

RAPPORT RSE

Construire un futur durable, **aujourd'hui.**
www.primeengineering.fr

2020

2020

-
1. **Le mot** de la direction
 2. **Prime** : notre histoire, notre activité
 3. **Notre stratégie** RSE
 4. **Enjeu 1** : santé, sécurité et bien-être au travail
 5. **Enjeu 2** : Éthique et transparence
 6. **Enjeu 3** : Agir pour l'environnement
 7. **Feuille de route** 2026
-

LE MOT DE LA DIRECTION

ENGAGÉS POUR UN AVENIR DURABLE

Chez Prime Engineering, nous plaçons depuis toujours notre savoir-faire technique au cœur de projets innovants et exigeants. Notre conviction profonde est que l'ingénierie peut et doit être mise au service d'un avenir collectif, durable et responsable.

Notre engagement en faveur de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) guide chacune de nos décisions et constitue une composante essentielle de notre vision d'entreprise. Conscients de notre rôle sociétal, nous nous engageons activement, avec ambition et pragmatisme, à relever les défis environnementaux, sociaux et humains d'aujourd'hui et de demain.

Ensemble, avec nos collaborateurs, clients et partenaires, nous avons à cœur de construire un futur porteur de sens, plus humain et résolument optimiste.

La Direction



Romain Boulanger
Fondateur associé

Romain Boulanger

✓ Certified by  you sign



Nicolas Giboire
Fondateur associé

Nicolas GIBOIRE

✓ Certified by  you sign



Benoit Lair
Fondateur associé

Benoît LAIR

✓ Certified by  you sign

2.



NOTRE HISTOIRE
NOTRE ACTIVITÉ

| PRIME ENGINEERING : QUI SOMMES-NOUS ?

| NOS CERTIFICATIONS RSE

| NOS CHIFFRES 2025 & INFORMATIONS SOCIALES

| NOTRE SAVOIR FAIRE

| CONSTRUIRE UN FUTUR DURABLE, AUJOURD'HUI

| GOUVERNANCE PRIME

PRIME ENGINEERING : QUI SOMMES-NOUS ?

Prime Engineering accompagne ses clients dans le développement et la **réussite de projets complexes et innovants**.

Chaque jour, nos **consultants** et **experts techniques** relèvent des défis ambitieux nécessitant créativité, expertise technique et adaptabilité, dans de nombreux secteurs industriels.

Cette diversité permet à nos collaborateurs de **cultiver une vision globale et transversale de l'ingénierie**, mise au service des acteurs industriels et de l'intérêt général.

PLUS DE 10 ANS D'EXPERTISE AU SERVICE DE L'INDUSTRIE

Depuis sa **création en 2013**, Prime Engineering accompagne ses clients industriels avec passion et exigence.

Forte de ses **650 collaborateurs** en 2025 et de ses **40 contrats-cadres actifs**, l'entreprise a su se développer en s'appuyant sur un savoir-faire reconnu et une approche agile et innovante.

UNE EXPERTISE GLOBALE AU CŒUR DES PROJETS INDUSTRIELS

Prime mobilise son savoir-faire à **chaque étape du cycle de vie des projets industriels complexes**, de la conception à la réalisation opérationnelle, avec des solutions à forte valeur ajoutée et des équipes techniques dédiées.

Présents dans de nombreux secteurs industriels, nous œuvrons pour créer des **synergies** efficaces entre les **acteurs du marché**.

Nous accompagnons des entreprises comme **Air Liquide France Industrie** sur des sujets tels que la **planification des arrêts de maintenance**, ou encore sur les **aspects HSEQ** avec nos ingénieurs spécialisés sur les sites de Feyzin et Roussillon.

Cette position stratégique fait de la société un partenaire privilégié, capable de relever efficacement les **défis techniques et technologiques actuels et futurs**.

ACTEUR MAJEUR DU CONSEIL EN INGÉNIERIE EN FRANCE

NOS CERTIFICATIONS RSE



ECOVADIS

MÉDAILLE ARGENT
70/100

Ecovadis évalue la **performance RSE** des entreprises sur quatre critères principaux :

- l'environnement
- les droits de l'homme
- l'éthique
- les achats responsables.

Chaque entreprise est notée en fonction de ses **politiques et actions concrètes**, et se voit attribuer une médaille selon son **niveau de maturité RSE**.

Ce modèle permet une **évaluation objective et transparente**, offrant une comparaison avec les autres acteurs du secteur.

GREAT PLACE TO WORK

84%
NOTE FINALE SELON LE MODÈLE
GREAT PLACE TO WORK

Le modèle **Great Place to Work** repose sur une **enquête auprès des collaborateurs**, mesurant leur perception :

- de la confiance
- du respect
- de la culture d'entreprise

Il analyse également les **pratiques managériales** et les **politiques internes** de l'entreprise. Cette certification est un indicateur clé de la **qualité de vie au travail** et de **l'engagement** des collaborateurs.



NOS CHIFFRES 2025

650

collaborateurs
en France

54 M€

de chiffres
d'affaires

9

agences
en
France

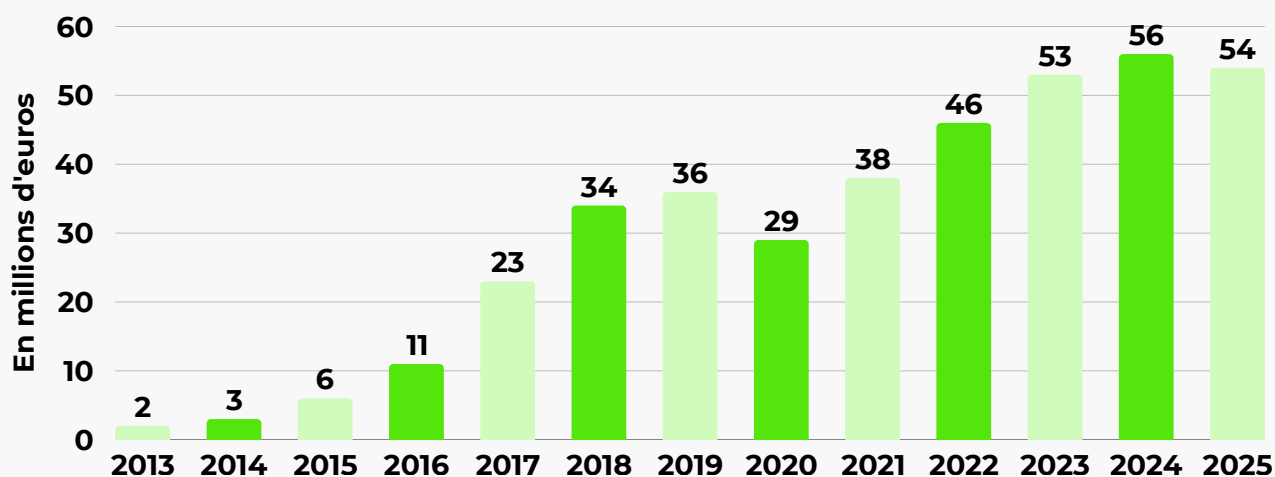
+ 150

clients issus
de divers
secteurs

650

projets
réalisés en
2025

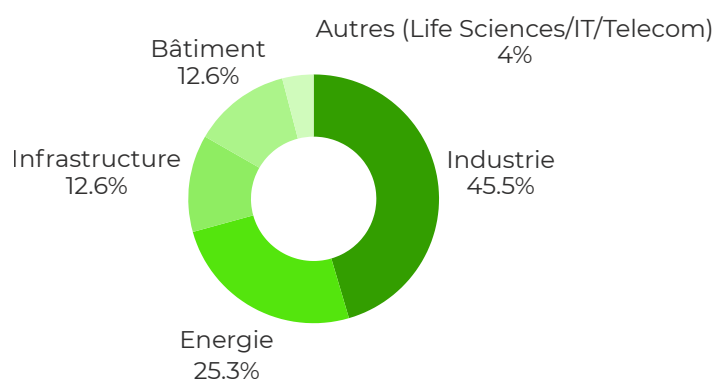
Evolution du chiffre d'affaires



Répartition de nos agences sur le territoire



Répartition de nos activités



INFORMATIONS SOCIALES

Répartition par catégorie socio-professionnelle

Cadre

607

ETAM

43

États des effectifs

Total CDI

647

Total CDD

2

Total Alternants

1

Répartition par genre

Total hommes



502

Total femmes



148

Répartition géographique

Total salarié(e)s en agence Prime :



104

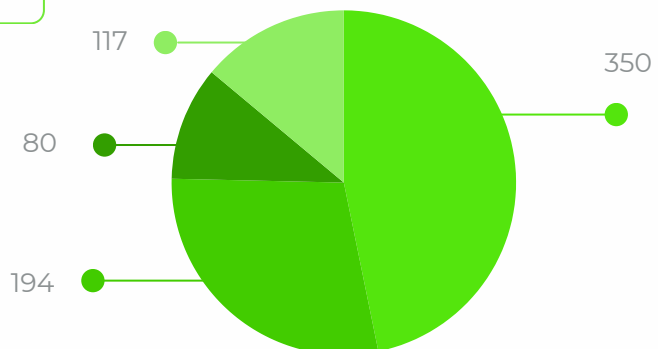
Total consultant(e)s chez nos clients :



546

Répartition par tranche d'âge

- Moins de 30 ans
- De 30 à 39 ans
- De 40 à -50 ans
- + de 50



Les salariés Prime Engineering France au 31 décembre 2025.

NOTRE SAVOIR-FAIRE

Dans un monde en **constante évolution**, qu'elle soit **climatique**, **énergétique** ou **sociétale**, les équipes de Prime Engineering s'engagent chaque jour à concevoir des **solutions techniques concrètes et porteuses de sens**. Nous intervenons sur des projets variés dans les **secteurs de l'énergie**, des **infrastructures**, des **transports**, de **l'industrie**, ou encore de la **santé**.



Smart Building - Contribuer à des bâtiments intelligents et durables

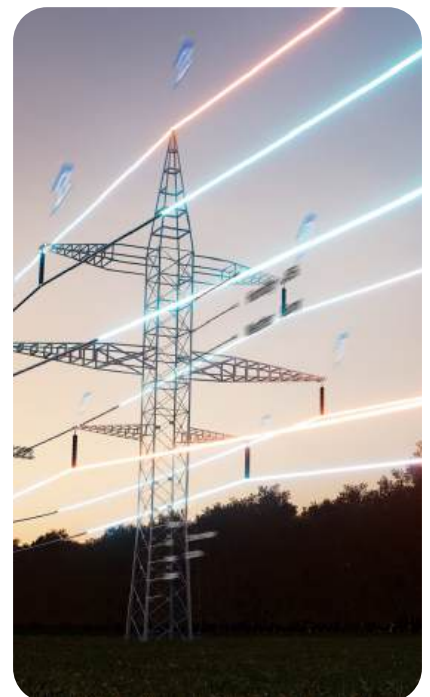
Prime intervient aux côtés de **Schneider Electric France** sur des projets de **Smart Building**, à travers la mission d'un de nos ingénieurs spécialisés en intégration et mise en service de systèmes BMS/SCADA.

Intégré à une **équipe internationale**, il configure et met en service des solutions de **gestion technique du bâtiment (GTB)** contribuant à **l'optimisation énergétique**. Il joue également un rôle clé dans la relation client, la formation des utilisateurs et la coordination technique avec les équipes R&D.

Transition énergétique - Accélérer la transition énergétique du secteur tertiaire

Prime accompagne **Unibail-Rodamco-Westfield** avec une **experte en efficacité énergétique**, contribuant à la réduction de la consommation énergétique de plus de **80 centres commerciaux en France et en Europe**.

L'intervention d'un ingénieur couvre l'ensemble du processus, de l'analyse initiale jusqu'au suivi des actions. Il réalise des **audits**, identifie des **leviers d'économies d'énergie**, et coordonne les projets. Il s'assure également du respect des obligations **réglementaires**, telles que le **Décret Tertiaire**, et met en place des solutions durables tout en sensibilisant les clients à la transition énergétique.



Environnement Durable - Soutenir les projets industriels à fort enjeu environnemental

Nous intervenons aux côtés de **VINCI Grands Projets** sur **IP13**, à Ivry-sur-Seine, sur **la plus grande usine de valorisation de déchets d'Europe**.

Ce projet structurant répond à un double enjeu : optimiser la **valorisation énergétique** des déchets tout en **limitant l'impact environnemental des procédés** industriels.

Dans ce cadre, l'un de nos ingénieurs intervient sur les problématiques de **traitement des fumées**, avec pour objectif de contribuer à la réduction des émissions de CO2 liées à la combustion des matières.



Performance énergétique - Améliorer l'impact environnemental des chantiers

Prime intervient aux côtés de **Derichebourg** sur des projets pour **Enedis**, avec une attention particulière portée à la **performance énergétique** et à la **réduction de l'empreinte environnementale**.

Notre collaborateur pilote des initiatives concrètes pour **optimiser les consommations d'énergie**, structurer les opérations avec des **outils de suivi adaptés**, et intégrer des **pratiques responsables**, notamment en matière de **recyclage**. Ces actions s'inscrivent pleinement dans une démarche RSE ambitieuse et renforcent l'engagement durable des projets menés.



CONSTRUIRE UN FUTUR DURABLE, AUJOURD'HUI

CE QUI NOUS ANIME

Notre engagement s'appuie sur une **culture terrain forte**, une **expertise plurielle** et une **proximité** constante avec les réalités de nos clients.

Trois valeurs guident nos actions au quotidien :

- **Le professionnalisme**, qui se traduit par l'exigence, la rigueur et l'engagement
- **La transparence**, fondée sur le dialogue et la confiance
- **Le bien-être**, essentiel à l'épanouissement de chacun.

Notre rôle dépasse la seule réalisation de projets : il implique aussi **d'agir de manière responsable** dans nos **relations** et notre **développement**.

Cette conviction se traduit par une attention portée à la **qualité de nos prestations**, à la **sécurité de nos équipes**, au **respect de l'environnement et aux conditions de travail**. Portée collectivement, cette dynamique guide nos choix et nourrit notre volonté de progresser durablement.



GOVERNANCE PRIME

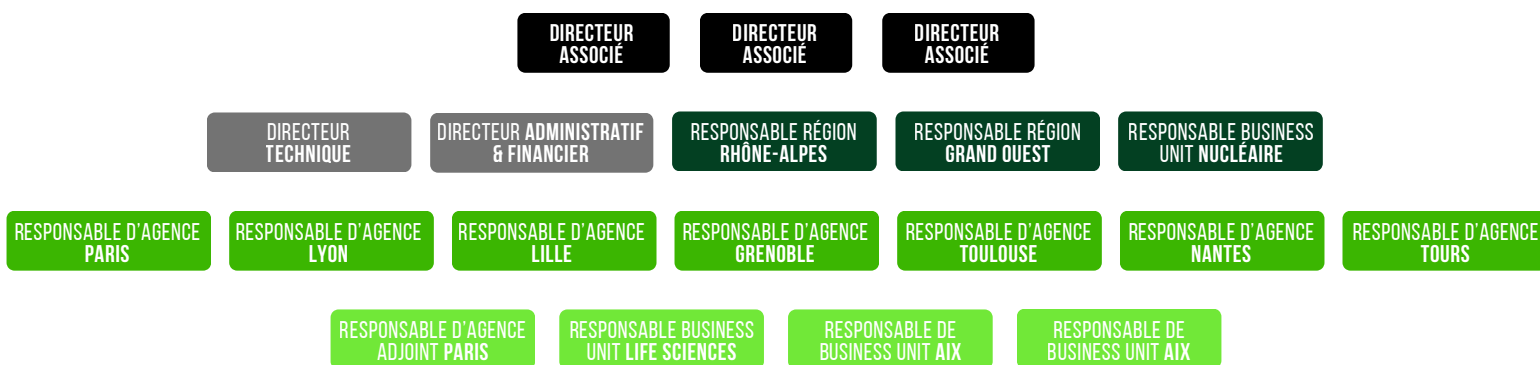
COMPOSITION DU COMITÉ DE DIRECTION DE PRIME ENGINEERING

La gouvernance de **Prime Engineering** repose sur une **direction engagée**, portée par ses quatre associés fondateurs : **Ricardo Carvalho, Romain Boulanger, Benoît Lair et Nicolas Giboire**. Ensemble, ils définissent la **vision stratégique** de l'entreprise et **pilotent son développement** à long terme. Pour cela, ils s'appuient sur un **Comité de Direction (CODIR)**.

Organisation du CODIR :

- *Direction générale*
- *Direction technique, administrative & financière*
- *Responsables de région et d'agences, répartis par zones géographiques*
- *Responsables des grands secteurs d'activité*

Codir, Prime Engineering, 2025



Ce comité joue un rôle central dans la vie de l'entreprise :

1

- Il participe à **l'orientation des activités**, et à la mise en place des **plans d'action** nécessaires à leur réussite.

2

- Il propose des **axes d'évolution** pour faire **progresser** l'organisation de manière **continue**, en phase avec les **enjeux de terrain**.

3.

NOTRE STRATÉGIE RSE

NOS ENJEUX PRIORITAIRES AU
REGARD DES ODDS

PILOTAGE DE NOTRE
STRATÉGIE RSE

MATRICE DE MATÉRIALITÉ &
RISQUES EXTRA-FINANCIERS

NOTRE ÉCOSYSTÈME DE
PARTIES PRENANTES

TEMPS FORTS DE LA RSE EN
2025

ENJEUX PRIORITAIRES AU REGARD DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES ODD COMME LIGNES DIRECTRICES

Dans un monde où la durabilité est devenue une exigence incontournable, les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** des Nations Unies représentent une trajectoire globale essentielle pour guider les entreprises, de manière collective, vers des pratiques responsables et durables.

Les ODD offrent une **vision stratégique globale**, mais il est crucial de les décliner à une échelle plus micro pour garantir des **actions concrètes et mesurables** au quotidien.

C'est dans cette perspective que nous avons choisi de concentrer nos efforts sur **trois enjeux majeurs**.

1.   **La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail** : des sujets essentiels pour nos équipes, mais aussi pour nos clients, qui attendent des conditions de travail exemplaires.

2.    **L'éthique et la transparence**. Parce qu'elles sont au cœur de notre culture d'entreprise, elles doivent se refléter dans notre manière de piloter nos activités, de communiquer et de prendre des décisions.

3.   **La réduction de notre impact environnemental**, un enjeu encore en construction, mais de plus en plus structurant. Le bilan carbone lancé en 2024 est une première étape concrète.



PILOTAGE DE NOTRE STRATÉGIE RSE

En lien direct avec la Direction générale, le CSE et le comité RSE, **Léa Mathieu en tant que Responsable RSE**, assure le pilotage de la stratégie RSE de Prime Engineering.

Cette gouvernance s'appuie sur des **collaborateurs volontaires** issus de **différentes agences et expertises métiers**, afin de garantir un suivi structuré des engagements et une mise en œuvre concrète des actions sur le terrain.



Mettre la durabilité au service de l'action, en alliant vision long terme et réalité opérationnelle.



Léa Mathieu, Responsable RSE



Nous pensons que la performance d'une entreprise se mesure aussi à son **impact sur la société et l'environnement**.

C'est dans cette conviction que s'inscrit notre stratégie RSE, pensée comme une **démarche de progrès continu** au service d'un **développement responsable**. Elle oriente nos actions en intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, au plus près des **attentes** de nos **collaborateurs**, de nos **clients** et de notre **écosystème**.

En 2024, un diagnostic approfondi mené avec le cabinet **ECO ECO** nous a permis d'évaluer nos pratiques, d'identifier nos axes de progrès et de structurer une feuille de route claire pour **piloter notre démarche dans la durée**.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ & RISQUES EXTRA-FINANCIERS

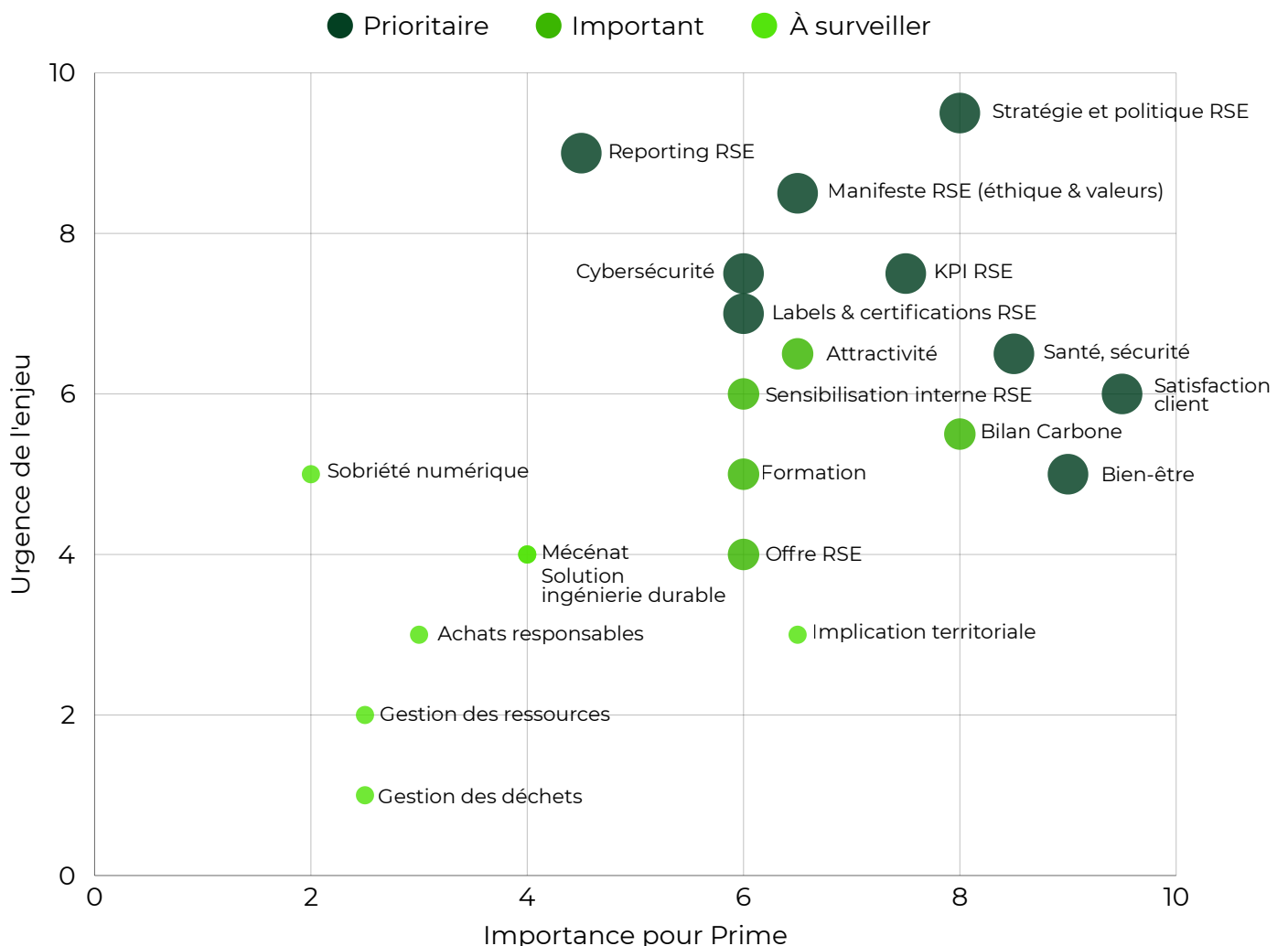
Notre **matrice de matérialité** a été construite pour **hiérarchiser les enjeux prioritaires** à partir de deux axes :

- D'une part, les **attentes de nos parties prenantes** (clients, partenaires, collaborateurs),
- D'autre part, leur **importance stratégique** pour Prime.

Les entretiens menés avec plusieurs interlocuteurs **internes** et **externes** ont permis de faire émerger des **priorités claires** :

- la santé et la sécurité,
- la satisfaction client,
- le bien-être au travail,
- le reporting RSE,
- la cybersécurité.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



NOTRE ÉCOSYSTÈME DE PARTIES PRENANTES

CARTOGRAPHIE & IDENTIFICATION DES ATTENTES

Notre démarche RSE s'appuie sur les attentes de nos **parties prenantes internes** (collaborateurs, associés et CSE) et **externes** (clients, fournisseurs, candidats, partenaires institutionnels et RSE).

Leur **écoute active** guide l'**identification des priorités** et le déploiement d'actions concrètes, garantissant la **cohérence et l'impact de notre stratégie**.

COLLABORATEURS

- Santé, sécurité et QVCT
- Transparence et engagements sociaux/environnementaux
- Reconnaissance et valorisation
- Intégration aux projets de l'entreprise et RSE

ASSOCIÉS FONDATEURS

- Alignement avec les valeurs fondatrices
- Positionnement stratégique RSE
- Valorisation des pratiques via labels et certifications
- Anticipation des réglementations (CSRD)
- Résultats et retombées opérationnelles

PARTENAIRES RSE

- Engagement réel et pilotage de projets dans la durée
- Sensibilisation des collaborateurs à leur cause
- Visibilité et soutien adapté aux besoins
- Respect des engagements

CANDIDATS

- Entreprise engagée & responsable
- Projets à fort impact
- Conditions de travail saines, inclusives et éthiques
- Perspectives d'évolution et d'apprentissage

FOURNISSEURS

- Pratiques d'achats responsables & éthiques
- Valorisation des fournisseurs engagés
- Respect des engagements contractuels

CSE

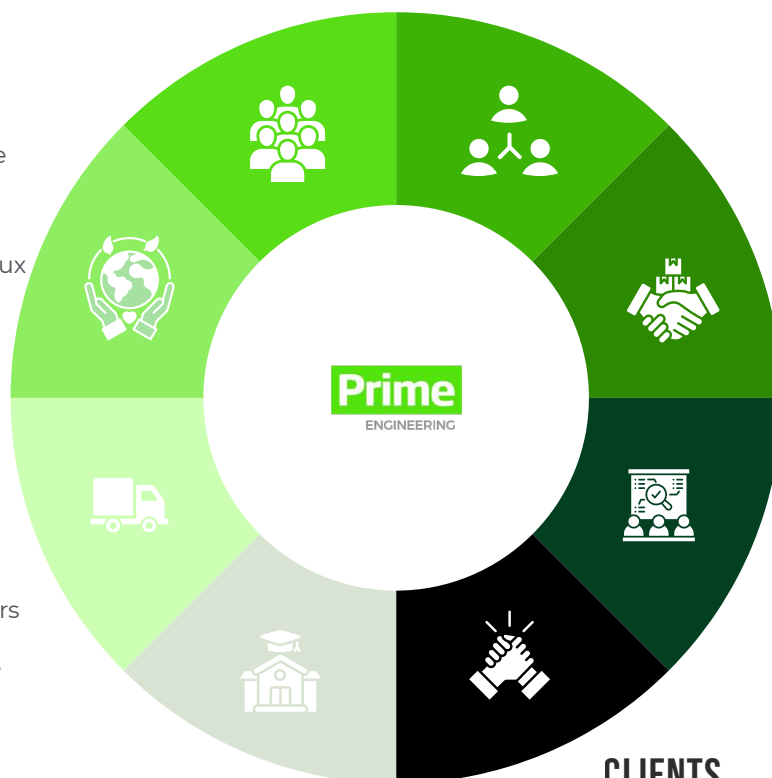
- Amélioration QVCT
- Engagement social et sociétal & environnemental
- Communication transparente des données & situations terrain

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

- Conformité réglementaire
- Responsabilité éthique
- Opportunités d'emploi pour les jeunes talents
- Crédibilité et continuité des engagements de durabilité

CLIENTS

- Qualité des prestations et équipes projet
- Proximité et continuité de service
- Respect des politiques RSE (ESG)
- Innovation et solutions durables



CARTOGRAPHIE DE NOS RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La **cartographie des risques extra-financiers** constitue un outil clé de pilotage de toute stratégie RSE.

Elle permet **d'identifier, d'analyser** et de **hiérarchiser** les risques liés aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques susceptibles d'impacter nos activités, nos parties prenantes et notre performance globale.

En structurant notre vision des risques, elle facilite la définition de **priorités d'action**, renforce notre **capacité d'anticipation** et **sécurise nos décisions**.

Intégrée à notre démarche globale, elle contribue ainsi à construire une **stratégie RSE cohérente** et **alignée avec les enjeux de Prime**.

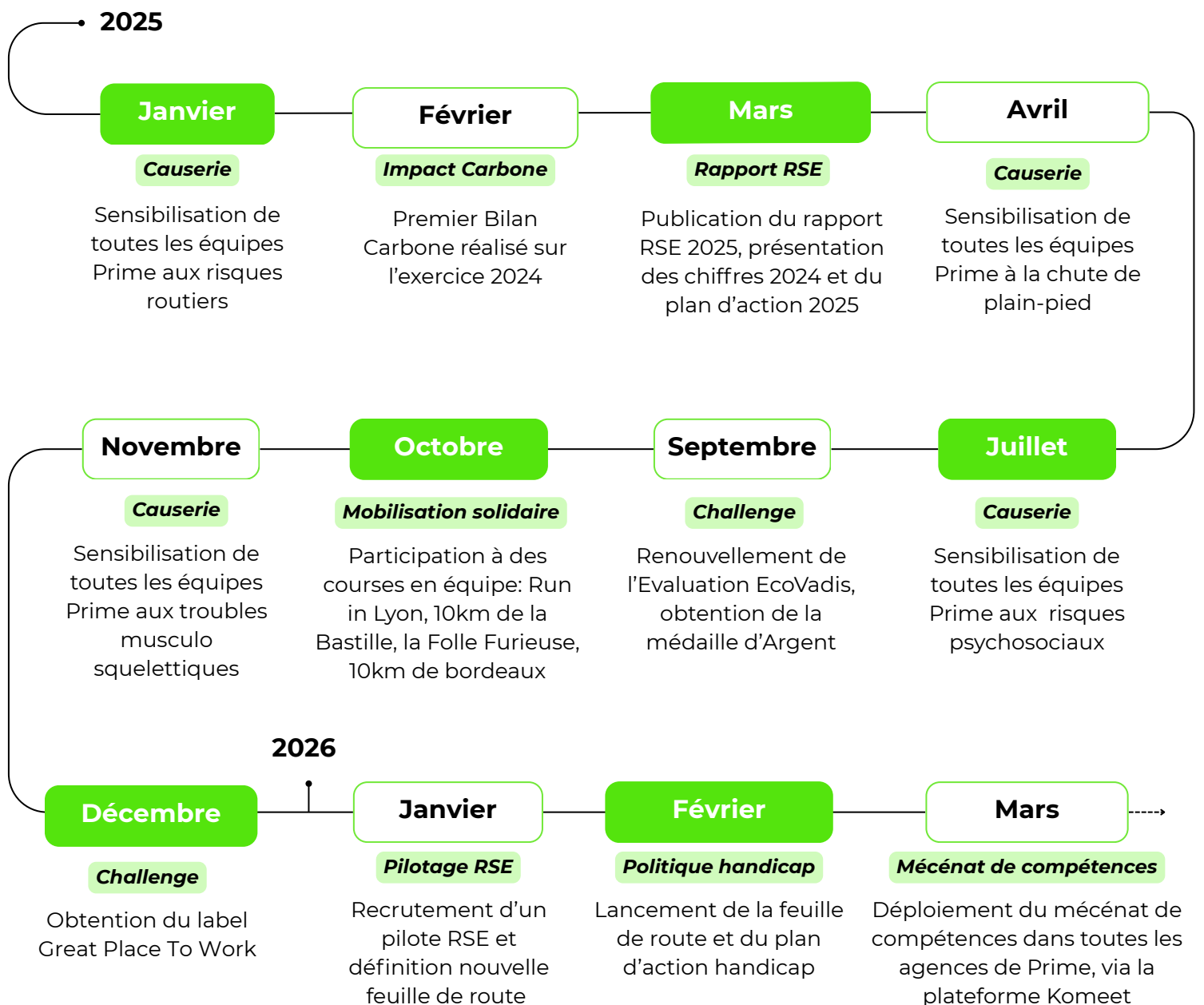
RISQUE IDENTIFIÉ*	GRAVITÉ / PROBABILITÉ	MESURES DE PRÉVENTION & GESTION
Impact environnemental lié aux déplacements	Élevée / Fréquente	<i>Plan d'action 2028, principe Train First, plafonnement des vols, expérimentation covoiturage</i>
Difficultés à recruter ou fidéliser les talents	Élevée / Modérée	<i>Développement de la marque employeur, politique d'onboarding, suivi QVT, animation managériale renforcée</i>
Atteinte à l'éthique professionnelle	Moyenne / Modérée	<i>Charte éthique remise à l'arrivée, dispositif d'alerte, formation continue (quiz, cas pratiques)</i>
Non-conformité RGPD ou fuite de données	Élevée / Rare	<i>Sensibilisation RGPD, documentation interne, sécurisation des outils numériques, audits internes</i>
Achats non responsables ou fournisseurs non alignés	Moyenne / Modérée	<i>Charte achats responsables, sélection progressive sur critères sociaux/environnementaux</i>

*Cette cartographie est amenée à évoluer à mesure que **notre démarche RSE se déploie. Un suivi annuel** est mis en place pour réévaluer l'exposition à ces risques et renforcer nos actions préventives.

TEMPS FORTS DE LA RSE CHEZ PRIME

Depuis juillet 2024, **Prime Engineering** structure sa démarche RSE autour d'actions concrètes et d'une analyse approfondie de ses enjeux prioritaires.

L'année **2025** a marqué une **étape clé**, avec des **initiatives structurantes** qui traduisent un véritable tournant dans la **maturité et le déploiement de notre stratégie RSE**.



4.

ENJEU 1 : SÉCURITÉ, SANTÉ, ET BIEN- ÊTRE AU TRAVAIL



CULTURE SÉCURITÉ

CERTIFICATION MASE

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELS

CAUSERIES QSSE

SUIVI MENSUEL

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE

UNE CULTURE SÉCURITÉ RENFORCÉE

L'ensemble des **démarches QSSE** de Prime Engineering est piloté par **Loïc Chanot, Responsable QSSE**.

Il assure la **structuration**, le **suivi** et **l'amélioration continue de nos pratiques** en matière de qualité, sécurité, sûreté et environnement, en lien étroit avec les **équipes opérationnelles**, la **direction** et les **exigences de nos clients**.



Anticiper les risques, améliorer en continu, agir durablement.



*Loïc Chanot,
Responsable Q3SE*



La **santé et la sécurité** de nos collaborateurs sont des **priorités absolues** dans la conduite de nos missions.

Nous mettons un point d'honneur à garantir des **conditions de travail optimales**, en assurant que chaque intervention se déroule dans des **environnements sécurisés et maîtrisés**.

En tenant compte des spécificités de chaque projet et de l'environnement de nos partenaires, nous identifions les **risques potentiels** et mettons en place des **mesures préventives adaptées**.

Notre démarche repose sur un **suivi rigoureux** et une **sensibilisation continue** de nos équipes.

DÉMARCHE SYSTÉMATIQUE DÈS LE DÉMARRAGE DE MISSION

Dès le démarrage d'un projet, une **Fiche d'Analyse des Risques (FAR)** est réalisée en complément du **Plan de Prévention (PDP)**.

Élaborée avec le collaborateur et le management, elle est réalisée en cohérence avec les **exigences de nos partenaires**.

Les **échanges réguliers** avec nos collaborateurs dans le cadre du **suivi de mission** permettent de prendre en compte les **remontées du terrain** et d'adapter, au besoin, les mesures de prévention mises en place, afin de contribuer durablement à la **préservation de la santé et de la sécurité de tous**.

La FAR permet notamment :

- **D'identifier** les **risques potentiels** liés à l'environnement de travail.
- **D'anticiper** les besoins en **équipements de protection individuelle** ou en **formations** spécifiques.

RECONNAISSANCE EXTERNE CERTIFICATION MASE

La **certification MASE** de notre **agence d'Aix-en-Provence** vient reconnaître notre engagement en matière de sécurité.

Elle garantit une **organisation rigoureuse de la prévention des risques** et témoigne de notre volonté d'inscrire durablement la sécurité dans **toutes nos pratiques**.



DES EPI FOURNIS À TOUS

Nous avons également mis en place un **partenariat avec un fournisseur spécialisé** pour l'équipement en EPI (équipements de protection individuelle).

Cette organisation permet de mettre à disposition des collaborateurs du **matériel conforme et adapté aux exigences des environnements d'intervention**, tout en facilitant l'identification et la gestion des besoins lorsque des équipements spécifiques sont nécessaires.



CAUSERIES QSSE

DES SENSIBILISATIONS RÉGULIÈRES POUR ANCRER LES BONS RÉFLEXES

Pour maintenir un haut niveau de vigilance, nous avons fixé un **objectif clair** : organiser

AU MOINS **4**
CAUSERIES SSE PAR AN

Ces causeries traitent de sujets concrets en **lien direct avec les réalités de terrain**, avec un objectif de :

75% DE
TAUX DE PARTICIPATION

Notre trajectoire : renforcer une culture SSE partagée à tous les niveaux de l'entreprise.

Cette démarche est complétée par des **flashes d'information trimestriels**, axés sur des risques spécifiques (ATEX, travail en hauteur, espaces confinés, risque électrique etc.) et des **retours d'expérience** liés aux incidents ayant pu impacter la santé ou la sécurité des collaborateurs.

UN SYSTÈME DE SUIVI MENSUEL ET DES ALERTES IMMÉDIATES

Les aspects sécurité sont également intégrés dans les **RAP (rapport d'avancement de projet)**, au même titre que la **satisfaction** ou le **bilan technique**.

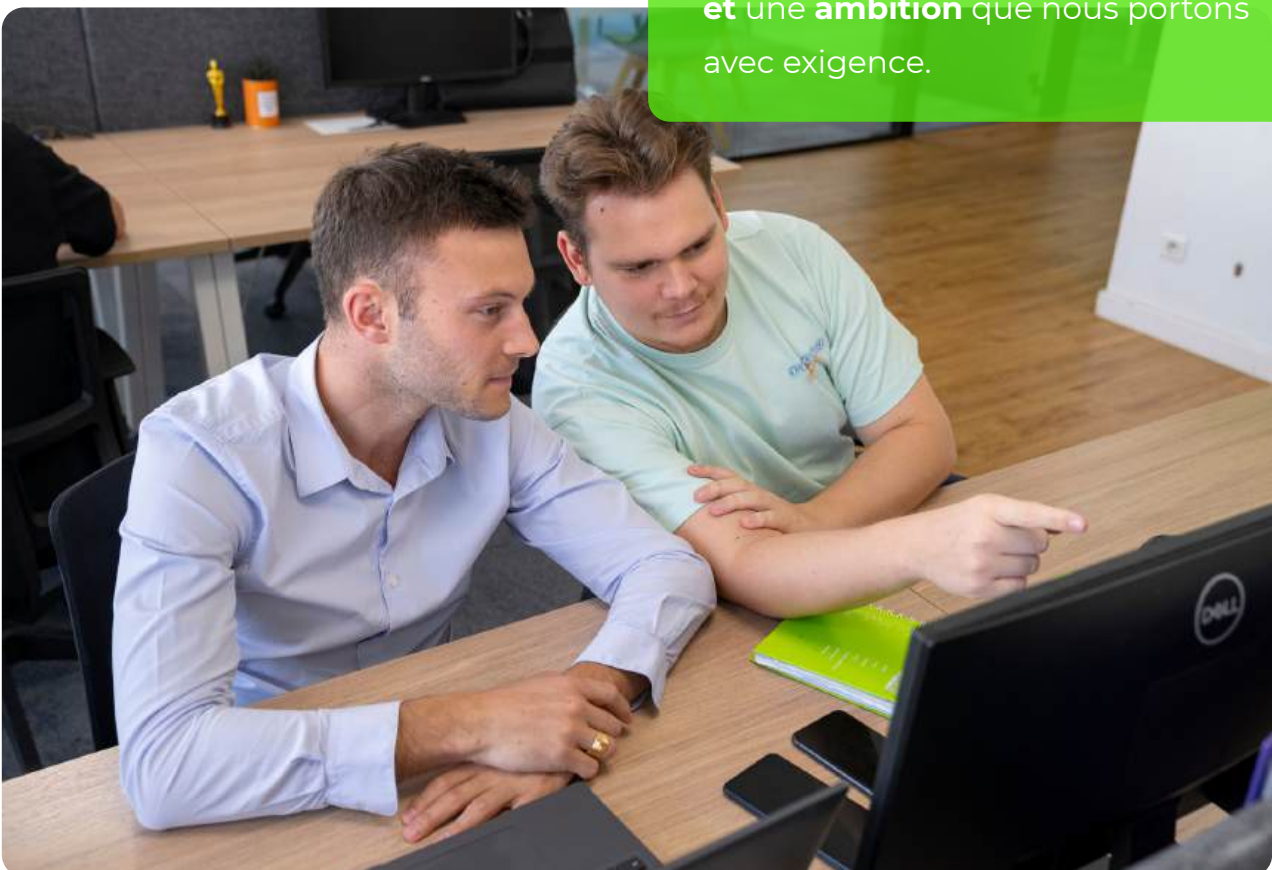
Chaque mois, les collaborateurs remplissent un formulaire de suivi, dans lequel ils peuvent signaler s'ils ont été confrontés à un accident, à un presque-accident ou à une situation dangereuse. En cas d'alerte, la **direction**, le **manager** concerné et le **service QSSE** sont immédiatement informés et ouvrent une **analyse approfondie** de l'événement.

OBJECTIF : ZÉRO ACCIDENT

Notre objectif est clair : que 100 % des accidents, incidents ou remontés d'information soient analysés, pour en identifier les causes, mettre en place les actions correctives et préventives pour tendre vers le

0 ACCIDENT

C'est une **responsabilité collective**, et une **ambition** que nous portons avec exigence.



UN ENVIRONNEMENT PENSÉ POUR L'ÉQUILIBRE

UNE APPROCHE CONCRÈTE DE LA QVT

La qualité de vie au travail repose sur une conviction simple : **on travaille mieux quand on se sent bien.**

Cela passe d'abord par le respect de **l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.**

Notre **charte du droit à la déconnexion** rappelle l'importance de préserver ses temps de repos, dans une **organisation du travail** qui se veut **souple, adaptée** à chaque mission et à chaque collaborateur.

DES AVANTAGES CONCRETS

Au-delà de notre **convention collective (Syntec)**, nous avons mis en place plusieurs dispositifs concrets :

- Primes de naissance ou de mariage,
- Jours de congés supplémentaires avec l'ancienneté,
- Congés enfants malades rémunérés
- Compte Épargne Temps pour gérer son temps comme on le souhaite.

Ces avantages reflètent notre volonté de **valoriser l'engagement de chacun** tout au long de son parcours chez Prime.

UNE COUVERTURE SOCIALE PROTECTRICE

Tous nos collaborateurs bénéficient d'une couverture santé et prévoyance via **AXA**, avec une **prise en charge à 50 % par l'entreprise** et un **accès gratuit** à la mutuelle pour les **ayants droit** (conjoint-e et enfants).

Cette protection inclut un **accompagnement dès l'embauche** (visite médicale, bulletin de prévoyance, portail personnel).

En cas d'imprévu, les **équipes RH et le CSE** sont disponibles pour orienter et **répondre aux besoins spécifiques.**

UNE CELLULE D'ÉCOUTE POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT

Pour garantir un **cadre de travail sûr et respectueux**, le **CSE** dispose d'une **cellule dédiée à la prévention du harcèlement**, composée d'un homme et d'une femme.

Ce dispositif permet à chaque collaborateur de signaler une situation problématique en toute **confiance**, et avec une **confidentialité** garantie.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTABLE AUX MISSIONS

Nous sommes conscients que **les attentes évoluent** en matière de rythme et de cadre de travail.

C'est pourquoi nous mettons en place une **politique de télétravail** adaptée, dès lors que les conditions de mission le permettent.

Le télétravail peut être **ponctuel** ou **régulier**, selon le contexte projet.

Cette flexibilité permet à chacun de mieux **équilibrer ses temps de travail** et ses temps personnels, tout en maintenant une **exigence de qualité dans les livrables**.



UNE VIE D'AGENCE ANIMÉE TOUTE L'ANNÉE

Bien qu'une grande partie de nos collaborateurs évoluent chez nos clients, nous tenons à faire vivre une **dynamique d'équipe forte** au sein de nos agences.

Chaque site organise régulièrement des **événements internes** : petits-déjeuners, sessions de partage d'expérience, défis solidaires...

Ces temps permettent de **garder le lien, d'échanger** sur les projets en cours, et de **renforcer la culture Prime** autour de la **proximité** et de la **simplicité**.



DES PROGRAMMES POUR SE RETROUVER

Dans cette logique de convivialité, nous avons développé **deux initiatives emblématiques** qui contribuent à faire de Prime un lieu de travail où l'on **prend le temps de se retrouver autrement** :

> **Prime Party** : pour des événements festifs organisés chaque trimestre à l'échelle locale ou nationale, pour célébrer les temps forts de l'année (été, fin d'année, anniversaires d'agence...).

> **Prime Sport** : notre programme de soutien aux pratiques sportives individuelles & collectives : participation à des courses solidaires, organisation de matchs ou de tournois internes, ou encore inscriptions prises en charge sur des événements sportifs locaux.



UNE PÉRIODE D'INTER PROJET STRUCTURÉE ET PORTEUSE DE SENS

La **période d'inter-projet** est abordée comme une **phase d'opportunité** plutôt que comme une phase d'attente, favorisant **l'apprentissage, l'engagement** et la **montée en compétences**.

Avant la fin de son projet, chaque collaborateur met à jour son dossier de compétences, essentiel pour **activer de nouvelles opportunités** et **valoriser son parcours**.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ PAR LES MANAGERS

Durant cette phase, chaque collaborateur bénéficie d'un **suivi hebdomadaire** avec son manager, via un tableau de reporting partagé.

Ce rendez-vous permet d'évaluer **l'avancée des actions**, d'ajuster les **priorités** et d'assurer un **pilotage individualisé**, en cohérence avec les attentes de l'entreprise et les envies de développement de chacun.

DES PARCOURS PERSONNALISÉS ET RESPONSABILISANTS

Le collaborateur peut choisir, avec son manager, les leviers d'implication qui l'intéressent : participation à des **projets au forfait**, soutien aux **projets de structuration interne** (chiffrage, création de formations, outils internes, etc.), **contribution au développement commercial** via des actions de prospection, soutenances ou rendez-vous clients. Une **plateforme de formation** en ligne (Tuto.com) est également mise à disposition dans nos agences pour approfondir des compétences métiers ou outils.

UNE PRÉSENCE ACTIVE EN AGENCE

Le guide encourage les **consultants à venir en agence** dès leur **première semaine d'inter-projet** pour échanger avec les équipes, maintenir le lien et participer à la **vie de l'agence**.

Cela **facilite les rencontres** et permet de créer un environnement propice à l'initiative.

UN ENGAGEMENT SOCIÉTAL VIA LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Depuis 2024, nous avons renforcé notre engagement sociétal en fixant un objectif **d'au moins une journée par semaine de mécénat de compétences pour les collaborateurs en interprojet**.

Grâce à notre partenariat avec la **plateforme Komeet**, chacun peut s'impliquer facilement dans une **association**, en fonction de ses envies, de ses compétences ou de ses convictions. Cette démarche offre l'opportunité de mettre ses compétences au service de **causes impactantes**, tout en vivant une **expérience humaine profondément enrichissante**.



NOS INDICATEURS RSE

ENJEU 1 : SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

RISQUE IDENTIFIÉ	ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE SUIVI (KPI)	RÉSULTATS 2025	OBJECTIFS 2026
Prise en compte de l'exposition aux risques sur site client	Assurer l'analyse des risques via une fiche d'analyse de risque (FAR)	% des projets couverts par une FAR	99,6%	100%
Assurer la satisfaction de nos consultants	Assurer la satisfaction et l'accompagnement de nos consultants	Taux de satisfaction consultants	86,8%	≥ 85%
Situations à risque ou incidents pouvant impacter la santé et la sécurité sur site	Prendre en compte et assurer le traitement des remontées terrain	Taux d'action mise en place par remontées terrain faites	94,2%	100%
Risque de déséquilibre vie pro / vie perso	Charte du droit à la déconnexion, flexibilité télétravail, accompagnement RH	% perception de l'encouragement à l'équilibre vie pro / vie perso	83%	≥ 85%
Non-détection ou non-signalement de situations de harcèlement	Cellule CSE de prévention du harcèlement composée d'un homme et d'une femme	Nombre de signalements pris en charge par la cellule / taux de traitement	0 signalement remonté	100% des signalements traités
Manque de valorisation de la période d'inter projet	Encadrement structuré via la coordination du mécénat de compétences	% de collaborateurs en inter projet impliqués des projets de mécénat	17,4%	≥ 80%

5.

ENJEU 2 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE



| CHARTE ÉTHIQUE

| SENSIBILISATION DES
ÉQUIPES

| SÉCURITÉ DES DONNÉES

| NOS INDICATEURS RSE

ANCRER L'ÉTHIQUE DANS LES PRATIQUES DU QUOTIDIEN

UNE CHARTE ÉTHIQUE PARTAGÉE PAR TOUS DÈS L'ARRIVÉE

La **charte éthique de Prime**, mise à jour en 2025, constitue un document central dans notre fonctionnement.

Elle est **remise à chaque collaborateur dès son intégration**, accompagnée d'un **temps de présentation** dédié, et détaille les principes de **respect**, **d'honnêteté**, de **loyauté** et de **responsabilité** qui doivent guider nos actions.

Elle rappelle les **droits** et **devoirs** de chacun, et balise clairement les situations sensibles :

- Prévention des conflits d'intérêts
- Relations avec les clients
- Gestion des cadeaux ou invitations
- Transparence sur les rémunérations
- Usage des ressources de l'entreprise, etc.

C'est un **socle commun**, qui guide la **posture professionnelle** attendue, sur le **terrain** comme en **agence**.

UNE ÉTHIQUE QUI S'INCARNE DANS LES GESTES DU QUOTIDIEN



L'éthique se vit au quotidien : transparence, confidentialité, alerte en cas de manquement, recrutement et promotion sans discrimination, et collaboration sans pratiques douteuses. **Chaque manager** veille à **ancrer ces valeurs sur le terrain**.

UNE SENSIBILISATION PROGRESSIVE ET CONTINUE

En 2025, nous avons mis en place des formats pédagogiques :

- **Quiz interactifs**,
- **Cas pratiques** inspirés du terrain,
- **Module d'e-learning** intégré à notre parcours **d'onboarding**.

Ces formats seront également l'occasion d'aborder des sujets parfois complexes comme la **gestion des conflits d'intérêts**, le **devoir de réserve**, ou encore la **liberté d'expression** dans un cadre professionnel.

Ces supports visent à créer une **culture commune**, au-delà du cadre réglementaire.

En 2025, un travail de **mise à jour de nos outils collaboratifs** a été mené pour mieux **structurer le stockage sécurisé** et la gestion des accès.

LA SÉCURITÉ DES DONNÉES

Chaque collaborateur est tenu de respecter **le Règlement général sur la protection des données (RGPD)** concernant les données **RH**, les **documents de projet** ou les **informations sensibles sur nos clients**.

Il est également tenu d'adopter une vigilance constante dans l'utilisation des outils numériques, tels qu'Office 365, Keywork, et autres, qui sont tous conformes aux exigences du RGPD.

Des **consignes** sont diffusées dans notre **documentation interne**, et des **rappels** sont faits sur des gestes simples :

- **Verrouiller** son ordinateur,
- Éviter les **transferts non sécurisés**,
- **Ne pas stocker de données** personnelles sur des espaces partagés.

NOS INDICATEURS RSE

ENJEU 2 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

RISQUE IDENTIFIÉ	ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE SUIVI (KPI)	RÉSULTATS 2025	OBJECTIFS 2026
Comportements contraires à la charte éthique	<i>Diffusion systématique de la charte éthique lors de l'onboarding ; relais managériaux</i>	Taux de diffusion de la charte éthique aux nouveaux arrivants	100%	100%
Non-respect de la confidentialité des données	<i>Diffusion de consignes internes de sécurité ; rappel des bonnes pratiques RGPD ; plan de mise à jour des outils collaboratifs</i>	Nombre de rappels ou incidents liés à la protection des données	Non mesuré – dispositif en cours de création	0 incident majeur / 100 % des équipes formées aux consignes RGPD
	<i>Réunions mensuelles du CoDir ; partage d'informations via réunions managériales et communications internes</i>	Nombre de réunions CoDir / an et taux de redescente managériale	4 réunions CoDir / an, redescente informelle assurée via les managers	1 réunion CODIR animée par trimestre
Manque de transparence dans la gouvernance	<i>Partage et retour d'expérience auprès des consultants</i>	Nombre de Kick Off réalisés dans l'année	2 Kick OFF avec consultants dans l'année	2 Kick OFF / an
	<i>Accompagnement de la direction générale dans les sujets opérationnels</i>	Participation des DG aux réunions de semaine avec les agences (managers)	Participation systématique	Participation systématique

6.

ENJEU 3 : **AGIR POUR** **L'ENVIRONNEMENT**



| GESTION DES DÉCHETS

| BILAN CARBONE

| PLAN D'ACTION :
TRANSITION BAS CARBONE

| SENSIBILISATION DES ÉQUIPES

DES PRATIQUES ENGAGÉES, AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT

UNE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Notre engagement environnemental ne part pas de zéro.

Le **recyclage des déchets** de bureau est assuré dans plusieurs de nos agences grâce à notre **partenariat avec ELISE**, une **entreprise sociale et solidaire**. Chaque trimestre, des statistiques précises permettent de suivre nos efforts à l'échelle de chaque site.

MOINS DE JETABLE, PLUS D'UTILE

Nous privilégions les **produits écoresponsables** dans nos supports physiques (goodies, welcome packs...), en cohérence avec notre **politique d'achats responsables**.

L'objectif : sobriété, durabilité, utilité.

RÉUNIONS À DISTANCE PAR DÉFAUT

Les **réunions internes et inter-agences** sont organisées par défaut en visioconférence, ce qui permet de **réduire les déplacements** tout en maintenant des échanges efficaces.



UNE STRATÉGIE CLIMAT STRUCTURÉE ET EN MOUVEMENT

UN PREMIER BILAN CARBONE POUR OBJECTIVER NOS PRIORITÉS

En 2024, Prime Engineering a franchi une nouvelle étape en réalisant son premier **Bilan Carbone**, en partenariat avec le cabinet CARBO. Ce diagnostic a permis de mesurer précisément notre empreinte carbone annuelle :

1 687 tonnes de CO₂ équivalent, concentrées majoritairement sur trois postes d'émissions :

- **Les déplacements professionnels** (45 %),
- **Les achats numériques et informatiques** (40 %),
- **La mobilité domicile-travail** (15 %).

Ce constat a servi de base à l'élaboration d'un **plan de transition à horizon 2028**, avec un objectif clair : **réduire de 22 % notre empreinte carbone globale**, tout en accompagnant notre croissance.

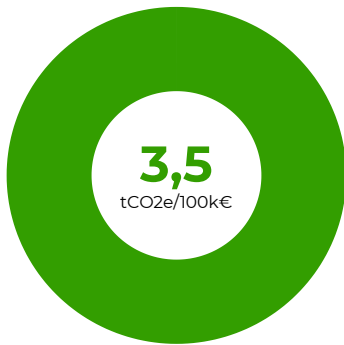
Pour piloter cette trajectoire, nous avons défini deux indicateurs d'intensité carbone :

-40% D'ÉMISSIONS
PAR COLLABORATEUR

-45% D'ÉMISSIONS
PAR TRANCHE DE
100 000 € DE CHIFFRE D'AFFAIRES



NOS DONNÉES CARBONE



Intensité Carbone économique

Les émissions de CO2 totales rapportées au chiffre d'affaires



Intensité Carbone sociale

Les émissions de CO2 totales rapportées au nombre d'employés



Scope 1 : émissions directes de GES



Scope 2 : émission indirectes liées à l'énergie



Scope 3 : autres émissions indirectes

INDICATEUR	2024	2028
tCO2e par employé	2,63 tCO2e	1,58 tCO2e (-40%)
tCO2e par 100k€ CA	3,5 tCO2e	1,76 tCO2e (-45%)

Les objectifs ont été établis sur la base du **Bilan Carbone 2024** et de la trajectoire de croissance de l'entreprise.

Ils tiennent compte de :

La décomposition par postes d'émissions
(déplacements, bureaux/sites, achats & services)

La croissance prévue d'ici 2028 :
619 à 920 collaborateurs (+48%)
et 55 M€ à 78 M€ de CA (+42%)

Une réduction en valeur absolue des émissions totales :
passer de 1 502 tCO₂e à environ 1 170 tCO₂e en 2028, soit -22% d'émissions totales malgré la croissance

Réduire l'intensité carbone :
de -40% par employé et -45% par 100K€ de chiffre d'affaires d'ici 2028

REPENSER NOS MOBILITÉS

Agir sur les **mobilités** est essentiel, car elles constituent notre **principal poste d'émissions**.

Mesures structurantes :

- Le principe **"Train First"** s'applique désormais pour tous les trajets professionnels de moins de 4h30.
- Le nombre de **vols internes** est plafonné à **40 par an**, pour l'ensemble des équipes.
- Une expérimentation avec **BlaBlaCar Daily** est en cours pour encourager le covoiturage domicile-travail, en particulier dans les agences périurbaines.
- Nous étudions la mise en place du **forfait mobilité durable**, qui viendrait compléter le **remboursement à 100 %** des abonnements de transports en commun, déjà existant depuis la création de Prime.



ÉCONOMISER L'ÉNERGIE

Un **plan de sobriété énergétique** est en cours de déploiement, avec un objectif de **réduction de 15 % de la consommation d'énergie par poste de travail d'ici 2028**.

Actions mesurables :

- **Extinction systématique des équipements** en dehors des horaires d'ouverture,
- Installation de **multiprises à interrupteur**,
- Réalisation **d'audits ciblés** dans les agences les plus énergivores.
- **Réduction des impressions** : grâce à des réglages par défaut et une sensibilisation interne, nous visons une baisse de 40 % du volume de pages imprimées.

MIEUX TRIER, MIEUX RECYCLER

- Partenariat avec **ELISE** pour la tri des déchets.
- **Communication interne** à toutes les agences sur les bons gestes.
- **Réduction de l'utilisation de vaisselle jetable**, pour de la vaisselle réutilisable.

DES ACHATS NUMÉRIQUES ET IT PLUS RESPONSABLES

Nos pratiques en matière d'achats informatiques évoluent pour répondre à des **critères de durabilité**.


Nous visons à étendre la **durée de vie des équipements à 4 ans** et à intégrer **au moins 30 %** de matériel reconditionné dans les prochaines commandes.

Un processus de **tri** et de **don du matériel** inutilisé est également en cours de mise en place, en lien avec des structures associatives. En parallèle, nous avons rédigé une **charte d'achats responsables**, qui intègre progressivement des critères environnementaux et sociaux dans notre sélection de fournisseurs.

SENSIBILISER POUR EMBARQUER TOUT LE COLLECTIF

La réussite de notre **plan climat** repose sur l'implication active de nos équipes. C'est pourquoi nous avons intégré des temps de **sensibilisation** progressive à notre stratégie :

- **Des causeries internes** intègrent désormais des sujets liés à l'environnement (SSE).
- **Un webinaire volontaire sur le Bilan Carbone** personnel a été proposé pour favoriser la compréhension individuelle des enjeux.
- Une série de **contenus pédagogiques** est en cours de diffusion : écogestes, numérique responsable, mobilité, alimentation...



Les résultats des indicateurs environnementaux sont partagés en toute **transparence** en **comité de direction** et relayés dans les canaux de **communication interne**, pour faire de cette démarche un **projet collectif, visible et vivant**.

NOS INDICATEURS RSE

ENJEU 3 : AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

RISQUE IDENTIFIÉ	ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE SUIVI (KPI)	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2026
Émissions carbone liées aux déplacements	<ul style="list-style-type: none"> Réunions en visio Remboursement à 100 % du pass transport Expérimentation BlaBlaCar Daily prévue 	<ul style="list-style-type: none"> % trajets pro réalisé en train Nombre de vols internes/an tCO₂e – déplacements pro 	<ul style="list-style-type: none"> 89% trajets pro réalisé en train 64 vols internes 306 tCO₂e émissions liées déplacements pro 	<ul style="list-style-type: none"> ≥ 92 % trajets pro réalisé en train ≤ 40 vols/an ≤ 275 tCO₂e
Surconsommation énergétique dans les agences	Extinction des box le soir/weekend ; plan sobriété énergie ; affiches écopestes en agence	Consommation énergie moyenne par poste (kWh) / agence	Conso moyenne poste : 310 kWh / -7 % vs 2023	-15 % conso moyenne énergie/poste vs 2023
Production de déchets non triés ou non valorisés	Partenariat avec ELISE pour la collecte des déchets ; affichage des consignes de tri ; suivi par agence	<ul style="list-style-type: none"> Poids des déchets collectés (ELISE) nb agences équipées 	<ul style="list-style-type: none"> 600.5 kg déchets collectés en 2025 6 agences équipées 	<ul style="list-style-type: none"> ≤ 1 200 kg de déchets collectés 9 agences équipées
Impact environnemental des achats (goodies, IT, etc.)	Sélection de goodies écoresponsables ; allongement durée de vie IT ; objectif 30 % matériel reconditionné ; dons à des associations	<ul style="list-style-type: none"> % de commandes de goodies responsables % matériel IT reconditionné Nb équipements donnés 	<ul style="list-style-type: none"> 72% de commandes de goodies responsables 0% matériel IT reconditionné 50 dons de matériel informatique réalisés 	<ul style="list-style-type: none"> 90% de commandes de goodies responsables 15% achats matériel IT reconditionné Dons réguliers systématisés

*Les données et indicateurs seront mis à jour lors du prochain Bilan Carbone sur l'exercice de 2026

7.

FEUILLE DE ROUTE RSE 2026



NOS GRANDS PROJETS

| ROAD MAP 2026

| EVALUATION ECOVADIS

| LABEL GREAT PLACE TO
WORK

| POLITIQUE HANDICAP

| MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

| EGALITÉ FEMMES/HOMMES

ROADMAP RSE 2026

NOS GRANDS PROJETS POUR L'ANNÉE

Notre **feuille de route RSE 2026** repose sur des **projets transverses**, menés à différentes **échelles** de l'entreprise. En mobilisant de nombreuses **équipes**, elle permet de **déployer concrètement la stratégie** dans les **pratiques opérationnelles** et d'y associer un large nombre de collaborateurs.

Cette dynamique collective est essentielle pour ancrer durablement la démarche dans le quotidien de l'entreprise.

FEUILLE DE ROUTE RSE 2026

T1 2026	T2 2026	T3 2026	T4 2026	T1 2027
Recrutement d'un pilote RSE dédié	Lancement d'un Audit Handicap avec le Groupe JLO	Renouvellement de l'évaluation Ecovadis	Reporting RSE global et communication à toutes les équipes Prime Engineering	Renouvellement du Bilan Carbone
Lancement politique handicap et plan d'action	Publication du rapport RSE 2026		Définition du plan d'action RSE 2027	Publication du rapport RSE 2027
Obtention du label Great Place To Work				

Participation à une collecte de don du sang pour toutes les agences

Participation à 9 courses solidaires : 1 course/agence

Déploiement du plan d'action RQTH

Déploiement du mécénat de compétences dans toutes les agences, avec Komeet

Communication RSE renforcée, en interne et en externe, notamment dans nos accords-cadres

ECOVADIS

PRIME ENGINEERING SAS (GROUP)

France | Activités d'architecture et d'ingénierie [🔗](#)

Taille de l'entreprise : M [i](#) | Périmètre d'évaluation : Groupe [i](#)

Score global

↗ **70/100**

Percentile [i](#)

85ème



Score global

Percentile
85ème [i](#)

↗ **70/100**



Environnement



Social et Droits Humains



Éthique



Achats Responsables



Prime Engineering s'inscrit dans une **démarche d'amélioration continue en renouvelant chaque année son évaluation Ecovadis.**

Cette réévaluation régulière constitue un **levier structurant** pour mesurer nos **progrès**, identifier de nouveaux **axes de progrès** et renforcer la **formalisation de nos pratiques RSE.**

Elle nous permet également de nous **challenger dans la durée**, en maintenant un **haut niveau d'exigence** et en alignant nos actions avec **les meilleurs standards du marché.**

GREAT PLACE TO WORK®

84%

Notre note finale selon le modèle Great Place To Work®

83%

Confiance

83%

Fierté

88%

Convivialité

X4

Obtention du label pour la 4^{ième} fois
(2016, 2018, 2023, 2026)

Prime Engineering s'engage à renouveler **régulièrement** sa participation à l'évaluation **Great Place to Work®** afin de mesurer dans le temps la perception de ses collaborateurs et continuer à progresser.

Avec un **score global de 84 %**, cette certification constitue un véritable indicateur de la qualité de notre environnement de travail. Elle nous permet aussi de renforcer nos actions en faveur du **bien-être, de la confiance et de la convivialité.**

Cette démarche traduit pleinement la volonté de Prime de construire une culture d'**entreprise toujours plus engageante et engagée.**



POLITIQUE HANDICAP

En 2026, Prime Engineering renforce son **engagement en faveur de l'inclusion** avec le lancement de sa **politique handicap**.

Cette démarche vise à favoriser **l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap**, dans un cadre bienveillant et confidentiel.

Un **plan d'action structuré** est déployé, incluant :

- la mise en place d'un **parcours handicap** sécurisé pour les collaborateurs reconnus RQTH,
- Le lancement d'un **audit dédié avec le groupe JLO** afin de poser les bases de la démarche et d'identifier les axes d'amélioration.
- **Une communication renforcée en interne** et une **formation** à destination des managers et chargé(e)s de recrutement.

Cette politique est le synonyme d'une volonté forte **d'agir durablement en faveur de l'égalité des chances** et de l'amélioration des conditions de travail.

LES ENGAGEMENTS PRIME

MUTUELLE À 100%

100% du montant de la mutuelle des collaborateurs en situation de handicap est prise en charge par l'entreprise.

CHÈQUES CESU

Prime prend en charge 500€ de chèque CESU par collaborateur par an, à hauteur de 90%. Ces chèques sont destinés à financer des services à la personne.

EPI ADAPTÉS

Au cas par cas, et pour garantir le maintien dans l'emploi et l'égalité des chances, Prime prend en charge la mise à disposition d'EPI adaptés.

ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF

Accompagnement des collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance RQTH, avec la prise en charge d'un suivi par un cabinet spécialisé.



Loic Chanot
Référent handicap



Louanne Racine
Chargée RH et Paie

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE



Léa Mathieu
Responsable RSE

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

POUR ENGAGER NOS ÉQUIPES DANS DES PROJETS PORTEURS DE SENS

En 2026, Prime Engineering déploie à **l'échelle nationale** son **programme de mécénat de compétences**, avec l'ambition forte d'en faire un levier concret de son engagement sociétal.

Le mécénat de compétences permet à des collaborateurs de **s'engager, sur leur temps de travail, au service d'associations** et de causes d'intérêt général.

Notre objectif :

1 journée D'ENGAGEMENT
EN MÉCÉNAT PAR COLLABORATEUR EN
PÉRIODE D'INTER-CONTRAT

En partenariat avec la plateforme **Komeet**, nous facilitons l'accès à des **missions utiles, concrètes et à fort impact.**

Notre objectif est de faire de cette démarche un **réflexe** dans l'entreprise, en permettant à chaque collaborateur en période d'intercontrat, de consacrer **au moins une journée à une action de mécénat.**



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



Dans le cadre de notre **engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes**, Prime Engineering a mis en place une **démarche proactive** pour garantir une égalité réelle au sein de ses équipes.

Cette démarche repose sur des actions concrètes visant à

- Réduire les écarts de **rémunération**,
- Promouvoir l'accès des femmes aux **postes de responsabilité**,
- Renforcer la **mixité** dans les métiers techniques.

89/100

indice d'égalité
femmes-hommes
2025

Un **plan d'action** est publié et **validé avec le CSE chaque année** pour ancrer nos démarches dans la durée.

Cela garantit la **transparence** de nos **actions** et permet **d'ajuster nos objectifs** en fonction des résultats obtenus, assurant ainsi une **progression continue vers l'égalité professionnelle**.

www.primeengineering.fr

Prime Engineering - Siège social

114 rue Gallieni

92100 Boulogne-Billancourt

Tél : 01 41 03 50 62

communication@primeengineering.fr



Prime
ENGINEERING

Construire un futur durable, **aujourd'hui.**

20

26

