

Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise



2025

POUR EN SAVOIR PLUS :
WWW.5DEGRES.FR



03

EDITORIAL

04

**ENGAGEMENT
SOCIAL**

10

**ENGAGEMENT
SOCIÉTAL**

14

**ENGAGEMENT
ENVIRONNEMENTAL**

EDITORIAL

Fondée en 2019, 5 Degrés est une Agence de conseil experte en Produit Digital animée par l'ambition de concevoir et de faire vivre des Produits digitaux de manière durable.

“ Localisés sur 3 agences à Paris, Toulouse et Bordeaux, et organisés en Practices, nous avons créé et structuré la société autour de 3 valeurs fondamentales : l'audace, la passion et l'engagement.

Ainsi ces valeurs font directement écho à notre implication dans la mise en place et le maintien d'une stratégie RSE. L'évolution de la société fait que chaque individu se retrouve concerné par ces enjeux et chaque entreprise, peu importe sa taille ou son activité, a le devoir de prendre en considération ces paramètres dans chacune de ses décisions.

Au-delà du devoir, les engagements présentés dans ce rapport sont le résultat d'une volonté collective d'aller au-delà de notre expertise et de partager la fierté de travailler pour une société engagée avec un impact social, sociétal et environnemental positif.

Certifiés ISO 9001 (management de qualité) et ISO 14001 (management environnemental), nous avons également obtenu la note de 69/100 (médaille d'argent) lors de notre évaluation EcoVadis en janvier 2025. Nous prenons à cœur de collecter la donnée et de suivre les indicateurs afin d'adopter un processus d'amélioration continue. Il est important pour nous que les résultats de nos actions soient concrets et visibles au-delà de ce document.

Notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies depuis juin 2024 constitue une étape majeure dans notre démarche. Elle renforce notre engagement à promouvoir des pratiques responsables et à contribuer aux Objectifs de Développement Durable dans nos activités et auprès de nos clients.

Nous saisissons également l'occasion de cette communication pour remercier l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices pour leur engagement à faire de 5 Degrés une entreprise plus responsable et engagée.

Johan Olivier
Directeur Associé



1. ENGAGEMENT SOCIAL

1.1. Diversité

En tant qu'agence de conseil, nous avons deux typologies de collaborateur.trice.s : les Consultant.e.s (en mission chez nos clients) et les salarié.e.s du Siège / fonctions support (basé.e.s dans nos propres locaux).

Nous comptons aujourd'hui environ 130 collaborateur.trice.s dans nos effectifs dont près de la moitié dans nos filiales à Toulouse et à Bordeaux. 75% sont des Consultant.e.s, 25% sont des salarié.e.s du Siège / fonctions support.

Sur l'année 2025, 11 nationalités différentes au total sont représentées au sein de nos équipes (13% de l'effectif global). La moyenne d'âge est de 33 ans.

1.2. Non-discrimination

Nous visons à prévenir la discrimination lors des phases de recrutement et à respecter des valeurs humaines qui nous sont chères telles que la bienveillance et l'équité. Nous mettons les compétences et la personnalité de nos candidat.e.s au centre de nos critères de sélection pour recruter nos futur.e.s collaborateur.trice.s.

Tous les acteurs du recrutement chez 5 Degrés (RH, Business Managers, Valideurs Technique) sont ainsi sensibilisés et formés lors de leur semaine d'intégration ou de leur prise de rôle afin d'appliquer notre politique de non-discrimination.

1.3. Egalité professionnelle

Malgré un secteur d'activité comptant encore trop peu de femmes, nous avons à cœur de mettre en œuvre les moyens à notre disposition pour promouvoir l'égalité homme-femme au sein de nos agences.

En 2024, nous avons obtenu un score global de 94/100 sur le calcul de notre index d'égalité professionnelle (index EgaPro, basé sur les données 2023). En 2025, cet indicateur a augmenté de 2 points, soit un score global de 96/100.

Le détail des critères évalués :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37/40
- Écart dans les augmentations salariales : 35/35
- Écart dans les promotions : 15/15
- Parité dans les postes de direction : 10/10

Ces résultats reflètent l'engagement constant de nos collaborateur.trice.s et de la direction pour construire un environnement de travail où chacun.e peut s'épanouir et réussir, indépendamment de son genre. Nous comptons à ce jour 45% de femmes et 55%

d'hommes sur l'ensemble de nos effectifs et 50% des managers de nos équipes sont des femmes.

1.4. Politique 100% CDI et 100% cadre

Nous recherchons des passionnés du Produit digital pour continuer à nous développer en gardant une forte implication de la part de nos collaborateur.trice.s. C'est pourquoi nous recrutons 100 % de nos effectifs en CDI (hors stages et contrats d'apprentissage) afin de leur permettre de bénéficier de la sécurité de l'emploi.

De plus, tous nos collaborateur.trice.s ont aujourd'hui un statut cadre.

1.5. Formation

La montée en compétence de nos équipes est une de nos priorités, et nous nous appuyons sur nos Practices pour accompagner au mieux chacun.e de nos collaborateur.trice.s : mentorats, retours d'expérience, ateliers, tout est mis en œuvre pour que les compétences des un.e.s, deviennent une nouvelle force pour les autres.

Nous proposons également des formations en externe avec des partenaires compétents qui comprennent nos enjeux métiers et complètent le savoir-faire de nos collaborateur.trice.s en respectant les valeurs de 5 Degrés.



En 2022, nous avons fait le choix de miser sur la croissance de 5 Degrés en faisant le pari de recruter des personnes déjà formées. Aujourd'hui, pour fidéliser nos collaborateur.trice.s et pour continuer à les épauler dans leur montée en compétence, nous avons mis en place une réelle politique de formation qui a porté ses fruits.

Ainsi, en 2023, 52 % de nos collaborateur.trice.s ont bénéficié d'une formation, dont 1 sur 6 était certifiante. En 2024 et 2025, ce taux reste stable (53%), avec une progression notable : désormais, 1 formation sur 5 est certifiante.

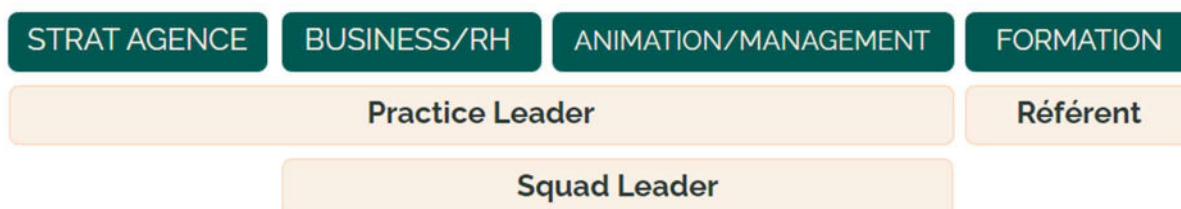
Enfin, depuis 2025, une personne a été nommée pour piloter le plan de formation au niveau du Groupe (précédemment géré par agence). Elle est en charge du budget, de la création et du suivi du plan avec les PLs, BMs et la direction, ainsi que de l'ensemble des aspects administratifs. À ce titre, un catalogue centralisant toutes les formations (internes, externes, certifiantes, soft skills, coaching et langues) a été déployé et sera complété courant 2026.

1.6. Perspective d'évolution

Chez 5 Degrés, chaque carrière est unique et il est important pour nous d'accompagner nos collaborateur.trice.s dans le rôle qu'ils.elles souhaitent prendre. Il n'existe pas de

parcours d'évolution prédéfini, chaque collaborateur.trice est encouragé.e à tracer son propre chemin professionnel en fonction de ses aspirations et de ses compétences.

Ainsi, des people reviews sont organisées chaque mois avec la direction, le service RH et les Practice Leaders et permettent un suivi agile et dynamique des attentes de chacune.e des collaborateur.trice.s. Ils.elles peuvent faire évoluer leur carrière en devenant Practice Leader, Squad Leader ou Référent formation.



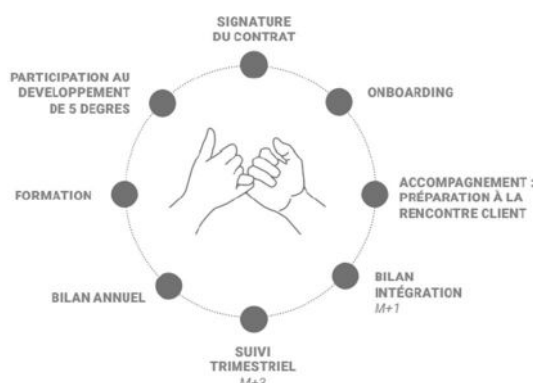
De plus, nous sommes en mesure d'accompagner les changements de métier de nos collaborateur.trice.s en encourageant les mobilités entre Practices ou les mobilités géographiques entre nos différentes agences afin que chacun.e soit à la bonne place.

Ainsi, depuis 2019, 4 collaborateur.trice.s ont pu changer de métier ou profiter d'une formation certifiante nous permettant de leur trouver une future mission basée sur leurs nouvelles compétences, et depuis 2022, date de création de notre première filiale, 4 collaborateur.trice.s ont pu profiter d'une mobilité géographique.

1.7. Accompagnement

Tout au long de la carrière de nos collaborateur.trice.s, nous mettons un point d'honneur à les accompagner à chaque grande étape de leur vie professionnelle. Notre trinôme "Practice Leader", "Business Manager" et "RH" suit chacun.e des Consultant.e.s lors de moments clés comme le premier mois de leur arrivée, puis trimestriellement et lorsqu'ils.elles nous sollicitent.

Nous les rencontrons également toutes les fins d'année pour leur bilan annuel ou lors de leur retour après une longue absence comme après un congé maternité, paternité ou maladie. Notre trinôme permet d'accompagner les collaborateur.trice.s techniquement, mais également de pouvoir échanger sur leur bien-être en mission et leur envie d'évolution.



1.8. Equilibre vie professionnelle – vie personnelle

Nous souhaitons garantir du mieux possible le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour l'ensemble de nos équipes. Le suivi du temps de travail est ainsi un des axes essentiels discuté lors des points de suivi BM ou à l'occasion des bilans annuels.

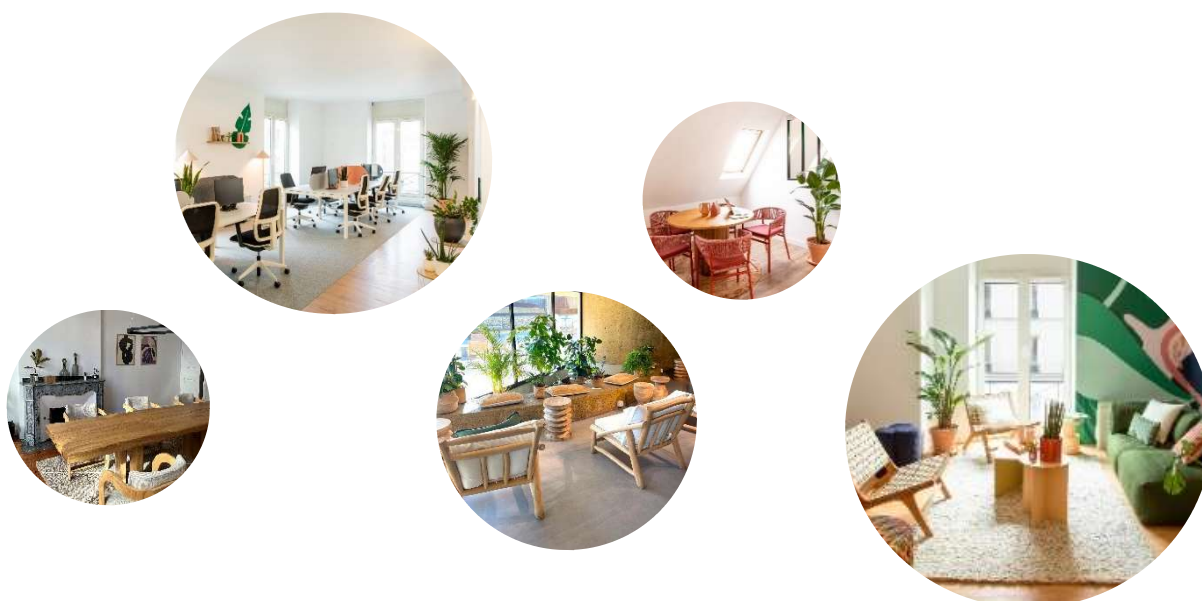
De plus, afin de favoriser le droit à la déconnexion, notre offre de messagerie (Outlook, Microsoft Office 365) envoie de façon régulière à nos collaborateur.trice.s des alertes lorsqu'ils.elles sont connecté.e.s en dehors de leurs horaires de travail et leur transmet un rapport d'activité hebdomadaire.

Sur notre hub de collaboration (Teams), les notifications sont, elles, automatiquement en mute lorsque nos collaborateur.trice.s sont en vacances et ils.elles ont la possibilité de bloquer facilement les notifications sur les temps non travaillés (ex : de 18h à 9h du lundi au vendredi).

Enfin, des communications sont également envoyées de la part de nos équipes RH pour inciter nos collaborateur.trice.s à prendre leurs congés payés et RTT afin de ne pas les perdre à la fin de la période de référence concernée. Nous autorisons également la prise de congés payés en anticipé.

1.9. Bien-être au travail

Le bien-être au travail de nos collaborateur.trice.s est essentiel pour nous. Ainsi, nos locaux sont organisés de façon à proposer plusieurs espaces à nos collaborateur.trice.s : open-space, salles de réunion, boxes insonorisées, salle de pause, cuisine et espaces détente notamment agrémentés de canapés et de différentes assises. Une salle de bain est également à disposition des sportifs. Agrémentés de plantes, nous avons fait en sorte de les rendre les plus agréables possible à vivre possible.



Ils sont accessibles aux salarié.e.s du Siège, mais aussi à l'ensemble de nos Consultant.e.s, en intermission ou souhaitant télétravailler dans le cadre de leur mission chez leur client.

En parallèle, nous organisons régulièrement des événements dans nos locaux et en dehors afin que nos collaborateur.trice.s puissent se rencontrer, se retrouver et partager des moments collectifs (afterworks, soirées annuelles, galette des rois, secret santa, etc.).

De plus, à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (SQVCT), nous proposons à nos équipes de se retrouver autour d'ateliers de sensibilisation. En 2023, ils ont ainsi pu participer à trois ateliers au cours de cette semaine intitulés : "*Atelier Sommeil : Améliorer durablement son sommeil*", "*Atelier Gestion du stress : Comprendre le stress et ses enjeux*" et "*Atelier nutrition : Les bases d'une alimentation saine*". En 2024, un atelier de yoga des yeux ainsi qu'une session de massage assis leur ont été proposés. En 2025, nous avons choisi de mettre l'accent sur des thématiques utiles aussi bien dans la vie professionnelle que personnelle de nos collaborateur.trice.s : "*Atelier Batch Cooking : gagner du temps*", "*Atelier Sophrologie : La boîte à outils pour gagner en énergie*", "*Atelier Gestion des tâches : Mieux gérer son temps pour une meilleure efficacité*".

Nous envoyons un questionnaire sur les Risques Psychosociaux (RPS) anonyme à tous nos collaborateur.trice.s visant à comprendre les environnements client dans lequel ils.elles évoluent. Diverses thématiques comme le sens au travail, le rythme de travail, les rapports sociaux ou encore l'autonomie sont abordés dans ce questionnaire. Ce dernier offre un état des lieux complet sur les conditions de mission de nos collaborateur.trice.s nous permettant ainsi de proposer les solutions adéquates en cas de besoin et / ou de sensibiliser davantage nos clients aux RPS.

Enfin, nous mettons également gratuitement à disposition des protections hygiéniques pour nos collaboratrices et faisons preuve de flexibilité dans l'organisation du travail, afin de permettre à chacune d'adapter son rythme en fonction de ses besoins personnels ou de santé.

1.10. Santé et sécurité

Nous formons de façon continue nos collaborateur.trice.s sur la formation "Sauveteur Secouriste du Travail". A ce jour, 8 collaborateur.trice.s qui ont été formés et sont toujours dans nos effectifs.

Nous communiquons également auprès de nos collaborateur.trice.s de façon régulière sur les bonnes postures à adopter au bureau et en télétravail via l'envoi de guides pratiques élaborés par nos équipes RH ("*Bonnes pratiques et astuces*", "*Conseils et exercices d'échauffement / étirements*") ou encore de vidéos de mise en situation. Aussi, nos fauteuils de travail sont ergonomiques et adaptés pour tenir une bonne posture tout au long de la journée.

Aucun accident du travail n'a été enregistré en 2025 sur nos 3 agences.

À partir de 2026, nous renforcerons encore notre engagement pour le bien-être et la santé de nos collaborateur.trice.s en proposant la prise en charge partielle d'un abonnement GYMLIB, leur permettant d'accéder à une large gamme d'activités sportives et de remise en forme partout en France. Cette initiative vise à encourager la pratique régulière d'un sport, contribuer à la prévention des troubles musculosquelettiques et favoriser le bien-

être général de nos équipes, tout en laissant la possibilité à chacun.e de compléter son abonnement selon ses besoins.

1.11. Comité social et économique

L'ensemble de nos collaborateur.trice.s peuvent accéder toute l'année à une plateforme d'offres à prix réduits (UNI-CE). Ils,elles peuvent ainsi bénéficier de prix négociés sur leurs sorties culturelles (cinéma, musées, parcs d'attraction, etc.), leurs achats du quotidien (courses alimentaires, vêtements, etc.), leurs voyages et bien plus encore. A l'occasion des fêtes de fin d'année, chaque collaborateur.trice reçoit un bon d'achat d'une valeur de 50€ à utiliser sur cette plateforme.

Depuis 2024, nous leur proposons également de bénéficier d'un avantage de 50% sur toutes leurs réservations d'hôtels grâce la mise en place d'un partenariat avec SOLIKEND, 1^{er} site solidaire de réservation d'hôtels.

Enfin, afin de respecter la législation en vigueur, un Comité Social et Economique (CSE) sera mis en place prochainement au sein de nos agences. Les futur.e.s élu.e.s seront garant.e.s du respect et de l'application des règles du droit du travail.

1.12. Respect des informations personnelles et cybersécurité

Toutes les entreprises établies sur le territoire de l'Union européenne et qui stockent des données personnelles sont concernées par le RGPD.

Le Règlement Général sur la Protection des Données est en constante évolution et nous récoltons de la donnée sur nos candidats, prospects, clients, employés, prestataires pour laquelle deux obligations s'imposent : respecter la vie privée des personnes et protéger la donnée en termes de cybersécurité.

Afin de respecter ces obligations, nous avons décidé d'externaliser cette activité en nous faisant accompagner par une société experte : RGPD CONSULTING. Responsable du traitement des données personnelles, notre Délégué à la Protection des Données (DPO), certifié par Bureau Veritas, nous accompagne au quotidien dans l'évolution de notre culture Data et répond à l'ensemble des demandes de nos collaborateur.trice.s.

Pour garantir la sécurité de nos données, notre prestataire informatique, NOWTEAM, dispose d'un Plan d'Assurance Sécurité. Ce plan nous est communiqué et est révisé au moins une fois par an, ou en cas de changement majeur dans le Système d'Information, ou encore si les menaces ou les besoins en matière de sécurité évoluent.

Enfin, nous avons mis en place en 2025 des quiz de sensibilisation à la cybersécurité et à la protection des données (obligatoires). Ces formations permettent à nos collaborateur.trice.s de se familiariser avec les bonnes pratiques au sein de 5 Degrés comme chez nos clients, en matière de phishing, de fuites de données ou de malwares.

1.13. Usage responsable de l'Intelligence Artificielle

Depuis fin 2025, nous avons mis en place une charte encadrant l'usage responsable de l'IA. Elle sensibilise déjà nos équipes internes (RH, BM, Admin, Communication et Direction) aux bonnes pratiques et aux obligations légales, notamment le RGPD et l'AI Act. Les données personnelles sont systématiquement anonymisées avant traitement, les décisions critiques validées par un humain, et les données sensibles protégées. Nous veillons également à limiter l'empreinte carbone des outils IA, prévenir tout biais ou usage discriminatoire, et respecter la propriété intellectuelle.

En 2026, nous irons plus loin : tous nos collaborateur.trice.s, Consultant.e.s inclus, seront formé.e.s et signeront un engagement spécifique. Par ailleurs, un outil IA interne sera déployé pour renforcer la traçabilité, la sécurité et la conformité de l'ensemble de nos usages.

1.14. Politique anti-harcèlement

Le bien-être de nos collaborateur.trice.s étant une priorité, nous avons défini un protocole de signalement des violences sexistes, sexuelles et morales afin de définir un dispositif de recueil des témoignages des personnes victimes de harcèlement ou des témoins de diverses scènes de violence.

Ce protocole est détaillé lors de l'arrivée de chacun.e des collaborateur.trice.s et visible sur le tableau d'affichage présent dans nos locaux ainsi que sur notre réseau collaboratif.

De plus, des sensibilisations sont régulièrement dispensées pour permettre à chacun.e d'être renseigné.e sur la définition exacte des différents types de harcèlement afin que nous n'en laissions pas passer un seul sur nos lieux de travail. Nous sommes accompagnés sur ces sujets depuis 2022 par l'entreprise HALLY, co-fondée par l'association HANDSAWAY.

2. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

2.1. Soutien associatif

MECENAT FINANCIER

Nous avons à cœur d'intégrer dans notre stratégie le développement d'actions positives pour l'ensemble de la société et sommes d'autant plus fières de soutenir des associations dans lesquelles nos collaborateur.trice.s sont actifs (membre ou Président.e).



Depuis deux ans, nous soutenons l'association IA PAU. Elle a été créée en 2018 pour rendre le domaine de l'Intelligence Artificielle accessible à toutes et à tous et impulser une dynamique à l'échelle du territoire. Elle rassemble des professionnels, des enseignants et des particuliers et vise à informer le public sur ses potentialités et risques éthiques par le biais d'évènements d'acculturation, d'information et de partage.



Pour la 3ème année consécutive nous soutenons l'AMF-TELETHON par le biais d'un don mais également en accordant des congés associatifs à notre collaboratrice bénévole (Responsable du Groupe d'intérêt SMA). L'AMF-TELETHON est une association de militants, malades et parents de malades, concernés par des maladies génétiques, rares, évolutives et lourdement invalidantes, les maladies neuromusculaires. Elle est née d'une conviction et d'une volonté: guérir des maladies longtemps considérées comme incurables.

SPONSORING



Nous soutenons French Produit, une association centrale dans la communauté Produit française depuis 2013. Organisant des meet-ups mensuels à travers la France, elle compte aujourd'hui plusieurs milliers de membres. Leur objectif ? Connecter les amoureux.ses du Produit, favoriser la sensibilisation, l'éducation, et l'entraide autour des métiers du Produit et de la culture Produit, encourager et défendre les diversités au sein du monde du Produit.

COURSES CARITATIVES

Chaque année, 5 Degrés participe à plusieurs courses caritatives. Deux objectifs à cela : soutenir de jolies causes et associations et valoriser le sport en entreprise.



En 2025, nos collaborateur.trice.s ont enfilé leurs baskets sur 4 courses.

2 en connecté :

- *RUN FOR PLANET*, première course française éco-conçue et pour laquelle nos collaborateur.trice.s ont choisi de soutenir MEDECINS DU MONDE parmi plusieurs associations au choix. Ils.elles étaient près de 25 au départ à Paris, Toulouse et Bordeaux.

- *ODYSSEA*, pour laquelle 6 de nos collaborateur.trice.s ont pris le départ en faveur de la lutte contre le cancer du sein.

2 en physique :

- *LA CORIDA PEDESTRE* à Toulouse, pour laquelle 14 de nos collaborateur.trice.s se sont engagés en soutien à trois associations dédiées à la petite enfance : UN MAILLOT POUR LA VIE et ALIOCEMA.

- *CHALLENGE DU RUBAN ROSE* à Bordeaux, pour lequel 5 de nos collaborateur.trice.s ont couru pour soutenir la lutte contre le cancer du sein, dans une ambiance conviviale et solidaire.

PARTENAIRES SOLIDAIRES

En s'associant à des partenaires solidaires, nous contribuons activement à un avenir plus durable tout en encourageant des pratiques responsables parmi nos collaborateur.trice.s.



Depuis 2024, nos équipes peuvent bénéficier de prix réduits sur la plateforme SOLIKEND, 1^{er} site solidaire de réservation d'hôtels, pour leurs séjours personnels. Ainsi, 100% du prix de chaque nuit réservée est reversée à une association de leur choix. Nous privilégions également cette plateforme pour tous nos déplacements professionnels. En 2025, 7 320€ ont été dépensés sur la plateforme.



Depuis septembre 2024, nous sommes engagés avec EKIP pour nos tickets restaurant. 1 % de vos dépenses est reversé à des associations soutenant des initiatives écologiques, comme les Fermes d'Avenir, qui promeut l'agriculture agroécologique en France.

De plus, contrairement aux banques traditionnelles, EKIP choisit des partenaires comme la NEF, qui finance des projets écologiques, sociaux et culturels. Cette approche réduit de manière significative l'empreinte carbone de nos titres restaurant, avec des émissions quatre fois inférieures à celles de leurs concurrents.

2.2. Focus Handicap

5 Degrés s'engage pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, tous nos postes à pourvoir sont ouverts à ce type de profil.

Nos locaux parisiens et bordelais sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR), et nous veillons à respecter ce critère dans le choix des lieux pour nos événements internes. Par ailleurs, nous disposons d'une rampe d'accès amovible, facilement transportable pour répondre aux besoins spécifiques. L'accessibilité sera également un critère essentiel lors du choix de nos futurs locaux pour l'agence de Toulouse (déménagement d'ici fin 2026).

De plus, pour l'entretien de nos locaux nous faisons appel à l'entreprise EQUIPAGE, et pour le tri de nos déchets à l'entreprise LE PETIT PLUS, entreprises adaptées. Nous sollicitons aussi occasionnellement l'entreprise LES PAPILLONS DE JOUR ou FSE DEVELOPPEMENT, entreprise adaptée également, dans le cadre de commandes d'objets personnalisés / goodies.

Concernant notre site internet, suite à sa refonte en début d'année 2024, nous proposons désormais LISIO à tous nos visiteurs : un widget qui améliore l'expérience en ligne des personnes en situation de handicap (visuel, cognitif, moteur).

Enfin, chaque année nous participons à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) à travers la mise en place de communications pour sensibiliser et combattre les stéréotypes. Pour la 28^{ème} édition (2024), nous avons choisi d'informer nos collaborateurs sur l'accessibilité, un enjeu qui nous concerne toutes et tous, tant dans nos espaces de travail que dans notre quotidien. Ainsi, un atelier sur l'accessibilité physique et l'accessibilité numérique leur ont été proposés (interventions internes, témoignages) ainsi que 2 sessions d'initiation à la langue des signes françaises dispensées par notre partenaire ETIK EVENT. Pour la 29^e édition (2025), et en partenariat avec l'association LUDOSENS, nous avons mis en place 3 temps forts célébrant la richesse de la neurodiversité : un quiz pour challenger les idées reçues, un escape game interactif pour explorer de nouvelles façons de coopérer, et une conférence inspirante pour mieux comprendre cet atypisme.

2.3. Lutte contre la corruption

5 Degrés s'engage à prévenir toute infraction aux lois anti-corruption. Le protocole associé peut être consulté par nos collaborateurs sur le réseau interne et est visible sur les tableaux d'affichage présents dans nos locaux.

Nos associés ont par ailleurs été formés à ce sujet par le biais de l'EcoVadis Academy (parcours lutte contre la corruption) et nos Business Managers, en relation permanente avec nos clients, doivent justifier de toutes leurs dépenses. Un contrôle strict est appliqué sur les notes de frais : chaque montant engagé doit être argumenté et conforme à nos règles internes, rappelées régulièrement lors des réunions commerciales.

Enfin, à l'échelle de la société, des Commissaires aux Comptes externes audient nos comptes chaque année et certifient leur conformité.

3. ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

3.1. Impact environnemental

Dans le cadre de notre engagement pour la lutte contre le réchauffement climatique, nous avons réalisé en 2022 notre premier bilan carbone complet, couvrant les scopes 1, 2 et 3, réalisé avec l'accompagnement de l'entreprise GREENFISH, selon la méthodologie de l'ADEME. Les résultats de ce bilan sont disponibles sur notre site Internet. Ce premier bilan nous a permis de poser les bases de notre démarche et de mieux comprendre notre empreinte carbone.

En 2024, nous avons clôturé notre second bilan carbone avec l'accompagnement de l'entreprise CARBO. Ce second bilan a permis de préciser et de mettre à jour nos émissions, et d'affiner notre compréhension des leviers d'action. À cette date, nos émissions se sont élevées à 150 tCO₂eq, contre 125,3 tCO₂eq en 2022. Bien que cette augmentation puisse paraître préoccupante, elle s'explique principalement par la croissance de notre entreprise, avec l'ouverture de 2 nouvelles agences (à Toulouse et à Bordeaux). De plus, ce second bilan repose sur une collecte de données plus précise, ayant impliqué l'ensemble de nos collaborateur.trice.s pour mieux comprendre leurs habitudes en matière de transport et de consommation alimentaire. Ainsi, même si nos émissions ont augmenté en valeur absolue, elles restent maîtrisées et bien inférieures à ce qu'elles auraient été sans cette prise en compte de notre développement.

Sur la base de ce bilan actualisé, nous avons fixé un objectif de réduction de 21,57% de nos émissions d'ici 2030, soit 82,7 tCO₂e évitées (sur la base d'une projection 2027 à 169 collaborateur.trice.s et 16,5M€ de CA et 2030 à 260 collaborateur.trice.s et 25,5M€ de CA). Cet objectif s'inscrit dans une trajectoire bas-carbone ambitieuse, et nous avons commencé à déployer des actions concrètes pour l'atteindre. Afin de suivre nos progrès, nous réalisons un bilan carbone tous les deux ans ; le prochain est prévu en 2026. Les résultats de notre second bilan, ainsi que les actions mises en place ou à venir pour réduire nos émissions, sont également consultables sur notre site Internet.

Parallèlement à cette démarche, nous poursuivons notre travail de sensibilisation et d'implication de nos collaborateur.trice.s. Depuis 2024, 46 d'entre eux.elles ont participé à l'atelier "Fresque du climat", un outil pédagogique d'intelligence collective permettant de comprendre les enjeux des dérèglements climatiques. Cette initiative a été rendue possible grâce à la formation d'un de nos salariés en tant qu'animateur certifié. Nous prévoyons de proposer prochainement un nouvel atelier intitulé "2 tonnes", afin de permettre à nos collaborateur.trice.s de mieux comprendre comment agir à leur échelle, individuellement et collectivement, pour soutenir cette transition bas-carbone.

Enfin, la Semaine du Développement Durable est aussi l'occasion de sensibiliser nos collaborateur.trice.s à ces enjeux. En 2025, nous avons notamment partagé une communication présentant les grandes lignes du PNACC-3 et les leviers d'action possibles pour les entreprises comme pour les citoyen.ne.s. Cette démarche visait à encourager chacun et chacune à mieux comprendre les enjeux d'adaptation et à s'emparer de bonnes pratiques, au travail comme à la maison.

3.2. Numérique responsable / Green IT

PARC INFORMATIQUE

Depuis 2023, l'ensemble des nouveaux équipements de notre parc informatique présente un indice de réparabilité supérieur à 7. Depuis 2025, nous avons resserré cette exigence pour ne retenir que du matériel affichant un indice de réparabilité de 8 ou plus. De plus, lorsqu'un.e collaborateur.trice quitte l'entreprise, son équipement est systématiquement remis à neuf et réintégré dans le parc, sans remplacement ni mise au rebut.

Nous faisons appel directement à des prestataires dans les environs de nos locaux pour les réparations afin d'éviter tout transport / envoi inutile.

Par ailleurs, tous nos achats de smartphones sont réalisés via la plateforme BACK MARKET, qui propose exclusivement du matériel reconditionné dans une démarche d'économie circulaire. Début 2026, nous prévoyons de faire un point sur nos pratiques et d'identifier d'éventuels ajustements pour avancer vers notre objectif de privilégier l'acquisition de matériel électronique reconditionné pour au moins 50 % des nouveaux équipements d'ici 2027.

Enfin, nous offrons jusqu'à 100€ d'équipement pour assurer l'ergonomie du poste de travail de nos collaborateur.trice.s réalisant du télétravail. Nous leur communiquons une liste de sites et de fournisseurs où ils.elles peuvent s'équiper de façon responsable dès leur arrivée.

DEMATERIALISATION DES DOCUMENTS ET PROCESSUS

Initiée à la création de 5 Degrés, nous avons, comme beaucoup d'entreprises du secteur, accéléré la dématérialisation de nos documents et processus à la suite de la pandémie COVID connue en 2020. Ainsi, l'ensemble de nos documents sont désormais stockés numériquement et nos impressions papier ont drastiquement diminué.

De plus, nous utilisons désormais depuis 2024 du papier recyclé.

SITE INTERNET

L'année 2024 marque un tournant pour 5 Degrés, avec la refonte complète de notre charte graphique, incluant un nouveau logo, de nouvelles couleurs et une nouvelle identité visuelle. Ainsi, la refonte de notre site Internet a également fait partie de ce projet ambitieux.

Dans un souci de cohérence avec nos engagements RSE, cette refonte a été conçue dans une démarche éco-responsable et vise à optimiser notre impact carbone numérique. Nous avons choisi de conserver un hébergement écologique avec OVH, qui respecte nos critères de durabilité. De plus, nous avons pris soin de limiter l'utilisation des visuels et des animations, en conservant uniquement les éléments essentiels pour nos publics cibles. Notre nouveau logo, plus épuré, se compose désormais de 2 couleurs seulement au lieu de 4, et la typographie a été choisie pour garantir une meilleure lisibilité tout en étant accessible à toutes et tous.

En résumé, cette refonte s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte carbone numérique tout en optimisant l'expérience utilisateur. Le site est désormais plus léger, plus simple et conçu dans une optique de performance et de durabilité. Nous avons également intégré un calculateur d'empreinte carbone sur l'ensemble de nos pages, afin de suivre et de mesurer l'impact de nos activités numériques au quotidien.

CYBER WORLD CLEAN UP DAY



À l'occasion du CYBER CLEAN UP DAY et pour la quatrième année consécutive, nous avons mobilisé nos collaborateurs autour de la réduction de la pollution numérique. Grâce à des actions de sensibilisation, au partage de bonnes pratiques en gestion numérique et à des challenges internes, chacun.e est invité.e à trier ses espaces de stockage (boîtes mail, drives, smartphones, etc.).

3.3. Consommation énergétique

Nos locaux sont reliés à un système central qui permet l'extinction automatique des chauffages et / ou de la climatisation ainsi que de l'ensemble des luminaires entre 20h et 6h du matin. Certaines pièces sont également équipées de lumières sur minuteur et à détecteur de mouvements.

Les collaborateurs de 5 Degrés sont également sensibilisés mensuellement aux écogestes à travers une newsletter interne (éteindre les lumières inutiles, éviter le mode veille sur les appareils électriques et débrancher les chargeurs lorsqu'ils ne sont pas en fonction pour éviter de consommer inutilement, etc.). De plus, depuis 2024, nous nous fournissons auprès d'un fournisseur d'énergie verte.

Dans le cadre de nos futurs déménagements (notamment sur Toulouse et Bordeaux d'ici fin 2026), nous veillerons à privilégier des bâtiments à faible consommation énergétique.

3.4. Gestion des déchets

TRI ET RECYCLAGE

Nous suivons de près notre production de déchets grâce à l'entreprise LE PETIT PLUS, mandatée pour le tri et la valorisation. Nous disposons de bacs de collecte pour les papiers à plat, le carton et métal, le plastique, le verre, ainsi que pour les déchets industriels banals (ampoules, piles usagées).

Depuis fin 2024, nous avons également installé un bokashi dans nos locaux de Toulouse, en partenariat avec l'association RECUP'OCCITANIE, afin de valoriser nos déchets organiques de manière écologique et responsable. Nous envisageons d'étendre ce dispositif à nos autres agences dès 2026, le dispositif étant concluant après 1 an de mise en place.

Nos mégots de cigarettes sont recyclés depuis maintenant trois ans à Paris via ECOMEGOT, une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Un cendrier extérieur

permet de les collecter, puis ils sont recyclés par des structures d'insertion en matière plastique brevetée sans usage d'eau ni de solvant.

Enfin, nous sensibilisons régulièrement nos collaborateur.trice.s au tri par le biais de communications internes et les tenons informé.e.s des efforts collectifs réalisés, avec des chiffres à l'appui.

LIMITATION DES DECHETS

Pour réduire notre consommation de produits jetables, nous mettons à disposition de la vaisselle réutilisable dans nos locaux (verres, assiettes, couverts). Celle-ci est utilisée lors de certains événements internes et pendant les pauses déjeuner de nos collaborateur.trice.s. Par ailleurs, nos machines à café sont exclusivement des machines à grains, ce qui nous permet de limiter davantage notre production de déchets (emballages, capsules, etc.).

Lorsqu'une nouvelle personne rejoint l'entreprise, elle reçoit un Welcome Pack, entièrement repensé dans le cadre de la refonte de notre charte graphique et de notre identité de marque. Ce pack est désormais 100 % made in France, composé uniquement de produits recyclables et / ou recyclés. De plus, il n'est plus distribué intégralement par défaut : les collaborateur.trice.s peuvent choisir les goodies qui leur seront réellement utiles (mug, stylo, tote bag, gourde, kit de couverts réutilisables). Cette démarche vise à limiter notre consommation tout en garantissant que les objets sélectionnés seront effectivement utilisés, évitant ainsi qu'ils ne finissent oubliés sur un coin de bureau. Pour les fêtes de fin d'année 2024, nous avons également offert à nos collaborateur.trice.s une lunch box Monbento, renforçant ainsi encore un peu plus notre engagement en faveur du zéro déchet.

Enfin, pour nos événements, nous avons fait évoluer leur rythme à la demande des collaborateur.trice.s. Cette nouvelle organisation, avec un afterwork tous les deux mois plutôt que mensuel, nous permet non seulement de préserver davantage d'énergie et de réduire nos déchets, mais aussi de renforcer la qualité des moments partagés. Nous privilégions également la réutilisation du matériel déjà disponible (décorations de Noël, cadres, accessoires, etc.), afin d'éviter des achats superflus et de favoriser le recyclage.

WORLD CLEAN UP DAY

Depuis 2023, nous participons au World Clean Up Day en organisant un ramassage de déchets volontaire autour de nos locaux à Paris, Toulouse et Bordeaux.

30 collaborateur.trice.s se sont mobilisés en 2024 et ce n'est pas moins de 15kg de déchets qui ont été ramassés et près de 4 000 mégots en l'espace de 45 minutes. En 2025, nous avons poursuivi la démarche en prenant part à des actions groupées aux côtés d'autres entreprises du quartier.



3.5. FOURNISSEURS ECO-RESPONSABLES

L'engagement de 5 Degrés pour l'environnement s'exprime également dans le choix de nos fournisseurs. Depuis 2024, nous avons mis en place une politique d'achats responsables pour réduire notre impact écologique et encourager des pratiques éthiques.

Cette démarche repose sur des grilles de sélection intégrant des critères définis, afin de choisir des fournisseurs en phase avec nos valeurs. De plus, nous évaluons nos partenaires chaque année pour nous assurer qu'ils respectent toujours nos exigences.

Nous privilégions :

- Des fournisseurs utilisant des matériaux durables, recyclés ou recyclables.
- Des modes de transport limitant les émissions de CO2.
- Des produits fabriqués en France ou certifiés (LONGTIME®, ECO-CERT®, B Corp, Ecovadis, Lucie 26000, etc.).
- Des partenaires respectant les droits humains et garantissant des conditions de travail équitables.

Cette politique est affichée dans nos locaux et communiquée à l'ensemble de nos collaborateur.trice.s, afin de renforcer notre engagement collectif et leur implication dans cette démarche.

Quelques exemples :

- CAWATOES, notre fournisseur de café en grains, privilégie les circuits courts et effectue ses livraisons en vélo cargo.
- BIEN O BOULOT, notre fournisseur de fruits de saison et fruits secs, est certifié ECOCERT.
- LE PETIT PLUS, l'entreprise avec laquelle nous recyclons nos déchets, est engagée dans la démarche ACT4NATURE en intégrant des actions en faveur de la biodiversité.
- EQUIPAGE, qui assure le nettoyage de nos locaux, est une entreprise adaptée utilisant exclusivement des produits labellisés ECOLABEL.
- À Paris, notre fournisseur de sapin de Noël, ECOSAPIN, s'engage à replanter les arbres après les fêtes. À Toulouse et à Bordeaux, où ce service n'est pas disponible, nous optons chaque année pour un sapin issu de l'agriculture raisonnée.
- BINI et GOBI, nos fournisseurs pour notre Welcome Pack sont des entreprises françaises et s'engagent à n'utiliser que des matériaux recyclés ou recyclables.

Enfin, dans l'optique de sensibiliser nos collaborateur.trice.s à leurs propres achats, nous organisons chaque année un Secret Santa pour les volontaires, avec des thématiques responsables. Par exemple, au cours des trois dernières années, les thèmes ont été : cadeau "éco-responsable", "Made in France" et "Végan". C'est une manière ludique de promouvoir des comportements d'achat plus conscients et durables tout en renforçant les liens au sein de l'équipe.

3.6. MOBILITES DURABLES

Depuis 2023, nous avons renforcé notre engagement en faveur des déplacements durables, et en 2024, ces initiatives ont pris forme :

- Forfait mobilités durables : depuis juin 2024, nous proposons un forfait de 100 € par an pour les collaborateurs et collaboratrices privilégiant les mobilités douces (vélo, marche, trottinette électrique) pour leurs trajets domicile-travail. Depuis 2025, nous avons choisi de mensualiser ce soutien et d'en revaloriser le montant à 25 € à Paris et 15 € à Toulouse et Bordeaux, afin d'encourager un plus grand nombre à en profiter.
- Déplacements inter-agences : tous les trajets intra-agences doivent désormais être effectués en train, sauf cas de force majeure, avec l'objectif de réduire notre recours à l'avion. Une communication officielle a été envoyée à l'ensemble de nos équipes et est mise en avant

Depuis 2025, nous diffusons également des alertes pollution et des alertes canicule à nos collaborateur.trice.s afin de les encourager à privilégier les transports en commun ou la mobilité douce lors de ces épisodes.

Ces actions illustrent notre volonté de promouvoir une mobilité plus responsable au sein de nos agences. De plus, nous nous engageons à réduire d'au moins 50 % l'utilisation de nos véhicules d'entreprise fonctionnant au diesel ou à l'essence (6 véhicules), en favorisant leur remplacement par des véhicules électriques à l'échéance des contrats de location en cours (d'ici 2027).

3.7. ALIMENTATION

En 2023, nous soulignons que l'alimentation, et plus particulièrement la viande rouge, représentait un poste majeur de notre bilan carbone 2022 en termes d'émissions de CO₂. Cette tendance s'est confirmée dans notre bilan carbone 2024.

Nous respectons la liberté de chacun.e de choisir son régime alimentaire. Cependant, nous pouvons avoir un impact positif dans nos locaux et lors de nos événements. C'est pourquoi nous mettons à disposition de nos collaborateur.trice.s des corbeilles de fruits de saison et avons complètement revu les buffets lors de nos événements, afin de promouvoir une alimentation plus responsable.

En 2023, nous avons commencé à proposer davantage d'options végétariennes et à privilégier les produits locaux et de saison. En 2024, nous avons franchi un cap : toutes les viandes ont été supprimées de nos événements, et les options végétariennes sont désormais systématiquement majoritaires, dépassant ainsi nos objectifs initiaux.

Depuis juin 2024, nous avons fait évoluer notre choix de tickets restaurant en optant pour Ekip plutôt qu'Edenred. Au-delà de leur démarche responsable, Ekip offre un cashback de 10 à 20 % à nos collaborateur.trice.s lorsqu'ils consomment dans des commerces engagés, dont de nombreux restaurants végétariens, encourageant ainsi des choix alimentaires plus durables et en accord avec nos valeurs. En 2025, nous avons renforcé cette dynamique en

lançant avec Ekip deux challenges visant à récompenser les collaborateur.trice.s les plus responsables, avec à chaque fois une carte Ethi'kdo de 30€ à la clé.

Enfin, pour leur cadeau de fin d'année, nos collaborateur.trice.s ont reçu fin 2024 une lunch box Monbento. Celle-ci était accompagnée de deux recettes festives : une végétalienne et une végétarienne.

En 2025, nous avons continué à renforcer cette démarche, en proposant chaque mois dans notre newsletter interne une recette de saison, végétarienne ou végétalienne, afin de continuer à inspirer nos équipes à adopter des habitudes alimentaires plus responsables.

Enfin, des communications à l'occasion des journées mondiales de l'alimentation et du végétarisme seront également faites. Nous visons à créer en 2026 sur notre hub collaboratif (Teams) un espace dédié au partage de recettes entre collaborateur.trice.s, pour promouvoir le mieux-manger de manière générale et renforcer les échanges sur le sujet de l'alimentation.



cinq degrés



2025

POUR EN SAVOIR PLUS :
WWW.5DEGRES.FR