



RAPPORT RSE

2025 - 2026

Sommaire

Édito	P.03
Base des déclarations	P.05
mc2i en chiffres (au 31/12/2025)	P.06
I. Modèle d'affaires & stratégie RSE	P.07
I.1 Raison d'être, valeurs, convictions RSE	p.07
I.2 Modèle économique	p.08
I.3 Gouvernance	p.14
I.4 Double matérialité	p.15
I.5 Labels et chartes RSE	p.18
II. Nos engagements RSE	P.22
II.1 Accompagner nos clients vers la performance durable par le numérique	P.24
II.1.1 Satisfaction client et qualité de service	p.24
II.1.2 Notre expertise numérique responsable au service de nos clients	p.26
II.1.3 Éthique des affaires et anti-corruption	p.31
II.1.4 Cybersécurité, protection des données et usage responsable de l'IA	p.34
II.2 Être un employeur responsable en agissant pour le bien-être, l'inclusion et le développement de tous les talents	P.39
II.2.1 Santé, sécurité et prévention des risques	p.39
II.2.2 Être une entreprise apprenante et développer les compétences de nos collaborateurs	p.42
II.2.3 Diversité, équité et inclusion	p.46
II.3 Réduire collectivement notre empreinte environnementale	P.54
II.3.1 Réduction de l'empreinte carbone	p.54
II.3.2 Gestion des ressources et économie circulaire	p.60
II.4 Faire de nos parties prenantes des partenaires au service du développement durable	P.62
II.4.1 Achats responsables et promotion de la RSE dans la chaîne de valeur	p.62
II.4.2 Attirer les talents et créer des vocations autour du numérique	p.65
II.4.3 Mécénat et soutien associatif	p.67
III. Annexes	P.72
III.1 Tableau de synthèse des indicateurs	p.73
III.2 Tableau de correspondance GRI	p.77

Édito

Dans un monde bousculé par des crises géopolitiques et des réglementations en mutation rapide, cette promesse prend tout son sens. Plus que jamais, la souveraineté numérique s'impose comme une priorité vitale pour la résilience et la sécurité économique des organisations.

Pour conjurer les risques de dépendance technologique, préserver la maîtrise de nos outils de décision est un impératif.

Chez mc2i, nous croyons en une croissance collective, à la fois vertueuse et souveraine, portée par la certitude que technologie de pointe et le leadership éthique doivent aller de pair.

Alors que l'accélération de l'Intelligence Artificielle bouscule les business models traditionnels et interroge leur durabilité, l'Europe dispose d'une carte maîtresse : l'IA industrielle et de confiance. C'est précisément dans ce contexte exigeant que notre raison d'être — *“Éclairer et transformer les organisations pour une performance durable, par un numérique responsable, inclusif et de confiance”* — prend toute sa valeur.

Cette ambition, nous l'avons placée au cœur de notre stratégie de développement. Bien que mc2i ne soit pas réglementairement soumise à la directive CSRD, la volonté de produire un reporting ESG transparent et conforme aux attentes de nos parties prenantes oriente notre démarche : nous avons ainsi fait le choix de nous conformer volontairement au standard VSME, gage de notre transparence et de notre maturité. Pour piloter cette transformation de fond, la Direction de l'Engagement Social et Environnemental joue un rôle fondamental.

Je passe la parole à Marion Lopez pour illustrer la façon dont cette dynamique collective prend vie au quotidien chez mc2i.



ARNAUD GAUTHIER
Président de mc2i

“ En franchissant le cap historique des 200 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2025, mc2i change d'échelle tout en réaffirmant son ADN : Human First, Digital Explorers. ”

Édito

Chez mc2i, la RSE n'est pas un sujet isolé : elle infuse au cœur de nos missions auprès de nos clients, dans nos processus internes et auprès de nos collaborateurs.

L'exercice 2025-2026 marque une étape hautement structurante.

Notre alignement volontaire sur le standard de reporting VSME Comprehensive renforce notre démarche de transparence. Ce rapport dresse ainsi un bilan sans fard de nos avancées concrètes à travers nos trois piliers majeurs :

- **La solidité de notre culture d'entreprise** : les résultats de notre baromètre social Human Index témoignent de l'engagement exceptionnel de nos équipes, avec un taux de recommandation remarquable de 95,5 % et une note de satisfaction globale de 7,7/10.
- **Une inclusion et une diversité en action** : suite à la signature officielle de notre convention Agefiph en février dernier, le déploiement de notre Mission Handicap interne est désormais une réalité concrète pour optimiser l'accueil et le maintien dans l'emploi. En parallèle, nous luttons activement contre la fracture numérique en tant que mécène du programme Propuls'IA avec Diversidays. Enfin, nous maintenons fermement le cap sur la parité, comme l'illustrent notre Index de l'Égalité Professionnelle de 93/100 et notre soutien constant à l'insertion des jeunes femmes dans le numérique avec Tech pour toutes.
- **La sobriété** : face aux limites planétaires, le chantier demeure vaste et ambitieux. Nous poursuivons avec détermination la réduction des émissions liées à nos usages et la généralisation de l'éco-conception. Ces efforts continus sont mesurés de manière rigoureuse, notamment à travers la mise à jour annuelle de notre bilan carbone.

Si le défi technologique et environnemental est immense, notre mobilisation collective l'est tout autant. C'est grâce à l'implication quotidienne de nos consultants et de l'ensemble de nos équipes que nous progressons, pas à pas, vers un avenir durable.



MARION LOPEZ

Directrice de l'engagement social et environnemental de mc2i

“

Mon rôle est de faire en sorte que cette ambition stratégique se traduise par des actions concrètes, mesurables et ancrées sur le terrain, tout en conservant un regard lucide et exigeant sur nos pratiques.

”

Base des déclarations

mc2i s'engage cette année de façon volontaire dans la publication d'un rapport de performance extra-financière significativement enrichi.

Ce rapport fait état de l'analyse de double matérialité réalisée sur nos activités, et présente nos impacts, risques et opportunités (IRO) par ESRS évalués. Il a été établi en suivant les recommandations du standard VSME Comprehensive et du Mid-Caps Sustainability Reporting Standard (SRS). Il fait ainsi référence aux standards universels de la Global Reporting Initiative (GRI), ainsi que partiellement référence à la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Un tableau de correspondance est disponible en annexe.

Un rapport entièrement conforme aux standards VSME Comprehensive et édité au format réglementaire (XBRL) est consultable [ici](#).

En 2025, mc2i correspond à une seule entité juridique (MC2I SAS) dont les salariés sur site sont répartis entre deux localités en France :

- le siège social situé dans le 8ème arrondissement de Paris ;
- un établissement secondaire situé dans le quartier de La Défense à Puteaux.

Une partie des salariés de mc2i travaille directement dans les locaux des clients. À ce titre, ils ont vocation à travailler depuis l'ensemble du territoire français métropolitain.

Le Groupe auquel appartient mc2i a récemment accéléré son développement à l'international avec la création d'une nouvelle entité au Portugal et le renforcement du positionnement de sa structure belge.

Par ailleurs, celui-ci a conduit une alliance capitalistique avec trois cabinets de conseil opérant sous leur propre marque : Tasmane, Ogures et Inditto Consulting. Ces entités n'ont pas été intégrées dans le périmètre de consolidation du présent rapport car leurs comptes financiers ne sont pas consolidés au niveau de mc2i, mais sur la base du périmètre consolidé de la holding tête de groupe.

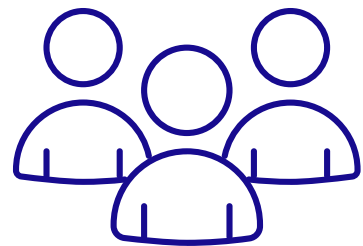
Les politiques et objectifs publiés dans ce rapport couvrent ainsi 100% des activités de mc2i sur l'exercice 2025.

Par défaut, les indicateurs couvrent également 100% du périmètre de mc2i, sauf exceptions précisées dans le *tableau en annexe* qui indique le périmètre pour chaque indicateur.

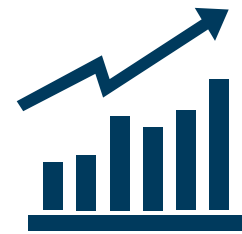
Les données extra-financières ont été directement collectées et consolidées par la Chargée de l'engagement social et environnemental.

Les données relatives au bilan carbone ont été mesurées à l'aide d'une société tierce, afin d'assurer la fiabilité des résultats et leur conformité aux méthodologies reconnues (GHG Protocol).

mc2i en chiffres



1750
collaborateurs



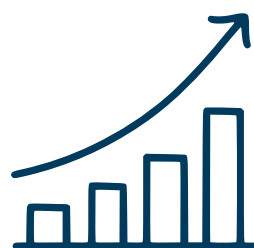
200 M€
de chiffre d'affaires en
2025



10
localisation en France
et à l'international
(Belgique et Portugal)



85/100
en note de durabilité Ecovadis
médaille Gold



20
années de croissance
ininterrompues



9/10
de satisfaction clients

Modèle d'affaires & stratégie RSE

I.1 Raison d'être, valeurs, convictions RSE

Dans un monde en profonde mutation, la performance d'un cabinet de conseil ne peut plus se mesurer à l'aune de ses seuls indicateurs financiers. Aujourd'hui, notre excellence opérationnelle et notre expertise numérique doivent se conjuguer avec une conscience de notre impact sociétal et environnemental.

En tant qu'acteur de référence du conseil, nous avons une responsabilité envers la société et l'environnement dans la manière dont nous conduisons nos activités. Nous nous positionnons comme un partenaire vertueux pour nos clients, capable d'intégrer le respect de l'environnement et l'innovation sociale au cœur même de nos méthodologies projets et de nos missions.

Nous voulons être un employeur à la hauteur des attentes de ses collaborateurs. Nous sommes persuadés que la fierté d'appartenance naît de l'adéquation entre les valeurs personnelles de nos collaborateurs et les actes concrets de l'entreprise. En plaçant l'engagement au centre de notre culture, nous offrons à chacun la possibilité de contribuer positivement à la société, faisant de nos valeurs un critère d'attractivité et de fidélisation.

Ne pas prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux peut mettre en péril notre pérennité. Face à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant et à des clients qui placent désormais la RSE au cœur de leurs critères de choix, notre maturité RSE devient un avantage stratégique. Nous anticipons ces évolutions avec détermination, en structurant et en professionnalisant nos engagements, afin de transformer nos convictions en actions concrètes.

Ces convictions sont à la base de notre raison d'être : **"Éclairer et transformer les organisations pour une performance durable, par un numérique responsable, inclusif et de confiance"**. Cette phrase reflète notre engagement à contribuer positivement à la société à notre échelle et guide nos actions sur le long terme : elle donne du sens à nos activités, clarifie notre ambition et nous engage dans une démarche de progrès continu.

Cette raison d'être s'incarne dans nos valeurs :

Nous sommes libres Nous aimons prendre des initiatives et revendiquer un esprit entrepreneurial, ce qui permet d'encourager l'autonomie et la prise de responsabilités de nos collaborateurs.	Nous sommes curieux Nous cherchons toujours à partager nos expériences, l'adoption d'approches novatrices dans notre métier, et le désir constant d'apprendre.
Nous sommes engagés Nous sommes investis auprès de nos clients, tant sur la performance et l'excellence que sur les enjeux sociétaux et environnementaux, dans une démarche pleinement responsable.	Nous sommes bienveillants L'entraide est notre quotidien et nous apprécions le travail en équipe, pour assurer un engagement quotidien, une proximité client constante.

1.2 Modèle économique

Notre offre de services

mc2i se positionne comme un partenaire de confiance dans la réussite des grands projets de transformation numérique de ses clients. Nous assurons un lien constant entre les enjeux métiers et les solutions technologiques, en intervenant sur l'ensemble du cycle de vie des projets.

Notre offre de services couvre l'intégralité du cycle de vie des projets numériques :

Conduite du changement

mc2i déploie des dispositifs d'accompagnement sur mesure pour faciliter la transition et l'adoption par les utilisateurs :

- Formation des équipes afin de garantir la montée en compétences
- Support au démarrage pour sécuriser les premières phases d'utilisation.

Gestion et maintenance des solutions déployées

Nous assurons la gestion et la pérennité des solutions déployées via :

- La maintenance en condition opérationnelle : support fonctionnel, gestion des anomalies et maintien de la performance des outils.
- La gestion des évolutions : adaptation continue des solutions aux nouvelles contraintes réglementaires ou aux nouveaux besoins métiers.

AMOA et pilotage de projets

mc2i assure le lien constant entre les directions métiers et les équipes de développement. Le cabinet pilote des projets complexes depuis la phase de réflexion jusqu'au déploiement, en s'adaptant à toutes les méthodologies :

- Gouvernance et gestion de projet : pilotage des risques, des budgets et des délais.
- Conception fonctionnelle : recueil des besoins et traduction en spécifications, tout en intégrant les enjeux d'expérience utilisateur (UX).
- Méthodologie agile : accompagnement à la mise en œuvre (Scrum, Safe) pour favoriser la réactivité et la création de valeur continue.

Construction de la feuille de route

mc2i intervient en amont pour définir avec les équipes opérationnelles les grands principes directeurs du projet. Cette expertise permet d'aligner les ambitions métiers avec les réalités technologiques à travers :

- Les schémas directeurs et le cadrage stratégique pour définir les priorités d'investissement.
- Les études d'opportunité et de faisabilité visant à valider la pertinence des projets.
- L'aide au choix de solutions, garantissant une sélection d'outils objective et adaptée aux besoins spécifiques.

Notre savoir-faire se situe à la croisée des expertises sectorielles et transverses :

Nos expertises sectorielles

Nous intervenons auprès de grands comptes et d'institutions publiques dans les secteurs suivants :



Energies et utilities



Banque, finance et assurances



Transport et mobilités



Retail



Services publics, social et santé



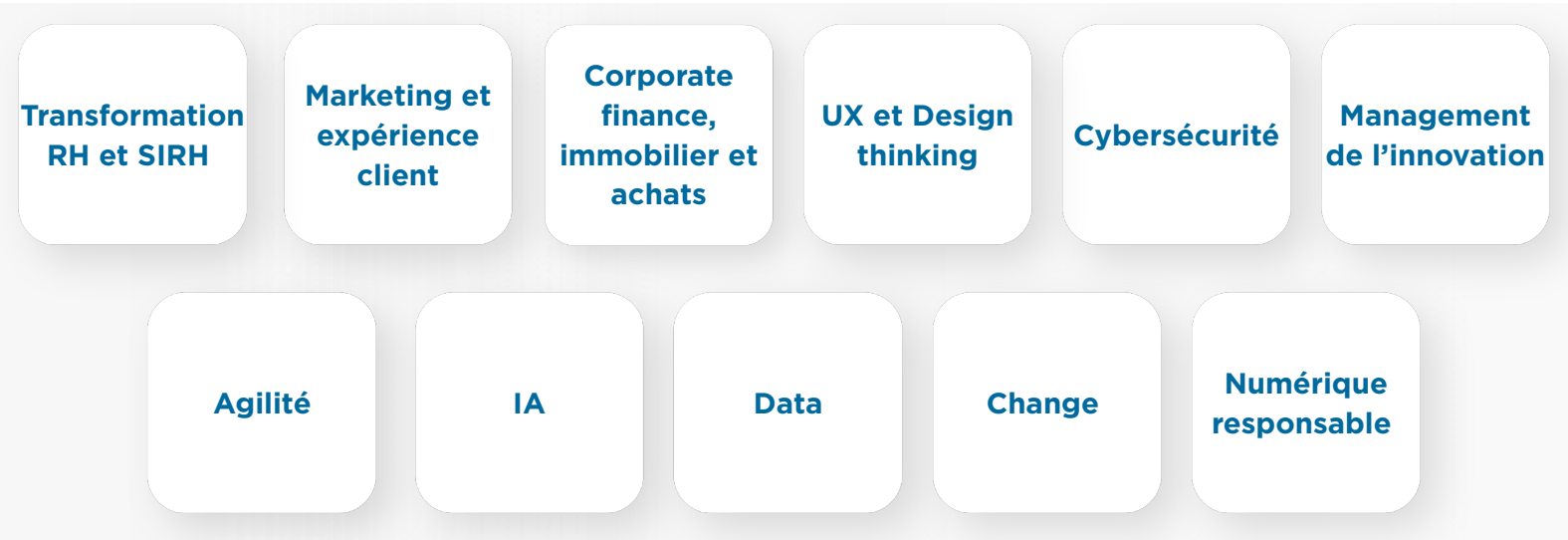
Défense et industrie



Médias et télécoms

Nos expertises transverses

Nos centres d'expertise contribuent au développement de nos expertises :



Nos marchés

Notre expérience est axée sur les problématiques rencontrées par les grands comptes et les grandes administrations au niveau national et international. Nous intervenons auprès :

Des institutions et entreprises publiques

Ce marché regroupe des entités dont les transformations numériques impactent directement le service rendu aux citoyens et la modernisation de l'État et des collectivités. Il s'agit, par exemple, des ministères régaliens et sociaux, des collectivités territoriales ou bien des entreprises publiques de l'énergie et des transports, gérant des infrastructures critiques et des missions d'intérêt général.

Des grandes entreprises privées

Ce marché regroupe des groupes mondiaux qui opèrent dans des environnements concurrentiels et globalisés. Nous intervenons ainsi auprès de groupes bancaires internationaux, des leaders de l'assurance, des géants de l'énergie, des acteurs majeurs du retail, de l'industrie ou encore du luxe, ainsi qu'auprès des médias et des télécoms. Nous accompagnons la conception et le déploiement de leurs projets numériques en France et à l'international.

Au sein de ces marchés, mc2i s'est imposé comme un partenaire de confiance auprès des décideurs stratégiques des Directions des Systèmes d'Information, des Directions Générales, et des différentes directions métiers (RH, Finance, Opérations, Marketing...).

Faits marquants 2025 : une dynamique de développement pérenne

L'année 2025 a été jalonnée d'avancées structurelles pour mc2i, pour consolider notre modèle indépendant et accompagner au plus près les transformations de nos clients.

Des investissements majeurs

Dans un contexte de ralentissement économique marqué par la prudence et l'allongement des délais de staffing chez les clients, le secteur du numérique résiste grâce aux besoins de transformation, de performance et d'innovation (IA, Data). Face à ces vents contraires, notre entreprise a surperformé le marché en réalisant une croissance à deux chiffres de l'ordre de 10 %, là où la concurrence stagne selon Numeum. Ce succès est le fruit d'une stratégie d'investissement massive et diversifiée dans :

- L'humain, avec plus de 400 recrutements réalisés et des centaines d'actions dans les écoles.
- Les actions commerciales, avec 35 nouveaux clients et de nombreux référencements.
- Le cadre de travail et les locaux, avec un learning center et un nouvel espace pour accueillir les projets à la Défense.
- L'engagement RSE, avec le renouvellement du label Numérique Responsable, ou encore notre engagement fort pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Notre chaîne de valeur et nos parties prenantes

La chaîne de valeur de mc2i repose sur la mobilisation de ressources externes, notamment des talents issus de la formation académique, des services de recrutement et des solutions technologiques, qui alimentent ses activités internes. Le cabinet conçoit, développe et réalise des missions de conseil en transformation numérique pour ses clients, en s'appuyant sur ses expertises et ses fonctions support. Les services délivrés sont ensuite utilisés par les clients dans le cadre de leurs propres opérations, où ils contribuent à orienter et mettre en œuvre leurs projets de transformation.

Cartographie des parties prenantes par étape de la chaîne de valeur



Pour recueillir une vision représentative des parties prenantes externes, tout en souhaitant conserver un effort proportionnel à nos ressources, nous avons réalisé la synthèse des demandes présentes dans les appels d'offre, interrogé les besoins de quatre clients issus du top 10 des clients de mc2i et consulté de la bibliographie spécifique à notre secteur d'activité.

Afin d'identifier les impacts, risques et opportunités de nos activités, nous avons sollicité la Direction Financière ainsi que différents départements internes tels que la RSE, les achats, les ressources humaines, les appels d'offres et relation client, le juridique, les systèmes d'information et la communication.

Nous avons sollicité l'accompagnement d'une experte RSE pour réaliser ces travaux. Comme le suggère la CSRD et afin de conserver l'impartialité des travaux, les résultats de la matrice de double matérialité n'ont pas été soumis à la validation de la Direction.

Canaux de communication à disposition de nos parties prenantes

mc2i met à disposition de ses parties prenantes plusieurs canaux de dialogue et de remontée d'alertes, adaptés à la nature des interactions entretenues avec chacune d'entre elles. Ces dispositifs visent à garantir l'expression des préoccupations, leur traitement approprié et, le cas échéant, la mise en œuvre de mesures correctives.

En matière d'éthique, un dispositif d'alerte est accessible à l'ensemble des parties prenantes internes et externes (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux) via une adresse électronique dédiée (ethique@mc2i.fr). Ce canal permet de signaler toute situation de non-conformité aux principes éthiques du cabinet et fait l'objet d'un traitement confidentiel.

S'agissant des collaborateurs, des référentes harcèlement ont été désignées, l'une au sein du CSE et l'autre au sein de l'entreprise. Leurs coordonnées sont mises à disposition sur l'intranet afin de garantir un accès direct et sécurisé à ce dispositif d'écoute et de signalement.

La satisfaction des clients est suivie de manière régulière dans le cadre des missions, notamment au travers de questionnaires administrés par les managers lors des comités de pilotage. Ces échanges permettent d'identifier les axes d'amélioration et d'ajuster en continu la qualité des prestations délivrées.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines déploie plusieurs dispositifs destinés à évaluer le climat social et à recueillir les préoccupations des collaborateurs. Un baromètre annuel anonyme permet de mesurer l'engagement et la satisfaction globale, tandis qu'un canal de remontée accessible tout au long de l'année offre la possibilité de signaler les difficultés liées à l'environnement de travail.

Ce dispositif est complété par des audits externes réalisés par des organismes tels que Great Place to Work et Choose My Company.

Enfin, un formulaire de contact est disponible sur le site internet de mc2i, permettant à toute partie prenante externe de formuler une demande, une question ou une réclamation.

L'efficacité de ces dispositifs est évaluée au travers de plusieurs indicateurs, tels que les taux de participation aux enquêtes, les niveaux de satisfaction mesurés, ainsi que le nombre, le suivi et le traitement des alertes remontées. Ces éléments alimentent des plans d'amélioration continue visant à renforcer la qualité du dialogue avec les parties prenantes et la pertinence des réponses apportées.

1.3 Gouvernance

La gouvernance de mc2i repose sur plusieurs instances de direction et de pilotage permettant d'assurer la supervision des impacts, risques et opportunités significatifs, notamment en matière de durabilité.

La Direction générale, composée du Président, du Directeur Général et des Directeurs généraux adjoints, porte la responsabilité des orientations stratégiques du cabinet.

Elle s'appuie sur le Comité exécutif (COMEX), instance centrale de pilotage stratégique réunissant de manière hebdomadaire des membres permanents incluant la Direction générale, les Directions Corporate et les directions opérationnelles. Le COMEX assure le suivi de la performance globale (financière, commerciale), la gestion des opérations et des talents, ainsi que l'arbitrage des priorités stratégiques. Les enjeux de durabilité et les impacts, risques et opportunités associés y sont présentés et discutés régulièrement, sous l'impulsion de la Directrice RSE, membre du COMEX.

À ce titre, les décisions structurantes relatives à la stratégie RSE sont examinées à ce niveau, sans délégation des orientations clés.

Le Comité de direction (CODIR), composé d'un ensemble élargi de dirigeants représentatifs de l'entreprise, se réunit mensuellement afin de s'assurer de l'alignement des objectifs à long terme avec les actions concrètes.

Au-delà de la définition de la stratégie, le CODIR assure un rôle de transmission et de communication. Ses membres sont responsables de relayer les décisions et orientations stratégiques auprès de leurs équipes et collaborateurs. Les sujets de durabilité y sont abordés de manière trimestrielle afin d'assurer l'appropriation et la mise en œuvre des initiatives.

La supervision des enjeux de durabilité est par ailleurs renforcée par un comité stratégique RSE, réunissant la Direction RSE et le Président de mc2i.

Cette instance veille à l'alignement des engagements RSE avec la stratégie globale du cabinet, valide les priorités et examine périodiquement l'avancement des actions engagées.

Le pilotage opérationnel de la démarche s'appuie sur une ressource dédiée et un réseau d'ambassadeurs RSE, mobilisé au sein des différentes entités. Des points de suivi mensuels permettent de suivre l'avancement des plans d'actions, d'identifier les éventuels écarts et d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

Ce suivi est complété par l'analyse d'indicateurs issus des principaux outils internes, notamment les enquêtes de climat social, les dispositifs de mesure de la satisfaction client et les remontées issues des canaux d'alerte.

mc2i ne dispose pas de conseil d'administration. Toutefois, un conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est en place. Composé de représentants des salariés porteurs de parts élus, il exerce une mission de contrôle de la gestion et des comptes du fonds, et participe aux décisions relatives à son fonctionnement en lien avec la société de gestion.

La représentation des salariés est assurée par le Comité Social et Économique (CSE), instance composée de membres élus, qui se réunit mensuellement en présence de la Direction des Ressources Humaines. Le CSE constitue un relais structurant entre les collaborateurs et la direction, notamment dans le cadre des consultations récurrentes, des négociations collectives et du traitement des réclamations individuelles et collectives.

L'ensemble de ces éléments permet à mc2i d'évaluer de manière régulière les progrès réalisés au regard des objectifs fixés et d'adapter, le cas échéant, les plans d'action associés.

1.4 Double matérialité

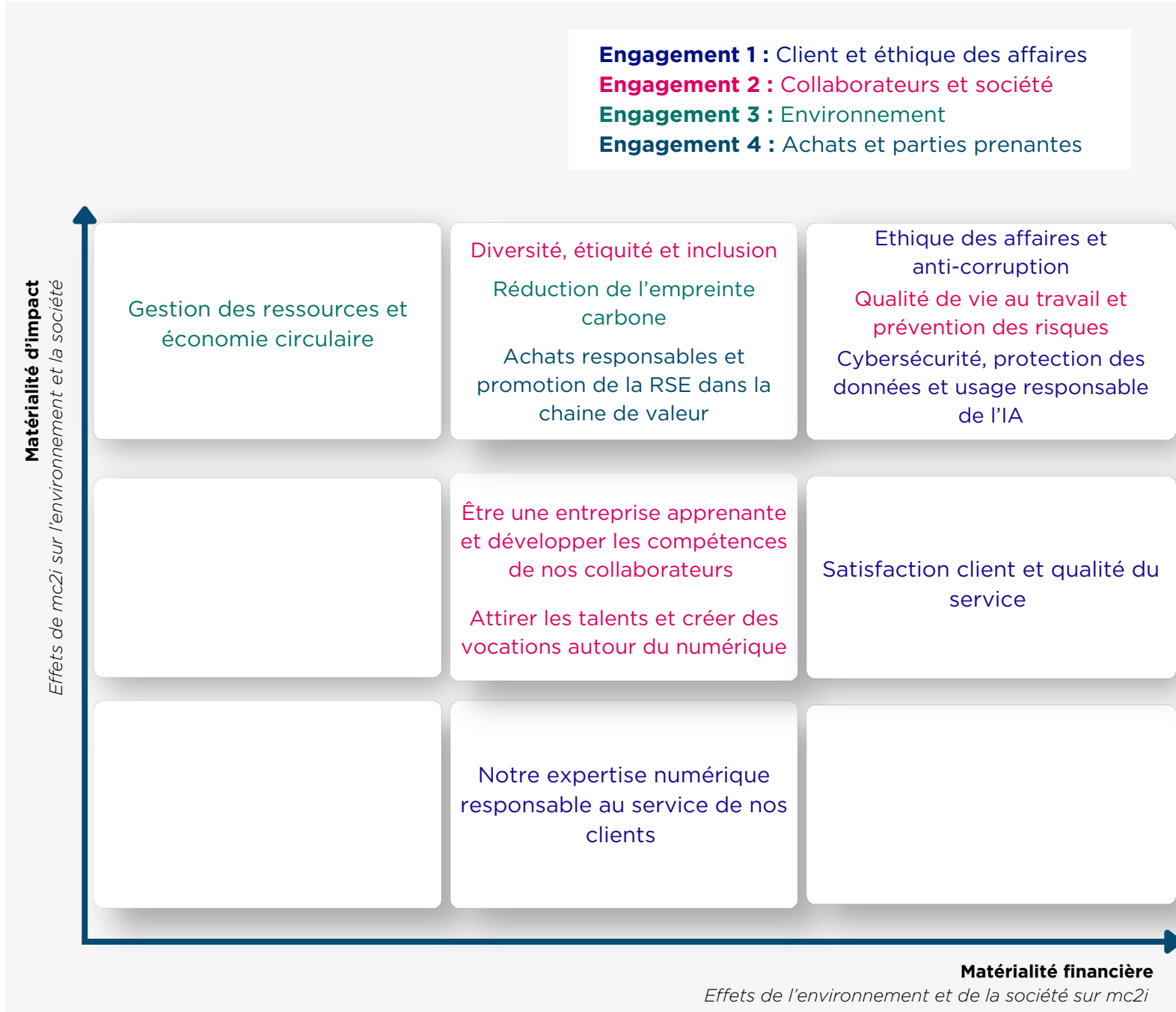
mc2i a mis en œuvre un processus structuré d'analyse de double matérialité visant à identifier, évaluer et hiérarchiser ses impacts, risques et opportunités (IRO) en matière de durabilité, en cohérence avec les exigences des ESRS.

Ce processus s'est appuyé en premier lieu sur une cartographie de la chaîne de valeur du cabinet, couvrant ses activités propres, sa chaîne d'approvisionnement ainsi que ses relations en aval avec ses clients. Une attention particulière a été portée à l'identification et à la caractérisation des principales parties prenantes, analysées selon leur niveau d'influence et d'exposition aux activités du cabinet.

Sur cette base, une première analyse qualitative a permis de pré-identifier les impacts, risques et opportunités potentiellement matériels, en lien avec les interactions entre les activités de mc2i et ses parties prenantes. Cette analyse a été complétée par un benchmark sectoriel, incluant l'examen des matrices de matérialité de pairs ainsi que des référentiels sectoriels reconnus, notamment SASB et MSCI, afin d'identifier un socle d'enjeux de durabilité pertinents pour le secteur du conseil. Au total, 19 enjeux de durabilité ont été retenus. Pour chacun de ces enjeux, les impacts risques et opportunités associés ont été identifiés et décrits.



Matrice de double matérialité



L'évaluation de la matérialité des impacts s'est appuyée sur une analyse qualitative réalisée par une expertise externe en durabilité, prenant en compte la nature, la portée et, lorsque pertinent, le caractère potentiellement irréversible des impacts.

L'évaluation des risques et opportunités financiers a été conduite sur une base qualitative, en considérant notamment les attentes des investisseurs, les tendances de marché et les exigences exprimées par les clients, en particulier à travers les appels d'offres.

Cette évaluation a été consolidée lors d'un atelier en intelligence collective réunissant des représentants des principales fonctions de l'entreprise, incluant la Directrice Communication, Marketing et RSE (membre du COMEX), la Responsable RSE, la Responsable Achats ainsi que des ambassadeurs RSE issus des fonctions commerciales, communication, juridique, ressources humaines et systèmes d'information.

Les attentes des investisseurs ont également été intégrées sur la base des orientations communiquées par le Président de mc2i.

mc2i n'a pas procédé, à ce stade, à une consultation directe de ses parties prenantes externes. Toutefois, leurs attentes ont été prises en compte de manière indirecte, notamment à travers l'analyse des exigences clients exprimées dans les appels d'offres ainsi que par le biais de référentiels sectoriels.

Les résultats de cette analyse permettent d'identifier les enjeux de durabilité matériels pour mc2i et constituent le socle de définition des priorités stratégiques et des plans d'action associés. Cette démarche a vocation à être progressivement renforcée, notamment par l'intégration de données quantitatives complémentaires et par l'élargissement des modalités de consultation des parties prenantes.

I.5 Labels et chartes RSE

Pour mc2i, l'année 2025 confirme que la croissance de notre cabinet est indissociable d'une responsabilité sociale et environnementale exemplaire. Notre démarche de progrès s'appuie sur des référentiels tiers et des engagements formels qui guident chacune de nos décisions.

Nos labels, certifications et évaluations RSE



Grâce à l'intégration quotidienne de pratiques environnementales, sociales et éthiques rigoureuses, mc2i maintient sa médaille d'Or. Cette distinction nous place parmi les 5 % des entreprises les mieux notées au monde.



Renouvelé chaque année depuis 2016, ce label certifie mc2i comme une entreprise où l'épanouissement des collaborateurs est une priorité. Il témoigne de la qualité de notre culture d'entreprise. En 2025, nous avons obtenu la 3ème place dans notre catégorie. Nous avons également été récompensés par les labels Great Place to Work for Women, in Tech et Europe.

CERTIFIED



Preuve de l'attention portée à nos jeunes talents, nous atteignons en 2025 la 3ème place du classement. Avec 96,8 % de nos stagiaires et alternants qui recommandent mc2i, nous confirmons notre rôle de partenaire de réussite. Dans les entreprises du secteur de l'IT/ Digital, nous sommes hissés à la première place.



Obtenu en 2023, ce label atteste de la qualité de nos actions et structure nos engagements de réduction d'empreinte environnementale pour les trois prochaines années. Nous avons maintenu notre labellisation au printemps 2025.

Nos chartes et actes d'engagements



Depuis 2012, mc2i a choisi de s'engager en faveur des Droits de l'Homme en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, qui encourage les entreprises à adopter 10 principes pour donner un visage plus humain et responsable au marché économique mondial.



Parce que le conseil est un métier d'exigence, mc2i s'engage à garantir un équilibre sain entre vie professionnelle et responsabilités familiales pour tous ses collaborateurs.



Nous agissons concrètement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, en favorisant leur accès à l'emploi et en adaptant durablement nos environnements de travail.



En tant que signataire de la Charte Nationale, nous luttons activement contre toute forme de discrimination et déployons des processus de recrutement et de gestion de carrière favorisant la pluralité des profils.



Signataires de cet engagement coordonné par l'AFMD, nous luttons contre le sexisme ordinaire en entreprise à travers 8 points d'action concrets pour garantir un cadre de travail respectueux.



Initié par Numeum et Social Builder, cet engagement vise à accroître la mixité dans nos métiers et à accompagner durablement les femmes vers les carrières de la tech.

Convention de développement de l'emploi avec l'Agefiph



Signer cette convention de 3 ans, nous permet d'accélérer nos engagements en déployant un plan d'action concret, recruter, former et accompagner nos talents en situation de handicap. C'est un engagement majeur qui nous donne les moyens de transformer nos intentions en actions durables pour une entreprise plus inclusive.

Nos engagements écosystémiques et environnementaux

Charte du Numérique Responsable de l'INR



Parallèlement à notre label, cette signature formalise notre volonté de réduire l'impact social et environnemental des technologies que nous déployons.

Charte de l'IA Responsable de l'INR



Avec la signature de cette charte, mc2i s'engage à concevoir, promouvoir et utiliser l'IA de manière responsable : au service de l'Humain, de confiance, inclusive et éco-responsable.



Nous promouvons activement la présence et la montée en compétences des femmes dans le secteur de la cybersécurité, domaine stratégique où la mixité est un enjeu majeur.



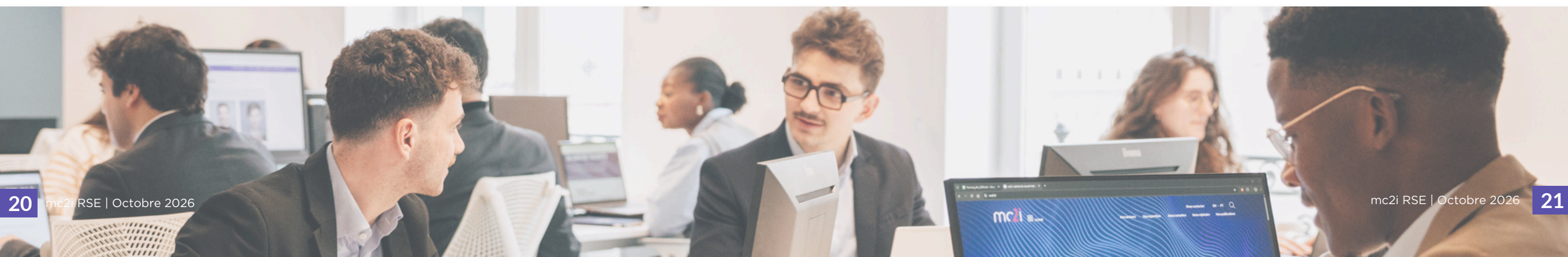
mc2i figure parmi les organisations pionnières à signer cette charte, marquant notre volonté de placer le bien-être psychologique au cœur de notre politique de prévention.



Ambassadeurs de cette initiative pilotée par Numeum, nous accompagnons nos clients et partenaires dans l'intégration du numérique au sein de leur trajectoire environnementale.



À travers ces 10 engagements, mc2i s'assure que ses partenaires et fournisseurs respectent des standards éthiques et durables alignés sur nos propres valeurs.



Nos engagements RSE

Tableau récapitulatif de nos engagements, de leur correspondance avec les ODD et avec les enjeux de durabilité identifiés (ESRS)

Engagements mc2i	Contribution aux ODD	Enjeux de durabilité identifiés	Politiques mc2i
Accompagner nos clients vers la performance durable par le numérique	4-éducation ; 9- inno ; 10- inégalités ; 12- circularité ; 13-climat	Satisfaction client et qualité de service (S4)	Politique de mesure de la satisfaction client
		Notre expertise numérique responsable au service de nos clients (E1, S4)	Politique Numérique Responsable
		Ethique des affaires et anti-corruption (G1)	Charte éthique et règlement intérieur
		Cybersécurité, protection des données et usage responsable de l'IA (G1)	Politique RGPD, charte informatique, politique de réponse aux incidents politique sécurité des tiers et charte d'utilisation responsable de l'IA
Être un employeur responsable en agissant pour le bien-être, l'inclusion et le développement de tous les talents	3- santé ; 4-éducation ; 5- égalité F/H ; 8- travail et croissance 10- inégalités	Qualité de vie au travail et prévention des risques (S1)	Politique de Santé et de Sécurité au Travail, politique Sociale et RH, charte du télétravail, charte du droit à la déconnexion
		Être une entreprise apprenante et développer les compétences de nos collaborateurs (S1)	Plan de Développement des Compétences Politique sociale, conditions de travail et emploi au sein de mc2i
		Diversité, équité et inclusion (S1)	Politique diversité, équité et inclusion Politique Numérique Responsable
Réduire collectivement notre empreinte environnementale	7- énergie ; 11- infra ; 12- circularité ; 13- climat	Gestion des ressources et économie circulaire (E5)	Politique environnementale Politique numérique responsable
Faire de nos parties prenantes des partenaires au service du développement durable	4- éducation ; 10- inégalités ; 16- paix	Réduction de l'empreinte carbone (E1)	Politique environnementale
		Achats responsables et promotion de la RSE dans la chaîne de valeur (E1, S2)	Charte achats responsables Politique d'évaluation des fournisseurs
		Attirer les talents et créer des vocations autour du numérique (S1)	Politique relations écoles et attractivité
		Mécénat et soutien associatif	Politique de mécénat

II.1 Accompagner nos clients vers la performance durable par le numérique

II.1.1 Satisfaction client et qualité de service

Risques, impacts et opportunités

Opportunité

La qualité de nos prestations constitue le pilier de notre création de valeur. Le recueil structuré des avis et des attentes de nos clients représente une opportunité majeure. Nous transformons ces retours d'expérience en un levier d'amélioration continue de nos services.

Politiques

mc2i fixe le cap de garantir une excellence opérationnelle continue et homogène sur l'ensemble de ses prestations. Piloté par le Directeur des Opérations, membre de la direction générale, ce dispositif s'appuie sur une gouvernance structurée avec un réseau de référents opérationnels chargés de déployer les processus et d'analyser

les résultats, dont les arbitrages stratégiques et les actions correctives sont validés trimestriellement par le Comité de Direction lors des Quarterly Reviews. Pour soutenir cette ambition, notre politique s'articule autour de trois engagements stratégiques :

La culture de la proximité : le cabinet s'engage à évaluer de manière standardisée et régulière le respect de ses engagements, son savoir-faire technique et la qualité de son pilotage auprès de chaque client.

L'amélioration continue : mc2i s'engage à centraliser et consolider les indicateurs de satisfaction à l'échelle de chaque unité opérationnelle et de l'entreprise via des outils dédiés, dans une logique d'amélioration continue.

L'excellence appliquée à la chaîne de valeur : nous appliquons le même niveau d'exigence à nos partenaires sous-traitants à travers une Mesure de la Satisfaction Partenaires (MSP) outillée, assurant une évaluation biannuelle objective avec la Direction du Développement pour sécuriser la qualité globale des livrables.

Actions et ressources mobilisées

Pour mettre en œuvre les engagements détaillés dans sa politique, mc2i s'appuie sur un dispositif rigoureux de points de suivi de mission, dont la responsabilité opérationnelle est confiée aux managers.

Ces points de contact réguliers, idéalement mensuels et au minimum trimestriels, garantissent le maintien d'un lien de proximité fort avec le client tout en assurant une veille sur l'évolution de ses projets.

Le processus est standardisé autour d'un questionnaire d'évaluation qualitatif et quantitatif qui interroge quatre dimensions fondamentales de la prestation : la plus-value du conseil, le respect des engagements, le savoir-faire technique et la qualité du pilotage.

Pour soutenir cette démarche, les managers disposent d'un outil de saisie dédié permettant de centraliser et de piloter les données de satisfaction. Les rapports consolidés issus de cette plateforme offrent une double lecture, au niveau de chaque unité opérationnelle, et à l'échelle de l'entreprise.

Cette mesure de la qualité s'intègre au plus haut niveau, puisque la note globale de satisfaction fait l'objet d'un suivi trimestriel par le Comité de Direction lors des Quarterly Reviews, assurant ainsi un arbitrage stratégique et le déploiement d'actions correctives si nécessaire.

Par ailleurs, nos exigences en matière de qualité des prestations s'appliquent également à nos partenaires, à travers notre Mesure de Satisfaction Partenaires, dont l'objectif est de renforcer notre politique partenariale et d'évaluer nos partenaires sur des critères objectifs.

Nos managers évaluent le partenaire après 3 mois de prestations, évaluation faisant l'objet d'une présentation en comité biannuel avec la Direction du Développement. La note finale ainsi que le statut attribué sont intégrés dans notre CRM afin que l'ensemble des opérationnels aient les informations au moment du choix d'un partenaire. Cette MSP facilite le choix des partenaires, contribue à maintenir un niveau d'exigence élevé et garantit l'excellence sur nos prestations.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateur	2023	2024	2025	Objectif 2026
Note moyenne de satisfaction client	8,78/10	8,80/10	8,84/10	> 8,5/10

II.1.2 Notre expertise numérique responsable au service de nos clients

Risques, impacts et opportunités

Risques	Un retard dans le développement de l'expertise interne consacrée au numérique responsable pourrait impacter la compétitivité face à une demande croissante.
	Risque de dégradation de la réputation du cabinet si les prestations de conseil délivrées ne permettaient pas d'aligner efficacement les clients avec leurs propres engagements RSE.
Opportunités	Opportunités commerciales sur un besoin d'accompagnement des entreprises face à une réglementation croissante sur les sujets numérique responsable / accessibilité / éco-conception.
Impacts positifs (potentiels)	Accompagnement des clients dans la réduction des émissions GES grâce à l'éco-conception de leur solution numérique et dans la mise en accessibilité de leurs solutions pour plus d'inclusion.

Politiques

mc2i structure son engagement à travers sa Politique Numérique Responsable globale, révisée annuellement et intégrée à sa stratégie RSE.

La gouvernance de cette politique est rattachée au plus haut niveau de l'entreprise, pilotée par la Directrice de l'engagement social et environnemental (membre du COMEX) en collaboration avec la Directrice de l'offre Numérique Responsable (membre du CODIR) et animée par un réseau de relais internes dotés d'un système d'indicateurs de performance chiffrés.

Afin de répondre aux risques identifiés, la politique numérique responsable fixe deux grandes orientations stratégiques :

- **Le développement continu de l'expertise** à travers la formation des collaborateurs afin d'anticiper les mutations réglementaires et d'assurer le développement de nouvelles compétences clés
- **L'intégration du numérique responsable** dans l'offre de conseil, visant à promouvoir les principes de sobriété numérique, d'éco-conception et d'accessibilité auprès de l'ensemble de nos clients.

Nos engagements en faveur d'un numérique plus responsable ont été salués par l'obtention, en 2023, du Label Numérique Responsable Niveau 2 décerné par l'Institut du Numérique Responsable et l'agence Lucie. En 2025, le comité de labellisation a confirmé le maintien de notre Label NR2 suite à l'audit de suivi mené au printemps.

Actions et ressources mobilisées

À travers notre centre d'expertise Numérique Responsable, nous déployons une offre de conseil spécialisée visant à transformer les pratiques de nos clients et à concevoir et déployer des solutions pragmatiques, quel que soit le niveau de maturité initial.



Nos consultants et experts interviennent sur le terrain via trois leviers clés :

- **L'analyse d'impact et l'audit opérationnel** par la réalisation des diagnostics précis des systèmes d'information, des sites web et des applications de nos clients. Nos experts évaluent le niveau d'éco-conception et la conformité aux normes d'accessibilité numérique pour identifier des pistes d'amélioration.
- **La conduite de projets et l'aide au choix** dès les phases de cadrage (rédaction de cahiers des charges, spécifications fonctionnelles) pour conseiller les clients dans le choix d'outils pouvant adresser des besoins spécifiques.
- **La sensibilisation et la formation sur mesure**, pour tous les profils chez nos clients (CODIR, équipes de développement ou d'UX) par le déploiement d'ateliers collaboratifs et de formations approfondies aux bonnes pratiques de sobriété numérique et d'accessibilité.



Afin de soutenir ces ambitions, mc2i investit massivement dans la formation de ses collaborateurs. Sur le plan financier et pédagogique, cet engagement se traduit par l'allocation de 10 % du budget global de formation aux enjeux du numérique responsable.

Le catalogue de formation interne du cabinet a été enrichi et propose désormais 10 parcours de formation spécialisés et pour certains certifiants.

Enfin, deux formations en lien avec le numérique responsable ont été ajoutées aux parcours de formation des nouveaux arrivants :

- **"Conception applicative responsable"** dont l'objectif est de transmettre le socle de compétences théoriques nécessaires pour aborder une phase de conception en respectant les principes du numérique responsable (éco-conception, accessibilité et protection des données).
- **"Homologation de solutions responsables"** qui vise à intégrer des notions de numérique responsable (éco-conception, accessibilité et protection des données) dans la phase de recette d'un projet informatique.

Ces deux formations sont obligatoires, garantissant l'acquisition d'un socle de connaissances commun sur le numérique responsable à toutes nos nouvelles recrues.

Notre politique de formation structurée garantit l'application systématique des principes d'éco-conception et d'accessibilité "by design" dans toutes nos missions et méthodologies, visant non seulement à limiter les externalités négatives, mais surtout à identifier les opportunités de création de valeur environnementale ou sociale, même lorsque ces dimensions ne sont pas explicitement au cœur du besoin initial.

Enfin, notre centre d'expertise collabore étroitement avec l'écosystème du numérique responsable. Cela se traduit par notre participation aux groupes de travail de l'Institut du Numérique Responsable (INR), la co-création de supports de sensibilisation (tels que des MOOC), des échanges réguliers avec des startups, ainsi que l'organisation d'événements conjoints, à l'image de l'Opquast Day en mars 2025.

Nouveautés 2025-2026

Renouvellement de notre Label Numérique Responsable Niveau 2

Notre engagement en faveur d'un numérique plus responsable a été une nouvelle fois reconnu en 2025. Suite à l'audit de suivi mené au printemps, le comité de labellisation a confirmé le maintien de notre Label Numérique Responsable Niveau 2, obtenu en septembre 2023. Ce label récompense la qualité de nos engagements internes, ainsi que la transmission du numérique responsable à travers nos missions actuelles et à venir.

- Voici un aperçu des actions menées depuis l'obtention du label :
- **Former massivement nos collaborateurs aux enjeux du numérique responsable** : en 2025, 50% de notre effectif a reçu à minima une sensibilisation et/ou une formation liée au numérique responsable (fresque du numérique, éco-conception, accessibilité...).
- **Placer mc2i en acteur de référence auprès de notre écosystème** par la multiplication de nos prises de parole sur le sujet, notamment auprès de nos écoles partenaires (20 interventions réalisées dans nos écoles en 2025) et auprès de l'Institut du Numérique Responsable.
- **Promouvoir un usage responsable du matériel informatique** : généralisation de la restitution volontaire des PC mc2i non utilisés et recours à du matériel 100% labellisé TCO ou EPEAT.
- **Adopter une communication responsable** en formant l'entièreté de notre équipe Communication & Marketing aux bonnes pratiques.
- **Renforcer nos achats responsables** via la signature de la charte RFAR.

En 2025, nous avons notamment accompagné GRDF, acteur majeur de l'énergie en France, dans la mise en place de pratiques d'éco-conception et d'accessibilité sur plusieurs plateformes web.

- **Les objectifs de la mission** : l'enjeu majeur était d'aligner l'écosystème digital de la Direction de la Communication avec le nouveau projet d'entreprise "Mission Décarbonation". Il s'agissait de transformer les plateformes existantes pour réduire leur empreinte environnementale tout en garantissant l'accessibilité numérique.
- **Notre démarche** : mc2i a déployé une méthodologie intégrant le numérique responsable à toutes les phases du projet. De l'analyse des besoins à la rédaction des user stories, nos consultants ont assuré une sensibilisation constante des équipes métier, incluant le pilotage des indicateurs de performance spécifiques à l'éco-conception et à l'accessibilité.
- **Les résultats obtenus** : ce partenariat a permis le lancement de la plateforme Just Decarb et la refonte de grdf.fr via une démarche de sobriété (rationalisation des contenus). Au-delà des outils statistiques de suivi carbone mis en place, mc2i a ancré une culture de l'amélioration continue et formé durablement les collaborateurs de GRDF aux bonnes pratiques UX et NR.

Accélération de notre plan de développement des compétences sur le numérique responsable

En 2025, nous avons poursuivi le déploiement de notre plan de formation aux principes du numérique responsable, permettant à 50% de notre effectif de suivre au moins une sensibilisation ou formation au numérique responsable dans l'année.

En 2025, ce sont :

- **635 collaborateurs** sensibilisés aux fresques du climat et du numérique (+28% par rapport à 2024)
- **403 collaborateurs** sensibilisés à l'accessibilité numérique (+143% par rapport à 2024)
- **282 collaborateurs** formés à la conception applicative responsable (+135% par rapport à 2024)
- **88 collaborateurs** formés à l'homologation de solutions responsables (nouveau 2025)
- **27 collaborateurs** formés à l'éco-conception de services numériques (+8% par rapport à 2024)
- **106 collaborateurs** certifiés par le MOOC numérique responsable de l'INR (+126% par rapport à 2024)
- **175 collaborateurs** certifiés OPQUAST (+21% par rapport à 2024)

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre de collaborateurs sensibilisés aux Fresques du climat et du numérique	287	496	635	725
Taux de sensibilisation aux fresques	23%	34%	40%	45%
Nombre de collaborateurs sensibilisés à l'accessibilité numérique	N/A	166	403	635
Taux de sensibilisation à l'accessibilité numérique	N/A	12%	26%	37%
Nombre de collaborateurs formés à la Conception responsable et à l'homologation responsable	N/A	120	370	595
Taux de formation à la Conception responsable et à l'homologation responsable	N/A	8,6%	25%	35%

II.1.3 Éthique des affaires et anti-corruption

Risques, impacts et opportunités

Risque	Risque juridique et réputationnel lié à une mauvaise éthique des affaires (corruption, concurrence déloyale etc.)
--------	---

Politiques

En tant que société de conseil indépendante, mc2i place l'intégrité et la transparence au cœur de sa culture d'entreprise. Cet engagement se structure autour d'une politique d'éthique des affaires, formalisée au sein de notre Charte éthique et de notre Règlement intérieur.

Ce cadre réglementaire et déontologique est obligatoirement annexé à l'ensemble des contrats de travail doit être lu et respecté par tous les collaborateurs dès leur intégration. La Charte éthique est applicable à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'aux partenaires et tiers avec lesquels nous collaborons.

Pour encadrer ces enjeux, la politique de mc2i fixe deux grandes orientations stratégiques :

- **La prévention et la détection des risques de non-conformité** : cela se traduit par une vigilance accrue contre toute forme de fraude, de trafic d'influence ou de corruption passive et active. De plus, mc2i encadre rigoureusement l'offre et l'acceptation de cadeaux ou d'invitations afin de préserver sa neutralité commerciale.
- **La culture de la transparence et du devoir de conseil** : l'engagement formel à délivrer des prestations intègres, à fournir une information sincère à nos parties prenantes et à maintenir un dispositif sécurisé permettant de signaler tout manquement éthique.

Actions et ressources mobilisées

mc2i déploie un dispositif de prévention et de maîtrise des risques. Pour cela, une cartographie des risques éthiques a été réalisée, permettant d'identifier et de hiérarchiser les situations d'exposition potentielles propres à nos métiers, afin d'adapter nos procédures de contrôle et nos plans d'atténuation.

La maîtrise des risques passe d'abord par la sensibilisation des collaborateurs via un module en e-learning garantissant que chacun maîtrise les fondamentaux de la lutte contre la corruption dès son intégration. Ce module est obligatoire pour tous les niveaux hiérarchiques, des consultants aux dirigeants.

En complément, nous disposons d'une page juridique dédiée sur l'intranet, qui centralise les ressources documentaires et liste les signaux d'alerte à identifier face à une situation à risque, constituant un guide pour les consultants en mission.

Enfin, nous communiquons régulièrement sur notre dispositif interne de signalement des infractions. Une adresse de messagerie électronique dédiée est mise à la disposition des collaborateurs pour émettre une alerte en cas de situation litigieuse ou de manquement avéré aux règles éthiques.

Pour assurer un traitement rigoureux, la gestion de ce canal est confiée à deux référents éthiques officiellement nommés et formés, qui appliquent une procédure dès la réception d'un signalement, qui prévoit :

- **L'information immédiate de l'émetteur sur la réception**, le délai de traitement et les modalités de suivi de son signalement.
- **La stricte confidentialité de l'identité de l'émetteur**, des faits et des personnes visées, y compris lors de vérifications par des tiers.
- **La destruction des données** sous 2 mois maximum après la clôture du dossier si aucune suite n'est donnée, avec information formelle des parties concernées.
- **La conformité du traitement automatisé** des alertes aux exigences de la CNIL (procédure de référence).

En cas de corruption ou de trafic d'influence avéré, mc2i applique une procédure de sanction disciplinaire stricte des mesures qui s'activent indépendamment et en complément d'éventuelles poursuites pénales engagées devant les autorités compétentes.



Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre de collaborateurs sensibilisés à l'éthique des affaires et l'anti-corruption	N/A	N/A	117	875
Taux de sensibilisation à l'éthique des affaires et l'anti-corruption	N/A	N/A	7,5%	50%
Nombre d'incidents éthique signalés via la procédure d'alerte	0	0	0	Maintenir à 0
Nombre total de condamnations	0	0	0	Maintenir à 0
Montant total des amendes	0	0	0	Maintenir à 0

II.1.4 Cybersécurité, protection des données et usage responsable de l'IA

Risques, impacts et opportunités

Risques	Risque juridique et réputationnel lié à la divulgation de données clients
	Risque de paralysie de l'entreprise et des outils de production à cause d'une attaque de ransomware
Impacts négatifs (potentiels)	Augmentation de l'impact environnemental des nouvelles solutions implémentées par rapport aux solutions précédentes (exemple : IA)
	Divulgence de données clients sensibles à cause du vol, du piratage d'équipements informatiques, d'un acte de malveillance ou d'une mauvaise utilisation de l'IA.

Politiques

En tant qu'acteur de référence du conseil en transformation numérique, mc2i place la sécurité des systèmes d'information et la protection des données personnelles au cœur de son activité. Notre priorité est de préserver la confiance de nos parties prenantes, assurer la continuité d'activité face aux menaces cyber, et garantir une intégrité dans la gestion des actifs immatériels qui nous sont confiés.

Encadrée par la Direction des Systèmes d'Information et le DPO, la politique de mc2i en matière de protection des données, de gestion des risques cyber et d'IA responsable s'articule autour de cinq documents clés :

Politique RGPD : pilotée par un Délégué à la Protection des Données (DPO), cette politique applique un traitement loyal, licite et transparent, et assure une classification rigoureuse des données clients pour en empêcher toute divulgation non autorisée.

Charte informatique : face au risque de vol, de piratage de matériel ou d'actes de malveillance, la Charte informatique (annexée au contrat de travail) impose une responsabilité stricte à chaque utilisateur, ainsi qu'un usage loyal et sécurisé des ressources numériques. La confidentialité des accès et le chiffrement des terminaux mobiles sont rendus obligatoires, réduisant ainsi l'exposition des données sensibles en mobilité.

Politique de réponse aux Incidents : pour garantir la résilience opérationnelle en cas de crise, mc2i s'appuie sur un référentiel unifié de gestion des incidents aligné sur le cadre méthodologique international NIST SP 800-61r2 et les exigences de la directive NIS2. Cette politique formalise un processus immédiat de confinement et d'éradication des menaces géré par le RSSI, adossé à un Plan de Continuité d'Activité (PCA) et à un Plan de Reprise Informatique (PRI) pour assurer la restauration rapide des sauvegardes chiffrées.

Politique sécurité des tiers : conscient que les risques peuvent provenir de notre chaîne de valeur, nous appliquons un devoir de vigilance rigoureux à l'égard de nos fournisseurs et sous-traitants. Nous conditionnons nos relations contractuelles au respect d'exigences minimales (PSSI, obligation de maintien de confidentialité et questionnaires de conformité alignés sur les standards ISO 27001).

Charte d'utilisation responsable de l'IA : face aux risques posés par l'utilisation de l'IA, mc2i encadre l'usage par une charte spécifique. Cette politique impose l'évaluation systématique de la balance bénéfice-impact carbone avant tout déploiement majeur (en interne comme en mission), interdit strictement la soumission de données de clients ou du cabinet dans des IA génératives publiques non sécurisées, et réaffirme le principe de supervision humaine des livrables produits.

Actions et ressources mobilisées

En amont, pour prévenir les incidents

Pour anticiper les menaces et maîtriser les risques cyber en amont, mc2i déploie un ensemble d’actions axé sur la prévention et la responsabilisation des parties-prenantes. Cette démarche repose d’abord sur une cartographie des risques de sécurité des systèmes d’information, un outil de pilotage stratégique qui permet d’identifier, d’évaluer et de maîtriser l’ensemble des risques susceptibles d’affecter la confidentialité des données traitées dans le cadre de nos activités de conseil, d’assistance technique et de gestion de projets clients.

Ce devoir de vigilance s’étend également à nos partenaires extérieurs à travers un questionnaire de conformité systématique, conçu pour évaluer la structure de leur sécurité ainsi que leur niveau de maturité cyber et RGPD avant toute relation contractuelle.

Au quotidien, mc2i déploie un dispositif de sensibilisation obligatoire pour l’ensemble des collaborateurs. Cet accompagnement initial et continu permet de maîtriser les enjeux de la protection des données et d’adopter les bons réflexes face aux menaces numériques. Le plan d’acculturation s’articule notamment autour de deux modules dédiés, d’une part au RGPD, pour garantir un traitement loyal et sécurisé des données personnelles, et d’autre part à la cybersécurité, afin de sécuriser l’ensemble des usages professionnels au quotidien.

Outre ces modules obligatoires, mc2i dispose d’un véritable parcours de formation thématique dédié à la cybersécurité pour tous les consultants souhaitant devenir experts sur ces sujets, incluant les formations suivantes :

- **Conformité RGPD** : apprendre à identifier les données sensibles, les obligations de transparence, le recueil du consentement, l’application des droits et la sécurité des données.
- **Résilience** : construire un dispositif de gestion de crise efficace, mettre en œuvre un Système de Management de la Continuité d’Activité et accompagner l’organisation dans sa préparation et sa résilience face aux événements disruptifs
- **Expertise RSSI** : prépare au passage de deux certifications (CISM et CISSP)
- **Gouvernance, conformité & compliance** : construire une stratégie cyber alignée sur les objectifs de l’entreprise, maîtriser les méthodes d’analyse des risques, assurer la conformité réglementaire et mettre en place une gouvernance efficace de la sécurité de l’information

Pour valider l’efficacité de ces formations et tester les réflexes des équipes, nous organisons régulièrement de fausses campagnes de phishing.

Ces exercices pratiques sont complétés par des communications récurrentes et ciblées, qui rappellent les bonnes pratiques de sécurité indispensables à la protection de nos données et de celles de nos clients, en portant une attention particulière aux règles d’usage responsable de l’intelligence artificielle.

Enfin, sur le plan technique, mc2i a généralisé le recours à un outil de gestion des mots de passe sécurisé et centralisé. Cette ressource permet de cadrer et de sécuriser le partage des accès professionnels entre collègues, réduisant ainsi les risques de compromission ou de fuite.

Pour valider et mesurer l’efficacité de l’ensemble de ces dispositifs, mc2i se soumet chaque année à un audit externe indépendant via la plateforme CyberVadis, permettant d’évaluer sa maturité cyber, d’identifier des axes d’amélioration continue et de garantir un niveau de sécurité aligné sur les meilleurs standards du marché. Nous avons obtenu la note de 833/1000 en 2025.

En aval, pour répondre aux incidents et en limiter les conséquences

En aval, si une anomalie est détectée, nous activons notre Plan de Réponse aux Incidents pour neutraliser la menace et en limiter les conséquences. Nous constituons une cellule de crise pilotée par le Responsable de la Sécurité des Systèmes d’Information (qui dispose de l’autorité pour isoler des serveurs ou couper des réseaux), en coordination avec le Pôle Risques et Conformité pour l’investigation technique, le DPO pour évaluer l’impact sur les données, et la Direction Générale pour la communication stratégique.

Les équipes techniques déconnectent aussitôt les machines infectées et bloquent les comptes compromis afin de stopper la propagation des menaces (notamment en cas de ransomware), avant de nettoyer les environnements et d’éradiquer le code malveillant.

Pour éviter la paralysie, mc2i bascule sur ses Plans de Continuité d’Activité et de Reprise Informatique. Les outils de production essentiels sont reconstruits et relancés en priorité à partir de sauvegardes chiffrées, dont l’intégrité est rigoureusement vérifiée.

Le DPO et le pôle Conformité tracent l’événement pour assurer les notifications légales obligatoires (sous 72 heures à la CNIL en cas de fuite de données personnelles, et à l’ANSSI selon la directive NIS2). Enfin, un audit post-incident est systématiquement mené pour analyser les causes profondes et renforcer les barrières de sécurité.

Les outils de production essentiels sont reconstruits et relancés en priorité à partir de sauvegardes chiffrées, dont l’intégrité est rigoureusement vérifiée.

Le DPO et le pôle Conformité tracent l’événement pour assurer les notifications légales obligatoires (sous 72 heures à la CNIL en cas de fuite de données personnelles, et à l’ANSSI selon la directive NIS2). Enfin, un audit post-incident est systématiquement mené pour analyser les causes profondes et renforcer les barrières de sécurité.

Nouveautés 2025-2026

Elaboration d'une charte de l'utilisation de l'IA

L'année 2025-2026 a marqué une étape importante dans l'encadrement de l'intelligence artificielle chez mc2i. Nous avons formalisé notre première Charte d'utilisation de l'IA, qui fixe les règles de sécurité et de déontologie à appliquer au quotidien et en mission. Pour s'assurer que chacun en adopte les grands principes, cette charte est désormais annexée à tous les contrats de travail et signée par les collaborateurs dès leur arrivée.

En parallèle, mc2i a lancé une formation intitulée "Introduction à l'IA éthique". Accessible à tous et obligatoire pour nos consultants spécialisés en Data & IA, elle permet de comprendre les enjeux éthiques de ces technologies, d'apprendre à concevoir des modèles responsables et de découvrir comment l'IA peut aider à résoudre des problématiques sociales.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre de collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité	N/A	N/A	N/A	262
Taux de sensibilisation à la cybersécurité	N/A	N/A	N/A* Sensibilisation lancée en début d'année 26	15%
Nombre de collaborateurs sensibilisés au RGPD	N/A	53	234	700
Taux de sensibilisation au RGPD	N/A	3,6%	15,8%	40%

II.2 Être un employeur responsable en agissant pour le bien-être, l'inclusion et le développement de tous les talents

II.2.1 Santé, sécurité et prévention des risques

Risques, impacts et opportunités

Risques	Risque de sanctions financières, pénales et de réputation en cas de mauvaises conditions de travail (charge de travail, management, équilibre vie pro-perso...)
	Risque de perte d'attractivité et de baisse de productivité si mauvaise gestion des conditions de travail ou du dialogue social (absentéisme, turnover, difficultés de recrutement)
Impact négatif (réel)	Conditions de travail stressantes (pression et charge de travail importante) pouvant mener à des troubles psychosociaux pour les collaborateurs
Opportunité	Opportunité d'attraction et de rétention des talents grâce à une politique de QVCT avancée et volontariste

Politiques

Parce que nos collaborateurs sont notre première richesse, nous faisons de la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail une priorité. Cette démarche volontariste, portée par la Direction des Ressources Humaines et le management de proximité, vise à anticiper toute atteinte à l'intégrité physique et psychique des équipes. Elle s'articule de manière complémentaire autour de deux documents principaux : la Politique de Santé et de Sécurité au Travail et la Politique Sociale et RH.

Au-delà du strict respect des obligations légales en matière de droit et de conditions de travail, nous avons formalisé une démarche d'identification et de gestion proactive des risques, détaillée dans notre Politique de Santé et de Sécurité au Travail.

Ce document encadre la prévention des risques psycho-sociaux et structure la lutte contre l'impact des troubles associés liés à des facteurs sectoriels comme l'intensité du travail, la pression ou les exigences opérationnelles.

Parallèlement, pour répondre au risque de perte d'attractivité, d'absentéisme ou de turnover, la Politique Sociale et RH affirme l'engagement du cabinet à maintenir un climat social sain et productif.

Nous accordons une grande attention au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle via la Charte Télétravail et la Charte du droit à la déconnexion, et en encadrant la charge de travail par des entretiens spécifiques. A travers ces politiques mises en place, mc2i transforme la QVCT en une véritable opportunité d'attraction et de rétention des talents et participe activement à la création d'un cadre de travail sain, où chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement.

Actions et ressources mobilisées

Notre démarche de prévention structurée repose sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), mis à jour annuellement afin d'identifier, hiérarchiser et consigner l'ensemble des risques professionnels et des facteurs de pénibilité spécifiques aux métiers du conseil.

En amont, l'intégration des collaborateurs est rythmée par des dispositifs d'accueil dédiés (les séminaires d'accueil et d'intégration), doublés d'un parcours de formation obligatoire incluant des modules d'acculturation à l'inclusion du handicap et à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

mc2i met en place un dispositif humain permettant un suivi de proximité dont les principaux interlocuteurs sont le Manager (sensibilisé aux risques psychosociaux via un module dédié) et le HRBP (contacts RH clés pour les nouveaux arrivants et tout au long de leur carrière chez mc2i).

Pour garantir à nos collaborateurs des espaces d'expression de confiance et sécurisés, mc2i déploie plusieurs canaux de communication et d'alerte, accessibles en permanence pour porter leurs préoccupations. Au quotidien, les collaborateurs disposent d'un canal RH de communication directe, ouvert en continu et baptisé "À votre écoute", facilitant les échanges spontanés avec les équipes de proximité.

Pour faire face aux situations plus sensibles, le dispositif est renforcé par la présence de deux référentes harcèlement, une au sein du CSE et une au sein de mc2i, également certifiée secouriste en santé mentale (PSSM France) pour assurer une prise en charge immédiate et bienveillante des signaux faibles.

Enfin, pour les collaborateurs souhaitant un accompagnement psychologique externe et confidentiel, le cabinet finance un accès 7j/7 à la plateforme SoutienPsy, garantissant une écoute professionnelle, neutre et disponible à tout moment.

En complément de ces dispositifs d'écoute, mc2i mobilise des ressources matérielles pour favoriser l'ergonomie et l'équilibre des temps de vie.

En complément de ces dispositifs d'écoute, mc2i mobilise des ressources matérielles pour favoriser l'ergonomie et l'équilibre des temps de vie. Le droit à la déconnexion est rendu opérationnel par un accord d'entreprise co-construit avec le CSE, qui proscrit notamment la planification de réunions après 18h30, tandis que 100 % des managers sont formés à la prévention des risques psychosociaux. Le cabinet accompagne également le télétravail en versant une prime d'équipement de 120€ dès l'arrivée pour l'installation d'un poste ergonomique à domicile.

Enfin, en tant que signataire de la Charte de la parentalité, mc2i garantit une stricte équité de carrière lors des congés familiaux (encadrée par des entretiens managériaux systématiques avant le départ et au retour) et soutient les situations avec des besoins spécifiques en octroyant des jours d'absence rémunérés pour le suivi médical des collaborateurs reconnus RQTH ou parents d'enfants en situation de handicap.

Enfin, nous mesurons régulièrement l'impact de nos politiques managériales et RH via des enquêtes internes et des audits externes (Great Place to Work, Choose My Company). Ces démarches de certification portent leurs fruits : en 2025, nous avons décroché la 3e place du palmarès Best Workplaces France dans notre catégorie, ainsi que la 1ère place du classement Happy Trainees.

Nouveautés 2025-2026

Lancement du baromètre social "Human Index"

Afin de mesurer objectivement le climat social chez mc2i, nous avons lancé le baromètre social "Human Index". Ce sondage, annuel et 100 % anonyme, s'articule autour de sept questions clés centrées sur l'expérience collaborateur. L'objectif de notre démarche est de suivre durablement l'évolution de nos indicateurs RH pour garantir la satisfaction globale, tout en affinant nos priorités et en ciblant des actions concrètes et pertinentes, au plus près des attentes de nos salariés. Les résultats de l'enquête menée en février 2026 sont positifs : 95,5% des collaborateurs recommandent mc2i. Zoom sur les notes attribuées à chaque pilier évalué :

- Qualité des relations de travail : **3,65/4**
- Sens donné aux missions : **3,27/4**
- Equilibre vie professionnelle / vie personnelle : **3,27/4**
- Transparence de la communication : **3,27/4**
- Satisfaction globale : **7,7/10**

Ces indicateurs élevés soulignent une culture d'entreprise saine et une attractivité interne particulièrement forte.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Taux de participation de nos collaborateurs au Human Index	N/A	N/A	50%	70%
Pourcentage de managers formés à la détection des RPS	N/A	N/A	20%	50%
Taux de turnover	12,41%	10,3%	13,12%	< 15%
Taux d'absentéisme	2,08%	2,32%	2,99%	< 3,5%
Taux de fréquence des accidents du travail	0%	0%	0%	Maintenir à 0%

II.2.2 Être une entreprise apprenante et développer les compétences de nos collaborateurs

Risques, impacts et opportunités

Risque	Risque de baisse de la productivité et de la satisfaction client si nos effectifs sont moins qualifiés
Impact positif (réel)	Gain de compétence et meilleure employabilité des collaborateurs
Impact négatif (réel)	Perte d'employabilité car compétences automatisées
Opportunité	Opportunité de gains de parts de marché grâce à la montée en compétences des équipes sur de nouveaux sujets innovants

Politiques

Le développement continu des compétences de nos collaborateurs est un levier de compétitivité, de satisfaction client et d'employabilité durable. mc2i s'engage à adapter en permanence la qualification des équipes aux exigences du marché. La gouvernance de cette politique est portée en interne par le service Talent Development, dont la mission est d'accompagner chaque collaborateur tout au long de son parcours. De l'intégration via le dispositif de Talent Onboarding au pilotage des trajectoires de carrière, ce service agit au service d'une double ambition : faire grandir les talents individuellement et sécuriser la performance du cabinet.

mc2i s'engage sur un modèle de formation hybride, articulant le développement de fondamentaux solides en interne et l'acquisition d'expertises en externe. Afin d'assurer l'alignement stratégique et la conformité de ces dispositifs, le Plan de Développement des Compétences est structuré autour d'une logique de valeur et de retour sur investissement direct pour nos clients, puis présenté et validé annuellement en COMEX ainsi qu'auprès du CSE. Cette gouvernance permet de piloter la restructuration de notre catalogue de formation, d'accélérer la professionnalisation de nos équipes et de multiplier les certifications clés auprès de partenaires technologiques majeurs.

Enfin, cette politique transforme la formation en une opportunité de conquête de parts de marché ; en déployant des formations pour apprendre à maîtriser l'IA, mc2i donne aux équipes les moyens de s'acculturer aux sujets innovants et de positionner le cabinet comme une référence de la transformation numérique.

Actions et ressources mobilisées

Pour concrétiser sa politique, mc2i alloue un budget annuel continu représentant 1,3 % de sa masse salariale au service de son catalogue de formation. En 2025, cet investissement s'est traduit par la formation de 1 330 collaborateurs (soit 88 % de l'effectif global) et la réussite de 547 certifications professionnelles sur un objectif de 585 (soit 93,5 % de réussite).

Pour répondre aux attentes exprimées par nos collaborateurs, notre plan de développement des compétences couvre des domaines transverses et complémentaires. Il englobe le renforcement des compétences comportementales (management, prise de parole en public), l'approfondissement de nos expertises métiers (finance, RH, marketing), la maîtrise des méthodologies clés (gestion de projet, approche agile, design thinking) et le développement de nos savoir-faire technologiques (IA, Data, numérique responsable).

Grâce à la mise à disposition par le service Talent Development de la plateforme Workday Learning, un outil centralisant l'accès individuel au catalogue de formation, chacun est libre de s'inscrire en autonomie, de suivre son plan de développement personnalisé et de piloter ses demandes de certifications ciblées sur les solutions technologiques majeures exigées par le marché.

La formation est un puissant levier d'intégration chez mc2i : dès leur arrivée, nos nouveaux arrivants participent à une journée d'accueil (Talent Starter), et un à un séminaire d'intégration (Talent Onboarding) dans lesquels ils découvrent notre culture, nos valeurs, notre histoire et notre métier à travers différentes présentations et ateliers. Ce sont des moments privilégiés de rencontres et de découvertes, au cours desquels les collaborateurs renforcent leurs connaissances sur nos métiers à travers des ateliers proposés et des échanges avec des membres du management.

Les deux premières années, les collaborateurs doivent suivre un parcours de formation pour les accompagner dans leur montée en compétences, en leur fournissant les fondamentaux nécessaires à leur rôle et en leur permettant de développer des compétences spécifiques pour exceller dans leurs missions. missions et de l'ambition collective.

Les objectifs du parcours sont les suivants :

- **Acquérir les fondamentaux**
- **Renforcer les compétences métier et comportementales** pour répondre aux exigences des missions et de l'ambition collective.
- **Développer une posture professionnelle** permettant aux consultants de s'épanouir tout en offrant un service client exemplaire.
- **Créer les conditions nécessaires** à une progression rapide et à une intégration réussie au sein des équipes.

Pour dispenser nos formations, nous nous appuyons sur des ressources internes et externes, toutes répertoriées et planifiables depuis l'outil. En premier lieu, nos clubs d'expertise internes conçoivent et dispensent des modules de formation sur mesure, directement indexés dans le catalogue d'entreprise et basés sur les retours d'expérience du terrain. En complément, nous mandatons des organismes de formation externes spécialisés pour délivrer des certifications.

Nouveautés 2025-2026

Challenge Prompt-a-thon et création de L'Atelier by mc2i

Le challenge Prompt-a-thon a réuni des collaborateurs aux profils variés, unis autour d'un défi : concevoir en deux heures une formation de deux jours sur la prise de parole en public, uniquement à l'aide de l'IA générative. Guidées par un cadre méthodologique clair, les 3 équipes ont produit, grâce à leurs prompts, les livrables clés d'un parcours de formation : le contenu pédagogique, l'itinéraire de la séquence, une méthodologie d'évaluation des apprenants et une stratégie de marketing de la formation. Chaque équipe a ensuite pitché ses résultats devant un jury composé d'experts mc2i. Au-delà du challenge, le Prompt-a-thon s'inspire de la "pédagogie blanche" : une approche inclusive et bienveillante de l'apprentissage, qui met l'accent sur la progression, la curiosité et l'audace, plutôt que sur la compétition ou la performance immédiate.

En parallèle, mc2i a développé l'Atelier, une offre de formation sur mesure destinée à accompagner les clients dans leurs projets de transformation. Ce programme propose une vaste gamme de formations destinées à répondre aux enjeux des organisations publiques et privées : gestion de projet agile, change et adoption, data et numérique responsable... Avec la certification Qualiopi, l'Atelier garantit une rigueur pédagogique et souligne notre engagement à offrir des formations de qualité.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre moyen d'heures de formation annuelles par employé et par genre	25,38 heures/employé 25,41 heures/femme 25,35 heures/homme	26,51 heures/employé 26,78 heures/femme 26,22 heures/homme	28,63 heures/employé 30,49 heures/femme 26,74 heures/homme	> 27 heures/employé
% des collaborateurs à avoir suivi une formation au cours de l'année	86%	87%	82%	> 80%

II.2.3 Diversité, équité et inclusion

Risques, impacts et opportunités

Risques	Risque de sanctions financières, pénales et de réputation si non-respect des attentes en matière de diversité et d'inclusion ou cas de harcèlement et discrimination.
	Risque de perte d'attractivité si non-respect des attentes en matière de diversité et d'inclusion.
Impacts positifs (réels)	Pratiques internes et offres qui intègrent des critères d'accessibilité des solutions numériques pour les usagers
	Création d'un cadre de travail inclusif et respectueux
Impact négatif (réel)	Difficulté de recrutement et de maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, d'insertion ou en fin de carrière
Impact négatif (potentiel)	Impacts psychosociaux liés aux discriminations ou harcèlement au travail.
Opportunités	Opportunité d'attractivité et rétention des talents grâce à une politique ambitieuse sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.
	Opportunité de gain de productivité liés à la pluralité des expériences
	Opportunité de gain de compétitivité avec une meilleure réponse aux clauses sociales dans les appels d'offres

Politiques

A travers notre politique de Diversité, équité et inclusion, nous réaffirmons notre conviction que la pluralité des profils, des genres et des parcours constitue un moteur essentiel de performance globale et d'innovation.

Face aux transformations du marché du travail, nous formalisons cet engagement à travers quatre piliers fondamentaux :

- **L'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.
- **L'inclusion** des collaborateurs en situation de handicap.
- **La promotion** d'un environnement de travail respectueux et sécurisé.
- **L'équilibre** entre la vie personnelle et professionnelle et la séniorité.

Cette politique est portée par une gouvernance dédiée au sein de la Direction des Ressources Humaines, incarnée par l'entité Diversité & Inclusion. En parallèle, une mission Handicap s'est constituée, placée sous la sponsorship du Directeur Général, et porte nos engagements en faveur de l'inclusion du handicap.

Plus qu'un cadre, cette politique ambitieuse devient un levier d'attractivité et de fidélisation, permettant de bâtir un espace de travail inclusif et d'ancrer durablement la mixité au cœur de notre performance.

En parallèle, notre Politique Numérique responsable place l'accessibilité au cœur de notre communication. Sous la gouvernance de la Direction RSE et des équipes Communication, nous agissons afin de garantir une expérience la plus inclusive possible pour l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes, notamment celles ayant des besoins spécifiques.

Cette politique s'articule autour de deux grandes orientations :

- **Accessibilité du site web** : mc2i s'engage dans une optimisation continue de son site internet selon le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA).
- **Communication responsable** : pour intégrer l'inclusion dès la création des contenus, nous systématisons les principes de la communication responsable dans toutes nos campagnes. Cela repose le respect d'une Charte de la communication responsable assortie de guides de bonnes pratiques.

Actions et ressources mobilisées

Parité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Engagé de longue date pour l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique, mc2i a intégré le palmarès Great Place To Work for Women en 2025.

Cette distinction souligne la valeur d'une culture d'entreprise et d'une politique RH axées sur la bienveillance, la proximité et la mixité, où 95 % des collaborateurs affirment être traités équitablement quel que soit leur genre. Afin d'attirer les femmes vers le secteur de la tech, le cabinet déploie plus de 400 actions écoles par an, élargit ses canaux de recrutement (écoles de commerce, universités) et fait intervenir des rôles modèles féminins auprès de promotions de d'étudiantes dans les écoles partenaires. 100 % de nos offres d'emploi sont rédigées de manière inclusive et non sexuée, et 100 % des cabinets de recrutement partenaires ont pour consigne de soumettre des viviers paritaires.

Le processus de sélection et d'intégration est sécurisé par la formation obligatoire de 100 % des recruteurs aux biais de genre, garantissant des embauches fondées uniquement sur les compétences. Ces efforts se traduisent par une parité parfaite à l'équilibre au sein du cabinet (50% de femmes).

Cet engagement se mesure concrètement à travers la progression de notre Index de l'égalité professionnelle, qui atteint 93/100 en 2025. Plus qu'un chiffre, ce résultat valide la trajectoire de nos processus RH.

Sur le volet de l'équité salariale et des promotions, mc2i maintient une vigilance constante sur ses pratiques de rémunération et sur la parité des parcours d'évolution. Les comités RH trimestriels permettent d'analyser les données et de résorber d'éventuels écarts.

Soumis à la loi Rixain depuis 2026, mc2i devance les objectifs légaux avec 33,3 % de femmes au sein de ses instances dirigeantes et 35,5 % parmi ses cadres dirigeants. Par ailleurs, 42 % de nos managers sont des femmes.

Enfin, pour éliminer tout comportement inapproprié et garantir un environnement de confiance, mc2i est signataire de l'initiative StOpE au sexisme ordinaire en entreprise. Cette culture de la prévention est soutenue par un e-learning obligatoire sur la prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Il a été suivi par 77 % des collaborateurs à la fin de l'exercice 2025.



Être informé,
être conseillé,
être orienté,
être accompagné

BIENVENUE

Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

Sous l'impulsion de la Direction Générale, mc2i a mis en place une Mission Handicap dédiée et s'appuie sur une convention de trois ans signée avec l'Agefiph. Notre feuille de route repose sur 6 piliers :

- la sensibilisation et la formation,
- la visibilité interne et externe,
- le recrutement et l'intégration,
- l'accompagnement des carrières,
- la prévention, la protection et le soutien à l'économie solidaire.

Le volet recrutement et formation garantit l'ouverture de 100 % de nos offres d'emploi. Tous nos recruteurs et managers sont obligatoirement formés à l'intégration du handicap en entreprise, de même que nos collaborateurs qui doivent suivre un module d'e-learning obligatoire sur le sujet. mc2i mène des campagnes de sensibilisation continues sur l'intranet, participe activement à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées et accueille chaque année des participants dans le cadre du dispositif DuoDay.

Notre référente handicap ainsi que notre Responsable achats ont également pris part au Duo2 en 2025, en se rendant à l'ESAT "Les amis de l'atelier" pour partager, le temps d'une journée, le quotidien d'un travailleur en situation de handicap.

L'accompagnement repose au quotidien sur une référente handicap interne qui, en lien avec la médecine du travail, conseille et aide confidentiellement les collaborateurs dans leurs démarches de RQTH.

Pour soutenir l'équilibre des temps de vie, mc2i octroie des jours d'absence rémunérés spécifiques : un jour pour la constitution du dossier RQTH, deux jours pour le suivi médical des collaborateurs atteints d'une Maladie Chronique Évolutive, et un jour pour les parents d'enfants en situation de handicap. Sur le plan matériel, 100 % des locaux respectent les normes d'accessibilité PMR.

Enfin, mc2i transforme sa chaîne de valeur via une politique d'achats responsables, marquée par une hausse de 30 % en un an des dépenses auprès du secteur protégé (ESAT et Entreprises Adaptées). Le cabinet met également son expertise au service de l'accessibilité numérique en tant que mandataire de formation pour l'État. Pour répondre aux clauses sociales de certains marchés, mc2i noue des partenariats de sous-traitance avec des ESN solidaires, maximisant ainsi les opportunités d'emploi dans le secteur du numérique.

Sur le volet accessibilité numérique, nous déployons des plans d'action concrets touchant notre site web, nos applications et les compétences de nos équipes.

Nous avons réalisé un audit de notre site internet selon le RGAA, et avons mis en œuvre un plan de progrès pour augmenter notre conformité, tandis que la DSI est formée techniquement pour rendre plus accessibles nos applications internes. Notre équipe communication et marketing est également formée aux exigences de la communication responsable et applique les principes de notre Charte achats responsables afin de systématiser l'intégration des critères d'accessibilité dans toutes nos communications.

Enfin, acculturer nos collaborateurs à ce sujet clé, mc2i organise plusieurs temps forts et événements de sensibilisation dédiés, complétés par un module de formation en e-learning sur l'accessibilité rendu obligatoire et systématiquement intégré au parcours de chaque nouvel arrivant.



Chez mc2i, vous trouverez une écoute attentive et confidentielle pour trouver des solutions concrètes qui faciliteront votre quotidien professionnel.

Ce partenariat insuffle une dynamique nouvelle en nous dotant d'une feuille de route opérationnelle articulée autour de sept piliers stratégiques. Elle nous permet de professionnaliser notre "Mission Handicap" avec des moyens dédiés, allant de la formation de nos recruteurs et managers à l'optimisation du maintien dans l'emploi. Cette convention accélère notre transition vers un environnement de travail pleinement "handi-accueillant".

En tant que référente handicap, comment accompagnes-tu concrètement les collaborateurs au quotidien ? Quel message souhaiterais-tu faire passer à ceux qui n'osent pas encore parler de leur situation ?

Au quotidien, mon rôle est **d'assurer que chaque collaborateur puisse exprimer son plein potentiel dans un cadre bienveillant**. Mon action est avant tout un accompagnement de proximité : je suis présente dès l'intégration pour co-construire des solutions sur mesure. Cela passe par un conseil personnalisé sur les démarches de RQTH, mais aussi par la mise en place concrète d'aménagements de poste, qu'ils soient matériels ou organisationnels, en lien étroit avec la médecine du travail.

À ceux qui n'osent pas encore parler de leur situation, je souhaite dire que **votre singularité fait notre force collective**. Ne laissez pas vos appréhensions freiner vos ambitions professionnelles. Parler de son handicap n'est pas un aveu de faiblesse, c'est au contraire une étape essentielle pour nous permettre de lever ensemble les barrières qui pourraient contraindre votre quotidien.



Ophélie Avy
Chargée des ressources humaines et référente handicap

La signature de la convention avec l'Agefiph marque une étape clé pour mc2i. Qu'est-ce qui a motivé cette décision et quelle nouvelle dynamique cela va-t-il insuffler à la politique handicap du cabinet ?

La signature de cette convention de trois ans avec l'Agefiph marque une volonté forte de mc2i de transformer ses ambitions en une stratégie d'impact concrète et structurée. Dans le secteur du numérique, où l'inclusion reste un défi de taille, cette décision est motivée par la conviction que la diversité des profils est un véritable levier de performance collective. En diversifiant les regards et les expertises, nous enrichissons non seulement la culture de notre cabinet, mais aussi la valeur que nous apportons à nos clients.

Les parcours de vie et l'intergénérationnel

Chez mc2i, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un engagement clé, matérialisé par la signature de la Charte de la parentalité en entreprise. Pour traduire cette volonté en actions durables, le cabinet déploie un accompagnement de proximité complet, structuré autour d'outils dédiés (guide de la parentalité interne) et incarné par une référente qui assure un suivi personnalisé.

Afin de sécuriser les transitions de carrière, des entretiens de cadrage systématiques sont organisés avant le départ et au retour de congé maternité ou paternité.

Nous soutenons nos talents parents grâce à un aménagement de télétravail élargi dès le troisième trimestre de grossesse, ainsi que l'octroi de deux jours d'absence rémunérés par an pour "enfants malades" sans condition d'ancienneté. mc2i garantit une stricte équité des parcours en neutralisant tout impact des absences familiales sur les promotions, et assure le maintien à 100 % du salaire net durant les congés maternité et paternité.

Enfin, nous avons mis en place des sessions de coaching parental pour accompagner nos collaborateurs dans leur rôle de parent.

Deux types de coaching sont proposés :

- **Coaching individuel** : pour aborder des problématiques spécifiques et bénéficier de conseils personnalisés.
- **Coaching collectif** : pour partager ses expériences, échanger avec d'autres parents et s'enrichir mutuellement.

mc2i accompagne également ses salariés aidants à travers des dispositifs de soutien concrets et inclusifs adaptés à leurs parcours de vie. Le cabinet permet ainsi à ses équipes de s'absenter pour accompagner un proche en perte d'autonomie à travers le congé proche aidant, tout en favorisant la solidarité interne via un système de don de jours de repos entre collègues pour soutenir ceux qui en ont le plus besoin.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Index Egapro	93/100	92/100	93/100	> 90/100
% de femmes dans les instances dirigeantes	29%	30,6%	33,3%	> 33%
Écart entre la rémunération des hommes et des femmes (en %)	8,45%	6,59%	6,90%	< 6,5%
% de collaborateurs sensibilisés aux agissements sexistes	N/A	62%	77%	> 80%
% de collaborateurs sensibilisés à l'inclusion du handicap	N/A	N/A	23%	40%
% de collaborateurs sensibilisés à l'inclusion du handicap	8,04	11,98	14,6	20
Nombre de collaborateurs RQTH	21 148€	90 837€	100 661€	115 000€

II.3 Réduire collectivement notre empreinte environnementale

II.3.1 Réduction de l'empreinte carbone

Risques, impacts et opportunités

Risques	Risque de perte de compétitivité en cas d'absence de plan de réduction des émissions de GES dans les réponses aux appels d'offres.
	Risque réglementaire associé aux litiges/compensations en cas de non-conformité aux réglementations
Impacts négatifs (réels)	Émissions de GES directes et indirectes liées aux activités opérationnelles de mc2i
	Émissions de GES liées aux data centers externes, aux services cloud et à l'utilisation de l'intelligence artificielle

Politiques

Conscient des défis posés par le changement climatique et de notre propre impact en tant qu'entreprise, nous déployons une politique de mesure et de réduction de notre empreinte carbone sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, qui fixe le cap stratégique vers une trajectoire de décarbonation durable. Ces engagements sont définis et suivis par une gouvernance dédiée, portée par la Direction de l'engagement social et environnemental en lien étroit avec le COMEX.

Actuellement titulaire du statut "Committed" auprès du Sciences Best Target Initiative, nous avons fait le choix de consolider notre démarche en éprouvant d'abord notre trajectoire et en structurant solidement notre plan d'action avant de soumettre formellement nos objectifs à la validation finale de l'organisme.

Pour assurer le déploiement et le suivi opérationnel de cette politique, une comitologie dédiée a été mise en place à trois niveaux :

- **Des comités de pilotage** mensuels entre la Chargée de RSE et les ambassadeurs RSE pour suivre l'avancement des actions sur chacun de leurs périmètres. Les principales partie-prenantes
- **Des comités stratégiques** trimestriels, associant le Sponsor, la Directrice RSE et la Chargée de RSE, permettent de faire le point sur les résultats du bilan carbone et la trajectoire de réduction.
- **Des comités semestriels** rassemblent l'ensemble de ces acteurs (Sponsor, Direction RSE, ambassadeurs) pour dresser le bilan des chantiers écoulés et co-construire les plans d'action du semestre à venir

Actions et ressources mobilisées

Mesurer nos émissions

Chaque année, mc2i réalise son bilan carbone de son activité sur les trois scopes. Nous sommes accompagnés de la société Sami dans cet exercice, dont la méthodologie est celle du GHG Protocol.

En 2026, nous avons mesuré nos émissions de 2025 et avons obtenu les résultats suivants (en absolu) :

Bilan carbone 2025 scope 1, 2 (location based), 3 : 2972 tCO2e

- Scope 1 : 28 tCO2e (0,9%)
- Scope 2 location-based : 3,5 tCO2e (0,1%)
- Scope 2 market-based : 0,45 tCO2e (<0,1%)
- Scope 3 : 2941tCO2e (98,9%)

Rapporté au chiffre d'affaires et aux effectifs, ce résultat correspond à :

- 15 kgCO2e/k€ de CA
- 1,87 tCO2e/ETP

En comparaison avec 2024 :

- Nos émissions en absolu sur les trois scopes augmentent de 1,8%.
- Rapportées par ETP, nos émissions diminuent de 7%
- Rapportées au chiffre d'affaires, nos émissions diminuent de 8%

Avec une croissance du chiffre d'affaires et des ETP de 10% entre 2024 et 2025, ces résultats montrent que nous parvenons à concilier développement et maîtrise de notre impact carbone, tout en renforçant notre détermination à poursuivre et intensifier nos efforts en matière de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre

Nos actions pour réduire nos émissions

Stratégie immobilière et performance énergétique (Scopes 1 & 2)

Bien que locataire de ses locaux, mc2i agit sur ses émissions des Scopes 1 et 2 en sélectionnant des implantations à haute performance et en engageant un dialogue exigeant avec ses bailleurs.

- Au siège social, un plan d'amélioration continue est déployé en concertation avec le bailleur. Il repose sur la modernisation des équipements (CVC, éclairage LED avec détection de mouvement) et la mise en place d'un sous-comptage précis de l'énergie consommée par locataire. Le raccordement au réseau de froid urbain, prévu d'ici 2027, marquera une étape supplémentaire dans la réduction des émissions de notre site historique.
- La Tour Pacific (La Défense) où se situent nos bureaux bénéficie de la certification Haute Qualité Environnementale. L'alimentation électrique des parties communes et de nos espaces privatifs (17e étage) est couverte par des garanties d'origine, assurant qu'une quantité d'électricité d'origine renouvelable équivalente au niveau d'engagement choisi est injectée sur le réseau.

Sobriété dans nos usages numériques (Scope 3)

Détenteurs du Label Numérique Responsable Niveau 2, nous prôtons la sobriété dans nos usages numériques :

- Nous sensibilisons nos collaborateurs via des guides de bonnes pratiques (nettoyage de données, impressions responsables sur papier certifié avec libération par badge). Ces actions sont renforcées lors de temps forts comme la Digital Clean-up Week pour ancrer durablement des réflexes de sobriété numérique.
- Des actions ont été effectuées pour éteindre les serveurs non critiques (15% de nos serveurs). En parallèle, nous avons regroupé certains services sur différents serveurs pour en réduire le nombre (-17% au total).

Mobilité durable pour nos déplacements (Scope 3)

La politique de mobilité de notre cabinet est structurée pour minimiser l'impact carbone lié aux déplacements, tant pour l'activité professionnelle que pour les trajets quotidiens :

- Déplacements domicile-travail : afin d'encourager l'usage des transports collectifs, nous prenons en charge 100 % des abonnements de transport en commun, moyen de transport plébiscité par 86% de nos salariés. Cette incitation est complétée par une intégration systématique du critère d'accessibilité en mobilité bas-carbone lors du processus de staffing de nos missions.
- Déplacements professionnels : le train constitue notre standard de référence pour les trajets nationaux, représentant aujourd'hui 97 % de nos déplacements. Cette règle s'applique y compris pour les trajets jusqu'à 5 heures.

Mesurer et réduire l'impact carbone de nos missions : lancement de l'outil iTrace

Afin d'évaluer l'impact carbone de ses prestations, mc2i a déployé iTrace, un outil interne de calcul du bilan carbone s'appuyant sur les facteurs d'émission de l'ADEME. Ce dispositif permet de piloter l'empreinte de chaque mission à travers trois étapes clés :

- Initialisation : évaluation de départ via un questionnaire pour cibler les principaux postes d'émissions et définir un plan d'action prioritaire en collaboration avec le client.
- Pilotage opérationnel : sensibilisation continue des consultants grâce à un guide des éco-gestes pour encourager la sobriété au quotidien.
- Bilan final : calcul basé sur les données réelles en fin de mission pour fournir au client un comparatif précis.

Événementiel plus responsable (Scope 3)

mc2i engage ses prestataires événementiels via une Charte imposant :

- Des lieux 100 % accessibles en transports en commun
- Une vaisselle 100 % réutilisable
- 1/3 de pièces végétariennes et une seule pièce de viande rouge par cocktail

Cette charte est signée par tous nos prestataires événementiels qui s'engagent à la respecter.

Dans cette même logique, mc2i ne prend pas l'avion lors de l'organisation de ses séminaires. Enfin, l'impact de chaque événement est évalué grâce à un bilan carbone dédié afin d'identifier des pistes d'amélioration.

Obtention du statut "Committed" auprès du SBTi

En 2025, une étape majeure a été franchie dans notre politique de réduction de nos émissions, via notre engagement formel auprès de l'initiative Science-based Targets (SBTi).

Ce standard international a pour objectif d'inciter les entreprises à définir des cibles de réduction d'émissions alignées sur les objectifs de l'Accord de Paris de 2015, c'est-à-dire maintenir le réchauffement climatique bien en dessous de 2°C. Fort du statut "Committed", nous nous engageons à définir une feuille de route reposant sur des objectifs de réduction, alignés sur les recommandations du GIEC.

Engager notre chaîne de valeur (Scope 3)

Nous intégrons des critères RSE rigoureux dans nos relations avec nos partenaires et fournisseurs. Nous évaluons leur maturité sur le sujet carbone via un questionnaire dédié. Pour nos fournisseurs stratégiques, cette évaluation débouche sur la co-construction de plans de progrès visant la mesure et la réduction effective de leurs émissions.



“

En rejoignant l’initiative SBT, nous ancrons notre responsabilité environnementale dans la science.

Notre défi aujourd’hui est de transformer cette exigence en un levier d’innovation et de mobilisation pour garantir la réduction réelle et mesurable de notre impact carbone

Cassandra Cuisinier
Chargée de l’engagement social et environnemental

II.3.2 Gestion des ressources et économie circulaire

Risques, impacts et opportunités

Impacts négatifs (réels)	Impact sur la biodiversité, les ressources en eau et les communautés locales des infrastructures numériques (eau, matière, déchets) et autres achats.
	Augmentation des déchets au bureau.

Politiques

Conscient des enjeux environnementaux liés à la consommation de matières premières et à la fin de vie des équipements, mc2i s’est doté d’une politique de gestion des ressources et d’économie circulaire pilotée conjointement par la Direction RSE, la DSI et la Direction des services généraux.

Cette démarche s’articule autour de trois priorités :

Les déchets informatiques : le cabinet s’engage à maximiser le cycle de vie de ses équipements IT à travers une stratégie d’approvisionnement responsable (basée sur des matériels certifiés et des contrats de mise à disposition non propriétaires) et à appliquer un principe de juste dotation pour éviter la surproduction.

Les déchets de bureau : mc2i sensibilise ses équipes au “zéro-papier” et garantit le tri et le recyclage pour l’ensemble des déchets.

L’usage de l’eau : la consommation d’eau du cabinet concerne principalement l’approvisionnement en eau domestique utilisée à des fins sanitaires et de nettoyage. Nous nous engageons à maintenir une consommation hydrique raisonnée.

Actions et ressources mobilisées

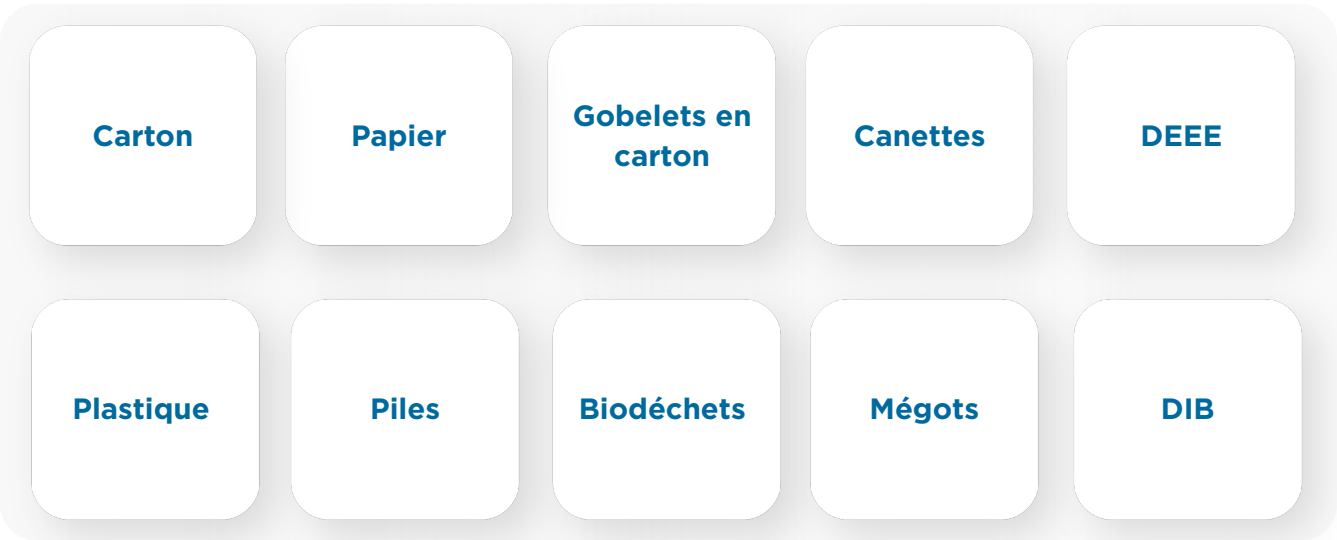
Pour concrétiser nos engagements, nous pouvons nous appuyer sur un réseau de partenaires dédiés :

Nous ne sommes pas propriétaires de notre parc informatique. 100% de nos PC sont certifiés (EPEAT ou TCO) et leur durée d’utilisation est fixée à 4 ans minimum. Notre politique “un PC par besoin” et le suivi automatisé des équipements inactifs permettent d’éviter les doubles dotations, puisque nous invitons nos collaborateurs à rapporter leur PC mc2i s’ils ne l’utilisent pas.

En un an, la part de terminaux reconditionnés a progressé de 240 %, représentant aujourd’hui 16 % de notre flotte totale. Notre fournisseur de matériel de location gère notre parc d’équipements et s’occupe de sa fin de vie suivant un protocole clair : la réparation est toujours prioritaire pour prolonger la durée de vie. Si l’équipement est fonctionnel mais déclassé, nous le donnons à des associations luttant contre la fracture numérique. Enfin, en dernier recours, le recyclage via un éco-organisme est activé pour garantir un traitement DEEE conforme.

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Émissions totales de GES (tCO2e)	2904,8	3089	en cours de mesure	N/A
Émissions de GES du Scope 1 (tCO2e)	12,8	18	en cours de mesure	N/A
Émissions de GES du Scope 2 location-based (tCO2e)	14,6	32,8	en cours de mesure	N/A
Émissions de GES du Scope 3 (tCO2e)	2877,4	3038,6	en cours de mesure	N/A
Intensité carbone économique (kgCO2e/k€)	18	17	en cours de mesure	N/A
Intensité carbone par ETP (kgCO2e/ETP)	2300	2000	en cours de mesure	N/A

Parallèlement, la gestion des déchets de bureau s’appuie sur la collaboration avec Cèdre, entreprise adaptée, pour assurer la collecte, le tri et le recyclage de nos consommables de bureau : 100% de nos déchets collectés par Cèdre font l’objet d’une revalorisation. Les flux de déchets collectés sont les suivants :



Nous avons par ailleurs supprimé la distribution de bouteilles d’eau en plastique ainsi que les capsules en aluminium pour le café. Lors de nos événements, nous avons recours à de la vaisselle 100 % réutilisable. Pour la gestion spécifique des mégots de cigarettes, nous collaborons avec Cyclope, qui prend en charge leur collecte et leur valorisation énergétique intégrale.

Ces actions sont complétées de sensibilisations régulières auprès de nos collaborateurs pour l’adoption des écogestes au bureau, notamment le tri sélectif systématique, la limitation des déchets à la source, les bonnes pratiques de rationalisation des impressions, ainsi que l’usage modéré et responsable de l’eau au siège et en mission.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Consommation totale d'eau des locaux (en m3)	1068,4	1260	2907	N/A
Quantité de déchets produits (en kg)	N/A	15605,8	18387,6	N/A
Part des déchets faisant l'objet d'une valorisation ou d'un réemploi (en %)	N/A	6,4%	17,6%	N/A

II.4 Faire de nos parties prenantes des partenaires au service du développement durable

II.4.1 Achats responsables et promotion de la RSE dans la chaîne de valeur

Risques, impacts et opportunités

Risques	Risque réputationnel lié à une contribution indirecte à la violation des droits humains dans la chaîne de valeur
	Augmentation des coûts liés à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières
	Dépendance vis-à-vis de fournisseurs en situation de monopole
Impact négatif (potentiel)	Mauvaises conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur

Politiques

mc2i déploie une politique d'achats responsables afin d'aligner l'ensemble de la chaîne de valeur sur des standards éthiques, environnementaux et sociaux exigeants. Conduite conjointement par la Direction RSE, la Direction des Achats et la Direction du

développement, cette politique vise à atténuer les risques de non-conformité réglementaire et à embarquer nos fournisseurs et partenaires commerciaux dans une démarche vertueuse.

- Pour assurer le déploiement et le suivi opérationnel de cette politique, une comitologie dédiée a été mise en place à trois niveaux :
- **Des comités de pilotage** mensuels entre la Chargée de RSE et les ambassadeurs RSE pour suivre l'avancement des actions sur chacun de leurs périmètres. Les principales partie-prenantes
 - **Des comités stratégiques** trimestriels, associant le Sponsor, la Directrice RSE et la Chargée de RSE, permettent de faire le point sur les résultats du bilan carbone et la trajectoire de réduction.
 - **Des comités semestriels** rassemblent l'ensemble de ces acteurs (Sponsor, Direction RSE, ambassadeurs) pour dresser le bilan des chantiers écoulés et co-construire les plans d'action du semestre à venir.

Outre le volet ESG, mc2i s'engage auprès de ses fournisseurs sur un délai de paiement de 30 jours à compter de la réception de la facture, conformément à la loi. Ce délai peut être raccourci, dépendamment des nécessités du fournisseur.

Actions et ressources mobilisées

L'ensemble de ces actions en matière d'achats responsables est piloté par un groupe de travail transverse associant la Direction RSE, la Direction des Achats et la Direction du Développement (qui assure le pilotage de la relation partenariale avec nos sous-traitants).

Notre démarche vise à maîtriser les risques ESG et à engager notre écosystème dans une amélioration continue, grâce à une classification de nos fournisseurs en trois niveaux de criticité selon le volume de dépenses, le niveau de risque et notre levier d'influence.

Ce dispositif généralise la signature obligatoire de notre Charte achats responsables pour tous les fournisseurs et partenaires. Pour les fournisseurs jugés critiques (niveaux 1 et 2), nous imposons des clauses contractuelles RSE, la complétion d'un questionnaire ESG annuel, une veille trimestrielle des controverses, ainsi que des évaluations approfondies (via EcoVadis notamment). En cas d'écarts constatés, un plan de progrès formalisé est co-construit avec des échéances de mise en conformité.

En parallèle, fidèle à nos engagements en matière d'inclusion, nous privilégions le recours au secteur protégé et adapté pour nos achats. Notre collaboration avec les ESAT et les EA s'est accentuée en 2025, avec une augmentation de 11 % de nos dépenses auprès de ces structures. Désormais, 100 % de nos fournitures de bureau, plateaux-repas et prestations de traitement des déchets sont assurés par le secteur protégé.

Enfin, afin d'animer cette démarche et de sensibiliser durablement l'ensemble de nos partenaires aux enjeux de développement durable, une newsletter de sensibilisation RSE semestrielle est envoyée à l'intégralité de nos fournisseurs et sous-traitants.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Part du spend fournisseurs actifs ayant signé la charte achats responsables (en %)	N/A	21%	79%	> 80%
Part du spend fournisseurs significatifs ayant reçu notre questionnaire d'évaluation ESG (en %)	N/A	30%	100%	Maintenir à 100%
Part des acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%	100%	Maintenir à 100%

II.4.2 Attirer les talents et créer des vocations autour du numérique

Risques, impacts et opportunités

Risque	Incapacité à se positionner sur certaines missions ou continuer à se développer en cas de difficultés à recruter
Impact négatif (potentiel)	Partenariats avec des écoles pour former les étudiants aux enjeux du numérique responsable
Opportunité	Politique RH avantageuse pour attirer les talents

Politiques

Dans un secteur caractérisé par une forte concurrence, mc2i déploie une politique d’attraction des talents et de création de vocations autour du numérique ambitieuse, qui fixe le cap stratégique pour s’imposer comme un employeur de référence auprès des étudiants des meilleures écoles et universités françaises.

Pilotée de manière transverse par la Direction du Recrutement et le pôle Relations Écoles, cette gouvernance intègre des indicateurs internes et externes de benchmark afin de cibler avec précision nos investissements et pérenniser nos partenariats académiques.

Notre politique est structurée autour de trois engagements majeurs :

La création de vocations et la formation : mc2i s’engage à intervenir très tôt dans le parcours des étudiants en mettant à leur disposition un catalogue de formations professionnalisantes, favorisant ainsi l’acculturation aux enjeux du numérique.

L’excellence relationnelle et l’ancrage partenarial : le cabinet s’attache à nouer des relations de confiance et des partenariats durables avec les responsables entreprises des établissements de renom, afin de maintenir une présence continue au plus près de sa cible étudiante.

L’excellence relationnelle et l’ancrage partenarial : le cabinet s’attache à nouer des relations de confiance et des partenariats durables avec les responsables entreprises des établissements de renom, afin de maintenir une présence continue au plus près de sa cible étudiante.

Cette démarche transforme le défi de la pénurie de profils en une opportunité de différenciation sur le marché, garantissant au cabinet un vivier permanent de talents pour soutenir sa croissance future.

Actions et ressources mobilisées

Pour concrétiser nos ambitions en matière d’attractivité des talents, nous déployons un ensemble d’actions et d’animations académiques.

La mise en œuvre opérationnelle repose sur une gouvernance à quatre niveaux, coordonnée par le pôle Relations Écoles, appuyée par le Club Campus pour la formalisation des supports, des Sponsors dédiés à la négociation des partenariats avec les Responsables Entreprises, et des Tribus animées par des Tribe Leaders (alumni des écoles partenaires) qui valorisent le cabinet au sein de leurs anciennes écoles par des cours, des conférences et la diffusion d’offres.

Sur la base d’un benchmark outillé par des indicateurs internes et externes, mc2i sélectionne ses établissements cibles, comptabilisant 33 écoles partenaires en 2025.

Pour susciter des vocations, le cabinet dispense des formations sur différentes thématiques en lien avec le numérique, à raison de 166 actions de formation en 2025, et va à la rencontre des étudiants lors de forums de recrutement (95 en 2025).

En tout, ce sont 440 actions écoles qui ont été réalisées en 2025, et qui ont permis de toucher 10 400 étudiants, dont 6 583 futurs jeunes diplômés.

En complément de sa présence sur les campus, mc2i déploie des dispositifs d’accompagnement individuel et des événements immersifs pour maximiser l’attractivité. Nous proposons ainsi des sessions hebdomadaires de coaching aux entretiens de recrutement pour optimiser l’employabilité de l’ensemble des étudiants rencontrés lors des différents événements.

Nous donnons également rendez-vous aux étudiants lors de notre événement de recrutement “mc2i Opportunities”, qui leur permet d’échanger directement avec le management et la direction générale mc2i, en présentiel mais aussi en distanciel.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre d’actions écoles réalisées	375	444	439	> 400
Nombre d’interventions écoles sur le numérique responsable	N/A	26	16	25

II.4.3 Mécénat et soutien associatif

Risques, impacts et opportunités

Impact positif (réel)	Agir pour l'inclusion numérique grâce à notre politique de mécénat
------------------------------	--

Politiques

La politique de mécénat de mc2i structure notre action collective et citoyenne au plus près de nos métiers. Portée par la Direction de l'engagement social et environnemental, cette politique fait de notre soutien associatif un levier d'attractivité, de cohésion et de fidélisation des talents.

Notre politique de mécénat se déploie autour de trois axes clés :

La définition d'une "Grande Cause" ayant pour but d'orienter une partie de nos investissements humains et financiers afin de renforcer l'impact de nos actions envers un sujet que nous jugeons important et envers lequel mc2i peut avoir un impact concret.

La pluralité des modes de soutien et l'impact territorial : mc2i s'engage à privilégier des projets à ancrage local ou national, en articulant trois leviers complémentaires :

- le mécénat financier via une enveloppe dédiée et validée en début d'année,
- le mécénat en nature (matériel),
- le mécénat de compétences.

L'implication collective, via la mobilisation des collaborateurs comme acteurs de cette politique de mécénat, à travers le mécénat de compétences

Actions et ressources mobilisées

Pour incarner concrètement cette politique de mécénat, nous nous appuyons sur plusieurs leviers.

Le premier repose sur un partenariat avec l'association Diversidays, qui œuvre pour l'insertion et la réinsertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi dans les métiers du numérique. Cette contribution se matérialise par la mobilisation de nos collaborateurs lors de l'animation d'ateliers pratiques de montée en compétences, ainsi que par un soutien financier.

Le second levier s'appuie sur la valorisation des compétences de nos collaborateurs grâce à un partenariat de plus de cinq ans avec la plateforme d'engagement Komeet. Depuis 2020, cette démarche a permis de mobiliser 882 collaborateurs pour réaliser 3 729 actions solidaires, totalisant 3 350 jours d'engagement au profit de 365 associations. Ce programme est un puissant vecteur de sens au travail pour 92% de nos collaborateurs, et 98 % témoignent d'un fort sentiment d'utilité.

Quelques chiffres sur notre engagement aux côtés de Diversidays (depuis juin 2024) :

- **3 événements** de lancement où les talents mc2i sont intervenus pour témoigner de leur parcours et parler de mc2i (600 personnes touchées par événement).
- **6 ateliers** de montée en compétences animés par nos experts (200 à 300 participants par session).
- **4,3 / 5, la note moyenne** obtenue pour les ateliers que nous avons animés

Le troisième levier est notre soutien de longue date au festival Saint Paul-de-Vence, un événement musical incontournable de la Provence, et un des plus prestigieux festivals de musique classique de l'été.

Il rassemble une grande variété d'artistes de la musique classique, mais aussi du jazz ou de musiques du monde. Ce soutien à la culture et aux artistes est un engagement de longue date puisque mc2i soutient le festival depuis sa création.

Le quatrième et dernier volet rassemble nos soutiens à plusieurs associations à travers plusieurs actions :

L'arrondi sur salaire : par cette initiative, nous permettons à nos collaborateurs de soutenir trois associations en faveur de l'inclusion : Emmaüs Connect, contre la fracture numérique, Arpejeh, pour l'insertion des jeunes en situation de handicap, et Elles bougent, pour la mixité femme / homme dans les secteurs technologiques.

Depuis le lancement de l'initiative, ce sont 384 donateurs et 49877,42€ reversés.

La Course des héros : à l'occasion de cette course solidaire annuelle, mc2i soutient l'Association Française du Syndrome de Rett (AFSR), une maladie génétique qui entraîne un polyhandicap.





Enfin, cette dynamique fait de l'intermission un temps utile et concret. Le mécénat de compétences sort du simple cadre de la RSE pour s'intégrer pleinement à notre modèle : c'est l'opportunité de mettre notre expertise directement au service d'associations qui en ont un besoin crucial, tout en maintenant nos équipes dans une dynamique de projet stimulante.

Cette expérience transforme aussi leur approche opérationnelle. Confrontés aux moyens souvent limités du tissu associatif, ils développent une culture de l'optimisation et de la priorisation des ressources. Chez nos clients grands comptes, cela se traduit par un pragmatisme accru, favorisant des solutions agiles et directement opérationnelles. De plus, collaborer avec des acteurs éloignés de la culture numérique affine leur capacité de vulgarisation et de conduite du changement. Ils reviennent sur leurs missions classiques avec une aisance renforcée pour s'ajuster à la diversité des parties prenantes.

La première mission pro-bono ouvre de nouvelles perspectives pour le cabinet. Quelle est ton ambition pour les années à venir afin de proposer à nos consultants des missions solidaires qui correspondent de plus en plus à leurs expertises métiers ?

La réussite de notre première mission pro-bono marque un vrai tournant. Mon ambition avec Komeet est d'accélérer ce mécénat à haute valeur ajoutée méthodologique et technologique très en lien avec les expertises du Cabinet.

Dans les années à venir, nous souhaitons que chaque consultant se voit proposer idéalement des missions sollicitant son cœur de métier (Data, Cybersécurité, Agilité...) pour répondre au besoin urgent de transformation numérique des associations. Au lieu d'interventions isolées, l'objectif est de structurer de petites équipes pluridisciplinaires.



Guillaume Lechevallier
Directeur Général Adjoint
en charge des Opérations

Depuis 5 ans, l'intermission solidaire s'affirme comme un levier d'engagement important chez mc2i. En sortant de leur cadre habituel, nos consultants renforcent leur souplesse opérationnelle et leur capacité à fédérer. Donner du sens à leur période d'intercontrat consolide notre marque employeur et leur fidélisation au sein du cabinet.

Nouveautés 2025-2026

Notre mission pro-bono auprès de Vaincre la mucoviscidose

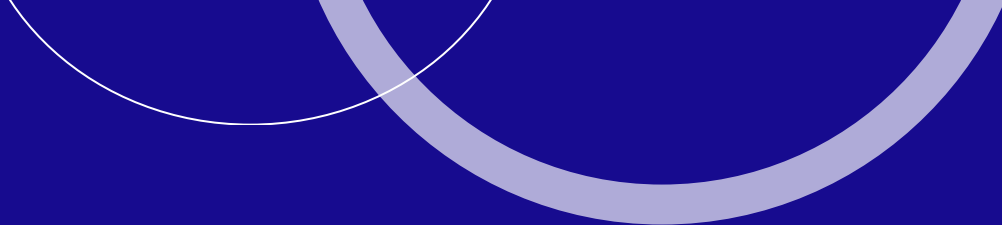
Nous sommes allés plus loin en 2025 avec le lancement d'une mission pro-bono auprès de l'association Vaincre la mucoviscidose. Ce projet, qui vise à accompagner l'association dans l'implémentation d'un nouvel outil CRM, voit les équipes mc2i mettre leur expertise à profit sur toutes les phases : le recueil des besoins, l'aide au choix, la conception, le pilotage de l'implémentation, la recette, l'accompagnement au déploiement, le support utilisateur et le maintien en conditions opérationnelles. Cette mission pro-bono est une belle opportunité de mettre notre expertise au service de l'association, qui contribue à améliorer la qualité de vie des 6 000 patients atteints de la mucoviscidose en France et de leurs proches.

Soutien du Programme Propuls'IA par Diversidays

Depuis début 2026, mc2i soutient le nouveau programme de l'association Diversidays appelé Propuls'IA. Ce dispositif d'accompagnement 100% en ligne et gratuit démocratise l'accès à l'intelligence artificielle pour sécuriser l'employabilité des profils sous-représentés dans le secteur du numérique ou fragilisés par les mutations du marché du travail. Nos experts IA animent ainsi des ateliers d'acculturation, des modules pour optimiser sa recherche d'emploi et des formations spécifiques aux outils d'IA par métier. À l'heure où l'intelligence artificielle transforme nos métiers, mc2i réaffirme son engagement pour l'inclusion par et au sein du numérique et agit pour que cette transition ne crée pas de nouvelles fractures.

Objectifs et indicateurs de suivi

Indicateurs	2023	2024	2025	Objectif 2026
Nombre d'heures de mécénat de compétences réalisées	5 041 heures	9 785 heures	17 242 heures	+5,5% 18 190 heures
Nombre de collaborateurs ayant participé à une mission de mécénat de compétences	232	345	364	+5,5% 384



ANNEXES

III.1 Tableau de synthèse des indicateurs

Accompagner nos clients vers la performance durable par le numérique

Sous-thème	Description	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2026	% du périmètre représenté	Référence
Satisfaction client et qualité de service	Note moyenne de satisfaction client	N/A	8,78/10	8,80/10	8,84/10	> 8,5/10	97,5%* par rapport au chiffre d'affaires	mc2i
Notre expertise numérique responsable au service de nos clients	Nombre de collaborateurs sensibilisés aux fresques (climat et numérique)	ETP	287	496	635	725	100%	mc2i
	Taux de sensibilisation aux fresques (climat et numérique)	%	23	34	40	45	100%	mc2i
	Nombre de collaborateurs sensibilisés à l'accessibilité numérique	ETP	N/A	166	403	635	100%	mc2i
	Taux de sensibilisation à l'accessibilité numérique	%	N/A	12	26	37	100%	mc2i
	Nombre de collaborateurs formés à la Conception responsable et à l'Homologation responsable	ETP	N/A	120	370	595	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i
	Taux de formation à la Conception responsable et à l'Homologation responsable	%	N/A	8,6	25	35	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i
Ethique des affaires et anti-corruption	Nombre de collaborateurs sensibilisés à l'éthique des affaires et l'anti-corruption	ETP	N/A	N/A	117	875	100%	VSME
	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à l'éthique des affaires et l'anti-corruption	%	N/A	N/A	7,5	50	100%	mc2i
	Nombre d'incidents éthique signalés via la procédure d'alerte	N/A	0	0	0	Maintenir à 0	100%	mc2i
	Nombre total de condamnations	N/A	0	0	0	Maintenir à 0	100%	VSME
	Montant total des amendes	€	0	0	0	Maintenir à 0	100%	VSME
Cybersécurité, protection des données et usage responsable de l'IA	Nombre de collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité	ETP	N/A	N/A	N/A	262	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i
	Taux de sensibilisation à la cybersécurité	%	N/A	N/A	N/A* Sensibilisation lancée en début d'année 26	15	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i
	Nombre de collaborateurs sensibilisés au RGPD	ETP	N/A	53	234	700	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i
	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation au RGPD	%	N/A	3,7	15	40	92%* uniquement la population "consultant"	mc2i

Être un employeur responsable en agissant pour le bien-être, l'inclusion et le développement de tous les talents

Sous-thème	Description	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2026	% du périmètre représenté	Référence
Effectifs : caractéristiques générales	Nombre total d'employés par type de contrat de travail	ETP	Contrat permanent : 1250 Contrat temporaire : 92	Contrat permanent : 1423 Contrat temporaire : 103	Contrat permanent : 1551 Contrat temporaire : 62	N/A	100%	VSME
	Nombre total d'employés par genre	ETP	Hommes : 642 Femmes : 700	Hommes : 735 Femmes : 791	Hommes : 800 Femmes : 813	N/A	100%	VSME
	Taux de turnover	%	12,41	10,3	13,12	< 15	100%	VSME
Effectifs : santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	N/A	2	2	5	N/A	100%	VSME
	Taux de fréquence des accidents du travail	%	0	0	0	Maintenir à 0	100%	VSME
	Taux d'absentéisme	%	2,08	2,32	2,99	< 3,5	100%	VSME
Qualité de vie au travail	Taux de participation de nos collaborateurs au Human Index	%	N/A	N/A	50	70	100%	mc2i
	Pourcentage de managers formés à la détection des risques psycho-sociaux	%	N/A	N/A	20	50	16%*uniquement la population "manager"	mc2i
Effectifs : négociation collective et formation	Nombre moyen d'heures de formation annuelles par employé et par genre	N/A	Par employé : 25,38 Femmes : 25,41 Hommes : 25,35	Par employé : 26,51 Femmes : 26,78 Hommes : 26,22	Par employé : 28,63 Femmes : 30,49 Hommes : 26,74	> 27 heures/employé	100%	VSME
	Part des collaborateurs à avoir suivi une formation au cours de l'année	%	86	87	82	> 80	100%	mc2i
	Part de salariés couvert par des conventions collectives	%	100	100	100	N/A	100%	VSME
Diversité, équité et inclusion	Index Egapro	N/A	93/100	92/100	93/100	> 90/100	100%	mc2i
	Pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes	%	29	30,6	33,3	> 33	100%	VSME
	Écart de rémunération entre les genres	%	8,45	6,59	6,9	< 6,5	100%	VSME
	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés aux agissements sexistes	%	N/A	62	77	> 80	100%	mc2i
	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à l'inclusion du handicap	%	N/A	N/A	23	40	100%	mc2i
	Nombre de collaborateurs RQTH	ETP	8,04	11,98	14,6	20	100%	mc2i
	Montant dépensé auprès de structures d'insertion dans nos achats	€	21 148	90 837	100 661	115 000	100%	mc2i

Réduire collectivement notre empreinte environnementale

Sous-thème	Description	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2026	% du périmètre représenté	Référence
Énergie et émissions de gaz à effet de serre	Émissions totales de GES (tCO2e)	tCO2e	2904,8	2921	2972	N/A	100%	VSME
	Émissions de GES du Scope 1 (tCO2e)	tCO2e	12,8	18	28	N/A	100%	VSME
	Émissions de GES du Scope 2 location-based (tCO2e)	tCO2e	14,6	2,8	3,5	N/A	100%	VSME
	Émissions de GES du Scope 2 market-based (tCO2e)	tCO2e	15	4,2	0,45	N/A	N/A	N/A
	Émissions de GES du Scope 3 (tCO2e)	tCO2e	2877,4	2898	2941	N/A	100%	VSME
	Intensité carbone économique	kgCO2e/k€	18	16	15	N/A	100%	VSME
	Intensité carbone par ETP	kgCO2e/ETP	2300	1900	1870	N/A	100%	VSME
	Consommation totale d'énergie	kWh	248785	177683,8	194802	N/A	100% des sites opérationnels	VSME
	Pourcentage de l'énergie consommée couverte par des garanties d'origine	%	0	0	100	Maintenir à 100%	100% des sites opérationnels	VSME
Eau	Consommation totale d'eau des locaux	m3	1068,4	1260	2907	N/A	100% des sites opérationnels	VSME
Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	Quantité de déchets produits	kg	N/A	15605,8	18387,6	N/A	10,9%*	VSME
	Part des déchets faisant l'objet d'une valorisation ou d'un réemploi	%	N/A	6,4	17,6	N/A	10,9%*	mc2i

*Seuls les ETP travaillant quotidiennement au siège social rue François 1er sont concernés. Ne sont pas concernés : les collaborateurs en télétravail, sur le site de La Défense et en mission chez les clients.

Sous-thème	Description	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2026	% du périmètre représenté	Référence
Achats responsables et promotion de la RSE dans la chaîne de valeur	Part du spend fournisseurs actifs ayant signé la charte achats responsables	%	N/A	21	79	> 80	100%	mc2i
	Part du spend fournisseurs significatifs ayant reçu notre questionnaire d'évaluation ESG	%	N/A	30	100	Maintenir à 10	100%	mc2i
	Part des acheteurs formés aux achats responsables	%	100	100	100	Maintenir à 100	100%	Midcap
Attirer les talents et créer des vocations autour du numérique	Nombre d'actions écoles réalisées	N/A	375	444	439	> 400	100%	mc2i
	Nombre d'interventions écoles sur le numérique responsable	N/A	N/A	26	16	25	100%	mc2i
Mécénat et soutien associatif	Nombre d'heures de mécénat de compétences réalisées	Heures	5 041	9 785	17 242	18 190	100%	mc2i
	Nombre de collaborateurs ayant participé à une mission de mécénat de compétences	ETP	232	345	364	384	100%	mc2i

III.2 Tableau de correspondance GRI

Normes	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	
3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Section I.4 Double matérialité - page 13
3-2 Liste des thèmes pertinents	Section I.4 Double matérialité - page 13
3-3 Gestion des thèmes pertinents	Section II, III, IV et V - pages 8 à 15
GRI 102 : Changement climatique 2025	
102-5 Émissions de GES du Champ	Annexe I.3 - page 54
102-6 Émissions de GES du Champ	Annexe I.3 - page 54
102-7 Émissions de GES du Champ	Annexe I.3 - page 54
102-8 Intensité des émissions de GES	Annexe I.3 - page 55
GRI 103 : Énergie 2025	
103-2 Consommation d'énergie et autoproduction au sein de l'organisation	Annexe I.3 - page 55
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	
205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Annexe I.1 - page 51
GRI 306 : Déchets 2020	
306-3 Déchets générés	Annexe I.3 - page 55
306-4 Déchets non destinés à l'élimination	Annexe I.3 - page 55
306-5 Déchets destinés à l'élimination	Annexe I.3 - page 55
GRI 403 : Santé et Sécurité au travail 2018	
403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Section III.1 Santé, sécurité et prévention des risques - page 27
403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations	Section III.1 Santé, sécurité et prévention des risques - page 27
GRI 404 : Formation et éducation	
404-1 Nombre moyen d'heures	Annexe I.2 - page 53
GRI 405 : Diversité et égalité des chances	
405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Annexe I.2 - page 53
405-2 Ratio de salaire de base et de rémunération des femmes par rapport aux hommes	Annexe I.2 - page 53

RAPPORT RSE

2025 – 2026