



setec  
organisation



# PREMIER RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION 2025





INAUGURATION  
DU GRAND PALAIS À PARIS  
© setec organisation

# 1

## Introduction

Edito croisé ... **p.3**

Synthèse des avis du Comité de Mission .... **p.5**

# 2

## Qui sommes-nous ?

setec organisation en bref ... **p.7**

Nos collaborateurs ... **p.8**

# 3

## Notre évolution en Société à Mission

Qu'est-ce qu'une Société à Mission ? ... **p.9**

Notre cheminement vers la Société à Mission ... **p.10**

# 4

## Notre comité de mission

Sa constitution ... **p.11**

Son fonctionnement ... **p.12**

Ses membres ... **p.13**

# 5

## Notre mission

Notre modèle de mission ... **p.15**

Notre feuille de route ... **p.17**

**#1** Assumer notre responsabilité sociétale et  
environnementale ... **p.19**

**#2** Contribuer à améliorer la performance environnementale  
des projets que nous accompagnons ... **p.23**

**#3** Réduire nos propres impacts environnementaux  
les plus significatifs ... **p.27**

**#4** Assurer une gouvernance ouverte et transparente ... **p.31**

**#5** Favoriser l'épanouissement et le développement  
professionnel des collaborateurs ... **p.35**

# 6

## Conclusion

Société à Mission : ça change quoi  
pour nous et nos parties prenantes ? ... **p.38**



**LAURENT GUÉRIN**  
Directeur Général,  
**setec organisation**

Initiée fin 2022, la démarche de transformation en Société à Mission a connu une étape décisive en 2025 avec la création du Comité de Mission et ses premiers travaux.

Si l'on revient à sa genèse, cette initiative s'est principalement fondée sur la conviction qu'il s'agissait d'une évolution naturelle pour setec organisation à ce stade de son développement et de son histoire. Il y avait donc une forme de légitimité à inscrire une telle ambition au cœur du nouveau projet stratégique de la Société.

Je dois confesser ressentir une certaine fierté en mesurant le chemin parcouru depuis lors, grâce à l'adhésion et l'appui de toute l'équipe de direction et d'une très grande majorité des collaborateurs.

Je tiens à saluer tout particulièrement les membres du Comité de Mission, au premier rang desquels Laurent Delcayrou qui a accepté de le présider en découvrant l'exercice. Ils ont su avec toute l'autonomie et l'indépendance nécessaires, questionner comme il se doit les objectifs et indicateurs qui découlaient de nos nouveaux statuts. J'y associe évidemment Gabriel Sanchez et Anne-Lucile Jamet pour leur implication sans faille lors de cette première partie de l'aventure.

Les engagements pris, que nous avons souhaités représentatifs et diversifiés, nous obligent sans nous contraindre, à l'image de ce que setec organisation incarne depuis de nombreuses années.

Chaque jour qui passe, nous rappelle à quel point nous ne devons rien céder face aux enjeux et défis de notre temps. Et, nous les savons nombreux. Nous devons assumer cette tâche, tel un rouage dans un mécanisme beaucoup plus vaste, avec humilité et ambition, lucidité et pragmatisme, innovation et capitalisation métier, valeurs et rigueur, avec en toile de fond, la volonté permanente de préserver ce que nous sommes collectivement, dans les difficultés comme dans les bons moments...

Bonne lecture !

# CROISÉ

**LAURENT DELCAYROU**

Président du Comité de Mission  
de **setec organisation**



## UNE MISSION QUI NOUS ENGAGE !

Accepter de présider le tout nouveau Comité de Mission de setec organisation, c'est d'abord être sensible à la volonté de la Direction Générale d'accélérer l'évolution de l'entreprise vis-à-vis des enjeux sociétaux. C'est se laisser convaincre qu'un collectif de 210 salariés engagés avec ses partenaires et clients peut réellement contribuer à relever les défis sociaux et environnementaux, d'aujourd'hui et de demain. Que la qualité d'Entreprise à mission peut être un outil utile et une expérience collective passionnante à vivre.

Les premiers mois confirment ces promesses. La Direction de setec organisation n'a pas ménagé ses efforts pour le lancement de la démarche tout en veillant ensuite à l'autonomie du Comité de Mission.

Fidèles à l'état d'esprit de l'entreprise, de nombreux salariés se sont mobilisés pour participer au Comité. Deux représentantes du Groupe l'ont rejoint, facilitant, de fait, un lien avec les autres entités du Groupe setec.

Enfin, l'engagement et le travail des membres du Comité de Mission ont permis d'opérationnaliser les engagements statutaires proposés par la Direction. Ce premier rapport de mission constitue un état des lieux et la première étape d'un nouveau processus collectif d'amélioration continue de l'entreprise setec organisation.

Le Comité de Mission veillera aux conditions de sa réussite. Pour cela, nous devons maintenir notre cohésion et notre dynamisme, la qualité du dialogue avec la Direction Générale et l'ensemble des salariés ainsi que notre regard méticuleux et exigeant sur les évolutions réelles de l'entreprise. C'est ainsi que nous contribuerons activement à sa transformation progressive afin qu'elle demeure en phase avec les enjeux contemporains de ses parties prenantes et de la société.



# SYNTHÈSE DES AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Ce tout **premier rapport** du Comité de Mission de setec organisation marque la première étape d'un nouveau processus fondé sur la force du collectif et la conviction que **la mission** peut devenir un véritable atout stratégique, un levier de mobilisation interne et un moteur de transformation pour l'entreprise.

## UNE MISSION

- un atout stratégique
- un levier de mobilisation interne
- un moteur de transformation

## UNE PHASE FONDATRICE

L'année 2025 a posé des bases solides : constitution du **Comité de Mission**, clarification des objectifs et indicateurs de la **feuille de route**, meilleure **cohérence** entre pratiques, valeurs d'entreprise et apprentissages sur ce que signifie réellement être une Société à Mission.

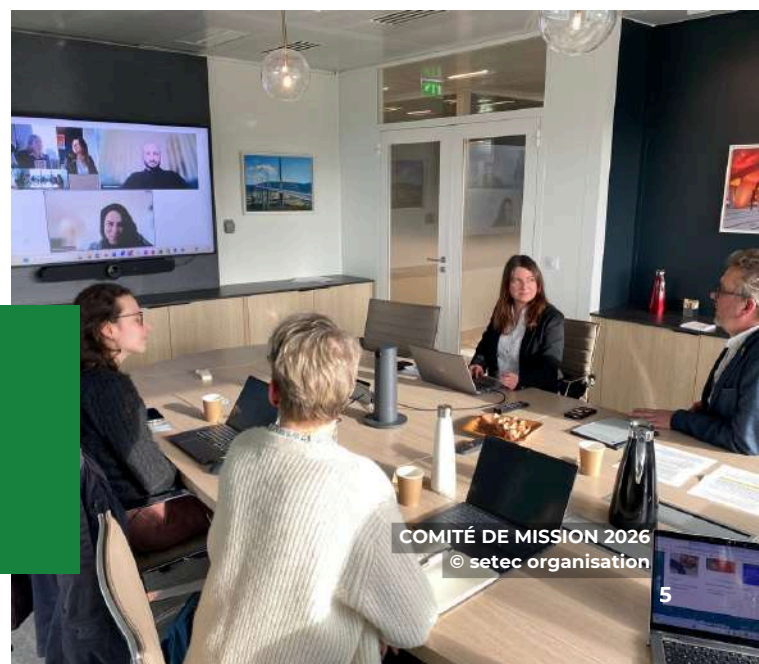
Réunissant des **profils variés**, le Comité de Mission a contribué à confronter les points de vue sur la feuille de route et à transformer la mission en un projet partagé. Ses réunions ont été des moments d'échanges constructifs, et un consensus sur la feuille de route a été trouvé avec la **Direction Générale** de setec organisation.

Au-delà du travail autour des indicateurs et des outils, cette année aura surtout confirmé un **état d'esprit** : celui d'une entreprise qui accepte de se questionner, qui cherche à progresser et à anticiper les attentes de ses parties prenantes et de la Société.

A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation **respecte ses engagements** et **met en œuvre les moyens adéquats** pour atteindre ses objectifs.

## UN COMITÉ DE MISSION

- pour se questionner
- pour progresser
- pour anticiper



SÉMINAIRE D'ÉQUIPE 2024

© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm



# LES PERSPECTIVES POUR LA SUITE

## CLARIFIER, DÉVELOPPER, ANCRER

L'enjeu est désormais de **faire vivre la mission au quotidien**.

En 2026, il s'agira de :

- stabiliser les indicateurs
- lancer des actions qui permettront d'atteindre nos objectifs
- adapter les outils de suivi
- renforcer l'appropriation de la mission par les équipes de setec organisation.

Cela passera par une communication interne régulière, une implication accrue des managers et un lien renforcé entre le Comité de Mission et les équipes opérationnelles.



### DES ACTIONS PRIORITAIRES

- Création de l'Observatoire de la Mission
- Clarification des critères de décision Go-NoGo
- Structuration de certains process et politiques internes  
*comme les actions en faveur de l'insertion professionnelle, le mécénat de compétences ou l'évaluation de la maturité RSE des prestataires et sous-traitants*
- Formalisation de la méthode d'évaluation des missions



ATELIER DE RÉFLEXION  
VILLES ET TERRITOIRES  
© setec organisation

La crédibilité de la démarche reposera sur la capacité à démontrer des résultats concrets et mesurables.

**La première vérification par un organisme tiers indépendant**, à la fin du printemps 2026, s'avèrera à ce titre riche d'enseignements.

Le changement de Direction Générale **en juillet 2026** sera un moment clé pour réaffirmer collectivement les priorités et aligner la stratégie future de l'entreprise avec les engagements et objectifs de la mission.



**LAURENT DELCAYROU**  
Président du Comité de Mission

*Qu'il s'agisse de la direction ou des collaborateurs impliqués dans la démarche, l'engagement de setec organisation est fort et enthousiaste. Pourvu que cela dure !*



# SETEC ORGANISATION

## EN BREF

Nous sommes une Société d'ingénierie spécialisée dans le **conseil** et l'**Assistance à Maîtrise d'Ouvrage** dans plusieurs secteurs d'activité :

- Les infrastructures de transport et la mobilité
- Le bâtiment et les équipements publics
- L'aménagement urbain et la stratégie territoriale
- L'énergie
- L'adaptation au changement climatique

Appui amont et aide à la définition des besoins

Gestion de projet

Programmation architecturale et fonctionnelle

Data Management

Programmation urbaine et montage d'opération

PMO Grands Projets

Mandat de maîtrise d'Ouvrage et conduite d'opération

Assistance juridique et contract management

Conseil en organisation et concertation



**214**  
collaborateurs



**34,7**  
M€ de CA en 2024



**5**  
implantations



**1970**  
année de création



## NOS CERTIFICATIONS





## ZOOM SUR NOS COLLABORATEURS

Chez setec organisation, nos collaborateurs.rice.s — dont **50% de femmes** — forment un collectif engagé, aux expertises complémentaires, mobilisé au service de projets utiles et durables.

Ensemble, ils interviennent de la **stratégie à l'opérationnel**, avec une **forte culture du travail en équipe** et du **partage des connaissances et compétences**.

**Sensibles aux enjeux de transition écologique et énergétique**, et pour la plupart formés à ces sujets, ils intègrent ces défis au cœur de chaque mission.

Engagés et curieux, ils contribuent ainsi, au quotidien, à **concevoir des projets responsables et adaptés aux transformations des territoires**.

## SETEC ORGANISATION

### FILIALE DU GROUPE SETEC



**setec** est une ingénierie experte, créatrice de solutions durables et innovantes pour faire face aux grandes transitions. setec, ce sont des femmes et des hommes engagés, intègres et responsables. Ils se réalisent professionnellement, dans des structures à taille humaine, dans un esprit de partage et dans la durée. Maîtrisant la complexité et les exigences croissantes de notre environnement, ils sont au service de la réussite de chaque projet.



COLLABORATEURS SETEC  
© groupe setec - Grégoire Huret



Création en **1957**



**4 200**  
collaborateurs



**50+**  
société au service  
de nos clients



**560**  
M€ de CA  
en 2025  
dont 30% hors  
de France



**20**  
pays  
et 70+  
nationalités

# QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ À MISSION ?

Une **société à mission** est une entreprise qui inscrit volontairement dans ses statuts :

- une raison d'être
- des engagements sociaux, sociétaux et/ou environnementaux afin de concilier création de valeur financière et impact positif



**Chaque mission est unique**, adaptée à l'entreprise qui la définit en fonction de ses enjeux spécifiques.

En France, la **loi PACTE** (Plan d'Action et de Transformation des Entreprises) du 22 mai 2019 en a fixé le cadre réglementaire :

- **Modifier ses statuts** pour y inscrire une raison d'être et des engagements statutaires
- **Mettre en place un Comité de Mission\*** intégrant au moins un salarié, chargé de veiller au respect des engagements pris, et tenu de publier un rapport de mission chaque année
- **Se déclarer en tant que Société à Mission** auprès du greffe du tribunal des activités économiques
- **Se faire auditer tous les 2 ans\*** par un Organisme Tiers Indépendant accrédité par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation) chargé de vérifier la bonne exécution de la mission

**setec organisation** est membre de la Communauté des Entreprises à Mission depuis avril 2025.



Association de référence des Sociétés à Mission, la **Communauté des entreprises à mission** fédère tous les acteurs qui aspirent à expérimenter le modèle de Société à Mission, à le promouvoir et à le déployer.



Fruit de la collaboration entre la Communauté des Entreprises à Mission et la Chaire Théorie de l'Entreprise des Mines Paris – PSL, **l'Observatoire des Sociétés à Mission** est aujourd'hui la plateforme d'informations et de connaissances de référence sur les Sociétés à Mission en France.

**2 350 Sociétés à Mission** de toutes tailles, tous secteurs d'activité, tous statuts et réparties sur l'ensemble du territoire français, sont référencées en décembre 2025 par l'Observatoire des Sociétés à Mission.

\*entreprises de +50 salariés

# NOTRE CHEMINEMENT VERS LA SOCIÉTÉ À MISSION

La décision d'évoluer en société à mission, prise en 2022, visait **à aligner la stratégie de setec organisation avec ses valeurs et son engagement historique dans des projets à impact positif pour les territoires.**

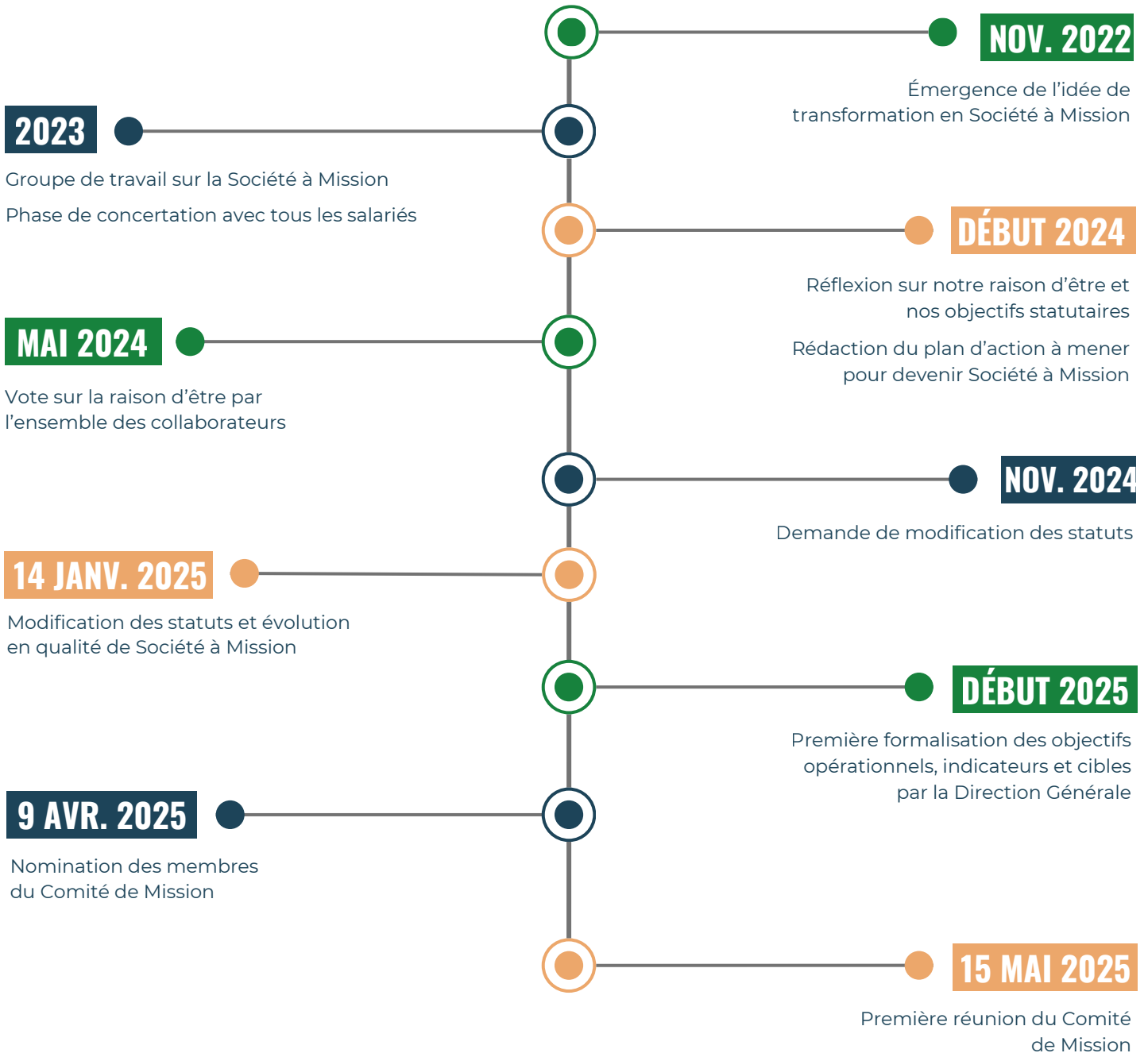
Cette démarche a été intégrée au cœur du plan stratégique 2024-2026 de l'entreprise.



**LAURENT GUÉRIN**  
Directeur Général,  
setec organisation



*Notre souhait : faire de setec organisation une entreprise à mission moderne, responsable, en phase avec les enjeux sociétaux de son temps et qui, dans son action quotidienne, imagine et accompagne les transitions de ses clients vers un cadre de vie adapté aux défis d'aujourd'hui et de demain.*



# LA CONSTITUTION DU COMITÉ DE MISSION

Notre Comité de Mission est aujourd'hui composé de **10 membres** : 8 titulaires et 2 suppléants, s'étant tous beaucoup impliqués au cours de cette année de lancement.

COMPOSITION DU COMITÉ

## LE PRÉSIDENT, MEMBRE EXTERNE

Laurent Delcayrou, Chef de projet "Territoires" de The Shift Project jusqu'au début 2026, désigné par le Directeur Général pour apporter un regard extérieur indépendant.

## DEUX REPRÉSENTANTES DU GROUPE SETEC

Très engagées dans la démarche de responsabilité sociétale du Groupe :  
Valérie Bernhardt (Directrice en charge de la structuration du groupe setec)  
et Daniela Burla (Directrice du développement durable et de la QSE du groupe setec).

## SIX MEMBRES INTERNES

Un appel à candidatures a été organisé entre février et avril 2025.  
La Direction Générale a retenu 6 collaborateurs de setec organisation  
parmi 14 postulants : Léna Dos, Pierre-Louis Ducarre, Antoine Legrand, Dorothée  
Rosenzwey, Luc Stanescu, Neville Williamme.



## RESPONSABLE QE/RSE

Anne-Lucile Jamet rejoint le Comité en qualité de Manager de la Mission pour animer, faciliter et formaliser ses travaux.

Ce choix de composer le Comité de Mission majoritairement de membres internes vise à :

- **ancrer** pleinement la démarche au cœur de l'entreprise
- **favoriser** une diffusion large
- **développer** une appropriation partagée de cette ambition par l'ensemble des équipes

### DANIELA BURLA

Directrice du développement durable du Groupe **setec**



*Je trouve le fonctionnement en binôme constructif. Les comités se passent dans un cadre ouvert avec une vraie qualité. Le principal point positif est la liberté de parole et le niveau d'engagement des membres. La difficulté tient surtout au fait de disposer de suffisamment de temps et d'éléments opérationnels pour aller encore plus loin. La Manager de Mission est pour moi la clé de voute d'un fonctionnement efficace du Comité sur le long terme.*



## CRITÈRES DE SÉLECTION DES COLLABORATEURS

- Fort degré de motivation et d'engagement personnel en lien avec la mission
- Diversité des profils : activité, expertise, ancienneté, genre, âge, localisation géographique. Chaque activité et chaque agence régionale sont représentées. La parité hommes/femmes est assurée au sein du Comité à mission

# LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE MISSION



ANNE-LUCILE JAMET  
© setec organisation - Thierry  
Lewenberg-Sturm

## LE RÔLE DU COMITÉ DE MISSION :

- Évaluer et questionner le modèle de mission, en faisant évoluer le cas échéant les objectifs, indicateurs et cibles au fil du temps
- Garantir la cohérence, le respect et la mise en œuvre opérationnelle de la mission
- Veiller à l'efficacité des actions menées, voire être force de proposition pour rectifier le tir si des difficultés sont identifiées
- Produire un rapport de mission annuel
- Participer à la vérification de la mission (audit) assurée par un organisme tiers indépendant



## 4 RÉUNIONS EN PRÉSENTIEL EN 2025

- 15 mai
- 23 juin
- 29 septembre
- 24 novembre

Taux de participation moyen de **97%**.

## LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

La principale tâche du Comité de Mission en 2025 a consisté à challenger, affiner et formaliser les propositions initiales de la Direction Générale (feuille de route des engagements statutaires déclinés en objectifs opérationnels et indicateurs).

## CONSTITUTION DE BINÔMES

En septembre 2025, un binôme par engagement statutaire a été constitué pour approfondir la réflexion du Comité de Mission sur chacun des objectifs opérationnels, indicateurs et cibles de l'engagement. Cela a nécessité un travail personnel de chaque membre, et a occasionné de nombreux échanges en dehors des réunions. Les propositions de chaque binôme ont ensuite été présentées et amendées en réunion du Comité de Mission.

La **Direction Centre-Est** de setec organisation s'est réunie le 30 septembre 2025 aux Cabanes de Lyon pour son séminaire annuel.

À cette occasion, trois ateliers de réflexion autour de la Société à Mission ont été organisés pour permettre aux collaborateurs de s'approprier les enjeux de cette démarche et mieux les porter en externe.

D'autres ateliers régionaux seront organisés en 2026, à Marseille et Bordeaux.



SÉMINAIRE LYON 2025  
© setec organisation

# LES MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION



**Laurent Delcayrou**  
Président du Comité de Mission  
Eureka 21 - The Shift Project

Ingénieur agronome et diplômé en sciences économiques, Laurent Delcayrou possède près de trente ans d'expérience en stratégies de développement territorial. Tour à tour consultant, dirigeant associatif et expert senior, en France, en Europe et en Afrique, il codirige depuis 2008 eureka21, cabinet spécialisé en coopération européenne et transition écologique. De 2020 à 2025, il rejoint The Shift Project en tant que chef de projet « Territoires ». Auteur de plusieurs ouvrages et articles, il contribue activement à la réflexion sur la transformation des territoires face aux enjeux climatiques et énergétiques.



**Anne-Lucile Jamet**  
Manager de la mission  
setec organisation

Diplômée du CELSA et de l'ESLSCA, Anne-Lucile Jamet possède une solide expérience en responsabilité sociétale des entreprises et en stratégie, acquise dans divers secteurs : industrie automobile, transports publics, sport. Elle rejoint setec organisation en juin 2025 pour piloter la RSE, la Qualité et assurer le rôle de Manager de la mission. Elle s'investit pleinement dans cette fonction, totalement alignée avec ses valeurs et ses convictions personnelles.



**Valérie Bernhardt**  
Directrice en charge  
de la structuration  
du Groupe  
Groupe setec

Ingénieur en Génie Civil, Valérie Bernhardt rejoint le Groupe setec en 2000 au sein de sa filiale Terrasol, qu'elle dirige de 2013 à 2024. Elle assure également la direction générale de Setec Consulting Engineers Ltd (Royaume-Uni) entre 2021 et 2023. Depuis avril 2024, elle pilote la structuration du Groupe au sein de setec consultants, avec des missions portant sur l'actionnariat, les acquisitions et l'organisation interne. Elle est par ailleurs membre du Comité Éthique, du Comité Stratégie Climat et Biodiversité, de l'Observatoire des Go-NoGo, ainsi que du Comité Exécutif de la Fondation setec.



**Daniela Burla**  
Directrice du développement  
durable du Groupe  
Groupe setec

Diplômée d'un master en management du développement durable, Daniela Burla dispose de plus de vingt ans d'expérience en management qualité et environnement, acquise au sein du Groupe setec sur de grands projets de génie civil tels que le viaduc de Millau, la LGV Rhin-Rhône ou l'EPR UK. Après quatre années passées en Principauté de Monaco en tant que directrice Environnement et Risques du projet Mareterra, elle réintègre setec en 2020 pour piloter le déploiement de la démarche Ingénieurs & Citoyens et accompagner la transition écologique, énergétique et climatique du Groupe.



**Pierre-Louis Ducarre**  
Chef de projet - Direction Centre-Est  
setec organisation

Ingénieur généraliste diplômé d'HEI avec une spécialisation en bâtiment, aménagement et architecture, Pierre-Louis Ducarre a intégré setec organisation entre 2016 et 2019 à Paris, puis à nouveau en 2024 à Lyon. Fort de son expérience au sein de l'établissement public d'aménagement du quartier d'affaires de La Défense et de l'AREP Ville, agence d'architecture et d'urbanisme filiale de SNCF Gares & Connexions, il accompagne aujourd'hui des maîtrises d'ouvrage publiques sur des projets d'infrastructures, de mobilités et de bâtiments.



### Léna Dos

Chargée de projet - Direction Villes & Territoires  
setec organisation

Diplômée de l'ENTPE, Léna DOS intègre setec organisation en 2022 après une 1<sup>ère</sup> expérience en billettique à la direction des transports de la Région Bretagne pour la mise en place de la carte KorriGo sur le transport scolaire via une expérimentation. Elle y mène des missions de conduite d'opérations et gestion de projet : revitalisation, portefeuille de projets liés aux risques naturels, rénovation énergétique, bâtiments industriels pour la défense. Une mission de bénévolat dans la création d'un outil de financement de projets de biodiversité répondant à des stratégies RSE l'orientent vers le volet économique de la transition écologique.

### Antoine Legrand

Chef de projet - Direction Sud-Ouest  
setec organisation



Diplômé de l'Université de Technologie de Compiègne, Antoine Legrand intègre le Groupe setec en 2012. Il y construit l'ensemble de son parcours professionnel. Après six années à Paris, il est aujourd'hui basé à Bordeaux. Il intervient principalement en conduite d'opération dans le domaine des infrastructures de transport et des équipements publics. Sensibilisé de longue date aux enjeux climatiques et aux questions de transition écologique, il s'attache à intégrer ces dimensions dans l'ensemble de ses pratiques professionnelles et personnelles.



### Dorothee Rosenzwey

Directrice de projet  
Direction Infrastructures & Mobilités setec organisation

En poste chez setec organisation depuis 2011, Dorothee Rosenzwey intervient sur des missions de PMO, de conduite d'opérations, d'assistance et de mandats de maîtrise d'ouvrage ainsi que sur des missions d'analyse de la valeur, dans les domaines des infrastructures et de la mobilité. Ingénieure agronome de formation, elle aborde le secteur des mobilités via sa spécialisation en économie de l'environnement et du développement durable, en travaillant sur les impacts socioéconomiques des infrastructures. Elle choisit ensuite de se consacrer à l'accompagnement opérationnel des projets de transports collectifs et à leur mise en œuvre.



### Luc Stanescou

Directeur de projet  
Direction Bâtiment &  
Immobilier setec organisation

Architecte DPLG, titulaire de deux diplômes universitaires en qualité environnementale du bâtiment et en droit immobilier, Luc rejoint setec organisation début 2023 après plus de seize années auprès de grands maîtres d'ouvrage publics. Chef de projets, puis chef de service et directeur adjoint immobilier et transition écologique, il accompagne désormais les commanditaires publics comme privés dans l'élaboration et le suivi de projets complexes. Il intervient plus particulièrement sur des établissements tertiaires recevant du public, avec une expertise affirmée en pilotage opérationnel et en intégration des enjeux environnementaux.



### Néville Williamme

Directeur de projet - Direction  
Régionale Sud-Est de projet  
setec organisation

Après dix années en maîtrise d'ouvrage au sein de structures publiques et parapubliques (EPA, SEM, SPL), complétées par une expérience en conseil auprès de collectivités, Néville Williamme rejoint la direction Sud-Est de setec organisation à Marseille. D'abord directeur de missions en charge du développement de l'activité « Villes et Territoires », il devient en 2025 directeur régional adjoint, avec un rôle élargi de pilotage de l'ensemble de l'activité régionale. Il appuie également le pôle « Programmation Urbaine et Montages Opérationnels », mobilisant une expérience solide en montage d'opérations complexes.

# NOTRE MODÈLE DE MISSION

SÉMINAIRE D'ÉQUIPE 2024

© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm



## NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous mobilisons les compétences pluridisciplinaires d'une équipe indépendante et engagée pour contribuer à la préservation d'un cadre de vie adapté aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Dans les domaines de la ville, du bâtiment, des infrastructures et des mobilités, nous accompagnons nos clients dans l'émergence et la concrétisation de projets socialement utiles et écologiquement responsables pour les territoires et leurs habitants.

## NOS ENGAGEMENTS STATUTAIRES

- #1**  Assumer notre responsabilité sociétale et environnementale
- #2**  Contribuer à l'amélioration de la performance environnementale des projets que nous accompagnons
- #3**  Réduire nos propres impacts environnementaux les plus significatifs
- #4**  Assurer une gouvernance ouverte et transparente
- #5**  Favoriser l'épanouissement et le développement professionnel de nos collaborateurs

“

**VALÉRIE BERNHARDT**

Directrice en charge de la structuration du Groupe **setec**



*La raison d'être résume bien les activités de setec organisation, et met en avant son objectif en tant que « société à mission ». C'est donc une bonne synthèse de ce qu'est et veut être setec organisation. C'est aussi un garde-fou qui l'oblige à poursuivre et approfondir dans cette voie à l'avenir.*



## L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission porte un regard très positif sur la démarche de transformation menée par setec organisation. Il souligne un engagement sincère et partagé entre la Direction Générale et les collaborateurs, fidèle à l'histoire et aux valeurs de l'entreprise.

La raison d'être est considérée comme alignée avec les valeurs et les activités de l'entreprise. Une formulation plus concise pourrait renforcer son impact et son appropriation par les parties prenantes.

Les cinq engagements statutaires sont considérés comme clairs, cohérents et mobilisateurs. Ils couvrent bien les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux auxquels veut répondre setec organisation dans le cadre de son activité.

# NOTRE FEUILLE DE ROUTE

Notre feuille de route a été finalisée fin décembre 2025 à la suite d'un travail conjoint entre le Comité de Mission et la Direction Générale.

5

**engagements statutaires**

le pourquoi de notre mission

16

**objectifs opérationnels**

le comment de notre mission

31

**indicateurs de mesure**

le moyen de suivre notre mission

## ENJEUX SOCIAUX, SOCIÉTAUX ET ENVIRONNEMENTAUX



**#1 Assumer notre responsabilité sociétale et environnementale**

- 1.1 Evaluer l'impact social, environnemental et éthique des projets sur lesquels nous intervenons afin de garantir leur cohérence avec notre raison d'être
- 1.2 Soutenir financièrement des initiatives d'intérêt général
- 1.3 Faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi



**#2 Contribuer à l'amélioration de la performance environnementale des projets que nous accompagnons**

- 2.1 Assumer la montée en compétence des collaborateurs sur les thématiques durables dans toutes les activités de setec organisation
- 2.2 Être force de proposition auprès de nos clients pour améliorer la performance environnementale des projets que nous accompagnons
- 2.3 Mesurer les gains et/ou optimisations environnementales réalisées dans le cadre de la mission



**#3 Réduire nos propres impacts environnementaux les plus significatifs**

- 3.1 Accompagner nos partenaires et fournisseurs sur la réduction de leurs impacts environnementaux
- 3.2 Décarboner nos déplacements professionnels
- 3.3 Contribuer à la sobriété numérique
- 3.4 S'engager pour la protection du vivant



**#4 Assurer une gouvernance ouverte et transparente**

- 4.1 Concerter la prise de décision
- 4.2 Améliorer la parité des postes à responsabilité
- 4.3 Partager la richesse produite par la Société



**#5 Favoriser l'épanouissement et le développement professionnel de nos collaborateurs**

- 5.1 Promouvoir la qualité de vie au travail de nos collaborateurs
- 5.2 Construire et pérenniser des parcours de carrière pour nos collaborateurs
- 5.3 Proposer une offre ambitieuse et diversifiée de formation

**Une feuille de route alignée sur les objectifs de développement durable (ODD)**







## ENGAGEMENT #1 - ASSUMER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

1.1

Évaluer l'impact social, environnemental et éthique des projets sur lesquels nous intervenons afin de garantir leur cohérence avec notre raison d'être

1.1.1

Taux du nombre d'argumentaires « Société à Mission » sur les volets social-sociétal, environnemental et éthique, tracés dans l'outil dédié au moment du Go-NoGo / Nombre total de Go-NoGo formalisés dans l'outil

2025

2027

25%



100%

1.1.2

Nombre de missions gagnées évaluées a posteriori par l'observatoire interne de la mission sur des critères sociaux/sociétaux, environnementaux et éthiques

À mettre en place en 2026 avec la création de l'observatoire



30

1.2

Soutenir financièrement des initiatives d'intérêt général

1.2.1

Taux du montant de contribution financière sous forme de don à la Fondation setec ou de subvention à des associations d'intérêt général (hors crédit d'impôt) / Montant du résultat d'exploitation

1%



1%

1.2.2

Nombre de journées octroyées aux collaborateurs en mécénat de compétence / an

15



30

1.3

Faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi

1.3.1

Volume horaire des actions en faveur de l'insertion professionnelle hors embauches directes réalisées / an

80h



100h

### L'INTENTION

Ce premier engagement statutaire affirme la volonté de setec organisation d'assumer sa responsabilité sociétale et environnementale envers ses parties prenantes externes hors clients (citoyens, usagers, etc.) à travers ses activités et ses profits. Il constitue **le pilier de la mission de setec organisation**.

Il s'agit de l'objectif statutaire le plus susceptible de transformer le modèle d'affaire de l'entreprise par les renoncements qui devront être faits pour se mettre en cohérence avec la raison d'être de l'entreprise.

Afin de respecter cet engagement, setec organisation veille à :

- **évaluer l'impact de ses missions**, sur les plans social, sociétal, environnemental et éthique pour pouvoir renoncer aux missions en contradiction avec sa raison d'être
- **soutenir des causes d'intérêt général** telles que l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, ainsi que des projets porteurs de solutions pour la transition environnementale (comme l'agroécologie, ou l'hydrologie régénérative)



## ENGAGEMENT #1 - ASSUMER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE



### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission a permis des avancées majeures sur cet objectif : clarification et regroupement d'objectifs opérationnels, définition de process et d'indicateurs plus adaptés aux pratiques (Go-NoGo), décision de créer un observatoire interne en 2026, ajout d'un objectif sur l'insertion, etc.

Le Comité de Mission est satisfait du réajustement du process Go-NoGo, ainsi que de l'évaluation des missions a posteriori par un observatoire indépendant. L'ajout d'un critère relatif à l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi est également salué même si sa cible semble ambitieuse pour une société d'ingénierie.



**ANTOINE LEGRAND**  
Directeur de projet  
setec organisation

“

*Depuis plusieurs années, la société accompagne les décideurs sur des projets socialement utiles et écologiquement responsables. Le passage en société à mission a concrétisé cette démarche et marque une avancée réfléchie et salutaire.*



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission formule une appréciation positive sur ce premier engagement statutaire et ses objectifs opérationnels, jugés alignés avec la raison d'être de setec organisation. La prise en compte de la mission dans le process d'évaluation des projets menés est unanimement reconnue. A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation respecte cet engagement et met en œuvre les moyens adéquats pour atteindre les objectifs qui lui sont rattachés.

Pour renforcer la démarche, le Comité recommande de :

- Poursuivre la définition des modalités d'évaluation des projets au regard de la première année de fonctionnement du nouveau process go/no-go et de l'observatoire
- Revoir certaines cibles à la hausse au fil du temps (nombre de missions évaluées par l'observatoire, nombre de jours de mécénat de compétence octroyés)
- Affiner l'objectif sur l'insertion professionnelle au fur et à mesure des actions mises en place
- Consolider les méthodes de collecte et de suivi des indicateurs





## ENGAGEMENT #1 - ASSUMER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

### NOS ACTIONS MENÉES EN 2025

1.1

**25%**  
de missions  
évaluées

#### Grille Go-NoGo Société à Mission

En plus de notre grille de Go-NoGo opérationnel en place depuis plusieurs années, **nous avons expérimenté en 2025 l'usage d'une grille d'évaluation « Go-NoGo » Société à Mission** afin d'analyser les cahiers des charges et le programme des projets soumis à consultation pour nous aider à décider si nous souhaitons nous positionner ou non sur ces missions. Cette grille intègre des **critères éthiques, environnementaux, sociaux et sociétaux**.

1.2

#### Fondation setec

Nous avons reversé **1% de notre résultat** d'exploitation à la Fondation setec, ce qui a permis de financer notamment des projets de transition agroécologique en faveur de l'autonomie alimentaire en France, au Cameroun et au Sénégal.



INAUGURATION D'UNE UNITÉ DE TRAITEMENT DU PLASTIQUE AU SÉNÉGAL  
© Fondation setec

1.2

#### 15 jours Mécénat de compétence

de mécénat de compétence ont été réalisés par nos équipes au bénéfice de :

- l'Union Nationale des Centres Permanent d'Initiatives pour l'Environnement (**UNCPiE**) pour la mise en place d'une cartographie des compétences et des périmètres d'action du réseau des CPIE
- **CoopaWatt**, association spécialisée dans l'accompagnement de projets d'énergie renouvelables participatifs et citoyens dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Les années antérieures, setec organisation avait réalisé du mécénat de compétence au bénéfice des associations **Rêv'Elles, Women for Sea et Femmes en Mouvement**.



1.3

#### Insertion des personnes éloignées de l'emploi

En plus d'actions d'insertion directe, comme le recrutement de deux profils éligibles, nous avons participé à un forum de l'emploi destiné aux personnes en insertion : les **Rencontres métiers organisées par Est Métropole Habitat à Villeurbanne** dans le cadre des Chantiers jeunes XXL. Nous avons également eu recours à des entreprises mobilisant des publics en insertion pour des prestations de restauration.



# ENGAGEMENT #1 - ASSUMER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

## NOS PERSPECTIVES 2026/2027

### Observatoire interne 1.1

Il sera créé afin d'évaluer a posteriori les missions gagnées à l'aide de la grille Co-NoGo, qui sera revue et affinée à cette occasion. L'ambition est de permettre une évaluation objective des missions dans une démarche pédagogique de co-construction de nos critères qui pourraient conduire à des renoncements.



### Nouvel outil CRM

Notre nouvel outil "Customer Relationship Management" sera déployé début 2026 et permettra notamment de tracer les analyses Société à Mission démontrant pourquoi nous pouvons ou ne pouvons pas nous engager dans la mission sans risquer le conflit de valeur.



### Fondation setec 1.2

setec organisation visera à maintenir sa contribution financière, déjà importante, à la Fondation setec.



1.2

### Mécénat de compétence

Les politiques de mécénat de compétence et d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi de l'entreprise seront repensées et déployées plus largement.

SETEC ORGANISATION SUR LE STAND COOPAWATT, RENCONTRE DES MÉTIERS DE LA TRANSITION ÉNERGETIQUE POUR UN PUBLIC ÉLOIGNÉ DE L'EMPLOI, VILLEURBANNE © setec - juillet 2025

1.3

La feuille de route RSE précisera les modalités de mise en œuvre de notre politique pour favoriser l'insertion professionnelle.

## Notre contribution aux ODD à travers cet engagement





## ENGAGEMENT #2 - CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES PROJETS QUE NOUS ACCOMPAGNONS

2.1

**Assurer la montée en compétences des collaborateurs sur les thématiques durables dans toutes les activités de setec organisation**

2.1.1

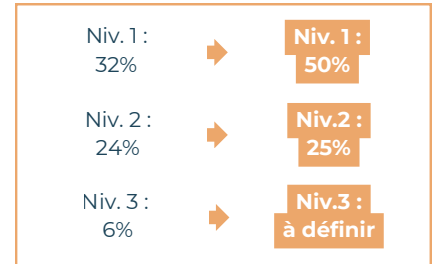
Taux du nombre de collaborateurs de plus de 1 an d'ancienneté formés ou certifiés / Nombre total de collaborateurs > 1 an d'ancienneté

Par niveau d'expertise :

- Niveau 1 : ensemble des collaborateurs
- Niveau 2 : opérationnels sur les métiers
- Niveau 3 : experts et directeurs de projet

2025

2027



2.2

**Être force de proposition auprès de nos clients pour améliorer la performance environnementale des projets que nous accompagnons**

2.2.1

Taux du nombre de réponses de clients "oui" à la question "Considérez-vous que setec organisation vous a aidé à améliorer la performance environnementale de votre projet ?"



2.3

**Mesurer les gains et/ou optimisations environnementaux réalisés dans le cadre de la mission**

2.3.1

Taux du nombre d'actions proactives tracées visant à améliorer la performance environnementale du projet/ Nombre total de missions en cours



### L'INTENTION

L'engagement statutaire n°2 vise à renforcer le pouvoir d'action et la capacité d'influence des équipes de setec organisation auprès de ses clients, afin d'orienter les projets vers une meilleure performance environnementale. Cet objectif représente donc le **levier le plus efficace du modèle de mission** pour accroître l'impact positif de l'entreprise sur l'environnement.

Afin de respecter cet engagement, setec organisation veille à :

- **Renforcer les compétences de ses collaborateurs** sur le volet TEEC (Transition Ecologique, Energétique et Climatique), quel que soit leur poste, en identifiant les formations les plus pertinentes et opérationnelles, adaptées à chaque profil (généraliste, opérationnel, expert)
- **Recueillir la perception des clients** concernant la contribution de setec organisation sur le volet environnemental de leur projet, notamment par le biais du questionnaire de satisfaction adressé en fin de mission
- **Mesurer les gains et optimisations environnementaux** réalisés par les équipes dans le cadre des missions, en traçant les progrès au moyen d'outils dédiés comme la fiche Cycle de Vie



## ENGAGEMENT #2 - CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES PROJETS QUE NOUS ACCOMPAGNONS

“



### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

En 2025, un gros travail de remaniement des objectifs opérationnels et indicateurs associés a été mené par le Comité de Mission sur cet engagement. Les réflexions menées ont porté sur la façon de tracer les apports de setec organisation en matière d'optimisation environnementale et sur le moyen de faire monter les équipes en compétence sur les sujets TEEC, en prévoyant des niveaux de formation par profil de collaborateurs.



**PIERRE-LOUIS DUCARRE**

Chef de projet,  
setec organisation

*Cet engagement est essentiel, car il est visible par nos parties prenantes externes et rend crédible la démarche portée par setec organisation. Notre contribution à l'amélioration de la performance sociétale et environnementale des projets auxquels nous participons doit trouver une traduction opérationnelle dans le quotidien des missions que nous réalisons. Simplifier son suivi, l'intégrer aux démarches et outils existants, et développer le partage de bonnes pratiques : c'est le travail que nous souhaitons poursuivre avec le Comité de Mission afin d'en faire une véritable plus-value dans le conseil indépendant et engagé que nous apportons à nos clients.*



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission salue la pertinence et l'ambition de cet engagement statutaire et de ses objectifs opérationnels après remaniement.

Ceux-ci apparaissent bien alignés avec les trois leviers essentiels de transformation de l'entreprise : la montée en compétences, l'impact auprès des clients et la mesure des gains environnementaux. Ils sont en lien direct avec la finalité des missions de setec organisation. Si les objectifs 2.2 et 2.3 se sont avérés complexes à traduire en indicateurs de mesure fiables, les KPI (Key Performance Indicator), identifiés in fine sont un bon point de départ qu'il conviendra d'ajuster au fil du temps et des progrès réalisés.

A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation respecte cet engagement et met en œuvre les moyens adéquats pour atteindre les objectifs qui lui sont rattachés.

Pour renforcer la démarche, le Comité recommande de :

- Finaliser les outils d'évaluation, notamment le questionnaire de satisfaction client
- Clarifier le formalisme et réviser les critères des fiches Cycle de Vie pour en simplifier l'usage et le traçage
- Poursuivre la montée en compétences des équipes de setec organisation sur la performance environnementale pour mieux piloter les missions
- Elargir la montée en compétence et la mesure de l'impact des missions



INAUGURATION DES NAVETTES FLUVIALES  
À LYON AVEC PIERRE-LOUIS DUCARRE  
© setec organisation



## ENGAGEMENT #2 - CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES PROJETS QUE NOUS ACCOMPAGNONS

### NOS ACTIONS MENÉES EN 2025

#### FORMATIONS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, ÉNERGÉTIQUE & CLIMATIQUE (TEEC)

2.1

**12 formations** TEEC ont été dispensées en 2025, bénéficiant à 56 collaborateurs. 3 sont des formations conçues en interne :

- Sensibilisation à la TEEC dans les métiers de setec organisation
- La dimension TEEC dans nos métiers d'AMO – Phase amont
- La dimension TEEC dans nos métiers d'AMO – Phase opérationnelle

Grâce à cette montée en compétence, setec organisation a gagné de nouvelles typologies de mission qui lui permettent d'accompagner ses clients dans leur transition écologique, énergétique et climatique. À titre d'exemple :

- Étude de vulnérabilité du littoral Occitan
- Étude d'adaptation du parc d'Axentia au changement climatique
- Analyse de l'impact du changement climatique sur la végétation pour la SNCF

VISITE DE TERRAIN SUR LE PROJET DE LA STRATÉGIE LOCALE FACE À L'ÉROSION CÔTIÈRE - CÔTE FLEURIE ET PAYS DE HONFLEUR  
© setec organisation

2.1

#### RENFORCEMENT DE LA CAPITALISATION

**Les vendredis du KM (Knowledge Management)**, lancés fin 2019, sont des webinaires dédiés au partage d'expériences, méthodes et bonnes pratiques entre collaborateurs de setec organisation. 36 séances ont été organisées depuis leur création. 7 Vendredis du KM ont eu lieu en 2025, dont 4 sur des sujets TEEC. Depuis 2020, près de 25 canaux Teams thématiques permettent aux collaborateurs d'obtenir rapidement des réponses de référents à leurs questions. Ces deux dispositifs renforcent l'efficacité et la cohésion interne.

2.2

#### FICHES CYCLE DE VIE ET IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES PROJETS



**Certifiée ISO 14001** depuis 2011, setec organisation analyse l'ensemble de ses impacts environnementaux, y compris ceux liés aux missions qu'elle réalise pour le compte de ses clients. A chaque phase d'intervention (études amont, missions opérationnelles, gestion de projet, AMO ou mandat de MOA), les équipes identifient les leviers d'amélioration environnementale à proposer aux maîtres d'ouvrage. Depuis 2018, des **fiches « cycles de vie »** détaillent les contributions environnementales associées aux missions. Par exemple, pour le projet de création d'une ferme urbaine à Rillieux-la-Pape (Rhône) intégrant un jardin pédagogique, des espaces de production de miel, d'aromates, d'agroforesterie, un poulailler, et une plateforme de lombricompostage, les équipes ont préconisé des solutions de construction écologique comme le réemploi ou l'utilisation de matériaux biosourcés, et ont veillé à ce que l'équipement construit soit performant, durable, sobre en eau et en énergie tout en préservant le confort des usagers.



## ENGAGEMENT #2 - CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES PROJETS QUE NOUS ACCOMPAGNONS

### NOS PERSPECTIVES 2026/2027

2.1



#### CATALOGUE DE FORMATION

D'ici 2027, le catalogue de formations fera l'objet d'un travail d'approfondissement sur la thématique TEEC afin d'assurer sa cohérence avec les ambitions de cet objectif et sa complémentarité avec l'offre de formation proposée par le Campus du Groupe setec.

2.2

#### QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

Le questionnaire de satisfaction adressé aux clients de setec organisation en fin de mission sera enrichi et amendé puis digitalisé afin d'en faciliter l'usage et d'intégrer la question permettant de suivre l'indicateur 2.2.1.



INAUGURATION DU CÂBLE 1  
© setec organisation

2.3

#### MÉTHODE D'ÉVALUATION

**La méthode d'évaluation des actions menées en faveur d'une réduction des impacts environnementaux sera simplifiée** afin d'en améliorer le suivi. L'objectif est de disposer d'un outil lisible et opérationnel, capable de tracer de façon fiable et compréhensible le nombre d'actions concrètes mises en œuvre pour améliorer la performance environnementale des projets (optimisation des matériaux, meilleure gestion des ressources, réduction des déplacements, propositions alternatives moins émettrices, etc.).

### Notre contribution aux ODD à travers cet engagement





## ENGAGEMENT #3 - RÉDUIRE NOS PROPRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS

	2025	2027
<b>3.1</b> <b>Renforcer notre politique d'achats responsables pour accompagner nos partenaires et fournisseurs sur la réduction de leurs impacts environnementaux</b>	21% des TeqCO2	Aligné SBTi
<b>3.1.1</b> Intensité carbone des achats de prestations intellectuelles : part des prestations intellectuelles externes dans le total des émissions		
<b>3.1.2</b> Nombre de fournisseurs ou partenaires de prestations intellectuelles externes évalués selon des critères RSE / Nombre total de fournisseurs ou partenaires de prestations intellectuelles externes auxquels nous avons eu recours dans l'année	process en cours de création	20
<b>3.2</b> <b>Décarboner nos déplacements professionnels</b>	90%	> 90%
<b>3.2.1</b> Part modale du train vs avion/voiture dans les déplacements professionnels en France métropolitaine (km)		
<b>3.2.2</b> Taux du nombre de kilomètres parcourus en avion à l'international pour des séjours de 5 jours ou plus / Kilométrage total des déplacements en avion à l'international	50%	53%
<b>3.3</b> <b>Contribuer à la sobriété numérique</b>	6 ans 4 mois	6,5 ans
<b>3.3.1</b> Âge moyen de renouvellement des ordinateurs		
<b>3.3.2</b> Nombre d'écrans par poste de travail	1,2	1,1
<b>3.3.3</b> Taux du nombre de collaborateurs de plus d'1 an d'ancienneté sensibilisés aux bonnes pratiques de l'Intelligence Artificielle (IA) responsable / Effectif total de plus d'1 an d'ancienneté	sensibilisation à créer	50%
<b>3.4</b> <b>S'engager pour la protection du vivant</b>	reporting à mettre en place	À définir
<b>3.4.1</b> Part du montant des achats éco-responsables / Montant total des achats hors prestations intellectuelles		

### L'INTENTION

Parce que setec organisation se doit **d'incarner ses valeurs et d'être exemplaire** aux yeux de ses clients et parties prenantes, l'entreprise a inscrit dans sa mission l'engagement statutaire n°3 autour de ses propres impacts environnementaux.

Afin de respecter cet engagement, setec organisation veille à :

- **Renforcer sa politique d'achats responsables** pour accompagner ses partenaires et fournisseurs dans la réduction de leurs impacts environnementaux
- **Poursuivre la décarbonation des déplacements professionnels** déjà bien initiée dans le cadre de la certification ISO14001 en privilégiant les mobilités décarbonées (train, transports en commun, vélo)
- **Continuer à contribuer à la sobriété numérique** en optimisant l'usage des équipements, qui représentent 83% de l'empreinte numérique de l'entreprise (selon une étude interne), et en favorisant l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) de façon responsable
- **S'engager pour la protection du vivant** en intégrant cette exigence dans nos choix et pratiques d'achat



## ENGAGEMENT #3 - RÉDUIRE NOS PROPRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS



### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

Cet engagement a fait l'objet de débats très intéressants tant il est riche en paradoxes pour l'entreprise : montée de l'Intelligence Artificielle vs maîtrise des impacts sociaux et environnementaux ; développement à l'international vs réduction des déplacements en avion ; innovations technologiques du matériel vs recherche de sobriété numérique, etc. Le Comité de Mission s'est attaché à refondre et à affiner les objectifs et indicateurs initiaux, améliorant leur précision et leur mesurabilité. L'intégration de nouveaux KPI, la révision de certains intitulés et l'ajout de l'objectif « protection du vivant » traduisent une maturation de la démarche plus alignée avec les enjeux les plus significatifs de l'entreprise.



**ANNE-LUCILE JAMET**  
Manager de la mission  
setec organisation



*Être manager de mission, c'est d'abord faciliter le travail du Comité de Mission et nourrir le dialogue avec la Direction Générale, mais c'est aussi veiller à ce que nos engagements se traduisent concrètement dans nos orientations stratégiques. Notre responsabilité commune est de faire en sorte que performance économique, impact environnemental positif et utilité sociale et sociétale soient une réalité dans chacun de nos projets.*



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission salue la pertinence et la cohérence de cet engagement ainsi que l'ambition de ses objectifs opérationnels, bien alignés avec les priorités environnementales du Groupe, comme la démarche SBTi. Les indicateurs, revus à la suite des travaux du Comité, sont désormais jugés riches, diversifiés et globalement adaptés, même s'ils nécessitent parfois une stabilisation. La clarification et la restructuration des objectifs, ainsi que la priorisation des principaux postes d'impact (achats, déplacements, numérique et biodiversité) a été bénéfique. Il existe une réelle dynamique d'amélioration continue des KPI, notamment en matière de vulgarisation, de cohérence interne et de lisibilité.

A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation respecte cet engagement et met en œuvre les moyens adéquats pour atteindre les objectifs qui lui sont rattachés.

Pour renforcer la démarche, le Comité recommande de :

- Être précurseurs ou pilotes sur certains process au niveau du Groupe
- Vis-à-vis de nos prestataires et sous-traitants, engager une réflexion et des initiatives communes sur les sujets environnementaux, cohérentes avec la politique d'achats responsables du Groupe, et adaptée à leurs moyens, notamment pour les structures de petite taille
- Vis-à-vis de nos collaborateurs, veiller à un juste équilibre entre ambition environnementale, qualité des missions et conditions de travail, en intégrant les réalités opérationnelles parfois différentes entre Paris et les régions
- Poursuivre le développement d'une stratégie d'utilisation responsable de l'IA au sein de setec organisation : analyse des besoins et usages réels, choix de solutions, formation
- Poursuivre le recueil des données et la stabilisation des différents indicateurs afin de définir des seuils et des cibles pleinement exploitables
- Simplifier et vulgariser les objectifs les plus techniques comme le bilan carbone, pour faciliter leur appropriation





## ENGAGEMENT #3 - RÉDUIRE NOS PROPRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS

### NOS ACTIONS MENÉES EN 2025

3.1

#### AMÉLIORATION DE LA MÉTHODOLOGIE BILAN CARBONE

À l'occasion de la réalisation du bilan carbone du Groupe setec pour l'année 2024, **la méthodologie a été complétée de façon à sélectionner des facteurs d'émission plus représentatifs de notre activité.** À l'avenir, les données devraient donc être plus fiables. Une trajectoire SBTi (Science Based Target initiative) visant à doter le groupe d'un plan d'action de décarbonation de nos activités est en cours de définition.



#### SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

3.3

La durée moyenne de renouvellement d'un ordinateur chez setec organisation est à date de **6 ans et 4 mois.**

La pratique par défaut est de proposer **un écran par poste de travail** en complément de l'écran du PC portable. Un second écran peut être accordé à certains collaborateurs affectés à des projets spécifiques lorsque cela est justifié par des enjeux de condition de travail.

Pour promouvoir la sobriété numérique, le Groupe setec a organisé en octobre 2025 une **Digital Clean Up Week.** À cette occasion, les collaborateurs de setec organisation ont été sensibilisés aux **bonnes pratiques de l'IA responsable** grâce à un MOOC dédié. Les collaborateurs ont pu suivre **une conférence de The Shift Project,** en lien avec la publication de son rapport sur les impacts environnementaux de l'IA. Enfin, setec organisation a mené un audit interne pour recueillir les besoins réels de chaque collaborateur en matière d'IA, afin de leur attribuer l'outil et la licence les plus adaptés.

3.2

#### DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

La **politique voyages** de setec organisation prévoit le recours au train pour les trajets jusqu'à 4h30. De plus, le Groupe setec s'est engagé dans une trajectoire de décarbonation de sa flotte de véhicules. Par ailleurs, afin de garantir un reporting plus fiable sur les modes de transport, setec organisation a changé de plateforme de gestion des déplacements.

3.4

#### ACHATS ÉCO-RESPONSABLES



setec organisation accorde désormais une attention renforcée à l'impact environnemental de ses achats de matériel ou de prestations de service. A titre d'exemple, l'entreprise a fait le choix de n'utiliser que du papier recyclé et certifié FSC pour alimenter ses imprimantes. De même, des repas végétariens, bio, locaux, avec moins d'emballages, sont proposés lors des séminaires.



## ENGAGEMENT #3 - RÉDUIRE NOS PROPRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS

### NOS PERSPECTIVES 2026/2027

3.1

#### GESTION RESPONSABLE DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

La durée de conservation des ordinateurs et le nombre d'écrans par poste de travail, déjà bien optimisés, seront maintenus dans le temps et si possible améliorés.

3.1

L'évaluation de l'engagement RSE de nos partenaires et sous-traitants sera mise en place afin de s'appuyer sur des entreprises pouvant contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de setec organisation. En effet, 21% de l'empreinte carbone de setec organisation provient des achats de prestations intellectuelles hors groupe.

3.2

#### MOBILITÉS DÉCARBONÉES

Les mobilités décarbonées continueront d'être encouragées, en particulier l'usage du train qui sera renforcé pour les déplacements professionnels en France et en Europe proche. Lorsque l'avion ne peut être évité, pour des missions à l'étranger ou dans les territoires d'outremer, setec organisation veillera à ce que ces déplacements soient justifiés et associés à des séjours d'au moins cinq jours sur place.



INAUGURATION DU TZEN4  
© setec organisation

3.3



Le déploiement de l'IA fera également l'objet d'une attention particulière afin de garantir un usage raisonné, appuyé par une politique RSE spécifique destinée à sensibiliser les équipes à ses impacts environnementaux et sociétaux potentiels.

3.4

#### PROTECTION DU VIVANT

La protection du vivant est une priorité que setec organisation souhaite adresser avec les leviers les plus pertinents. Au-delà des achats éco-responsables déjà engagés, une réflexion approfondie sera poursuivie afin d'identifier et d'activer des leviers complémentaires.

### Notre contribution aux ODD à travers cet engagement





## ENGAGEMENT #4 - ASSURER UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET TRANSPARENTE

		2025	2027
<b>4.1</b> <b>Concierter la prise de décision</b>	<b>4.1.1</b> Nombre de décisions structurantes ayant fait l'objet d'une consultation préalable de la Société Civile / Nombre total de décisions structurantes sur l'année	process à créer	100%
	<b>4.2.1</b> Taux du nombre de femmes au sein du Comité de Direction élargi / Nombre total de membres au sein du Comité de Direction élargi	30%	>40%
	<b>4.2.2</b> Écart salarial hommes / femmes population cadres	10%	8%
<b>4.2</b> <b>Améliorer la parité des postes à responsabilité</b>	<b>4.2.3</b> Taux du nombre de femmes occupant un poste de directrice d'études et au-delà / Nombre total de collaborateurs occupant un poste de directeur d'études et au-delà	25%	≥ 30%
	<b>4.3.1</b> Part du résultat d'exploitation redistribuée directement à l'ensemble des salariés	35%	≥ 35%
	<b>4.3.2</b> Taux du nombre de collaborateurs associés à la Société civile / Nombre de collaborateurs total	25,7%	27%
<b>4.3</b> <b>Partager la richesse produite par la Société</b>	<b>4.3.3</b> Taux de parts de la Société Civile non détenues par les membres du CODIR élargi / Nombre total de parts	49%	49%

### L'INTENTION

setec organisation considère que la **transparence** et la **concertation** sont les deux **pilliers essentiels** d'une **gouvernance durable**. L'objectif statutaire n°4 du modèle de mission de l'entreprise vise donc une progression dans ce domaine pour respecter cette conviction.

Afin de respecter cet engagement, setec organisation veille à :

- **Concierter la prise de décision** en élargissant la consultation des instances, au-delà du CODIR élargi et du CSE, lors de choix engageants et structurants

- **Améliorer la parité** des postes à responsabilité, en visant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions dirigeantes et en assurant un traitement identique au niveau de la rémunération
- **Partager la richesse** produite par la société pour que la valeur créée bénéficie à l'ensemble des collaborateurs



## ENGAGEMENT #4 - ASSURER UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET TRANSPARENTE



### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

En 2025, le Comité de Mission a mené une réflexion approfondie pour ajuster et enrichir les objectifs et indicateurs de cet engagement. Il a proposé d'exclure le CODIR élargi de l'objectif 4.1, celui-ci étant déjà consulté, afin de recentrer l'indicateur sur une instance moins concertée à date. Concernant la parité, le Comité a adapté les indicateurs aux données disponibles et les a complétés, notamment pour les postes de direction d'études. Il a enfin ajouté des indicateurs relatifs à la redistribution de la création de valeur à l'ensemble des collaborateurs.



**DOROTHÉE ROSENZWEY**  
Directrice de projet,  
setec organisation



*setec organisation s'est fortement mobilisée pour rendre concret son engagement en société à mission, en constituant et animant le Comité de Mission et en recrutant une responsable QRSE à même d'accompagner au mieux cette démarche.*



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission souligne la pertinence de cet engagement statutaire car il répond à une forte attente de transparence, concertation, équité et progrès social au sein de l'entreprise. Concernant des sujets parfois sensibles, cet engagement est considéré comme un levier majeur de transformation pour renforcer l'implication des collaborateurs dans la vie de l'entreprise : modalités de prise de décision, pratiques managériales, conditions de rémunération. Les objectifs opérationnels et les indicateurs associés apparaissent clairs, équilibrés et en phase avec les enjeux actuels de gouvernance. Un écart entre les ambitions du Comité de Mission et les contraintes opérationnelles présentées par la Direction Générale a pu s'exprimer dans le choix de plusieurs indicateurs (4.1 et 4.3) et a conduit à des compromis.

A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation respecte cet engagement et met en œuvre les moyens adéquats pour atteindre les objectifs qui lui sont rattachés.

Pour renforcer la démarche, le Comité de Mission recommande de :

- En lien avec l'objectif 4.1, poursuivre la clarification de la notion de décision structurante engagée en 2025
- Améliorer la manière dont les décisions structurantes sont concertées avec le CSE et plus largement avec l'ensemble des collaborateurs
- Étendre l'objectif 4.2 à d'autres critères de diversité
- Renforcer le dialogue entre Comité de Mission et DG/DRH autour de cet engagement



RÉUNION D'ÉQUIPE 2026  
© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm



## ENGAGEMENT #4 - ASSURER UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET TRANSPARENTE

### NOS ACTIONS MENÉES EN 2025

4.1

#### LA SOCIÉTÉ CIVILE SETEC ORGANISATION

**Les actionnaires de setec organisation sont tous des collaborateurs de setec organisation et du Groupe setec.** Ainsi, les collaborateurs de setec organisation peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la détention d'actions de la Société Civile setec organisation, elle-même détentrice de 47% du capital de la société opérationnelle setec organisation SAS. Depuis plusieurs années nous travaillons à l'élargissement de la base des actionnaires de setec organisation : aujourd'hui, un peu plus d'un quart des collaborateurs sont actionnaires au sein de la Société Civile.



4.2

#### CHARTE EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

setec organisation est signataire, via le groupe setec, de deux chartes à travers lesquelles l'entreprise s'engage à promouvoir l'ingénierie auprès des femmes, **veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes** tout au long de leur carrière y compris au niveau des postes de direction et à **lutter contre le sexisme ordinaire** :

- La charte de l'ingénierie pour la mixité portée par Syntec-Ingénierie
- La charte #StOpE (Stopper le sexisme ordinaire en entreprise)

4.2

#### MENTORAT AU FÉMININ

setec organisation participe au programme de mentorat « **Réussir au féminin** » mis en place par le Groupe setec pour accompagner chaque année une vingtaine de femmes du Groupe, via la participation active de mentors et de mentorées de setec organisation.



SHOOTING PHOTO À PARIS  
© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm

4.3

#### REDISTRIBUTION DE LA RICHESSE PRODUITE AUX COLLABORATEURS

# 2/3

des bénéfices  
reversés aux  
collaborateurs

Depuis plusieurs années, setec organisation redistribue **environ deux tiers de ses bénéfices à ses collaborateurs**, via différents mécanismes de partage de la valeur : participation, intéressement et primes versées à l'ensemble des collaborateurs, ainsi que des dividendes distribués aux sociétaires de la société civile.



## ENGAGEMENT #4 - ASSURER UNE GOUVERNANCE OUVERTE ET TRANSPARENTE

### NOS PERSPECTIVES 2026/2027

4.1

#### CONCERTATION CHEZ SETEC ORGANISATION

L'entreprise consulte déjà  **systématiquement son CSE**, conformément aux obligations réglementaires, ainsi que son CODIR élargi dès lors qu'une décision structurante doit être prise. L'entreprise prévoit désormais d'**étendre cette démarche de concertation aux membres de la société civile**, en particulier pour les décisions à fort impact : évolutions organisationnelles, prises de participation, restructurations, etc.

4.1

La **feuille de route RSE** intégrera un renforcement de la communication interne sur les informations stratégiques importantes auprès de l'ensemble des collaborateurs. La feuille de route RSE prévoit également d'étendre la politique de diversité à d'autres critères que la parité afin de déployer une démarche plus globale et inclusive.

4.2

#### PARITÉ

Bien que les femmes soient majoritaires dans les effectifs de setec organisation, la parité n'est pas encore assurée dans les postes à plus haute responsabilité. setec organisation s'attachera donc à favoriser un meilleur équilibre en encourageant l'accès aux postes de direction pour les femmes, sans toutefois recourir à des mesures de discrimination positive, afin de garantir une progression équitable pour tous.



REMISE DE PRIX EN INTERNE  
© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm

4.3

#### DÉMARCHE DE PARTAGE DE LA RICHESSE

Ces dernières années, setec organisation a adopté **une démarche proactive en matière de partage de la richesse produite par la société avec l'ensemble des collaborateurs**. L'enjeu est désormais de maintenir cette dynamique pour les années à venir.

### Notre contribution aux ODD à travers cet engagement





## ENGAGEMENT #5 - FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS

2025

2027

	2025	2027
<b>5.1</b> <b>Promouvoir la qualité de vie au travail de nos collaborateurs</b>		
<b>5.1.1</b> Taux de satisfaction des collaborateurs mesuré par le baromètre social sur la qualité de vie au travail et la gestion de la santé mentale	71%	75%
<b>5.2</b> <b>Construire et pérenniser des parcours de carrière pour nos collaborateurs</b>		
<b>5.2.1</b> Taux de départ (Nombre de sorties / Effectif total) au global (moins les stagiaires)	12,1%	< 12,5%
<b>5.2.2</b> Ancienneté moyenne	7,1 ans	≥ 7,1 ans
<b>5.2.3</b> Ancienneté médiane	4,08 ans	≥ 4,08 ans
<b>5.3</b> <b>Proposer une offre ambitieuse et diversifiée de formation</b>		
<b>5.3.1</b> Effort financier annuel de formation en % de la masse salariale	2,8%	≥ 3%
<b>5.3.2</b> Nombre d'heures de formation par ETP	19,1h	≥ 19,1h
<b>5.3.3</b> Nombre d'heures de formation par collaborateur formé	20,7h	≥ 20,7h
<b>5.3.4</b> Note de satisfaction à chaud moyenne obtenue au questionnaire de satisfaction post-formation	8,6	≥ 8,6

### L'INTENTION

Pour setec organisation, dont **les collaborateurs sont la ressource la plus précieuse**, la qualité de vie au travail constitue un levier essentiel de performance et d'engagement.

Dans un contexte de transformation du rapport au travail, marqué par l'évolution des attentes des nouvelles générations et une attention accrue portée aux risques psychosociaux, ce 5<sup>e</sup> engagement représente une **réponse adaptée pour fidéliser les collaborateurs** en leur offrant des conditions de travail et des perspectives de carrière et de développement attractives

Afin de respecter cet engagement, setec organisation veille à :

- **Promouvoir la qualité de vie au travail** de nos collaborateurs en s'engageant à maintenir de la convivialité dans les équipes, à assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et à lutter contre les risques psychosociaux.
- **Construire et pérenniser des parcours de carrière** pour offrir à chacun des perspectives d'évolution et de mobilité au sein de setec organisation et du Groupe setec.
- **Proposer une offre ambitieuse et diversifiée de formation** afin de développer les compétences et soutenir l'employabilité de nos équipes.

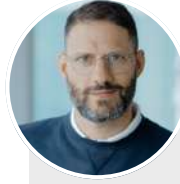


## ENGAGEMENT #5 - FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS



### LES TRAVAUX DU COMITÉ DE MISSION

Les travaux menés par le Comité de Mission ont principalement porté sur la révision et la clarification des objectifs opérationnels et de leurs indicateurs. L'objectif relatif au mécénat de compétences a été rattaché à l'engagement statutaire n°1. De nouveaux indicateurs ont été introduits concernant la formation et les parcours de carrière. Certaines notions ont été remplacées par des critères plus mesurables, non discriminants et conformes au RGPD (taux de départ, ancienneté, volume d'heures de formation) rendant l'ensemble plus cohérent et opérationnel.



**LUC STANESCOU**  
Directeur de projet,  
setec organisation



*Le travail du Comité de Mission a permis de dégager des pistes d'amélioration pour mieux prendre en compte les attentes et aspirations des collaborateurs de l'entreprise, au niveau de leurs conditions de travail comme au niveau de leur implication dans les choix d'orientation de la société. L'entreprise s'engage ainsi à une plus grande transparence à leur rencontre à l'occasion de la prise de décisions structurantes.*



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission, exprime un avis globalement positif sur cet engagement statutaire et sur les objectifs opérationnels qui en découlent, jugés clairs, consensuels et bien alignés avec la politique RH du Groupe. Il souligne la pertinence et la cohérence des orientations retenues, même si les thèmes abordés (bien-être, épanouissement, parcours professionnel), demeurent sensibles et parfois difficiles à objectiver.

Les indicateurs proposés sont considérés comme globalement adaptés, malgré quelques cibles à affiner et une vigilance à maintenir sur la mesure du ressenti, par définition subjective.

A ce stade, le Comité de Mission considère donc que setec organisation respecte cet engagement et met en œuvre les moyens adéquats pour atteindre les objectifs qui lui sont rattachés.

Pour renforcer la démarche, le Comité de Mission recommande de :

- Renforcer la culture managériale de l'entreprise en lien avec son évolution : nouvelles organisations du travail (télétravail), changement de Directeur Général, croissance des effectifs, etc.
- Poursuivre la clarification des parcours de carrière et faciliter les mobilités internes et internationales pour élargir les perspectives d'évolution
- Poursuivre la consolidation des données d'entrée pour la construction des indicateurs et l'objectivation de certaines notions comme l'épanouissement ou la satisfaction pour préciser les objectifs, afin d'assurer une véritable progression dans les années à venir

RÉUNION À PARIS

© setec organisation - Thierry Lewenberg-Sturm





## ENGAGEMENT #5 - FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS

### NOS ACTIONS MENÉES EN 2025

5.1

#### BAROMÈTRE DE SATISFACTION SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis 2023, un **questionnaire** est envoyé chaque année aux collaborateurs de setec organisation pour mesurer leur niveau de satisfaction dans leur quotidien au travail. Ces indicateurs permettent à l'entreprise d'identifier les actions correctives à mener pour progresser.



5.2

#### GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Afin de fidéliser nos collaborateurs, nous avons mis en place, dans le cadre des entretiens annuels, **une grille d'évolution professionnelle** qui clarifie les parcours de carrière, ce qui contribue à une meilleure compréhension des possibilités d'évolution. Cette grille peut être amenée à évoluer en fonction des changements de nos métiers.

COLLABORATEURS DE LA RÉUNION  
© setec organisation - Bruno Dennemont



5.3

#### POLITIQUE DE FORMATION VOLONTARISTE

Dans le cadre de notre plan stratégique 2024-2026 nous nous sommes engagés à mettre en place une politique de formation permettant à tous les collaborateurs de monter en compétences sur les aspects métier comme sur les sujets en lien avec la qualité de vie au travail et l'écologie personnelle. En 2025, nos collaborateurs ont bénéficié en moyenne de **19,1h de formation par ETP** toutes thématiques confondues.



## ENGAGEMENT #5 - FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS

### NOS PERSPECTIVES 2026/2027

5.1

#### NOUVEAU BAROMÈTRE DE SATISFACTION

Le baromètre de satisfaction sur la qualité de vie au travail sera amendé avec l'ambition de revisiter la méthode d'évaluation actuelle afin de mieux intégrer les questionnements du Comité de Mission et d'améliorer son appropriation par les collaborateurs. Il s'agit notamment d'atteindre un taux de retour plus important en renforçant notamment l'anonymat des réponses.

5.1

La feuille de route RSE intégrera un suivi renforcé des résultats du baromètre de satisfaction des collaborateurs par sous-catégories, notamment intérêt des missions, ambiance, organisation du travail management et niveau de stress.

5.2

#### APPROPRIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels fera l'objet de communications régulières pour que l'ensemble des collaborateurs puissent la comprendre et se l'approprier.



L'ÉQUIPE EN FORMATION POWER BI  
© SETEC ORGANISATION - THIERRY LEWENBERG-STURM

5.3

#### FORMATION ENRICHIE

L'offre de formation sera enrichie pour couvrir les besoins en compétences techniques, managériales et comportementales, ainsi que les enjeux liés à la transition énergétique, écologique et numérique.

### Notre contribution aux ODD à travers cet engagement



# SOCIÉTÉ À MISSION

## ÇA CHANGE QUOI POUR NOUS ET NOS PARTIES PRENANTES

Chez setec organisation, nous avons adopté la qualité de société à mission en janvier 2025 pour formaliser ce que nous faisons déjà : accompagner des projets socialement utiles et écologiquement responsables, au service de nos clients et des habitants des territoires sur lesquels nous intervenons.

Ce cadre implique néanmoins une évolution importante : **il nous engage à placer nos objectifs sociétaux et environnementaux au cœur de nos décisions**, y compris lorsque cela implique de renoncer à certains projets.

Tout au long de l'année 2025, la grille "Go-NoGo société à mission" nous a permis de définir un cadre commun pour interroger nos choix de missions au regard de nos valeurs. Elle a rendu nos renoncements plus explicites et partagés.

Nous poursuivons aujourd'hui cette structuration avec l'ambition de rendre compte, de manière claire et transparente, des arbitrages réalisés et de la valeur créée pour nos clients et les territoires.

**Et surtout, ce cadre nous amène à rendre nos choix lisibles, traçables, partageables pour nos clients et l'ensemble de nos parties prenantes.**

**NÉVILLE WILLIAMME**  
Directeur de projet,  
setec organisation



*Les valeurs de la société et l'engagement de ses salariés étant déjà très forts, il a fallu s'interroger sur les moyens de dépasser nos objectifs, plus que de simplement les formaliser, ce qui a nécessité un temps de démarrage un peu long et des réflexions qui doivent être alimentées collectivement. Ce n'est que le début !*



### 1 POUR NOS CLIENTS

- Une vigilance accrue aux impacts sociaux, sociétaux et environnementaux
- Une cohérence renforcée entre offre, méthodes et réalisations
- Une meilleure lisibilité de nos compétences
- Une meilleure compréhension de notre politique RSE



### 2 POUR NOS PARTENAIRES

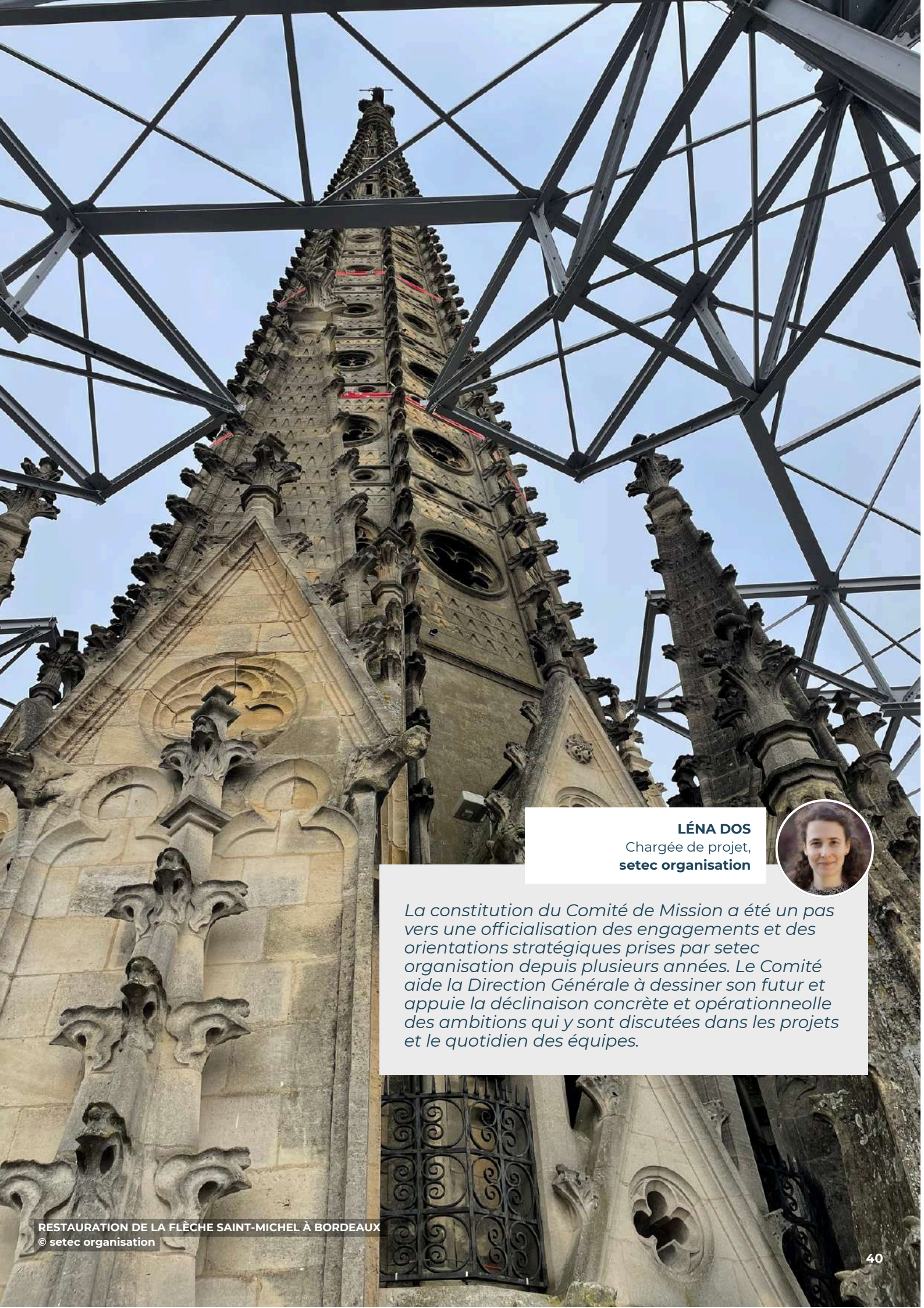
- Une identification, en amont, des partenaires clés aptes à contribuer à nos engagements sociétaux et environnementaux
- Des arbitrages plus explicites en cas de point de blocage
- Un cadre de collaboration bienveillant et responsable



### 3 POUR NOS COLLABORATEURS

Des choix de projets assumés, y compris lorsque nous décidons de renoncer :

- Des critères de décision plus explicites et partagés
- Une meilleure compréhension du sens et de l'utilité des missions sur lesquelles ils interviennent
- Une vision plus claire de la stratégie de l'entreprise



**LÉNA DOS**  
Chargée de projet,  
**setec organisation**



*La constitution du Comité de Mission a été un pas vers une officialisation des engagements et des orientations stratégiques prises par setec organisation depuis plusieurs années. Le Comité aide la Direction Générale à dessiner son futur et appuie la déclinaison concrète et opérationnelle des ambitions qui y sont discutées dans les projets et le quotidien des équipes.*



**setec**  
organisation

**Contactez-nous**  
en flashant ce QR Code !



Depuis 2025, **setec organisation**  
est société à mission

**Central Seine**  
**42-52 quai de la Rapée**  
**75012 Paris**

[www.orga.setec.fr](http://www.orga.setec.fr)