Up n’PRO



Rapport RSE

Bilan de la démarche RSE
d’Up n’PRO

Octobre 2026

Up n’PRO

Périmètre du rapport



Ce rapport RSE concerne Up n’PRO ainsi que sa marque ID School.

Up n’PRO est un **organisme de formation et CFA**, filiale du **groupe ITGA**, lui-même rattaché au **groupe CARSO**.

Il s’agit du premier rapport RSE d’Up n’PRO. Les indicateurs RSE présentés, englobant les aspects sociaux, environnementaux, éthiques et achats responsables, feront l’objet d’une mise à jour annuelle. Il est publié sur le site internet d’Up n’PRO.

Pour connaître les engagements et résultats RSE du groupe CARSO :

Pour connaître les engagements et résultats RSE du groupe ITGA :



Les 17 Objectifs du Développement Durable

Les objectifs de développement durable (ODD), également connus sous le nom d'objectifs mondiaux, sont un ensemble de 17 objectifs intégrés et interdépendants prévus pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et s'assurer que l'humanité bénéficie de la paix et de la prospérité d'ici 2030.

Up n'PRO s'inscrit dans une trajectoire de développement durable, en faisant son possible, en tant qu'entreprise pour agir en accord avec les objectifs de développement durable (ODD) établis pour 2030 par l'Organisation des Nations Unies.

Nous nous engageons à intégrer au maximum ces ODD dans notre politique RSE et à traduire ces objectifs au sein de nos objectifs et de nos mesures.

Contenu du Rapport



Gouvernance & Politique RSE Up n'PRO p.5

Adhésions et reconnaissances externes p.8

Nos engagements et actions p.11

1 Social et Droits Humains p.12

2 Environnement p.29

3 Ethique p.35

4 Achats responsables p.40

Conclusion et prochaines étapes p.44

Gouvernance RSE Up n’PRO

Chez Up n'PRO, nous sommes fiers, en tant qu’**organisme de formation et CFA**, de notre engagement dans une démarche RSE autour de **2 enjeux essentiels : l'inclusion et l'accessibilité de nos formations**. En s’inscrivant dans cette démarche qui implique toutes les parties prenantes, nous souhaitons répondre aux besoins de tous les apprenants, en garantissant des conditions d'apprentissage équitables et adaptées. Nos contenus, nos outils pédagogiques et nos méthodes d’accompagnement doivent permettent à chacun de développer ses compétences et de s'épanouir dans le monde professionnel.



En tant que filiale du groupe ITGA et plus largement du groupe CARSO, notre démarche RSE s’inscrit dans la politique RSE globale du groupe. Cette dynamique renforce notre volonté d’inclure notre organisme de formation dans une **démarche de développement durable** et nous pousse à déployer nos propres actions et initiatives. Convaincus que le développement durable est un moteur de création de valeur, nous avons défini **quatre axes prioritaires** dans notre approche. Ces axes guident notre **engagement de responsabilité et de durabilité**. Nous défendons l’idée que chaque individu, mérite un accès équitable à l'éducation et aux opportunités de développement professionnel. Cette politique RSE est notre feuille de route pour atteindre ces objectifs. En engageant nos partenaires et nos apprenants dans cette démarche, nous sommes convaincus que nous pouvons contribuer ensemble à un avenir plus inclusif et durable.

Dans un but de structuration et pilotage de notre démarche RSE, nous avons mis en place un **comité RSE** et désigné un **Référent RSE**, afin de définir la **politique et les objectifs**, suivre la réalisation et contribuer à la **veille RSE**, tout en sensibilisant les salariés en interne et nos parties prenantes.

Politique RSE Up n'PRO

4 priorités qui s'inscrivent dans les **Objectifs de Développement Durable** des Nations Unies

Nos axes prioritaires :

Diversité et Inclusion

L'inclusion est au cœur de nos valeurs chez Up n'PRO. De plus, nous croyons fermement que l'éducation et le développement professionnel doivent être accessibles à tous.
Pour cela nous nous engageons à :

- Garantir que toutes les formations, supports et plateformes soient accessibles conformément aux normes internationales d'accessibilité numérique.
- Réduire les inégalités liées à une situation de handicap en proposant des adaptations spécifiques aux besoins individuels des apprenants.
- Promouvoir l'égalité Femmes / Hommes, favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans nos formations.
- Soutenir la réinsertion professionnelle

Ethique et Achats Responsables

En tant qu'organisme de formation et CFA, Up n'PRO veille à exercer ses activités avec intégrité, transparence et responsabilité.
Nous nous engageons notamment à :

- Prévenir toute forme de corruption, à garantir une gestion responsable de l'information.
- Privilégier des fournisseurs et prestataires partageant nos engagements environnementaux, sociaux et éthiques.

Bien-être des parties prenantes

Le bien-être de nos collaborateurs et apprenants est essentiel. Nous nous engageons à créer un environnement sain et sûr où chacun peut s'épanouir, tant sur le plan physique que mental. Pour cela nous mettons en œuvre des actions visant à :

- Encourager l'activité physique et lutter contre la sédentarité
- Favoriser la qualité de vie et le bien-être au travail et en formation, en veillant à des conditions propices à l'apprentissage, à l'écoute et au respect de l'équilibre de chacun

Environnement

Nous faisons de la préservation de notre planète un engagement qui nous tient à cœur. Pour cela, nous nous efforçons de :

- Réduire ou supprimer nos émissions de GES, directes ou indirectes, et prévoir l'adaptation au changement climatique.
- Sensibiliser tous nos alternants et collaborateurs aux enjeux de la responsabilité sociétale, du développement durable et du changement climatique.

Nos objectifs 2026 - 2027 :

Pour chacun de nos axes prioritaires, nous avons défini des objectifs concrets, en les alignant avec les Objectifs de Développement Durable (ODD). La réalisation de ces objectifs s'appuie sur des plans d'action et de suivi permettant d'évaluer régulièrement l'avancement et l'impact de nos initiatives.

Axe prioritaire	Engagement	Objectif
Gouvernance	Définir la politique et les objectifs, suivre la réalisation et contribuer à la veille RSE, tout en sensibilisant les salariés en interne et nos parties prenantes.	· 3 comités RSE par an · Minimum 15 actions RSE par an · 1 rapport RSE par an · 1 sujet RSE à chaque réunion d'équipe · 1 médaille ECOVADIS
Diversité et Inclusion	Garantir que toutes les formations, supports et plateformes soient accessibles conformément aux normes internationales d'accessibilité numérique.	· 100% des modules vérifiés conformes aux critères du d'accessibilité numérique
	Réduire les inégalités liées à une situation de handicap en proposant des adaptations spécifiques aux besoins individuels des apprenants.	· Augmenter le % d'avancement du plan de progrès Agefiph vs 2024 · 1 action de sensibilisation au handicap par an des parties prenantes (salariés, apprenants, formateurs)
	Promouvoir l'égalité Femmes / Hommes, favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans nos formations.	· Au moins 1 action par an de promotion de la féminisation des métiers auxquels on forme
	Soutenir la réinsertion professionnelle	· Tisser des partenariats avec des acteurs locaux qui œuvrent en faveur de la réinsertion professionnelle : minimum 1 action/évènement par an
Ethique et Achats responsables	Prévenir toute forme de corruption, garantir une gestion responsable de l'information.	· 0 incidents corruption · 0 incidents cybersécurité
	Privilégier des fournisseurs et prestataires partageant nos engagements environnementaux, sociaux et éthiques.	· 100% des fournisseurs sous contrat comprenant des clauses d'engagements environnementaux, sociaux et éthiques, référencés sous la plateforme COUPA
Environnement	Réduire ou supprimer nos émissions de GES, directes ou indirectes, et prévoir l'adaptation au changement climatique.	· Moins 10 tCO2e d'émissions GES d'ici 2030 vs 2025, soit -14% par heure de formation · Baisse de la consommation électrique vs 2026
	Sensibiliser tous nos alternants et collaborateurs aux enjeux de la responsabilité sociétale, du développement durable et du changement climatique.	· 1 action par an de sensibilisation à l'enjeu environnemental des alternants et des collaborateurs
Bien-être des parties prenantes	Encourager l'activité physique et lutter contre la sédentarité	· 2 actions par an
	Favoriser la qualité de vie et le bien-être au travail et en formation, en veillant à des conditions propices à l'apprentissage, à l'écoute et au respect de l'équilibre de chacun	· 1 action de prévention à la discrimination et au harcèlement des collaborateurs et des apprenants par an · 1 inspection Santé Sécurité par an · 1 évènement collaboratif annuel · Au moins 1 action mise en œuvre suite à l'enquête Wittyfit

Gouvernance RSE

Reporting

ACTION	INDICATEUR CLÉ	RÉSULTAT
Pilotage de la démarche RSE	• Nb de comités RSE par an • Taux de réalisation du plan d'action RSE • Reporting RSE	• 1 à date en 2026 – objectif : 3 par an • 12 actions à date en 2026 – objectif : 15 • 1 rapport RSE par an
Sensibilisation des collaborateurs à la RSE	• Nb de sensibilisations à la RSE et au développement durable	1 sensibilisation managers (Fresque de la RSE) 1 sensibilisation collaborateurs (Module RSE CARSO) 1 sujet RSE à chaque réunion d'équipe Up n'PRO
Sensibilisation des apprenants à la RSE	• Nb d'alternants ID School ayant suivi le module « Initiation à la RSE »	54 alternants en 2025

Adhésions CARSO - ITGA



ITGA, au travers du Groupe CARSO, s'engage à intégrer les valeurs des 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans notre stratégie d'entreprise, nos activités quotidiennes et notre culture d'entreprise.

Le Groupe CARSO est désormais adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies

SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Le Groupe CARSO, et par déclinaison ITGA, s'est engagé auprès du SBTi à réduire son empreinte Carbone et ses émissions de Gaz à Effet de Serre sur une trajectoire 1.5°C.

cf. https://sciencebasedtargets.org/target-dashboard

COMPANY	NEAR-TERM STATUS
CARSO Investment France, Western Europe	VALIDATED TARGETS

epe entreprises pour l'environnement

ITGA appartient au Groupe CARSO qui a adhéré à EpE (Entreprises Pour l'Environnement). EpE est une association française rassemblant une 60aine de grandes entreprises françaises et internationales de tous les secteurs de l'économie engagées dans la transition écologique. EpE est le partenaire français du WBCSD - World Business Council on Sustainable Development.

Reconnaissances externes – Up n’PRO

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d’actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION
VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE (VAE)
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

FORMATION DTI
CERTIFIÉ PAR
GLOBAL CERTIFICATION
N°OF DTI/004

Up n’PRO est **certifié QUALIOPI** conformément au Référentiel National Qualité et **certifié OF DTI** pour les formations de Diagnostic Immobilier.
Ces référentiels sont structurés autour de critères tels que l’adaptation des prestations aux publics, la qualification des intervenants, la veille sectorielle, et l’amélioration continue. Ces éléments rejoignent plusieurs critères RSE, notamment dans les piliers **Social & Droits Humains** (formation, conditions de travail, égalité des chances), **Éthique** (transparence, traçabilité), et **Achats Responsables** (sélection et suivi des prestataires).
Ces certifications couvrent la **totalité de l’activité d’Up n’PRO.**

CPF
ENTREPRISE DE FORMATION
RESPECTANT
LA CHARTE DE
DÉONTOLOGIE

Up n'PRO s'engage également en signant la **charte de déontologie du CPF**.
Cette charte, initiée par la fédération Les Acteurs de la Compétence, vise à encadrer les pratiques des organismes de formation proposant des prestations éligibles au Compte Personnel de Formation. Elle repose sur 10 engagements clés, dont la certification Qualiopi, la transparence des offres, la maîtrise de la sous-traitance, la protection des données personnelles, et l’accès à une médiation gratuite en cas de litige.
Ces engagements traduisent une volonté de structurer les pratiques autour de la qualité, de l’éthique et de la responsabilité, en parfaite cohérence avec les piliers de la RSE : **éthique des affaires**, **droits humains**, **achats responsables** et **environnement.**

Reconnaissances externes – Up n’PRO



CHARTE D'ENGAGEMENT
des organismes certificateurs
de certifications professionnelles

A propos
La présente charte concerne les propriétaires de certifications professionnelles enregistrées aux répertoires nationaux de France compétences.

Cette charte d'engagement*, conçue par Les Acteurs de la Compétence, éclaire les organismes de formation souhaitant être habilités à préparer une certification. Elle participe à promouvoir et développer une offre de formation plurielle et de qualité.

En signant cette charte, l'organisme certificateur s'engage à respecter les vérifications et points de contrôle relatifs à la procédure d'habilitation d'un organisme de formation.

*Charte amenée à évoluer en fonction d'éventuelles modifications futures du cadre régissant ces règlementaires.

les acteurs de la compétence

Les Acteurs de la Compétence, organisation professionnelle fédère et représente 1 300 entreprises de formation et du développement des compétences, dont 184 organismes certificateurs.

Depuis 1991 au service de la représentation et de la promotion du développement des compétences, les Acteurs de la Compétence placent au cœur de leur action, le développement du professionnalisme.

Up n’PRO est signataire de la **Charte d’engagement « Acteurs de la compétence »** relative aux certifications professionnelles RNCP et RS.
Cette charte vise à encadrer les pratiques des certificateurs et du réseau de partenaires habilités.
En signant cette charte, l’organisme certificateur s’engage à respecter les 10 engagements relatifs à la procédure d’habilitation d’un organisme de formation.



Ressource Handicap Formation

UP N PRO
est engagé dans la démarche d'accessibilité de ses formations

Le groupe projet accessibilité mesure régulièrement le niveau d'accessibilité des formations et s'engage sur des actions concrètes d'amélioration.

Nos engagements auprès des publics :

* La prise en compte systématique des règles d'accessibilité lors de la conception des formations et l'usage d'outils de conception conformes au RGAA
* Le déploiement de la politique d'accessibilité auprès de toutes les parties prenantes : formateurs internes et externes, collaborateurs
* La veille continue sur les dispositifs d'accessibilité

Nos axes de progrès :

* S'assurer du niveau d'accessibilité de l'ensemble des locaux dans lesquels se déroulent nos actions de formation
* Améliorer l'accessibilité numérique de nos supports de communication et outils de suivi pédagogiques
* Sensibiliser les tuteurs entreprises à notre politique d'accessibilité

Des questions ?
Contactez notre référent handicap :
Delphine POHER
Delphine.poher@upnpro.fr
06 03 31 55 30

agefiph · Préfet de la Région Bretagne · Région Bretagne · France Travail · ars · fiphfp

Up n’PRO est également engagé dans une démarche d’accessibilité de ses formations, pour l’inclusion des personnes en situation de handicap.
C’est pourquoi, l’entreprise a signé la **charte Agefiph Handicap**, et promet de sensibiliser tous les collaborateurs d’Up n’PRO, d’évoluer dans une démarche d’amélioration continue (veille réglementaire).
A chaque étape du parcours de formation, des adaptations et compensations peuvent être mobilisées pour les personnes en situation de Handicap, en lien avec l’ensemble des partenaires.

Nos engagements et actions

La suite de notre rapport s'articule autour des **grandes thématiques RSE**, sur lesquelles repose l'évaluation **EcoVadis.**
Pour chaque thème, sont présentés : engagements, actions et indicateurs clés.

1 **Social et Droits humains**
Nos engagements et nos actions envers les employés en tant qu'entreprise
Nos engagements et nos actions envers les apprenants, en tant qu'OF* et CFA*

2 **Environnement**
Nos engagements et nos actions en matière de gestion environnementale

3 **Ethique**
Nos engagements et nos actions en matière de lutte contre la corruption, de transparence et de gestion responsable de l'information

4 **Achats responsables**
Nos engagements et actions envers nos fournisseurs

*OF : Organisme de formation
*CFA : Centre de Formation d'Apprentis

sommaire

1 Social et Droits humains

*1/ Nos engagements et nos actions envers les **employés**, en tant qu'entreprise*

- *Santé sécurité des salariés*
- *Conditions de travail*
- *Diversité, équité et inclusion*
- *Dialogue social*
- *Gestion des carrières*



Engagement



POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Majda GORON - Directrice Ressources Humaines Groupe ITGA
Octobre 2026

ITGA, leader dans les services d'analyse et de conseil pour la santé publique, la santé au travail et l'environnement, s'engage à offrir un environnement de travail sain, inclusif et respectueux des droits humains. Cette politique RH s'inscrit dans le cadre de nos valeurs d'innovation, de fiabilité et de responsabilité sociétale et sera revue annuellement pour être mise à jour, communiquée en interne et disponible pour toutes les parties intéressées. C'est dans ce cadre, qu'ITGA a défini ses enjeux prioritaires propres à ses activités au travers de **4 engagements.**
La présente politique RH est pilotée sous la responsabilité de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines. Elle repose sur l'implication des managers, des représentants du personnel et des collaborateurs. Les indicateurs RH font l'objet d'un suivi régulier et d'une revue annuelle permettant d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Conditions de Travail

ITGA s'engage à offrir un environnement de travail sûr, sain et stimulant pour tous ses collaborateurs. Nous respectons rigoureusement les normes de sécurité et de santé au travail pour garantir des conditions optimales à nos équipes.
Engagement : eNPS +20 points en 2028 (vs 2025)

Gestion des Carrières et formation

Nous croyons en la valorisation et le développement des talents de nos collaborateurs. ITGA propose des parcours de carrière personnalisés, des programmes de formation continue et des opportunités de mobilité interne pour favoriser la progression professionnelle. Chaque employé bénéficie d'un accompagnement personnalisé, incluant des évaluations régulières et des plans de développement individuel grâce aux entretiens annuels et entretiens professionnels.
Engagement : entretiens annuels : 100% en 2030 / Formation : >30 h/collaborateur en 2028 / Mobilité interne : > 200/ an en 2028.

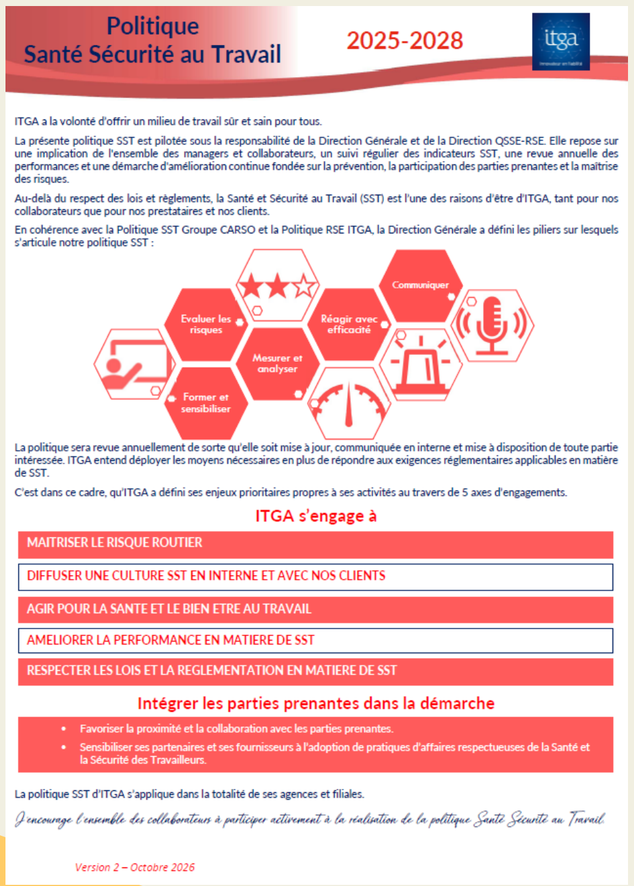
Dialogue Social

Le dialogue social est un pilier de notre politique RH. ITGA privilégie des échanges transparents et réguliers avec ses collaborateurs et les représentants du personnel. Nous veillons à consulter le Comité Social et Économique sur les projets relevant de ses attributions, à prendre en compte les points de vue exprimés et à favoriser la négociation collective.
Engagement : au moins 12 CSE / an (annuelle)

Diversité, Équité et Inclusion

ITGA s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion à chaque étape du parcours professionnel. Nos pratiques de recrutement et de gestion des carrières reposent sur les compétences et l'égalité de traitement . Nous veillons à offrir à chacun un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement. Notre index d'égalité professionnelle femmes-hommes de 98/100 illustre notre engagement en faveur de l'égalité salariale et professionnelle.
Engagements : Index F/H > 95 (annuelle) / Handicap > 3% en 2028 / 100% signalements harcèlement/discrimination traités (annuelle)

La politique RH d'ITGA est fondée sur les principes de respect, d'intégrité et de développement personnel. Nous croyons fermement que des employés heureux et épanouis sont essentiels à la réussite de notre entreprise. Par conséquent, nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif, sécurisé et stimulant pour tous nos collaborateurs. ITGA associe les collaborateurs, représentants du personnel, managers, écoles partenaires et acteurs de l'emploi à l'amélioration continue de sa politique RH.
La politique RH s'applique à l'ensemble de nos agences, services et filiales. La Direction Générale en porte les engagements, la Direction RH en pilote le déploiement et le suivi, et les managers veillent à leur application au quotidien, avec la contribution de chaque collaborateur.



Politique Santé Sécurité au Travail 2025-2028

ITGA a la volonté d'offrir un milieu de travail sûr et sain pour tous.

La présente politique SST est pilotée sous la responsabilité de la Direction Générale et de la Direction QSSE-RSE. Elle repose sur une implication de l'ensemble des managers et collaborateurs, un suivi régulier des indicateurs SST, une revue annuelle des performances et une démarche d'amélioration continue fondée sur la prévention, la participation des parties prenantes et la maitrise des risques.

Au-delà du respect des lois et règlements, la Santé et Sécurité au Travail (SST) est l'une des raisons d'être d'ITGA, tant pour nos collaborateurs que pour nos prestataires et nos clients.

En cohérence avec la Politique SST Groupe CARSO et la Politique RSE ITGA, la Direction Générale a défini les piliers sur lesquels s'articule notre politique SST :

La politique sera revue annuellement de sorte qu'elle soit mise à jour, communiquée en interne et mise à disposition de toute partie intéressée. ITGA entend déployer les moyens nécessaires en plus de répondre aux exigences réglementaires applicables en matière de SST.

C'est dans ce cadre, qu'ITGA a défini ses enjeux prioritaires propres à ses activités au travers de 5 axes d'engagements.

ITGA s'engage à

- MAITRISER LE RISQUE ROUTIER
- DIFFUSER UNE CULTURE SST EN INTERNE ET AVEC NOS CLIENTS
- AGIR POUR LA SANTE ET LE BIEN ETRE AU TRAVAIL
- AMELIORER LA PERFORMANCE EN MATIERE DE SST
- RESPECTER LES LOIS ET LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SST

Intégrer les parties prenantes dans la démarche

- Favoriser la proximité et la collaboration avec les parties prenantes.
- Sensibiliser ses partenaires et ses fournisseurs à l'adoption de pratiques d'affaires respectueuses de la Santé et la Sécurité des Travailleurs.

La politique SST d'ITGA s'applique dans la totalité de ses agences et filiales.

J'encourage l'ensemble des collaborateurs à participer activement à la réalisation de la politique Santé Sécurité au Travail

Version 2 – Octobre 2026

Up' n'PRO met en œuvre les politiques RH et SST du Groupe ITGA, en s'engageant à garantir les **meilleures conditions de travail auprès de ses collaborateurs.**

Cet engagement concerne plusieurs **enjeux sociaux**, notamment **la Santé et Sécurité**, **les Conditions de Travail**, la **Prévention de la discrimination et du harcèlement** sur le lieu de travail, ainsi que le **Bien-être des collaborateurs**, axe prioritaire de la politique RSE d'Up n'PRO.

Nous échangeons régulièrement avec nos équipes pour maintenir un **échange clair et transparent** entre la direction et les employés. Nous pouvons ainsi recueillir leurs **avis et suggestions** et nous **améliorer en continu** sur les différentes questions sociales qui les impactent au quotidien.

Pour cela, nous mettons en œuvre le maximum d'actions pour améliorer **leur cadre de travail**. En garantissant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, nous prenons soin de leur assurer une **qualité de vie optimale.**

Nos actions

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

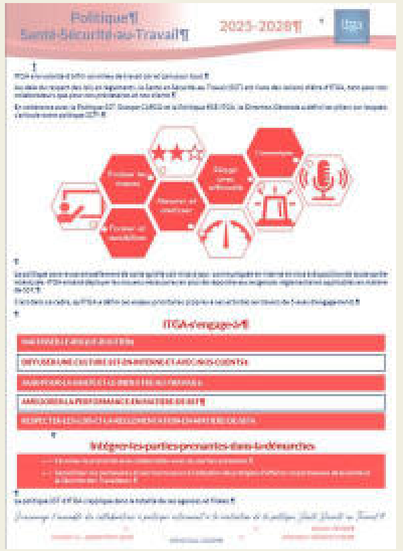
Up n'PRO s'appuie la politique SST 2025-2028 d'ITGA afin de présenter des objectifs quantitatifs et qualitatifs revus régulièrement en matière de SST, pour adapter les actions de prévention au contexte de l'entreprise en termes d'activité et d'accidentologie.

Les risques professionnels sont évalués dans le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP)**. Cette démarche vise à identifier, analyser et hiérarchiser les dangers auxquels les salariés sont exposés afin de mettre en place des actions de prévention pour garantir leur santé et leur sécurité au travail.

Chaque situation comprend le nom du danger, la date de révision avec modifications, la description du travail effectué, la situation à risque, la cotation, le risque brut, les mesures de prévention en place…

Cette évaluation des risques professionnels couvre 100 % des activités d'Up n'PRO.

Les dangers identifiés dans l'entreprise sont réévalués régulièrement, en tenant compte des évolutions des postes, des activités, de la réglementation ou encore des retours d'expérience, afin de maintenir à jour le DUERP et d'assurer une prévention efficace et continue.


Politique¶
Santé-Sécurité-au-Travail¶
2025-2028¶

Nos actions

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Des dispositions sont en place, notamment des **formations Equipiers de Première Intervention (EPI)** effectuées pour 10 salariés en décembre 2025, **et formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) suivies par 4 salariés en juin 2026.**

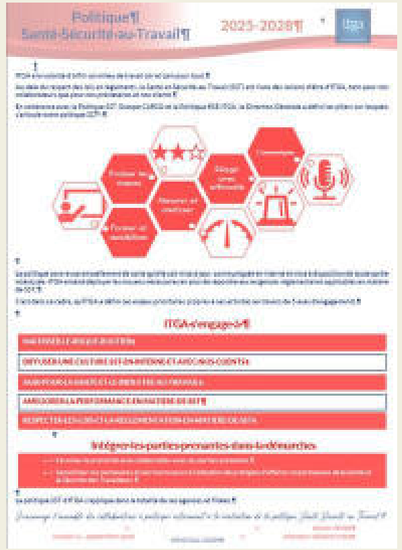
Des exercices d'évacuation en cas d'incendie sont régulièrement réalisés sur les différents sites.
Une **journée Santé Sécurité au Travail** est organisée chaque année afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes postures de travail et aux risques professionnels. Elle a eu lieu cette année en juin 2026.
Des **modules de sensibilisation** sont également proposés chaque année par le groupe Carso. En 2026, un **module « Sécurité routière : tous concernés »,** conçu par Up n'PRO, a été suivi par l'ensemble des salariés.

Les collaborateurs sont **sensibilisés dès leur intégration** aux risques liés à leur poste de travail, identifiés dans le DUERP, ainsi qu'aux mesures de prévention et à l'existence de la procédure de droit d'alerte et de retrait. Ces formations sont intégrées au processus d'intégration : lors des sessions d'accueil des nouveaux arrivants, une sensibilisation est donnée sur les bonnes postures au bureau et sur le port de charges lourdes. Les instructions de travail peuvent être accompagnées de fiches bonnes pratiques illustrant l'ergonomie du poste de travail (Livret SSE).

Un registre de sécurité permet de garantir la traçabilité des contrôles et mesures de prévention des risques et ainsi assurer la conformité avec la réglementation en vigueur.

Un accord de droit à la déconnexion est signé avec les représentants du personnel afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, en encadrant l'usage des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail, afin de prévenir les risques liés à l'hyperconnexion et à la surcharge mentale.

L'entreprise, via ITGA, est également partenaire d'une école d'ostéopathie à Rennes, offrant des séances gratuites sur le lieu de travail et à prix réduits dans les locaux de l'école pour les salariés.


Politique¶
Santé-Sécurité-au-Travail¶
2025-2028¶

Nos actions

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les engagements en matière de conditions de travail se traduisent par la signature **d'accords avec les représentants du personnel**, relatifs au compte épargne temps, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au droit à la déconnexion, au travail à distance, à l'intéressement aux résultats de l'entreprise. Ils se définissent également par l'application de la convention SYNTEC qui est une convention collective qui régit les droits et obligations des salariés des entreprises du secteur de l'ingénierie, du numérique et du conseil.
En cas de besoin, les collaborateurs peuvent signaler des problèmes liés aux conditions de travail, dont le temps de travail, la rémunération et les avantages sociaux des travailleurs aux **représentants du personnel (CSE).** Ce mécanisme garantit l'accessibilité, l'absence de représailles et la confidentialité.

Gestion du temps de travail : Afin de garantir une gestion fiable du temps de travail, notre organisation s'appuie sur le logiciel Kélio. Cet outil de SIRH constitue un véritable levier de performance sociale et organisationnelle. Il permet :

- La gestion du temps et des présences : enregistrement des absences, congés et télétravail, validation hiérarchique et intégration dans la paie.
- La transparence et l'équité : chaque collaborateur a accès à ses compteurs et à l'historique de ses temps déclarés.

L'utilisation de Kélio contribue ainsi à la fiabilité des données sociales, à la sécurisation des obligations légales et à une gestion équitable du temps de travail, au bénéfice à la fois des salariés et de l'employeur.
La Direction financière communique mensuellement aux collaborateurs les modalités de prise en compte des différents éléments constitutifs des salaires mensuels afin d'en faciliter la compréhension.

Intégration au poste : chaque nouveau collaborateur reçoit le carnet de bord RH Up n'PRO, suit le module e-learning d'accueil des nouveaux collaborateurs ainsi que la présentation du service RH et bénéficie d'un parcours d'intégration personnalisé, avec des points réguliers avec son manager.

Nos actions





CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Flexibilité du travail** : Le télétravail est autorisé à hauteur de 2 jours par semaine. Cela permet à nos collaborateurs de trouver un équilibre nécessaire entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

- **Couverture des salariés en soins de santé** : ITGA propose pour son groupe dont ses filiales, une mutuelle d'entreprise ainsi qu'un dispositif de prévoyance incluant leurs enfants. Aussi, aucun délai de carence maladie n'est appliqué, après 1 an d'ancienneté, et le salarié dispose d'une subrogation de salaire en cas d'arrêt de travail.

- **Compléments de revenus :** Les salariés Up n'PRO bénéficient d'une Prime d'intéressement, d'un Compte Epargne Temps (CET) de tickets restaurants et d'une prime vacances tous les ans, au mois de juin.

- **Satisfaction des salariés :** La direction RH est à l'écoute de besoins et attentes des collaborateurs au travers de différents dispositifs : entretiens annuels, lors des permanences RH, ou via un questionnaire permettant d'évaluer annuellement le eNPS.

- **Lutte contre la sédentarité :** Up n'PRO propose des activités physiques pour ses salariés notamment des challenges sportifs, mais aussi des avantages comme la « prime vélo », les encourageant à venir en travail à vélo tout en faisant du sport. Des sensibilisations régulières sont proposées sur les risques liés à la sédentarité et les mesures de prévention

- **Temps de partage:** Diverses actions sont mises en place afin de renforcer la cohésion et l'esprit d'équipe au sein de l'entreprise : parcours d'intégration, évènement collaboratif annuel…

- **Webinaires QVT:** Des webinaires notamment le "Bien vivre ensemble, humour et discriminations » sont proposés pour sensibiliser les salariés et améliorer la QVT.

Nos actions

DIVERSITÉ, EQUITÉ ET INCLUSION

Up n'PRO bénéficie des engagements et dispositifs déployés par le groupe ITGA en faveur de la **diversité, de l'équité et de l'inclusion**. Le Groupe veille à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs l'égalité de traitement, l'équité et le respect, quels que soient notamment leur situation ou leur temps de travail.

En matière **d'inclusion des personnes en situation de handicap**, un **Référent Handicap** accompagne les collaborateurs concernés et veille à la mise en place des aménagements nécessaires, le cas échéant, en s'appuyant notamment sur la **Charte Handicap du groupe ITGA**.

Chaque année, Up n'PRO participe au **Duo Day**, qui consiste à accueillir des personnes en situation de handicap pour découvrir, sur une journée, l'entreprise et nos métiers.
Des challenges, tels que **l'ActivChallenge** de l'Agefiph, sont également mis en place pour sensibiliser les collaborateurs à la diversité, l'équité et l'inclusion.

Enfin, ITGA a conclu un **accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, réaffirmant le principe d'égalité de traitement et visant à le décliner dans les différents domaines de la vie professionnelle, notamment en matière de **recrutement, de qualification, de rémunération, de formation et de conditions de travail**.

PREVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCELEMENT

La **prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes** fait également partie des engagements du Groupe :

- Le **règlement intérieur** rappelle l'interdiction de toute forme de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, ainsi que les dispositifs de signalement et les sanctions applicables. Il est communiqué à chaque nouvel arrivant.
- Un **Référent Agissements sexistes et sexuels** est nommé au sein du CSE afin de contribuer à la prévention et au traitement de ces situations.

Nos actions





DIALOGUE SOCIAL

Les salariés d'Up n'PRO sont représentés par des représentants du personnel, membres du **Comité Social et Economique**.

LE CSE comporte 2 membres élus, dont un titulaire et une suppléante, aussi référente harcèlement sexuel et agissements sexistes. Ces membres ont été élus lors des élections professionnelles en janvier 2026. L'objectif est de maintenir des relations constructives avec les représentants de la direction au travers d'au moins 12 réunions CSE par an. En amont de chaque réunion, les membres du CSE sollicitent les retours des salariés pour établir l'ordre du jour.

La convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise traitent des sujets suivants : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, diversité, discrimination, harcèlement.

GESTION DES CARRIÈRES

Up n'PRO s'engage à soutenir le développement de carrière des collaborateurs au travers de la politique Ressources Humaines du Groupe ITGA, et plus généralement du Groupe CARSO. Chaque employé bénéficie d'évaluations régulières grâce aux **entretiens annuels et professionnels**. L'entretien professionnel a pour **objet de faire le point sur la carrière du collaborateur**, en termes de souhait d'évolution à moyen terme (2 à 3 ans). Il établit un bilan sur les compétences nécessaires pour mettre en œuvre ses objectifs et définit un plan d'action pour combler les écarts de compétences. Il a lieu au minimum tous les 2 ans.

Chaque année, un **recensement des besoins en compétences** est réalisé par le service RH pour établir le **plan de développement des compétences**.

Les **offres de mobilité interne** sont communiquées tous les mois sur le réseau social interne de l'entreprise (Steeple).

Reporting

ACTION	INDICATEUR CLÉ	RÉSULTAT
Conditions de travail	Nb visite RH / an	1 visite RH / an (2025 : réalisée entre le 28/10 et 3/11) 87 % des collaborateurs rencontrés
	Nb inspection SSE / an	1 inspection SSE / an (réalisée le 19/02/26)
Dialogue social	Nb de réunions CSE / an	5 en 2025, 4 en 2026
Gestion des carrières	Nb d'évolutions ou montées en compétences / an	Evolutions de poste en 2025 : 6 ; en 2026 à date : 6
	Nb heures de formation	147,5 h en 2025 soit 4,3 h / salarié ; 112,5 h en 2026 à date
Diversité, Equité, Inclusion	Egalité F / H % de femmes au COMOP Nb de nationalités RQTH	65% femmes sur effectifs 2025 67% femmes au COMOP 3 nationalités différentes en 2026 0 RQTH en 2025 – 1 dossier en cours en 2026
Bien-être des collaborateurs	Taux de participation à l'enquête Wittyfit	67 % de participation en 2025
	Nb d'évènement collaboratif annuel	1 évènement collaboratif annuel (2025)
	Nb d'actions en faveur de l'activité physique et lutte contre la sédentarité	2 actions en 2025 – 1 action en 2026
	Nb de séances d'ostéopathie gratuites proposées dans l'année	au minimum 2 séances d'ostéopathie gratuites proposées dans l'année
	Nb de sensibilisations au harcèlement et discrimination Nb de signalement à la référente harcèlement Up n'PRO	4 communications Steeple depuis 2022 0 en 2025 et 0 en 2026 à date

Reporting

ACTION	INDICATEUR CLÉ	RÉSULTAT
Santé et Sécurité au Travail	% de salariés formés SST	3 sur 38 soit 8 % des collaborateurs (2026)
Santé et Sécurité au Travail	Nombre de salariés formés EPI	10 sur 38 soit 27 % de l'effectif (2026)
Santé et Sécurité au Travail	% de réalisation du plan de vérifications SST Taux d'accidents (fréquence, gravité)	100% 0 accident recensé (2025)
Santé et Sécurité au Travail	Taux de participation journée SST annuelle	Journée SST : 29/37 participants (78 %) (2026)
Santé et Sécurité au Travail	Taux de sensibilisation SST lors de l'accueil	100 % des nouveaux arrivants
Santé et Sécurité au Travail	Taux de formation Sécurité routière 2026	100 % des salariés

1 Social et Droits humains

*2/ Nos engagements et nos actions envers les **apprenants**, en tant qu'organisme de formation et Centre de Formation d'Apprentis (CFA)*



Engagement

La formation et le développement de compétences représentent **le cœur de métier** d'Up n'PRO, et constituent un enjeu social majeur, en lien avec les ODD Education de qualité et Inégalités réduites. De part son cœur de métier en tant qu'OF et CFA, Up n'PRO contribue au développement des compétences des actifs et à l'insertion professionnelle des jeunes en les préparant à l'exercice d'un métier.

C'est pourquoi, nous nous engageons à garantir le **bien-être de nos apprenants** en prenant toutes les mesures nécessaires, afin que chacun puisse s 'épanouir, sur le plan physique comme mental.

Nous plaçons également la **diversité et l'inclusion** de tous nos apprenants, sans distinction, comme un objectif primordial. Toutes les actions efficaces sont envisagées dans le but d'accueillir correctement et instaurer un cadre inclusif à tous.

Enfin, **l'accessibilité numérique** constitue également un de nos axes prioritaires sur le plan social, puisque nous croyons que l'éducation et le développement professionnel doivent être accessibles pour tous, sans exception.

Engagement

En tant que CFA, nous nous engageons à respecter les **14 missions d’accompagnement, de sensibilisation et d’information des apprentis** du Code du travail (article L. 6231-2).

- 1° Accompagner l'orientation et l'intégration des apprentis, avec un référent dédié pour les personnes en situation de handicap ;
- 2° Appuyer les candidats à l'apprentissage dans leur recherche d'employeur ;
- 3° Assurer la cohérence entre formation en centre et en entreprise, via la coopération formateurs / maîtres d'apprentissage ;
- 4° Informer les apprentis, dès le début de la formation, de leurs droits, devoirs et des règles de santé-sécurité ;
- 5° Garantir, en cas de rupture de contrat, la poursuite de la formation pendant six mois et l'accompagnement vers un nouvel employeur ;
- 6° Accompagner les apprentis face aux difficultés sociales et matérielles pouvant menacer le contrat, en lien avec le service public de l'emploi ;
- 7° Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes et à la prévention du harcèlement sexuel, et lutter contre la répartition sexuée des métiers ;
- 8° Informer sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle ;
- 9° Sensibiliser à la diversité et lutter contre toutes les discriminations ;
- 10° Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis (référent mobilité) ;
- 11° Assurer le suivi des apprentis en formation à distance ;
- 12° Évaluer les compétences acquises, selon les règles des organismes certificateurs ;
- 13° Accompagner les apprentis en échec ou en interruption de formation vers un nouveau projet ;
- 14° Aider les apprentis dans leurs démarches d'accès aux aides existantes.

ID school
Connecteur de talents

Nos actions

DIVERSITE ET INCLUSION





Inclusion des personnes en situation de handicap: La politique RSE d'Up n'PRO met l'accent sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, et met plusieurs actions en place afin de réduire les inégalités. Une **Référente Handicap** est désignée permettant de les orienter et les accompagner dans leurs parcours. Des actions de sensibilisation des collaborateurs, des équipes pédagogiques et des apprenants sont réalisées régulièrement : dès l'intégration des alternants ID School, CFA d'Up n'PRO, lors des séminaires formateurs, jeu Activ'Challenge, mis en place chaque année par l'Agefiph.
Up n'PRO, certifié Qualiopi et signataire de la **charte d'engagement de l'Agefiph**, s'inscrit dans une démarche de progrès continu pour l'accessibilité de son offre de formation.

ID School est également engagé en tant qu'**activateur de progrès**, fédérant une communauté d'entreprises œuvrant pour l'égalité des chances et l'inclusion du handicap, convaincues que les personnes handicapées les font progresser, et font progresser la société toute entière. #activateurdeprogrès

Accessibilité numérique: Up n'PRO a mis en place un référentiel d'accessibilité numérique pour la conception de tous les supports et contenus de formation et de communication. Ce référentiel s'appuie sur les normes internationales d'accessibilité numérique.

-

Réinsertion professionnelle :
Id School, CFA d'Up n'PRO, a mis en place un dispositif « prépa-apprentissage », permettant aux publics éloignés de l'emploi ou en décrochage scolaire d'intégrer une formation de remise à niveau sur les connaissances de base, une formation aux méthodes d'apprentissage et d'avoir l'opportunité d'intégrer à la suite une formation en alternance au sein d'ID School, pour se préparer à l'exercice d'un métier.

Nos actions

BIEN-ÊTRE DES APPRENANTS

Afin de favoriser le **bien-être des apprenants**, **leur santé et sécurité au travail**, et gérer leur **formation dans de bonnes conditions**, plusieurs actions sont mises en place par le CFA.

Tout au long du parcours de l'apprenant, la coordination pédagogique assure un **suivi en continu** afin d'identifier de potentielles difficultés et de pallier celles-ci : **accompagnement en cas de difficultés d'ordre social, matériel, santé** etc, et mise en relation avec les organismes compétents, référencés par ID School.

Des projets de **lutte contre le décrochage** sont mis en place pour favoriser l'engagement des alternants tout au long de leurs parcours.
En complément des modules de formation techniques, les alternants suivent des modules de sensibilisation à la **Qualité de Vie au Travail,** à la **Sécurité et Santé au Travail** et à la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** et sont formés à la **prévention des risques professionnels** en lien avec le métier préparé.

Enfin, ID School organise des évènements ou challenges favorisant **l'activité physique** (challenge Mars bleu en 2026) ou encore **la cohésion d'équipe** (soirée d'intégration à chaque promotion).

PREVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCELEMENT

En tant que CFA, notre mission est de **prévenir le harcèlement sexuel et lutter contre toute forme de discriminations**, en formation et en entreprise.
Les alternants sont sensibilisés dès leur intégration au CFA aux sujets de la **mixité, de l'égalité professionnelle, des discriminations et du harcèlement moral et sexuel au travail**. (Livret d'accueil ID School UP 080).
ID School **accompagne** les alternants qui seraient victimes de tels agissements et **s'assure du traitement** de toute situation de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination **dans le cadre de leur formation ou dans l'entreprise d'accueil.**

Nos actions

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de son parcours, chaque alternant travaille sur un **projet citoyen**, favorisant son **épanouissement personnel et social.**

Également, ID School, en partenariat avec la FIPA (Fondation Innovations Pour les Apprentissages) accompagne des alternants lors d'évènements tels que **La Nuit des Loups Garous** en mars 2026 dont l'objectif est de développer en une nuit puis pitcher un projet entrepreneurial innovant en lien avec les 17 ODD (5 participants) et **Altern'Up** en juin 2026 en Belgique où 2 alternants ont bénéficié d'une semaine de coaching pour leurs projets de création d'entreprise (2 participants).





Reporting

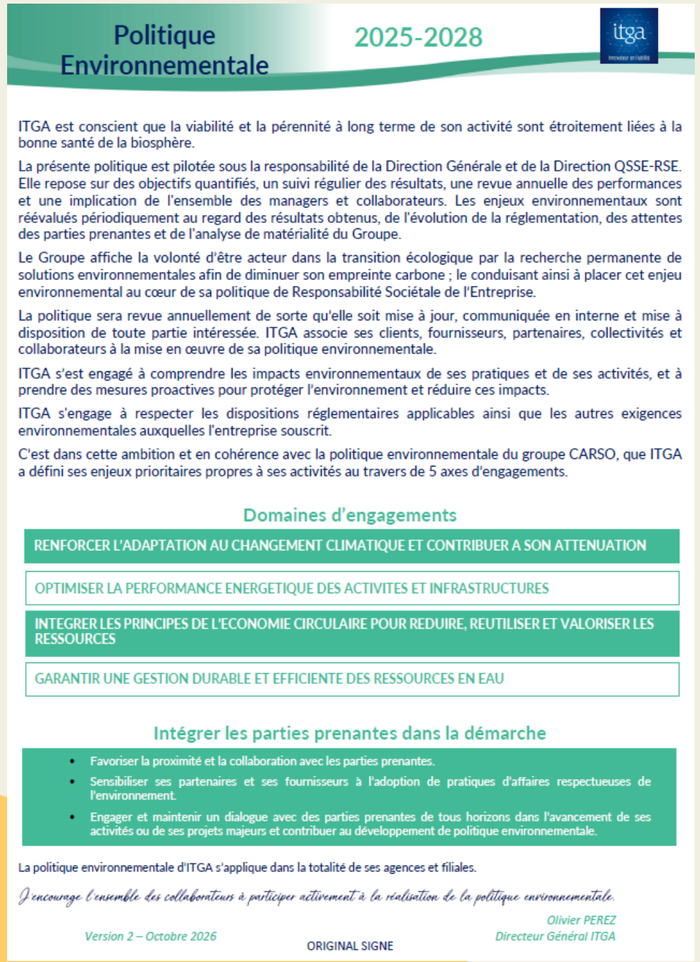
ACTION	INDICATEUR CLÉ	RÉSULTAT
Equité, diversité, inclusion 	% de modules de formation conformes aux normes d'accessibilité numérique	En cours de mesure
	% avancement du plan de progrès Agefiph : - Organiser une accessibilité pour tous - S'adapter à chacun – parcours de l'apprenant	2024 : 72% - 2026 : 88% 2024 : 53% - 2026 : 93%
	Nombre de participants à l'ActivChallenge annuel	Participation 2026 : 15 collaborateurs 112 modules réalisés et 12 alternants 50 modules réalisés
	Nombre sessions Prépa-Apprentissage	5 sessions depuis 2022
Culture SST/QVT : 	- Nb d'alternants ID School ayant suivi le module QVT	91 alternants en 2025
	- Nb d'alternants ID School ayant suivi le module SST	52 alternants en 2025
	- Nb d'alternants ID School ayant suivi le module Risques professionnels + Risques Labo Amiante	72 alternants en 2025

2 Environnement

Nos engagements et nos actions en matière de gestion environnementale



Engagements



Politique Environnementale 2025-2028

ITGA est conscient que la viabilité et la pérennité à long terme de son activité sont étroitement liées à la bonne santé de la biosphère.

La présente politique est pilotée sous la responsabilité de la Direction Générale et de la Direction QSSE-RSE. Elle repose sur des objectifs quantifiés, un suivi régulier des résultats, une revue annuelle des performances et une implication de l'ensemble des managers et collaborateurs. Les enjeux environnementaux sont réévalués périodiquement au regard des résultats obtenus, de l'évolution de la réglementation, des attentes des parties prenantes et de l'analyse de matérialité du Groupe.

Le Groupe affiche la volonté d'être acteur dans la transition écologique par la recherche permanente de solutions environnementales afin de diminuer son empreinte carbone ; le conduisant ainsi à placer cet enjeu environnemental au cœur de sa politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

La politique sera revue annuellement de sorte qu'elle soit mise à jour, communiquée en interne et mise à disposition de toute partie intéressée. ITGA associe ses clients, fournisseurs, partenaires, collectivités et collaborateurs à la mise en œuvre de sa politique environnementale.

ITGA s'est engagé à comprendre les impacts environnementaux de ses pratiques et de ses activités, et à prendre des mesures proactives pour protéger l'environnement et réduire ces impacts.

ITGA s'engage à respecter les dispositions réglementaires applicables ainsi que les autres exigences environnementales auxquelles l'entreprise souscrit.

C'est dans cette ambition et en cohérence avec la politique environnementale du groupe CARSO, que ITGA a défini ses enjeux prioritaires propres à ses activités au travers de 5 axes d'engagements.

Domaines d'engagements

- RENFORCER L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONTRIBUER A SON ATTENUATION
- OPTIMISER LA PERFORMANCE ENERGETIQUE DES ACTIVITES ET INFRASTRUCTURES
- INTEGRER LES PRINCIPES DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE POUR REDUIRE, REUTILISER ET VALORISER LES RESSOURCES
- GARANTIR UNE GESTION DURABLE ET EFFICIENTE DES RESSOURCES EN EAU

Intégrer les parties prenantes dans la démarche

- Favoriser la proximité et la collaboration avec les parties prenantes.
- Sensibiliser ses partenaires et ses fournisseurs à l'adoption de pratiques d'affaires respectueuses de l'environnement.
- Engager et maintenir un dialogue avec des parties prenantes de tous horizons dans l'avancement de ses activités ou de ses projets majeurs et contribuer au développement de politique environnementale.

La politique environnementale d'ITGA s'applique dans la totalité de ses agences et filiales.

J'encourage l'ensemble des collaborateurs à participer activement à la réalisation de la politique environnementale.

Olivier PEREZ
Directeur Général ITGA

Version 2 – Octobre 2026

ORIGINAL SIGNE

Politique Environnementale

L'environnement constitue pour Up n'PRO une de ses priorités, que ce soit concernant la consommation énergétique, son empreinte carbone, favoriser l'économie circulaire en réduisant ses déchets, ou encore sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux.

Nos domaines d'engagements pour cet axe s'appuient sur **la politique environnementale d'ITGA de 2025-2028**, dans laquelle nous avons conservé les engagements étant adaptables à notre domaine d'activité.
L'objectif d'Up n'PRO est de réduire son empreinte carbone de **-10 tCO_2e en 2030 vs 2025, soit en valeur relative -14% par heure de formation.**

Nos actions

REDUCTION DES EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Réduire voire supprimer nos **émissions de gaz à effet de serre** afin de limiter notre empreinte carbone est un des engagements majeurs d'Up n'PRO, dans le but de prévoir l'adaptation au dérèglement climatique.
Pour cela, des mesures concrètes sont mises en place dans l'entreprise:

- Concernant le **transport domicile-travail**, des avantages sont proposés : réduction d'abonnement sur les **transports en communs, prime vélo**. Des **fiches « Trajet optimal »** ont également été réalisées afin d'orienter les collaborateurs à choisir le type de transport le plus adapté en fonction de leur lieu de résidence, pour les trajets domicile-travail.
- Des actions de sensibilisation à l'empreinte carbone sont régulièrement menées pour encourager le **covoiturage** (référencement Blablacar Daily, …) et promouvoir les bonnes pratiques et **écogestes** au quotidien, notamment via des animations internes et des campagnes de communication ciblées. De plus, une plateforme de covoiturage, « Covievent », a été créée par Up n'PRO afin d'inciter les alternants d'ID School à covoiturer lors des journées en présentiel au CFA.
- Le **télétravail** est possible 2 jours par semaine pour tous les salariés avec plus de 6 mois d'ancienneté, permettant de réduire fortement les trajets Domicile-Travail, et donc les émissions associées.
- La majorité des formations Up n'PRO sont réalisées **à distance, en visio ou e-learning (84% des heures de formation dispensées en 2025)**, limitant ainsi les émissions de GES liées au transport des apprenants et formateurs.
- La **politique Voyages** du Groupe ITGA interdit tout usage de l'avion pour les déplacements professionnels en Métropole.
- Le Groupe ITGA choisit le passage aux **véhicules professionnels hybrides voire électriques** lors de leur renouvellement.

Également, Up n'PRO agit concrètement comme par exemple la participation à **« la Grande dictée pour le climat »,** suite à laquelle 250 € ont été reversés à la société **« Team for the planet »,** finançant des actions de lutte contre le dérèglement climatique.

En 2026, Up n'PRO a réalisé son premier bilan de gaz à effet de serre, couvrant les scopes 1, 2 et 3. Ce diagnostic a permis d'identifier les leviers de réduction prioritaires et de fixer un objectif : **réduire nos émissions de 10 tCO_2e d'ici 2030 par rapport à 2025, soit une baisse de 14 % par heure de formation.** Cet objectif tient compte de la trajectoire SBTi 1,5°C du groupe CARSO, de la nature de nos activités de prestations de service, et des efforts engagés depuis 2019 pour limiter l'empreinte carbone de nos activités (résultat du premier bilan : émissions totales 70 tCO_2e en 2025). Le bilan carbone sera réalisé chaque année.

Nos actions

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

La sensibilisation des collaborateurs à l'économie d'énergie constitue un levier important de notre démarche. Elle est intégrée dès l'accueil des nouveaux arrivants et relayée avec les fiches de bonnes pratiques à disposition pour sensibiliser les salariés, afin de favoriser une **culture commune de la sobriété énergétique.**

Par exemple, des fiches de sensibilisations comme des affichages « Réglage de la climatisation et du chauffage » sont réalisés inciter les salariés à ne consommer de l'énergie qu'en a cas de réelle nécessité, et réduire le gaspillage.

GESTION DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

Notre priorité « Réduire nos impacts sur l'environnement » passe également par une meilleure gestion des déchets, et amener vers une économie circulaire:

→ **Gestion responsable des déchets** : Un système de tri des déchets a été mis en place : emballages, papiers, ordures ménagères, piles, verre. Des bacs de tri sont en place et des sensibilisations sont réalisées sur l'intérêt du recyclage des déchets. Un compost est également mis en place pour revaloriser nos biodéchets ainsi que le marc de café et les mouchoirs.

→ **Objets réutilisables:** Des gourdes en verre réutilisables et issues de matériaux recyclés, ainsi que des mugs sont distribués à tous les collaborateurs, limitant ainsi nos déchets.

→ **Réduction des impressions** : Les copieurs sont accessibles avec l'usage d'un badge personnel et sont paramétrés par défaut pour de l'impression recto-verso et noir et blanc. Des campagnes de sensibilisation sont menées pour limiter les impressions inutiles.

→ **Des actions de sensibilisation** et notamment des fiches Ecogestes sont transmises auprès des collaborateurs et affichées dans les locaux.

Nos actions

Reporting

ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT
Empreinte carbone	• Émissions de GES (en tCO_2e) ; objectif : -10 tCO_2e, soit -14% par heure de formation d'ici 2030 vs 2025	• Emissions totales : 70,25 tCO_2e (Carbon Estimator année 2025) soit 515 gCO_2e par heure de formation dispensée Scope 1 : 9,69 tCO_2e Scope 2 : 0 tCO_2e Scope 3 : 60,56 tCO_2e
	• Nb de sensibilisations mobilité douce • Nb de collaborateurs optant pour la mobilité douce • % véhicules entreprise hybride ou électrique • % de formation à distance (distanciel + E-learning) • % de jours de télétravail réalisés par an	• 3 sensibilisations, 52 % de participation Anim Covoit • Vélo: 1 salarié soit 3%, Transport en commun: 7 salariés soit 18 % (2025) • 2/2 sont hybrides soit 100 % des véhicules de l'entreprise • 84 % des heures formations réalisées à distance (2025) • 2235 jours télétravaillés en 2025, soit en moyenne 43 jours par salarié

Nos actions

Reporting

ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT
Consommation d'énergie	• Nb de sensibilisations sobriété énergétique	• 3 sensibilisations à la sobriété et lutte contre le gaspillage (2026), 100 % des salariés sensibilisés
	• Consommation électrique	• Août 25- Juillet 26 : 21249 kWh (soit 76,496 GJ)
Déchets	• Poids déchets papier	• Donnée à venir après 1ère collecte
	• Poids déchets organiques (compost)	• 15 kg en 1 mois (septembre 2026)
	• Poids déchets dangereux	• Aucun déchet dangereux
	• Nb de sensibilisations gestion des déchets et taux de participation	• Fiches écogestes: 100 % des salariés sensibilisés • World Clean Up Day: 26 % de participation

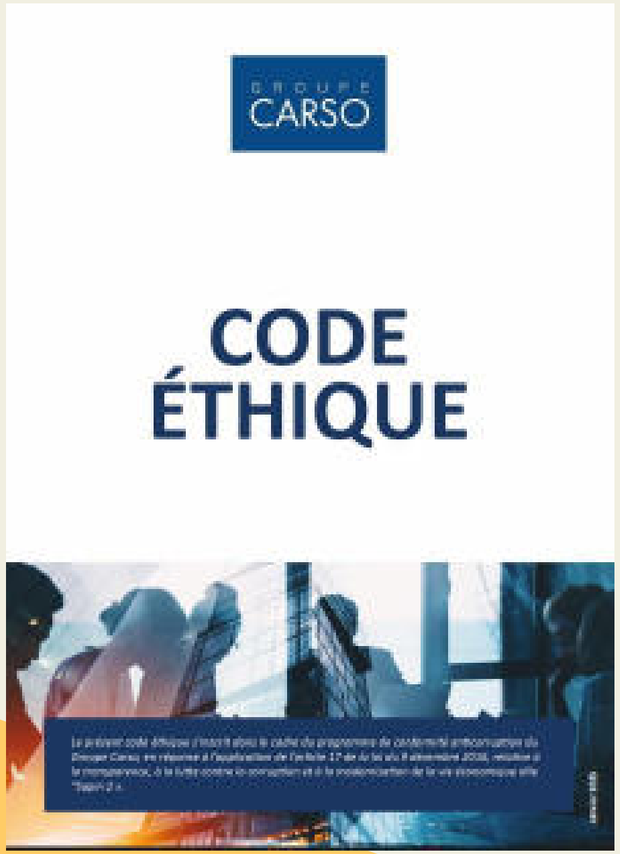
3 Ethique

Nos engagements et nos actions en matière de lutte contre la corruption, de transparence et de gestion responsable de l’information





Engagements



Politique Ethique

Chez Up n'PRO, nous souhaitons combattre toute forme de corruption, de conflits d'intérêts, d'extorsion, de fraude, de blanchiment d'argent et de pratiques anticoncurrentielles. Notre **culture éthique** repose sur des principes de responsabilité et se retrouve d'ailleurs dans tous nos domaines d'activité.

C'est dans ce contexte que nous portons une attention particulière au traitement des informations personnelles et sensibles, afin de les gérer de manière responsable et sécurisée.

Nos actions

CYBERSÉCURITÉ

Up n'PRO applique l'ensemble des principes, règles et actions mises en place par le Groupe ITGA , visant à **garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des données et des systèmes**.
ITGA s'inscrit dans une démarche globale de cybersécurité et maîtrise des risques numériques.

Les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la cybersécurité à travers un **module de formation SoSafe** du groupe CARSO, réalisable en continu, comptabilisant un total de 49 modules obligatoires et 19 optionnels

Cette sensibilisation est renforcée par des **campagnes régulières de simulation de phishing**, qui permettent d'évaluer le niveau de vigilance des équipes et de les former à adopter les bons réflexes face aux tentatives d'hameçonnage ou d'intrusion.

Une **procédure d'alerte SSI** est également en place, permettant à toute partie prenante (collaborateurs, prestataires, partenaires) de signaler rapidement tout incident, comportement suspect ou vulnérabilité constatée. Cette procédure garantit un traitement rapide et confidentiel des alertes, en lien avec les équipes concernées.

Nos actions

SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Up n'PRO applique l'ensemble des principes, règles et actions mises en place par le Groupe ITGA , visant à garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des données et des systèmes. ITGA s'inscrit même dans une **démarche globale de cybersécurité et maîtrise des risques numériques**.

Les salariés se doivent de respecter la **Charte informatique de l'utilisateur du système d'Information** et de communication d'ITGA et de ses filiales (présente dans le règlement intérieur et remise à l'arrivée). Par ailleurs, Up n'PRO applique la **politique de gestion des données personnelles conforme au RGPD**, mise en place par le Groupe CARSO.

De plus Up n'PRO s'engage à opter pour une gestion sécurisée et responsable des données clients, via les **politiques de confidentialité sur les sites internet d'Up n'PRO et ID School.**
Les fournisseurs signent également un **engagement de conformité RGPD** dans le cadre des relations d'affaire avec le Groupe, et dans le cadre des contrats de sous-traitance formation Up n'PRO.

LUTTE ANTI-CORRUPTION

Up n'PRO applique le **Code Éthique** du groupe CARSO, qui constitue le socle de son dispositif de prévention de la corruption. Ce code définit les comportements attendus dans des situations sensibles telles que les cadeaux, le sponsoring ou les conflits d'intérêts, et renvoie notamment à la politique spécifique de CARSO sur les cadeaux et invitations. Le Code Ethique est d'ailleurs remis aux nouveaux collaborateurs à leur arrivée, en même temps que le règlement intérieur de l'entreprise.

LUTTE CONTRE DES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

Up n'PRO s'engage à fournir une tarification claire et transparente des services à ses clients, avec les **grilles tarifaires disponibles** sur le site Internet, conformément aux exigences Qualiopi. L'entreprise est signataire de la **charte « Acteurs de la compétence »** et de la **Charte de déontologie CPF** (Compte Personnel de Formation), et s'engage ainsi à présenter ses offres avec loyauté et à maîtriser le recours à la sous-traitance.

Reporting

ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT
Anti-corruption 	• Nb d'incidents signalés • Nb d'incidents confirmés	• 0 en 2025 et en 2026 à date • 0 en 2025 et en 2026 à date
Sécurité de l'information 	• Nb d'incidents signalés • Nb d'incidents confirmés • Nb de collaborateurs formés à la Sécurité informatique	• 0 en 2025 et en 2026 à date • 0 en 2025 et en 2026 à date • 26,3 % des modules réalisés par les collaborateurs Up n'PRO (2026 à date)

4 Achats responsables

Nos engagements et nos actions envers nos fournisseurs



Engagements

Politique Achats Responsables

Nous choisissons de travailler avec des partenaires et fournisseurs qui respectent le droit du travail, et plus généralement les objectifs de développement durable, sur les aspects sociaux, environnementaux et éthiques.

Up n’PRO s’engage également à favoriser l’emploi et le développement d’acteurs locaux en faveur de l’économie régionale.

Nos actions

ACHATS RESPONSABLES

La politique d'achats responsables d'ITGA intègre pleinement les dimensions environnementales, sociales et éthiques. Elle s'appuie sur des outils et des pratiques visant à garantir la conformité, à réduire les impacts et à favoriser l'engagement des parties prenantes.

Lors de la création d'un nouveau fournisseur, le logiciel Achat du Groupe, utilisé également par Up n'PRO, impose la **signature des Conditions Générales d'Achat**. Celles-ci incluent des engagements précis en matière de :

- **protection des données personnelles** (article 19),
- **responsabilité sociale** (article 22),
- **lutte contre la fraude et la corruption** (article 24).

Le logiciel Achat intègre également une **évaluation des risques, incluant les risques ESG** (Environnement, Social, Gouvernance).
Le fournisseur signe la **Charte RSE – Groupe CARSO Fournisseurs**.

Dans le cadre de son système de management de la qualité, Up n'PRO évalue régulièrement ses fournisseurs au regard de critères définis. Cette démarche contribue à renforcer la vigilance et la performance des partenaires.
Pour les prestations de formation, spécifiques à son activité, **Up n'PRO encadre ses relations avec les formateurs externes au moyen d'un contrat de sous-traitance**. Celui-ci formalise leurs engagements en matière de **pratiques éthiques et loyales**, de respect du **droit de la concurrence**, de **lutte contre le travail illégal**, de **protection des données personnelles** et de respect de la **propriété intellectuelle**. Il contribue ainsi à prévenir les risques associés aux prestations externalisées et à promouvoir des **pratiques responsables, conformes aux exigences réglementaires** et aux valeurs d'Up n'PRO.
Par ailleurs, nous sélectionnons ces prestataires au regard de leur périmètre d'intervention afin de limiter les déplacements et réduire les émissions de CO_2.

Nous privilégions également les **prestataires locaux** (logiciels métier : Mobileo, Bealink ; entretien des locaux : Rennes Clair ; recyclage du papier : Feuille d'Erable ; gestion des biodéchets : Rennes du compost ; diffusion offres d'emploi apprentissage : Hellowork), afin de soutenir les acteurs économiques de proximité et les entreprises inclusives.

Reporting

ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT
Achats responsables	Nb de fournisseurs ciblés ayant signé la charte RSE	100%
Achats responsables	Nb de fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sociales ou environnementales	100%

Conclusion et prochaines étapes

Le présent rapport est le premier rapport RSE d'Up n'PRO depuis la mise en place de sa démarche.
Il permet de formaliser les engagements et de recenser les actions mises en œuvre.
L'objectif d'Up n'PRO est maintenant de renforcer le pilotage de sa démarche RSE, et de l'inscrire dans la dynamique d'amélioration de l'entreprise en définissant un plan d'action collaboratif et en suivant l'évolution des résultats au fil du temps par un suivi régulier des indicateurs clés. La Direction engage tous les managers et tous les collaborateurs à intégrer au quotidien une réflexion sur la manière de réaliser leurs activités de manière plus responsable.

Ce bilan a permis d'identifier les axes de travail pour 2027 ci-dessous :

SOCIAL	ENVIRONNEMENT	ETHIQUE	ACHAT RESPONSABLES
Plusieurs actions sont menées en lien avec l'engagement Social et Droits humains, en tant qu'employeur et en tant qu'organisme de formation. Up n'Pro souhaite maintenir l'impact positif de ces actions, mieux mesurer leurs résultats et associer davantage les collaborateurs à sa démarche.	Up n'PRO souhaite poursuivre ses actions en faveur de la réduction de la consommation d'énergie, ainsi que la sensibilisation des collaborateurs au changement climatique. Up n'PRO a également pour objectif de mesurer plus précisément ses émissions GES en réalisant un bilan carbone afin de prioriser son plan d'actions.	Up n'PRO souhaite déployer les sensibilisations à la cybersécurité à l'ensemble de ses collaborateurs. Up n'PRO souhaite former les collaborateurs concernés à l'anti-corruption.	Up n'PRO a pour objectif de développer davantage ses actions en matière d'achats responsables : - En sélectionnant et en évaluant régulièrement ses fournisseurs et partenaires sur des critères d'engagements sociaux et environnementaux. - En travaillant avec des fournisseurs locaux.

Up n’PRO



Up n'PRO
Pentagone 2
6 rue d'Ouessant
35760 SAINT GREGOIRE

Téléphone : 02 22 93 73 45
E-mail : contact@upnpro.fr