
rénovés et rendus accessibles
depuis 21 ans



1878 tCO₂e évitées
en 2025

Chef d'orchestre de la rénovation : technique, financier, humain



Régis LOISEAU
Directeur AMO & MOE
Spécialisées

“ L'urgence environnementale rencontre l'impératif social et c'est bien là qu'intervient ACCEO.

Mon métier prouve que l'optimisation technique et environnementale est non seulement possible, mais souvent financièrement avantageuse, et cela répond aux grands enjeux sociétaux d'accessibilité et de décarbonation.



La rénovation énergétique d'une copropriété est l'un des projets les plus complexes qui soit : des dizaines de copropriétaires à convaincre, une réglementation dense, des aides financières multiples et changeantes, des contraintes architecturales souvent imprévisibles.

Sans accompagnement, la plupart de ces projets n'aboutissent pas. Notre rôle de MOE est d'être le chef d'orchestre qui rend le projet possible de la réunion de lancement jusqu'à la réception des travaux, en passant par l'ingénierie financière et administrative. Concrètement, nos préconisations visent une rénovation globale capable de garantir un gain de consommation d'énergie d'au moins 35 %.

Les moyens techniques sont l'isolation thermique par l'extérieur, l'isolation des toitures et planchers bas, le remplacement des menuiseries peu performantes et l'installation de VMC compétitives. Ces actions conduisent régulièrement à des réductions de consommation supérieures à 40 %. Sur le plan financier, nous recherchons l'intégralité des dossiers d'aide – Anah, CEE, MaPrimeRénov' Copropriété, Éco-PTZ – afin que le reste à charge pour les copropriétaires soit aussi faible que possible. Dans certains cas, un scénario de rénovation globale revient moins cher qu'un simple ravalement de façade.

FOCUS PROJET

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Résidence Parc St Jean - Immeuble d'habitations
(Janvier à décembre 2026) à Châlons en Champagne
(51) - Agence Reims



Montant des travaux : 743 156 € HT

NOTRE MISSION

Besoin d'améliorer la performance énergétique de la résidence afin de réduire les consommations, optimiser le confort thermique des occupants et revaloriser le patrimoine via une meilleure étiquette énergétique.

Nous réalisons une maîtrise d'œuvre complète pour la rénovation de l'enveloppe (ITE laine de roche, isolation des balcons et toiture en verre cellulaire avec correction de pente) et la mise à jour technique du site (étanchéité, garde-corps réglementaires, menuiseries et VMC hygroréglable type B).

RÉSULTATS

L'opération garantit une isolation haute performance sur l'ensemble des parois ainsi qu'une gestion optimisée de l'humidité et des écoulements, assurant une réduction pérenne des factures énergétiques et une valorisation durable du bâtiment.



Un autre pilier de notre activité est l'assistance à la mise en accessibilité, qui représente un impact social évident et essentiel. La réglementation impose aux Établissements Recevant du Public (ERP) de **garantir l'accès à tous**, y compris aux Personnes en Situation de Handicap (PSH), mais notre mission dépasse la simple conformité. En effet, **notre rôle d'expertise est double** :

- **Pour les Établissements Recevant du Public (ERP)** : nous réalisons des audits d'accessibilité complets, qui incluent une analyse réglementaire et une analyse fine des usages par profil de handicap. Cela débouche sur la proposition de préconisations techniques prioritaires, l'élaboration ou la mise à jour d'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), et la création de Registres d'Accessibilité. **Notre valeur est de fournir à des clients comme la ville de Marseille ou Bordeaux Métropole une feuille de route claire pour des travaux qui garantiront l'inclusion et la sécurité de tous.**
- **Pour les copropriétés d'habitation** : bien que l'accessibilité ne soit pas toujours une obligation légale pour les bâtiments existants, nous accompagnons des maîtres d'ouvrage volontaires. Les contraintes architecturales rendent souvent les solutions complexes voire impossibles sans dérogation. Notre expertise d'évaluation de la faisabilité des solutions (rampes amovibles, équipements techniques légers) fait de nous des prescripteurs intransigeants ; **nous recherchons toutes les solutions techniques envisageables, souvent innovantes, pour rendre le quotidien des habitants et des visiteurs plus facile.**

FOCUS PROJET

ACCESSIBILITÉ

📍 **AMO pour l'agenda d'accessibilité programmée des ERP de la ville de Bordeaux - Établissement recevant du public (2021-2027) à Bordeaux (33) - Agence Bordeaux**



Montant des travaux : 34 770 000 €HT
Nombre d'établissements : 109

NOTRE MISSION

Dans le cadre de ses obligations réglementaires, la Ville de Bordeaux a déposé un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) couvrant 270 Établissements Recevant du Public. L'objectif est de mener à terme la réalisation des travaux sur les 109 sites non encore traités ; pour cela, nous accompagnons la ville dans le cadre d'une mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage Technique.

Notre mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) technique accompagne la ville. La mission se divise en quatre volets (coordination générale, projets sans MOE, projets avec MOE, projets mixtes) pour garantir l'achèvement conforme de tous les travaux et la validation réglementaire de l'Ad'AP.

RÉSULTATS

Achèvement complet et conforme des travaux d'accessibilité sur les 109 sites, permettant à la Ville de Bordeaux de respecter ses engagements réglementaires dans le cadre de son Ad'AP.



DIVISION ENVIRONNEMENT



2 080 missions
réalisées en 2025



2 000 t de matériaux
identifiés pour réemploi
en 2025

Amiante, plomb, déchets : transformer le risque en ressource

Avec la division Environnement, nous intervenons sur les polluants du bâtiment – amiante, plomb – et sur les déchets de chantier. Ces sujets sont souvent perçus comme des contraintes réglementaires subies – et, de fait, la réglementation est forte et la réalité du terrain est souvent marquée par l'opacité des acteurs, des prix variant de un à dix selon les méthodes, sans compter la responsabilité pénale qui pèse sur les maîtres d'ouvrage. Notre rôle est d'apporter l'objectivité et la transparence qui manquent : nos ingénieurs amiante, habilités SS3 et SS4, ont optimisé de nombreux chantiers de désamiantage, avec des résultats d'analyse disponibles en 24 heures si nécessaire.

Dans le cadre du diagnostic PEMD notamment, nous aidons nos clients à identifier les produits, équipements et matériaux qui peuvent trouver une seconde vie avant démolition. En 2025, ce sont 2 000 tonnes de matériaux par an qui ont ainsi été identifiées pour le réemploi ou la réutilisation. Chaque tonne évitée en décharge est une décision impulsée par notre expertise, et une réduction carbone directe sur le bilan de nos clients.



Arnaud Smolevsky,
Chef de Projet Environnement,
agence de Lyon

“ Notre valeur ajoutée est d'absorber la complexité technique et sanitaire pour nos clients, afin de transformer un patrimoine souvent pollué en un socle sain, prêt pour les défis de demain. Voici comment nos projets récents incarnent concrètement cette ambition et notre politique RSE, par exemple avec la réhabilitation du Groupe Scolaire de la Forge (pour la Mairie d'Oyonnax) :

Sur ce projet de désamiantage en milieu scolaire, notre impact est avant tout sociétal. Nous garantissons un environnement d'apprentissage 100 % sécurisé pour les enfants. J'ai également intégré des critères RSE déterminants dans le choix des entreprises : au-delà du prix, nous avons valorisé celles capables de justifier d'une logistique bas carbone pour l'évacuation des déchets et d'une politique de gestion des nuisances sonores exemplaire pour le voisinage.

”



DIVISION ASCENSEUR



26 000 missions
réalisées en 2025



30 000 équipements dont



23 000 ascenseurs
sous contrat de suivi d'exploitation

Un équipement technique, un outil d'égalité

Le parc d'ascenseurs français est parmi les plus vieux d'Europe, avec une ancienneté moyenne supérieure à 25 ans ! Nos clients – bailleurs, gestionnaires de patrimoine, syndicats – font face à une multiplication des devis hors contrat, à des coûts opaques et à un verrouillage technologique croissant à mesure que les équipements évoluent. Nos ingénieurs, dont certains ont plus de 20 ans d'expérience, interviennent avec une indépendance totale vis-à-vis des prestataires ascensoristes : c'est précisément cette neutralité qui garantit la qualité de nos préconisations. Notre rôle est de leur redonner la maîtrise : suivi rigoureux de la maintenance, contrôles obligatoires, appels d'offres travaux intégrant des critères RSE, optimisation énergétique du parc.



Nicolas Bouin
Responsable Métier Ascenseur
agence de Rouen

“ Nos audits et diagnostics participent activement à décarboner le bâtiment : en préconisant de moderniser des composants obsolètes – régénération de courant, systèmes de variation de fréquence, éclairages LED, mise en veille ; nous réduisons drastiquement la consommation énergétique des appareils. Et sur le plan social, nous garantissons l'autonomie des personnes à mobilité réduite ou des seniors par la disponibilité et la fluidité de fonctionnement des ascenseurs (le parc français compte 685 000 ascenseurs, et 100 millions de trajets par jour).

Je trouve important que l'ensemble des acteurs voient autrement cet équipement : non plus une contrainte, mais comme un outil d'égalité pour leurs bénéficiaires. Je suis fier d'apporter cette expertise impartiale qui permet aux maîtres d'ouvrage de prendre les bonnes décisions pour la pérennité de leur patrimoine. Savoir que nos préconisations améliorent le quotidien des usagers normands – et c'est la même dynamique dans tout le pays – tout en réduisant l'empreinte environnementale de nos villes est ce qui donne tout son sens à mon implication quotidienne.

FOCUS PROJET

AMO SUIVI D'EXPLOITATION CONTRAT
ASCENSEUR ET FERMETURE AUTOMATIQUE

Logement social (2006-2027, 4 marchés en Gironde (33) - Agence de Bordeaux)



Nombre d'appareils : 125 ascenseurs et 136 fermetures automatiques

NOTRE MISSION

Gironde Habitat nous a sollicité pour assurer la gestion opérationnelle et technique de son parc d'ascenseurs et de fermetures automatiques. L'objectif était de pallier la complexité de suivi de ces équipements tout en garantissant la sécurité des usagers et la maîtrise des coûts.



Nous sommes intervenus auprès du gestionnaire de patrimoine à travers les axes suivants :

- Pilotage de la performance : animation des réunions d'exploitation mensuelles avec les prestataires et suivi rigoureux des indicateurs clés (KPI). Expertise Technique & Conformité : analyse exhaustive de l'état du parc, suivi critique des levées de réserves de maintenance et contrôle des obligations réglementaires.
- Optimisation budgétaire : analyse technique des devis, négociation commerciale et rationalisation des coûts de réparation.
- Planification stratégique : élaboration de plans d'investissement pluriannuels pour anticiper l'obsolescence du matériel.

RÉSULTATS

- Économies directes ; 688 163 € générés sur la période.
- Modernisation du parc 40% des ascenseurs remplacés ou mis à niveau.

Effectif
587
collaborateurs

Taux de
satisfaction
8/10



Taux de fidélisation
97,7 %

Taux de promotion
15,11 %

Taux d'absentéisme
2,03 %



2 Nos richesses humaines

Parce que l'intelligence de nos salariés est notre valeur intrinsèque et fait le sel d'Acceo, nous organisons leur plein épanouissement, favorisons leur pleine santé, ouvrons de larges possibles à tous les -futurs- talents

13 885

Heures de formation

35,3 %

de femmes

4,81 %

Taux de personnes
en situation de handicap

94 / 100

Index égalité H/F

35,3 %

Taux de femmes
au CODIR



Diversité, inclusion, non-discrimination ; sans compromis



La mixité sociale n'est pas un objectif à atteindre chez ACCEO : c'est un principe non négociable qui structure chaque décision RH, de la rédaction d'une offre d'emploi jusqu'aux évolutions de carrière. Nous sommes convaincus que la diversité des profils, des parcours et des personnalités est ce qui rend un collectif résilient et performant sur la durée.

Nous affirmons notre rejet de toute forme de discrimination à chaque étape du processus de recrutement et d'embauche ainsi que tout au long de la vie de toute personne au sein du Groupe. Aucune remarque ou signal faible lié au genre, à l'âge, aux origines, à l'apparence physique, à l'état de santé, au handicap, aux convictions ou à la situation familiale n'est toléré. Notre objectif est d'être un groupe remarquable parce que nous recrutons sans préjuger, convaincus que c'est aussi la diversité des personnalités qui constitue le fondement de la richesse de notre entreprise, nos richesses humaines.

Tous les chargés de recrutement internes sont signataires de la Charte de la non-discrimination, adossée aux recommandations de l'organisme "À compétence égale". Et pour que cet engagement ait un visage concret : Maëlig Fremont, Directeur métier Environnement et Secrétaire du CSE est aussi l'oreille et l'arbitre du collectif. En tant que **référént harcèlement sexuel et sexisme**, il est l'interlocuteur de toute personne souhaitant signaler une situation néfaste.

En 2025, ACCEO obtient 94 sur 100 à l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes au-dessus de la moyenne nationale.

Ce score n'est pas le fruit du hasard. Depuis le franchissement du seuil des 50 salariés en 2013, ACCEO formalise chaque année un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, articulé autour de trois engagements concrets : recruter de manière équitable, en sensibilisant l'ensemble des acteurs du recrutement au moins une fois par an ; former ces mêmes acteurs à identifier et combattre les stéréotypes de genre ; et analyser les rémunérations à l'embauche comme en cours de carrière pour corriger tout écart injustifié. Ce plan est réévalué chaque année par la Direction des Ressources Humaines pour mesurer honnêtement la distance qui reste à parcourir vers une parité réelle. L'objectif est ambitieux et assumé : atteindre 100 sur 100.

Pour y arriver ACCEO doit progresser sur l'indicateur spécifique aux 10 plus hautes rémunérations. Aujourd'hui seulement 2 femmes sur 10 font partie des salaires les plus hauts. C'est la marge de progression restante pour atteindre notre volonté.

Les femmes représentent aujourd'hui 35,3 % des effectifs du Groupe, un chiffre à lire dans son contexte : les métiers techniques du bâtiment restent structurellement masculins, et cette proportion place ACCEO dans la partie haute du secteur.

Sur le handicap, un référent handicap a été nommé depuis 2023, son rôle est avant tout celui d'un facilitateur humain : il accompagne chaque collaborateur ou collaboratrice concerné de l'intégration au maintien dans l'emploi, coordonne les aménagements de poste nécessaires, matériel ergonomique, logiciels adaptés, organisation du temps de travail et fait le lien entre le salarié, la direction, la médecine du travail et les organismes externes comme l'Agefiph. Il anime aussi des campagnes de sensibilisation internes pour que le handicap ne soit ni un tabou, ni un frein. En 2025, 4,81 % des effectifs sont des personnes en situation de handicap.

INDICATEURS CLÉS 2025

 **Index égalité professionnelle**
94/100
🎯 2028 : 100/100

 **35,3 %**
de femmes au CODIR

 **35,3 %**
de femmes dans les effectifs

 **4,81 %** de personnes en situation de handicap
Référént handicap nommé dès 2023

Former, faire grandir, préparer l'avenir



Former ses équipes est une obligation légale. En faire un levier d'épanouissement et un investissement dans l'employabilité à long terme de chacun, y compris au-delà de leur passage chez ACCEO, c'est notre choix.

Tout commence dès les premiers jours. Chaque nouvelle recrue bénéficie d'un parcours d'intégration complet : **formations, sensibilisation aux enjeux RSE, mises en situation concrètes, et tutorat personnalisé pour une prise de poste progressive.** À ses côtés, un parrain ou une marraine, salarié déjà en poste, est là pour rassurer, transmettre les codes de la culture ACCEO, et rappeler que personne ne démarre seul. Ce moment d'accueil n'est pas un protocole RH : c'est la première **manifestation concrète de nos valeurs de bienveillance et de proximité.**

Tout au long du parcours professionnel, l'accès à la formation reste ouvert et personnalisé. Les formations sont dispensées en interne par nos Directeurs métiers et support, ce qui garantit une transmission de savoir-faire au plus proche de nos réalités de terrain et construites autour d'un objectif précis : combler l'écart entre les compétences requises par le poste et celles dont dispose réellement la personne. Pas de formation par défaut. Chaque heure investie répond à un besoin identifié.

En 2025, 13 885 heures de formation ont été dispensées pour 357 bénéficiaires soit l'intégralité des salariés concernés par le plan de formation.

Une attention particulière a été portée en 2025 au développement managérial. 52 encadrants ont bénéficié de 707 heures de formation dédiées à la posture, au leadership et à la communication. En parallèle, 60 managers ont été sensibilisés aux risques psychosociaux et aux comportements

sexistes. Ces formations ne visent pas à corriger des manquements : elles visent à équiper les managers face à des défis de plus en plus complexes dans un Groupe en croissance rapide. C'est un investissement dans la qualité de vie au travail de tous ceux et toutes celles qui leur font confiance au quotidien.

La formation ne se limite pas au strict périmètre professionnel. Tous les salariés et leur famille, bénéficient d'un accès illimité à la bibliothèque **Mozaïk** : soutien scolaire, apprentissage des langues, sport, code de la route, masterclasses... **Ce choix dit quelque chose de notre conception du développement humain : il ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.**

Pour que chaque salarié puisse se projeter, des plans de carrière sont définis poste par poste. Ils décrivent les attendus, balisent les évolutions possibles et créent des passerelles entre métiers pour que l'ambition personnelle trouve un espace concret dans la trajectoire du Groupe.

En 2025, 24 % des salariés ont connu une mobilité interne, et 15 % ont fait l'objet d'une promotion.

Ces mobilités sont portées par les Directeurs d'agence ou de région, validées par la Direction métier et la Direction des opérations, et entérinées par les Ressources humaines et la Direction générale. Pas de décision solitaire : une chaîne de responsabilités partagées.

INDICATEURS CLÉS 2025



1 % du CA investi en formation 🎯 2028 : 5 %



13 885 H de formation dispensées en 2025

Aujourd'hui, 1 % du chiffre d'affaires est consacré à la formation. L'objectif fixé à horizon 2028 est de 5 %. L'écart est réel — et nous le nommons, parce que l'honnêteté sur la trajectoire est aussi une forme d'engagement.

Ce que nous construisons aujourd'hui, nous le ferons davantage demain.



Des conditions de travail qui font la différence



Chez ACCEO, la valeur du Groupe repose sur l'intelligence et l'expertise de ses équipes. Ce constat, aussi évident qu'il paraisse, a une conséquence directe : si les conditions de travail se dégradent, c'est toute la promesse client qui s'effrite. La qualité de vie au travail n'est pas un avantage périphérique, c'est le socle.



Caroline Nicolas
DRH

“ Pour attirer puis fidéliser les collaborateurs et collaboratrices, il n'y a pas que la partie financière, même si c'est un facteur central. Les avantages, mais surtout le climat et la qualité de vie sur le lieu de travail comptent. Il s'agit de faire le nécessaire pour que chacun soit bien, épanoui, enthousiaste à l'idée de retrouver ses collègues tous les jours.

”

Écouter avant d'agir : chaque année, un questionnaire anonyme mesure l'engagement et le bien-être des salariés à travers plusieurs thématiques. Il ne s'agit pas d'un exercice de forme puisque les résultats alimentent directement notre politique de dialogue social et font émerger les signaux faibles avant qu'ils ne deviennent des problèmes.

En 2025, le taux de participation a bondi passant de 64 % à 81 % : davantage de voix, davantage de confiance dans la démarche, et un score qui demeure à 8 sur 10 alors qu'il aurait pu faire mécaniquement baisser la moyenne par un tel élargissement de l'échantillon. Ce résultat, obtenu avec plus de monde dans la pièce, est plus solide qu'un 8,2 (résultat 2024) sur un panel restreint. Les collaborateurs et collaboratrices se sentent bien intégrés (8,7/10), saluent l'ambiance au sein de leur agence (8,2/10), et expriment une fierté d'appartenance et une adhésion à la vision du Groupe à 8,4 sur 10. Enfin, 8,3 sur 10 estiment que leur manager accorde une réelle importance à leur bien-être.

Ce n'est pas un chiffre RH mais bien le reflet d'une culture managériale qui se construit, agence par agence.

Ce dialogue social se traduit aussi dans des engagements formels, co-écrits avec les représentants du personnel. Cinq accords et chartes structurent aujourd'hui le cadre de travail chez ACCEO :

- ▶ Accord d'égalité hommes-femmes
- ▶ Charte sur l'organisation des modalités du temps de travail
- ▶ Charte du droit à la déconnexion
- ▶ Accord de participation
- ▶ Accord d'intéressement

Ces documents ne sont pas des déclarations unilatérales : ils sont le résultat d'un travail collectif, signé avec les représentants du personnel. Le CSE se réunit tous les deux mois, un rythme qui garantit que la voix des équipes reste entendue dans la continuité, et pas seulement lors des périodes de tension. Cette régularité soutient notre objectif fondamental : développer, dans la durée, des relations constructives avec les représentants du personnel.

Reconnaître le travail, c'est aussi le dire sur la fiche de paie — sans frémir.

Nous voulons proposer un système de rémunération stimulant, reconnaissant les résultats et l'investissement de chacun.

La politique de rémunération d'ACCEO repose sur la conviction selon laquelle les résultats collectifs et les contributions individuelles méritent d'être partagés. Primes d'intéressement, primes sur objectifs : les dispositifs existent et ils sont assumés.

L'intéressement intègre désormais des indicateurs liés au bilan carbone du Groupe : ce choix lie la performance économique à la performance environnementale de manière concrète, et pas seulement symbolique. En parallèle, le programme d'actionnariat salarié continue de s'élargir : 201 salariés sont aujourd'hui actionnaires du Groupe. Ils étaient 73 il y a deux ans. Quand on est partie prenante du projet, on le porte autrement et ce chiffre en est la preuve la plus tangible.

Cette logique de reconnaissance s'étend jusqu'au recrutement : lorsqu'un salarié recommande un profil qui rejoint le Groupe en CDI, une prime de cooptation de 500 € lui est versée. En 2025, 8 % des embauches sont nées d'une recommandation interne. Ce chiffre dit, à sa façon, que nos équipes sont prêtes à engager leur réputation personnelle pour ACCEO, et ce n'est pas rien.



Alexia Farge
Chargée de recrutement

“ Acceo, c'est la force d'un grand groupe avec la proximité entre collaborateurs digne d'une PME familiale. Intégrer Acceo, c'est venir vivre une aventure professionnelle et humaine hors du commun ; c'est, pour chacun et chacune, l'opportunité de grandir dans un environnement qui offre des possibilités d'évoluer selon ses aspirations et ambitions, tout au long de sa carrière.

”

Parce qu'un cadre de travail sain passe aussi par un ensemble de dispositifs pensés pour la vie réelle de ses équipes. Le télétravail est autorisé de 1 à 2 jours par semaine pour les postes sédentaires (sous conditions, suivant l'éloignement au domicile notamment), une flexibilité qui réduit les déplacements, les risques d'accidents et les émissions carbone, sans sacrifier le lien social que nous considérons comme un moteur de créativité et de cohésion. Les collaborateurs et collaboratrices non-cadres et sédentaires peuvent, s'ils le souhaitent, organiser leur semaine en quatre jours et demi plutôt que cinq, pour mieux concilier vie professionnelle et personnelle. Une **charte du droit à la déconnexion** pose aussi des règles claires : aucune communication professionnelle en dehors de la plage 8h00-20h ainsi que le week-end, sauf urgence ou cas de force majeure.

À ces dispositifs s'ajoutent des attentions qui semblent anecdotiques mais qui comptent. **Le Birthday Off** : une journée offerte le jour de son anniversaire, ou à la date de son choix dans le mois et la journée de solidarité. Trois jours de repos à l'occasion de ponts. Deux jours de congés supplémentaires dès cinq ans d'ancienneté. Ce sont des signaux concrets, envoyés à des personnes concrètes, sur le fait qu'elles ne sont pas interchangeables. La vie d'équipe se cultive aussi en dehors des réunions. **Le dispositif ACCEO Team Up** alloue un budget annuel de 190 euros par salarié en CDI à chaque agence régionale, pour organiser librement des moments de cohésion : teambuildings, afterworks, événements de saison.



Séminaire ACCEO 2021 à Opio en Provence

Ces rendez-vous informels nourrissent ce que les indicateurs ne mesurent pas toujours : la confiance entre collègues, le plaisir d'appartenir à un collectif.

Enfin, parce que la vie ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, ACCEO accompagne ses salariés à chaque étape de leur vie familiale à travers un **guide de la parentalité mis à jour en 2025**. Aménagement du télétravail sur préconisation médicale jusqu'à 100 %, flexibilité des horaires pour la rentrée scolaire, maintien du salaire pendant les congés maternité et paternité, services de garde d'urgence et soutien scolaire en partenariat avec Ma Bonne Fée et Henner : autant de mesures qui allègent la charge mentale des parents, sans qu'ils aient à choisir entre leur famille et leur travail.



ATTIRER LES TALENTS : UN ENJEU CLÉ POUR DES MÉTIERS SPÉCIFIQUES

Nous sommes en étroite collaboration avec POLYTECH Marseille. À l'échelle nationale, nos profils techniques proviennent surtout de l'INSA, du CNAM et de l'ESSEC.

La cellule recrutement du groupe ACTUAL, constitue un véritable appui concernant le nombre de postes à pourvoir ainsi que sur la multidiffusion de nos annonces.

Le chasseur de tête indépendant SPOTICOM, implanté en Ile-de-France recrute exclusivement sur les métiers pénuriques dans cette région. Enfin, Acute Search nous permet de recruter des profils clés. Ces partenariats nous permettent de détecter et d'attirer ces profils techniques.

INDICATEURS CLÉS 2025



8/10

Taux de satisfaction Interne

🎯 2028 : 8,8/10



2,03 %

Taux d'absentéisme

🎯 2028 : 2 %



201 salariés

actionnaires contre

73 il y a deux ans



97,7 %

Taux de fidélisation

(à partir de 3 ans d'ancienneté)

🎯 2028 : 95 % de fidélisation



Maintenir **100 %**

de nos employés

couverts par une convention collective

Santé et sécurité

La priorité non négociable



Passer de 300 à près de 600 collaborateurs et collaboratrices en deux ans, c'est une croissance que l'on peut célébrer, à condition de ne pas laisser la sécurité se diluer dans l'accélération. Chez ACCEO, la politique santé-sécurité ne suit pas la croissance : elle la précède. C'est la conviction qui a guidé l'élaboration, en 2025, de nos fondamentaux de sécurité : un document socle qui décrit les risques, fixe les objectifs, structure le plan d'action et pose les indicateurs de réussite.



Audrey Botella
Responsable QSE

“ Grandir, induit un taux de risque plus important et il est de mon devoir de maintenir la sécurité au centre de nos préoccupations. Nous devons trouver un équilibre, travailler au plus juste, de façon maîtrisée, en accompagnant rigoureusement la sécurité de nos collaborateurs sur le terrain.

Tout commence par refuser de subir le risque. Notre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels — le DUERP — est mis à jour chaque année, ou dès qu'une modification technique l'exige. Il est segmenté par métier : les réalités d'un expert génie climatique, d'un diagnostiqueur amiante ou d'une fonction support ne sont pas les mêmes, et nos réponses ne sauraient l'être non plus. Chaque risque résiduel identifié est classé par criticité et intégré au programme annuel de prévention. Quand un accident survient, une analyse des causes profondes est conduite systématiquement pour comprendre, corriger, et ne pas reproduire. Les presque-accidents, eux aussi, font l'objet d'un processus de déclaration dédié : on n'attend pas que le risque se concrétise pour agir.

La prévention efficace repose sur la maîtrise des savoirs, et cette maîtrise commence dès le premier jour. Parce que la sécurité s'apprend avant de s'appliquer, chaque nouvel arrivant suit un "Accueil Sécurité" obligatoire, au terme duquel il reçoit son Passeport Sécurité : un document personnel qui formalise les six règles d'or non-négociables du Groupe.

Pour nos collaborateurs et collaboratrices qui interviennent seuls sur le terrain – experts ascenseurs, techniciens énergie – la question de l'isolement est un risque concret. C'est pourquoi le port d'un dispositif d'alerte connecté est obligatoire pour ces situations. En cas de chute ou d'immobilité prolongée, le système détecte automatiquement l'anomalie et ouvre une liaison directe avec un veilleur, prêt à déclencher les secours. Ce n'est pas un gadget technologique mais une présence, à distance.

La sécurité est l'affaire de tous, mais elle se joue d'abord dans les gestes du quotidien, portés par le management de terrain.

Chaque manager réunit son équipe une fois par mois pour une "Causerie Sécurité" de quinze à vingt minutes : retours d'expérience, analyse de presque-accidents, échanges outillés par une ludothèque dédiée pour que la réunion reste vivante. A minima une fois par an, une visite managériale terrain vient vérifier, pour chaque collaborateur que les consignes sont bien appliquées ; pas seulement connues.

En 2025, deux initiatives ont marqué l'année. La première : le lancement d'un audit de certification interne de nos agences, classées Or, Argent ou Bronze selon leur niveau de conformité aux fondamentaux.

Ce classement crée une émulation saine ; non pour sanctionner, mais pour tirer l'ensemble du réseau vers le haut. La seconde sera lancée en 2026 : le Sécuri'DAY, notre journée nationale dédiée à la sécurité, rythmée par des ateliers pratiques, des escape games digitaux et des sessions de jeux. Ancrer la culture, pas seulement rappeler les règles.





INDICATEURS CLÉS 2025



100 % d'agences certifiées
visées d'ici 2028
dont 50 % niveau Or



Taux de gravité
0,009
🎯 2026: < 0,01



Taux de fréquence
27,29
🎯 2026: < 20

Le taux de gravité est déjà sous l'objectif fixé pour 2026, c'est une satisfaction mesurée.

Le taux de fréquence, lui, reste à réduire significativement: 27,29 contre un objectif inférieur à 20. Nous le nommons sans détour, parce que la transparence sur nos points de vigilance est aussi engageante que la fierté de nos réussites. C'est notre principal chantier sécurité pour les deux années à venir.





3 Agir pour une transition durable

Parce que nous conjugons ambitions environnementales et performance économique, de notre raison d'être à notre façon de faire.

Empreinte
Carbone

4 136 tCO₂e

Flotte électrique :

24 % de notre parc automobile



Consommation
énergétique

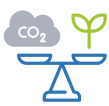
503 767 kWh

Organiser notre stratégie bas-carbone et notre adaptation



Loin de se piloter à l'instinct, la transition se mesure, se structure, et se partage à tous les niveaux de l'entreprise. C'est la conviction qui a guidé la construction de notre stratégie bas-carbone : partir des données réelles, fixer des objectifs ambitieux et embarquer chaque collaborateur et collaboratrice dans la démarche.

4 614
tCO₂e
en 2023



4 136
tCO₂e
en 2025

en avance sur
notre trajectoire



-54% Objectif par salarié d'ici 2030
De **14 t** à **6 tCO₂e / ETP**

Tout commence par mesurer

En 2023, ACCEO a réalisé son premier bilan carbone, un acte fondateur reconduit en 2025, et qui le sera chaque année désormais : sans données fiables et récurrentes, impossible de piloter une trajectoire. Les résultats sont clairs sur un point : le transport représentait 75 % de nos émissions en 2023 puis 57 % en 2025. C'est notre principal terrain d'action. Nos sociétés récemment acquises intégreront le Bilan Carbone d'année en année pour donner une vision complète du Groupe ACCEO.



Maxime Dupuy
Directeur de la Transformation
du Groupe

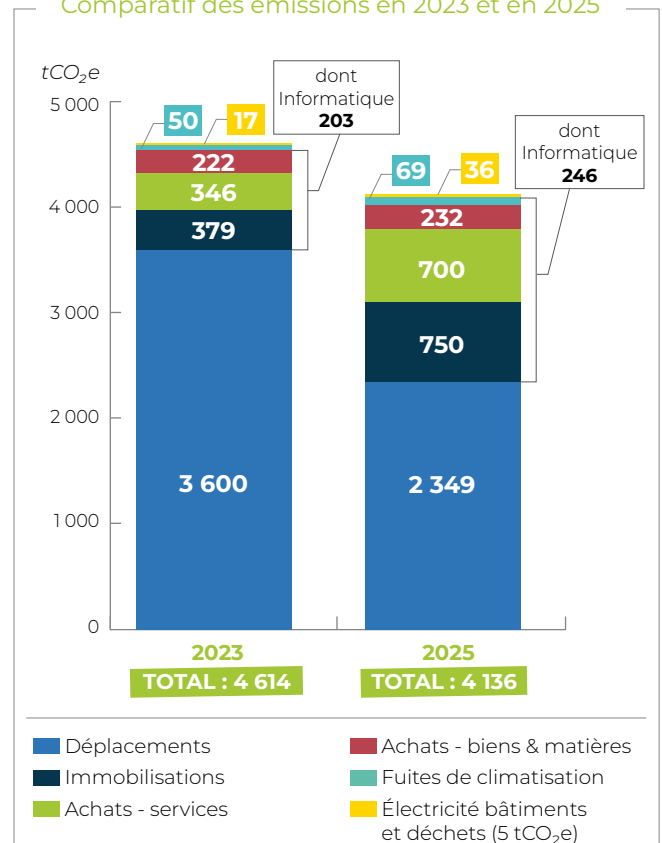
“ Depuis que j'ai pris la direction de la transformation, ma ligne est simple : on ne mesure pas pour constater, on mesure pour agir. Cette transition, nous la pilotons comme n'importe quel projet stratégique : une trajectoire, des objectifs, des résultats.

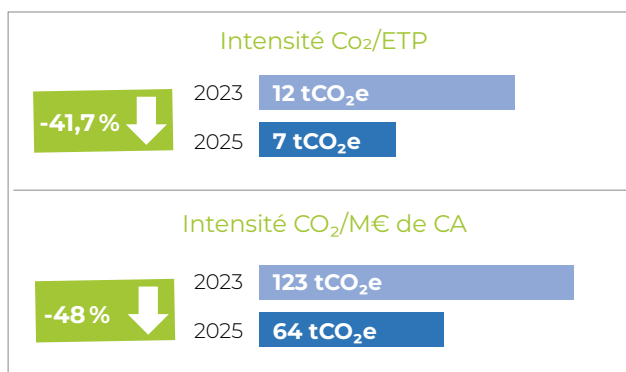
Pour moi, pour nous, la performance économique de l'entreprise et de nos clients peut et doit aller de pair avec son impact RSE.

NOTRE BILAN CARBONE 2025

Le bilan carbone ACCEO a été audité par un OTI (Organisme tiers indépendant). Cette démarche volontaire atteste de notre volonté de transparence et d'amélioration. Nous nous engageons année après année à affiner et augmenter le périmètre de notre calcul pour être au plus proche de notre impact carbone.

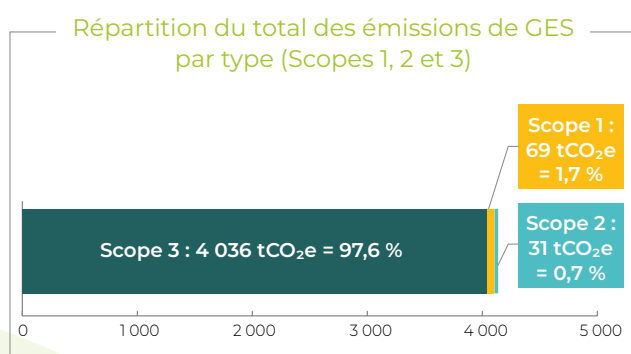
Comparatif des émissions en 2023 et en 2025





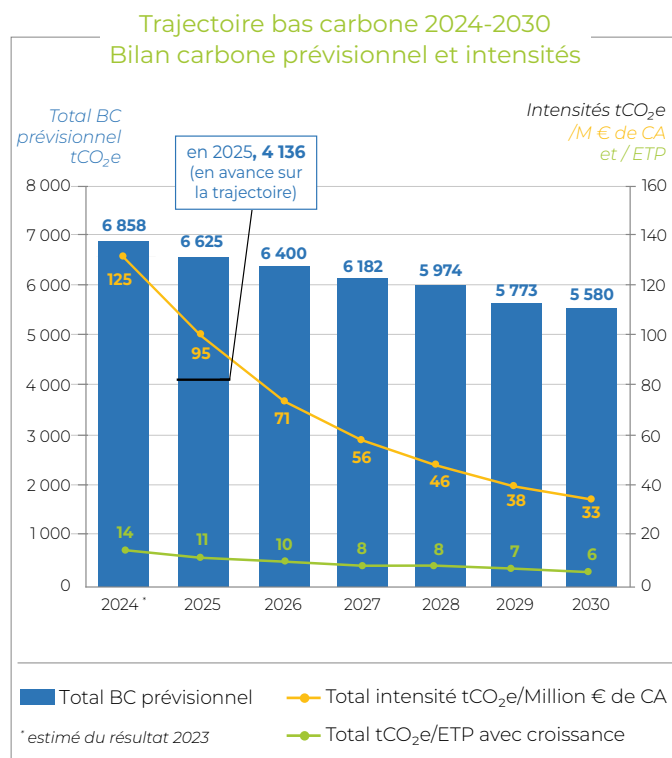
Si l'on observe les chiffres, le bilan carbone a diminué au regard de notre impact initial, et ce malgré une croissance forte en chiffre d'affaires et en nombre de salariés. Nos déplacements demeurent notre principal levier d'amélioration et nous confirmons notre disposition à agir, en premier lieu sur nos véhicules. Cette diminution s'explique par deux effets :

- Un calcul affiné d'année en année, grâce à des outils de mesure plus performants, nous rapproche de la réalité du terrain et traduisent plus finement l'ensemble de nos émissions de CO₂.
- Des actions qui portent leurs fruits : **l'électrification de la flotte automobile** et notre maillage territorial favorisent une baisse d'émissions sur notre principal poste, les déplacements.



NOTRE TRAJECTOIRE À 2030

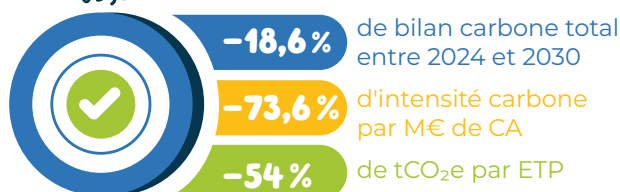
Notre Bilan Carbone initial (2023) suivi de l'état des lieux 2024 ont permis de calculer une trajectoire à 2030 :



Avec 4136 tCO₂e en 2025, nous sommes dans la lignée de notre trajectoire voulue, le calcul ayant été affiné. Il n'intègre pas encore nos dernières acquisitions de sociétés ; ainsi, nous prenons de l'avance par rapport à notre trajectoire initiale mais devons rester vigilants puisque le Bilan Carbone global augmentera par essence.

Pour atteindre notre trajectoire nous avons défini un Plan de transition avec des actions concrètes nous permettant d'atteindre nos objectifs et de faire réellement baisser notre impact carbone.

OBJECTIFS 2030



* Note méthodologique : le Bilan Carbone exclut les sociétés acquises depuis décembre 2024.

PLAN DE TRANSITION DU GROUPE ACCEO NOS 5 PILIERS À HORIZON 2030

Mobilité et transport : s'adapter à la hauteur des enjeux

Objectif principal :

100 % de la flotte sera électrique en 2030

NOTRE TRAJECTOIRE, NOS ACTIONS

Sur le terrain de la mobilité, notre principal levier, notre flotte automobile progresse vers le 100 % électrique : 6 % en 2024, 24 % en 2025, avec les bornes de recharge déployées sur nos sites. Une charte de la mobilité positive encadre les déplacements en avion (interdit si le trajet est réalisable en train en moins de 6 heures). Depuis 2024, deux agences (Orléans et Nantes) testent la réalisation de missions à vélo. Ce pilote en cours d'évaluation a pour ambition d'être déployé largement si les résultats confirment une nette baisse de nos émissions sans nuire à notre impact client.

- En parallèle de ces actions stratégiques et centralisées, nous invitons les salariés à opter pour la **mobilité douce** (vélo, covoiturage) avec le forfait mobilité durable (360 €/an).
- Notre maillage territorial réduit, de fait, le nombre de kilomètres que doivent parcourir nos collaborateurs ; ces derniers se répartissent des régions plus restreintes.
- Nous avons développé **ARO**, un outil qui vise à analyser en amont l'itinéraire journalier de nos chargés d'affaires afin d'optimiser les tournées et ainsi leur permettre de passer moins de temps sur la route, économisant fatigue et condition physique.
- Nous avons installé **49 bornes de recharge** de véhicules électriques dans nos agences et nos antennes ainsi qu'au domicile des personnes concernées par le changement de véhicule vers du tout-électrique.



Maxime Dupuy
Directeur de la Transformation
du Groupe

“ La mobilité est notre premier levier de décarbonation, et c'est aussi ce qui nous relie chaque jour à nos clients : elle est doublement fondamentale. Mais elle illustre surtout notre manière d'avancer sur l'ensemble de nos engagements, avec pragmatisme et volontarisme, parce que rien n'est simple, et avec la conviction qu'on peut transformer sans rien sacrifier. L'accélération sur la flotte électrique, avec des véhicules de qualité, à forte autonomie et français, en est la preuve concrète. Mais notre cap, lui, reste le même partout : progresser sur notre trajectoire RSE tout en générant de la valeur à long terme pour l'entreprise et ses salariés. ”

Réduire et décarboner notre électricité

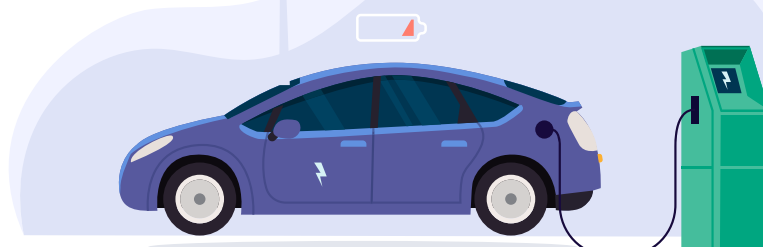
Objectif principal :

100 % de notre électricité sera renouvelable en 2030

NOTRE TRAJECTOIRE, NOS ACTIONS

En 2025, la consommation d'électricité du Groupe s'élevait à **504 MWh**. Nous ambitionnons de réduire notre consommation électrique de 20 % d'ici à 2030 et décarboner notre électricité, notamment par la maîtrise de notre empreinte numérique. Début 2026, nous avons signé un contrat cadre "100 % énergie renouvelable" visant à convertir tous nos sites à l'énergie renouvelable. À ce jour, déjà 21,9 %, soit 110 MWh fonctionnent à l'ENR, combinant l'effet du contrat et de notre production solaire en propre.

En parallèle, nous sensibilisons nos équipes à la **sobriété énergétique** par une communication diversifiée et transversale : utiliser la climatisation et les chauffages à bon escient, éteindre les lumières inutiles et les appareils en veille, etc. Certaines de nos agences ont notamment des systèmes GTB, équipements techniques de chauffage, ventilation, éclairage— permettant de piloter à distance la consommation énergétique.



Maîtriser notre empreinte numérique

Objectif principal :

15% de l'empreinte carbone numérique réduite en 2030

NOTRE TRAJECTOIRE, NOS ACTIONS

En 2025, ACCEO a formalisé sa politique de réduction de l'empreinte numérique avec un objectif précis : diminuer de 15% l'impact carbone lié au numérique d'ici 2030 malgré un objectif de croissance ambitieux, en CA et en nombre de salariés. Pour y parvenir, plusieurs leviers ont été activés et des objectifs sont identifiés : une Fresque du numérique a été réalisée auprès du service DSI.

100 % des téléphones des salariés sont aujourd'hui reconditionnés, l'ancien parc informatique a été valorisé plutôt que mis au rebut, le nombre d'écrans par poste a été réduit pour les nouveaux arrivants, passant de trois à deux, et la **durée de vie des PC** sera, c'est notre objectif, **portée de 3 à 5 ans** avec l'achat de matériel plus robuste, **labellisé EPEAT Gold et TCO Certified 9.0**. Un hébergement numérique plus sobre est en cours de réflexion et nous avons la volonté d'instaurer un cadre d'utilisation de l'IA la plus consciente et maîtrisée possible.

Pour donner corps à cette démarche au quotidien, Samir Tieb, chargé de mission RSE, a lancé un grand ménage numérique : une invitation ludique faite à toutes les équipes à supprimer leurs mails inutiles et leurs abonnements dormants. **Un geste symbolique, assumé comme tel, mais dont la valeur est ailleurs : créer un point d'entrée vers la réflexion sur l'empreinte numérique**, là où un document de politique interne n'aurait touché personne.

Deux Référents "numérique responsable" ont également été nommés pour faire le lien entre la stratégie RSE et les réalités terrain : Théo Daguzan et Sylvain Roux. **Ces deux voix incarnent ce que la stratégie RSE d'ACCEO cherche à produire à grande échelle : des personnes qui ont fait le lien entre leur engagement personnel et leur rôle professionnel, et qui en font un levier collectif.**



**Théo Daguzan et
Sylvain Roux, Référents
numérique responsable**

Ce rôle de référents, qu'est-ce qu'il représente pour vous ?

"Le rôle de référent numérique responsable constitue le pont entre le département RSE et les différents métiers. Nous avons la responsabilité de promouvoir des idées novatrices et concrètes pour faire progresser la décarbonation au sein de l'entreprise."

Pourquoi vous êtes-vous engagés ?

"Nous sommes particulièrement sensibles à ces enjeux. De par nos métiers, nous avons un impact majeur sur le bilan carbone d'ACCEO. À titre personnel, j'ai déjà adapté mon mode de vie – réduction de la consommation de viande, trajets quotidiens à vélo. Mais je suis convaincu que la transition écologique ne peut être uniquement individuelle. Les entreprises sont l'un des principaux vecteurs de ce changement de société."

Comment cela s'intègre dans la stratégie RSE numérique ?

"Notre objectif est d'apporter des solutions concrètes et des indicateurs chiffrés pour valoriser nos démarches. Cela se traduit par des échanges réguliers avec la direction RSE et une prise d'initiatives constante dès que des opportunités se présentent."

Quelles actions avez-vous déjà mises en place ?

"Nous avons réduit le nombre d'écrans pour les nouveaux arrivants. Aujourd'hui, 100 % des téléphones sont reconditionnés, et nous avons fait don d'une grande partie de notre ancien parc informatique. À l'avenir, nous prévoyons d'étendre la durée de vie des PC de 3 à 5 ans."



Structurer notre politique d'achats responsables

Objectif principal :

100 % de nos principaux fournisseurs évalués d'ici 2030

NOTRE TRAJECTOIRE, NOS ACTIONS

Chez ACCEO, nous avons conscience de l'impact de nos décisions d'achats et nos relations aux fournisseurs ; ce point est à l'étude pour **développer une politique structurée à l'échelle du Groupe**.

Les acheteurs privilégient déjà l'achat responsable quand celui-ci est possible : **achat FSC, ordinateurs labellisés, flotte de véhicules électriques, cotraitance sur la gestion des rendez-vous avec Aktisea (entreprise adaptée), interdiction d'offrir des goodies** (peu utiles, le plus souvent) auxquels nous privilégions des expériences ou des bons cadeaux. Ces actes et intentions d'achats affirment des valeurs qu'il nous incombe aujourd'hui de charter pour non seulement visualiser la trajectoire idéale sur ce point, mais aussi, par la même occasion, prolonger la relation avec cohérence, de nos valeurs socles à nos actes effectifs, avec l'ensemble de notre écosystème. L'enjeu est de permettre à nos partenaires, nos clients, nos salariés, de questionner leurs propres pratiques d'achats et agrandir collectivement la fenêtre : notre responsabilité ne doit pas être cantonnée à la représentation floue que nous avons tous du mot "environnement", mais doit être élargie à toutes formes de vie : humaine, animale, végétale. Et nous savons que cela passe par notre détermination à agir sur nos impacts (matériels, relationnels, immatériels) en prenant soin de toute la chaîne de valeur.



Sensibiliser et fédérer les individus, impacter le Groupe

Objectif principal :

100 % des nouvelles recrues formées à la RSE

NOTRE TRAJECTOIRE, NOS ACTIONS

Nous avons conscience qu'il est primordial de briser le triangle de l'inaction et que nous avons notre part de responsabilité en tant qu'entreprise. Dès les premiers jours, une formation RSE obligatoire accompagne cette prise de conscience : **comprendre les mécanismes du dérèglement climatique n'est pas réservé aux équipes RSE, c'est l'affaire de toutes et tous**. C'est pourquoi, nous tenons à incarner nos stratégies et à ancrer cette culture de la responsabilité RSE dès l'arrivée de chaque nouvelle recrue. En intégrant ACCEO, chaque personne signe Les 20 commandements verts – une charte affichée dans toutes les agences et relayée par les référents RSE. **Ces mobilisations collectives, au fil de l'année, visent à muscler les connaissances et renforcer l'engagement individuel**. Nous jouons le jeu jusqu'au bout avec l'initiative **Ma Petite Planète**, un ensemble de défis collectifs ludiques qui mobilisent et soudent les salariés de nos 32 sites en 2026 autour d'un dénominateur commun, la planète.

En plus des personnes déjà sensibilisées comme les référents RSE ou le Directeur de la Transformation, **la Fresque du Climat a bénéficié à l'ensemble des Directrices et Directeurs régionaux ainsi qu'au Comité de Direction tout entier** pour comprendre les enjeux climatiques et collectivement passer à l'action, avant un déploiement à venir auprès de l'ensemble des salariés. Durant l'atelier, les décideurs du Groupe ont nommé les étapes, avec leurs mots, pour guider la dynamique d'adaptation voulue pour ACCEO, décrivant leur état d'esprit lucide face à l'urgence climatique :



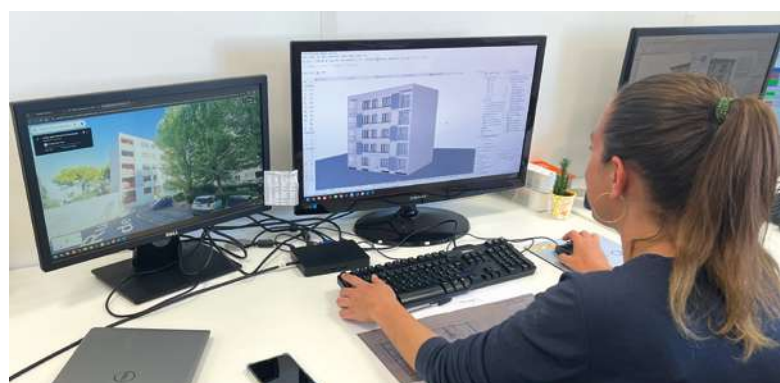
Management environnemental : évaluer, maîtriser et réduire notre impact



Anticiper ne suffit pas : il faut aussi se préparer à ce que la transition ne peut pas éviter. En parallèle de notre plan de réduction des émissions, nous avons conduit une analyse des risques climatiques agence par agence, en croisant les facteurs de vulnérabilité physique et les risques liés aux évolutions réglementaires et économiques de la transition.

Sur le plan des risques physiques, nous avons cartographié les scénarios les plus probables : **vagues de chaleur et stress hydrique, incendies, inondations**. Pour chacun, des consignes de sécurité spécifiques ont été définies, les horaires peuvent être adaptés, et des mesures concrètes ont été mises en place pour protéger nos équipes sur le terrain. Sur le plan des risques de transition, nous avons identifié les impacts potentiels d'un **renforcement des normes environnementales** sur notre flotte automobile, nos formations et notre capacité d'adaptation réglementaire. Ces risques, loin de nous paralyser, alimentent directement notre feuille de route.

Cette démarche d'analyse et de gestion systématique des risques environnementaux est d'ailleurs au **cœur de notre certification ISO 14001**, obtenue auprès de l'AFNOR. Ce standard international constitue le cadre méthodologique qui structure notre système de management environnemental, fondé sur le principe d'amélioration continue. Loin d'être un carcan qui enferme, notre démarche d'amélioration continue, transparente et volontaire nous oblige à tenir nos promesses. En analysant le cycle de vie de nos services nous clarifions nos politiques.



La cartographie des risques climatiques en est l'une des expressions concrètes. Elle structure notre Système de Management Environnemental (SME) et nous permet d'identifier, de maîtriser et de réduire significativement l'impact de nos opérations sur les écosystèmes.

Gérer nos externalités devient un objectif alors même qu'ACCEO délivre des analyses et recommandations en tant qu'entreprise de service et, de fait, ne produit pas de déchets comme le ferait une entreprise productrice d'emballages ou œuvrant dans l'agroalimentaire. **Considérant notre impact environnemental, nous veillons donc à gérer, trier et à suivre la traçabilité de l'ensemble des externalités négatives induites par notre activité tout en optimisant le recours aux ressources** : une politique "zéro papier" vise à réduire au strict minimum l'utilisation des imprimantes, tout comme l'utilisation de l'eau, mentionnée dans notre charte RSE. De même, nous avons mis en place la valorisation de notre parc informatique : en 2026, notre partenaire reconditionneur donne une seconde vie à 83 ordinateurs et 17 écrans. **Notre vigilance concernant les déchets dangereux (DEEE et Amiante) a donné lieu à des procédures spécifiques**, visant à traiter 100 % des déchets triés DEEE par l'intermédiaire de filières de réemploi ou de recyclage. En gage de crédibilité, notre Responsable QSE se rend régulièrement dans l'ensemble de nos agences pour s'assurer de l'application effective des règles fixées dans la charte RSE.



100 % des
nouveaux entrants
signataires de
la charte éthique



4 Notre cadre d'exemplarité

Parce que nos parties prenantes supportent nos actions et comptent sur notre engagement en leur faveur, nous nous efforçons d'être exemplaires.



9 575 h de
développement-
innovation

55 000
cyberattaques
stoppées en 2025

Éthique, déontologie et lutte contre la corruption



Pour un bureau d'études indépendant, l'éthique n'est pas un supplément d'âme mais bien la condition de la confiance. Des clients prennent des décisions importantes sur la base de nos analyses, nous nous devons de garantir que ces analyses sont libres de tout conflit d'intérêt, de toute pression, de toute compromission.

Chez ACCEO, l'indépendance vis-à-vis des entreprises de travaux et des maîtres d'ouvrage est une valeur fondatrice, et elle est formalisée.

Chaque collaborateur et collaboratrice signe à son entrée une charte d'éthique et de garantie du secret professionnel et suit une sensibilisation pour donner le ton et affirmer la culture éthique d'ACCEO.

En 2025, 100 % des nouveaux arrivants ont signé ce document, et l'objectif est de maintenir ce taux à 100 % dans la durée. La loi Sapin 2 de 2016 nous impose par ailleurs **une procédure de protection des lanceurs d'alerte** que nous avons mise en place avec un double canal de signalement : interne et externe, oral ou écrit permettant de garantir l'anonymat. Le processus lié à la loi Sapin 2 est en cours de construction notamment par l'établissement de la cartographie des risques corruption et fraude et l'écriture d'un code de conduite pour anticiper les risques et se protéger. Nous avons pour objectif de finaliser en 2027.

Renforcer la protection des données et la cybersécurité



Dans un contexte d'attaques numériques en constante augmentation, la cybersécurité est devenue un impératif opérationnel autant qu'éthique. En 2025, ACCEO a conduit un audit complet de ses données pour identifier ses vulnérabilités et structurer ses réponses.



Olivier Devey
Directeur des Systèmes
d'information & de l'innovation

“ L'IA doit nous aider à nous focaliser sur nos expertises. Nous avons renégocié nos contrats cadres et obtenu la garantie que les données demeurent privées, non utilisées pour nourrir l'IA de Google de manière externe. C'était primordial.

Dans notre démarche continue d'implication des équipes, nous avons déployé l'outil Mailinblack. Cette plateforme ludique de sensibilisation à la cybersécurité permet aux équipes d'apprendre à détecter les tentatives d'hameçonnage à travers des mises en situation réelles.

Notre objectif est d'empêcher 100 % des attaques ; en 2025, nous avons stoppé 55 000 attaques.

Ce cadre de gouvernance n'est pas anodin : il protège la confidentialité des données clients et internes, tout en permettant à chacun de gagner en efficacité sur les tâches à faible valeur ajoutée – au profit du conseil, du terrain, de la relation. L'IA devient un levier d'expertise et non un substitut à l'intelligence humaine.

Concrètement, cela se traduit par la nomination d'un Délégué à la Protection des Données (DPO), la tenue d'un registre des traitements, le chiffrement et l'hébergement des données sur des serveurs français conformes au RGPD, et une assurance cyber dédiée.



Continuer notre transformation digitale, et innover



L'équipe informatique d'ACCEO est internalisée, choix assez rare dans le secteur, choix stratégique. Il permet d'intégrer la transformation digitale au cœur des processus métiers plutôt que de la sous-traiter à l'extérieur. C'est depuis cette position que la stratégie du Groupe a été construite : pas d'adoption précipitée mais une acculturation progressive, du Comité de Direction d'abord, puis de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.



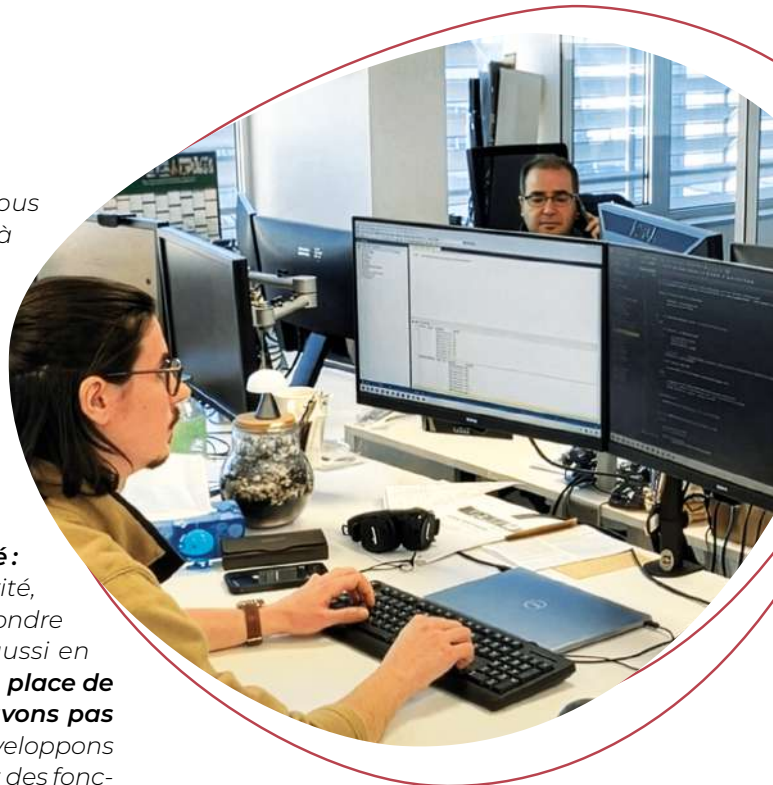
Thibaut Vicaire
Directeur Développement logiciel

“ Acceo, c'est l'humain et l'expertise technique. Nous n'allons pas boudier certains outils qui nous aident à réaliser notre travail de façon plus efficace et apportent ainsi la sérénité promise au client dès les prémices des projets. Nos logiciels internes aident ainsi les salariés à effectuer leurs missions sur le terrain, avec des détrompeurs logiciels pour effacer tout défaut ou erreur d'attention. Centralisée et sécurisée sur un serveur fermé, l'information est traitée pour, par exemple, générer des rapports : c'est le livrable remis au client. Nos rendus sont ainsi uniformes et les tâches répétitives, automatisées.

L'aspect innovation **s'inscrit dans un enjeu de compétitivité** : des outils plus performants pour accroître la productivité, avec le développement de nouveaux outils pour correspondre aux nouveaux besoins identifiés (sur le marché mais aussi en interne). **Nous avons régulièrement besoin de mettre en place de nouvelles fonctionnalités pour lesquelles nous ne trouvons pas d'outil adapté : alors, nous les créons.** Lorsque nous développons nos applications, nous nous assurons des performances et des fonctionnalités attendues et de leur qualité avec des tests (conduits avec le métier qui a l'expertise).

Outre l'aspect production, nos outils comme **Atlas** ou **Romeo** permettent de gérer les commandes, le suivi clients, les affaires en cours, la facturation, et le suivi de tous les indicateurs. **Mon métier apporte de la rapidité : imaginons faire les relevés au crayon papier, rédiger les rapports sans pré-remplissage ou calculer les chiffres de vente sans Romeo.** Avec tous les outils que nous développons, nous essayons de répondre au mieux aux besoins de tous (clients et collègues).

Je souhaite mettre en lumière le projet Titan. Nous avons conçu cette application en 2012, essentiellement pour servir la division Ascenseur. Elle a connu de nombreuses évolutions depuis sa naissance et continue d'être améliorée au regard des nouveaux besoins métiers. Près de 35 000 rapports ont été réalisés en 2025 et pour la plupart, la seule intervention humaine demeure la saisie sur le terrain (ce qui exige l'expertise d'un professionnel). Le reste du processus est automatisé : génération puis enregistrement du rapport, envoi au client. **Comme il s'agit d'un outil interne, il communique avec le reste de nos applications** : une partie des tâches de clôture de commande, facturation, mise à disposition auprès du client, sont automatisées.



INDICATEUR CLÉ 2025



Temps de développement :

62 % soit 9575 H

par nos développeurs

🎯 Lancer à minima une innovation par an



5 L'ancrage territorial : ACCEO sur le terrain



Près de
2 000 h pour
la journée solidaire

150 actions
à impact social
et environnemental



Des référents RSE engagés par conviction

Afin de garantir le déploiement effectif et la diffusion de notre démarche RSE sur l'ensemble du territoire, nous avons mis en place un réseau de **40 référents RSE au sein de nos 32 implantations**, qui joue un rôle clé dans la déclinaison de la stratégie d'entreprise au sein de leurs périmètres. Cette initiative volontaire permet aux salariés d'infuser leurs engagements personnels, associatifs, dans la transition du Groupe et d'être un véritable relais d'information.

Un budget RSE est dédié à chaque agence pour piloter et mettre en œuvre des initiatives adaptées aux enjeux locaux ou organiser des activités de sensibilisation et de mobilisation en lien avec la RSE dans leur région. En 2025, près de **150 actions** ont été réalisées par la force et la volonté collective : collectes de jouets, dons du sang, courses caritatives et solidaires comme la Course d'Algernon, les Bacchantes, Parcours du cœur à Orléans, Octobre rose, Movember, des ateliers zéro déchets, des ateliers massages bien-être, sophrologie et des ramassages de déchets sur le Littoral Niçois ou à proximité de l'Huveaune et bien d'autres.

Ce sont elles qui en parlent le mieux !



Claire Azema
Référente RSE
agence de Montpellier

“ Je suis référente RSE depuis janvier 2024. Si j'ai choisi d'endosser ce rôle, c'est avant tout parce que **j'ai à cœur de m'impliquer dans l'organisation d'événements et de rencontres qui ont du sens et qui peuvent transformer positivement le quotidien de l'agence. La RSE est un levier formidable pour échanger et construire avec mes collègues.** ”

Je suis particulièrement fière de l'investissement de notre équipe de Montpellier dont la mobilisation a porté ses fruits : nous avons remporté le prix du Meilleur Engagement RSE pour l'année 2024-2025. Cette réussite nous permet d'ailleurs de bénéficier d'une augmentation de 30 % sur notre budget RSE pour 2026 !

Selon moi, la référence RSE est un signal fort du groupe ACCEO : c'est un rôle essentiel qui permet de traiter de front l'humain, l'environnement et l'économique, tout en montrant que l'engagement du Groupe est sincère et ancré dans le quotidien de ses agences. J'entends bien poursuivre sur cette lancée en proposant des actions toujours plus impactantes et marquantes pour l'agence, mais pour faire mieux, j'aimerais pouvoir allouer plus de temps à ce statut.



Leslie Cohen
Référente agence
IDF Sud

“ Mon engagement sur le terrain a commencé dès la fin de l'année 2024, pour le plaisir d'aider les autres et de me sentir utile. C'est une opportunité d'agir. ”

Lors de mon discours dans le cadre de la fête de Noël à l'Espace Droit Famille où l'on a distribué des cadeaux aux enfants, j'ai illustré ma sensibilisation à l'écologie par des exemples sur nos métiers de l'environnement du groupe ACCEO. Je veux porter les enjeux environnementaux et la question de la santé mentale au travail.

Avoir des référents RSE prouve que le groupe ACCEO ne se contente pas de grandes déclarations, mais souhaite ancrer ces sujets dans nos quotidiens. Cela montre une véritable volonté d'intégrer les enjeux sociaux, de bien-être au travail et environnementaux au cœur de notre identité. C'est une démarche humaine et authentique à l'image du Groupe.



Caroline Élain Drapeau
Référente agence
Nantes

“ Récemment, avec Romain mon binôme RSE, nous avons organisé une "Clean Walk" sur la pause déjeuner. Trente collègues mobilisés pour ramasser les déchets autour de nos locaux, cela prouve que notre démarche RSE s'ancore dans la réalité. ”

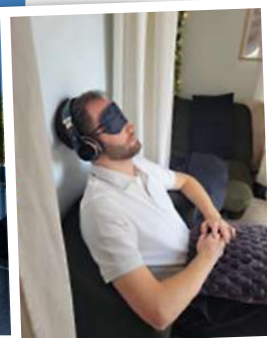
Cette volonté d'impact positif s'incarne aussi dans des actions solidaires, notamment à travers notre engagement bénévole auprès de l'association Hom'less.

Participer aux distributions de denrées alimentaires le week-end pour les plus démunis nous rappelle que cette "sérénité" affichée par le Groupe se vit par l'entraide, au travail et en dehors. Apporter du positif à notre échelle, que ce soit sur un grand projet immobilier, en nettoyant notre rue, ou en tendant la main aux plus vulnérables, c'est une grande fierté aujourd'hui.

NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL



Relax break à Montpellier



Course solidaire Etincelante Octobre Rose à Nantes



Collecte de vêtements



Bénévolat Croix-Rouge



Jülide Karadeniz
Référente agence
IDF Nord (Villepinte)

“ Plutôt que d'attendre que les choses changent, j'ai voulu être le moteur de ces transformations en interne et porter la voix de mes collègues sur ces sujets et nous sommes fiers de la mise en place d'actions comme le Clean up Day, le don du sang, Octobre Rose ou encore des collectes et distribution de repas aux sans-abris...

Voir 80 % de l'agence se mobiliser pour des causes démontre que la RSE est un puissant levier de cohésion. **L'ADN d'ACCEO est l'accessibilité et l'inclusion. La RSE n'est pas une option marketing, c'est le prolongement logique de notre métier : rendre le monde plus vivable pour tous.**



Clean Walk au Campus à La Ciotat



Octobre Rose à Orléans

FOCUS

Journée solidaire ACCEO à la découverte des apiculteurs et de la biodiversité

Renforçant notre engagement citoyen, ACCEO a initié une demi-journée solidaire annuelle, permettant à l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices de s'investir pour une cause d'intérêt général, l'occasion d'aviver la cohésion d'équipes.

La première édition, tenue le 4 juillet 2025, a été menée en partenariat avec l'association Un Toit pour les abeilles. Ce jour-là, nos équipes se sont rendues chez des apiculteurs locaux, à proximité de leurs agences respectives. Cette journée a été l'occasion d'un atelier de sensibilisation sur le rôle prépondérant des abeilles et des pollinisateurs dans la biodiversité, d'une action solidaire pour apporter une aide concrète aux apiculteurs ainsi que d'un atelier de découverte.

En parallèle, l'entreprise parraine des ruches, concrétisant ainsi son soutien à la préservation de ces espèces. Fort du succès de cette journée, une initiative à impact positif sera reconduite chaque année sur des thématiques différentes.



83% des participants estiment avoir une meilleure compréhension des enjeux autour de la biodiversité

20
ruchers différents



500
participants



FOCUS

Collecte massive de bouchons et couvercles plastiques

Du recycleur à la revalorisation : toutes nos agences ont collecté des bouchons et couvercles plastiques pour accompagner et **aider les personnes en situation de handicap**. L'objectif de l'association Bouchons d'Amour : vendre le butin au profit de matériel essentiel à des personnes en situation de handicap (fauteuil roulant, matériel handisport ou d'aménagement de l'habitat, véhicule en poste de conduite ou en poste de transport).



L'ancrage territorial d'ACCEO s'étend au-delà de nos frontières métropolitaines, notamment à travers ETALIK, notre partenaire stratégique à Madagascar à qui nous confions des missions d'assistanat et de planification mobilisant une dizaine de personnes. Notre ambition est claire : faire en sorte que ce partenariat favorise l'épanouissement personnel et professionnel de ces salariés. À la suite d'un audit sur place d'une semaine, nous veillons à leur offrir un cadre aligné sur les standards français en matière de conditions de travail, de congés et d'horaires. Nous accompagnons leur montée en compétences, notamment par des formations en cybersécurité, et leur offrons de réelles perspectives d'évolution au sein de l'équipe. Cet engagement sociétal se traduit également par une politique salariale forte : une rémunération attractive supérieure à cinq fois le minimum légal régional, à laquelle s'ajoutent des primes liées à l'atteinte de leurs résultats.

FOCUS



Engagement à Madagascar

ACCEO s'allie également à une association locale malgache pour reverser un pourcentage de ses bénéfices à des actions concrètes sur le territoire : construction de réservoirs d'eau, aide alimentaire, scolarisation des enfants. Ce choix ne figure dans aucune case réglementaire et dit, peut-être mieux que tout discours, ce que nous entendons par "impact positif".



<https://acceo.eu/>

Siège social:
785 Voie Antiope - 13600 La Ciotat