RAPPORT DE DURABILITÉ 2026

sur les données 2025



CAP INGELEC

INGENIERIE & REALISATION

SOMMAIRE



01

PRÉSENTATION DE CAP INGELEC

Le mot de Matthieu Calès 06
Les chiffres clés 09
Mission, Vision, Valeurs 10
Historique de l'entreprise 22
Gouvernance et politiques d'entreprise 28
Les interactions avec les parties prenantes 31
Présentation des domaines d'activités et des faits marquants 34
Modèle d'affaires 42
La chaîne de valeur 44
Les adhésions aux réseaux professionnels 46

02

ENVIRONNEMENT

Introduction 50
S'engager pour le climat 52
Triangle d'attention 54
Rester vigilant sur les sujets de pollution 70
Préserver les ressources hydriques 72
Inscrire la biodiversité comme partie intégrante 74
Encourager l'économie circulaire 74
Les déchets de chantier : une transformation en cours 76

03

SOCIAL

Introduction 80
Élever notre niveau d'exigence en matière de santé et de sécurité sur l'ensemble de notre chaîne de valeur 81
Promouvoir les compétences et accompagner nos talents 88
Accompagner la montée en compétences de manière structurée 96
Garantir la qualité de vie au travail et créer de l'engagement 105
S'engager pour une entreprise inclusive, équitable et éthique 108
Participer à l'écosystème local 112

04

GOUVERNANCE

Introduction 118
Culture d'entreprise et éthique 119
Certifications et labels : des engagements reconnus, une exigence renforcée 121
Agir pour une sécurité renforcée des systèmes d'information 124
Protection des données personnelles : une conformité ancrée dans les pratiques 126

05

ANNEXES

01

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Le mot de Matthieu Calès

Notre ambition s'inscrit avant tout dans l'engagement des femmes et des hommes qui font CAP INGELEC au service de nos clients et de notre écosystème. Le développement de nos équipes, la structuration des parcours professionnels, l'intégration des jeunes talents et l'amélioration des conditions de travail constituent des leviers essentiels de notre performance durable. Dans cette dynamique, l'ouverture de nouveaux espaces de travail traduit concrètement notre volonté d'offrir un environnement propice à la collaboration, à l'innovation et à l'engagement.

Notre responsabilité s'exprime également dans la manière dont nous concevons et réalisons les projets de nos clients. Dans les domaines des datacenters, des énergies et des industries, nous mettons notre ingénierie engageante au service d'ouvrages plus sobres, plus performants et plus résilients, répondant aux enjeux techniques, environnementaux et opérationnels de long terme.

En 2025, nous avons également choisi de renforcer la tenue de nos engagements, de mieux maîtriser nos risques et de construire une croissance durable, exigeante et responsable. Cette exigence va de pair avec notre engagement social et sociétal. Qu'il s'agisse d'égalité professionnelle, de développement des compétences, d'éthique, de transparence ou d'achats responsables, nous avançons avec constance. La reconnaissance obtenue à travers notre évaluation EcoVadis, le renouvellement de nos certifications et la poursuite de nos actions en faveur de la mixité témoignent d'une démarche désormais pleinement intégrée à notre modèle d'entreprise.

CAP INGELEC poursuit ainsi une ambition claire : grandir sans renoncer à ce qui fait notre force, conjuguer performance et responsabilité et contribuer, par nos projets comme par nos pratiques, aux grandes transitions numériques, énergétiques, et industrielles. C'est avec cette vision de long terme, fondée sur l'engagement collectif, que nous abordons l'avenir.

> *L'année écoulée a confirmé une dynamique forte pour CAP INGELEC et a renforcé une conviction intacte : notre développement n'a de valeur que s'il est utile, maîtrisé et responsable. Dans un contexte de croissance soutenue en France comme à l'international, nous avons poursuivi notre trajectoire en plaçant l'humain, la qualité et la responsabilité au cœur de notre stratégie.*



Les distinctions



CAP INGELEC à l'honneur dans le Palmarès Choiseul Conquérants 2025

Pour la troisième année consécutive, CAP INGELEC figure parmi les entreprises distinguées par le Palmarès Choiseul Conquérants, qui valorise les ETI françaises engagées en faveur de l'innovation de l'emploi et de l'export, et souligne leur rôle clé dans le dynamisme économique français.

Cette année, CAP INGELEC est de nouveau reconnue dans la catégorie « Moteurs de l'emploi », et ce pour la deuxième année consécutive. Cette reconnaissance souligne l'engagement constant de l'entreprise en faveur de la création d'opportunités professionnelles sur l'ensemble du territoire. Chez CAP INGELEC, l'humain constitue un pilier central de la stratégie de développement. L'entreprise s'attache à attirer les meilleurs talents, à développer leurs compétences et à les accompagner tout au long de leur parcours de carrière.

Cette ambition s'inscrit dans une vision à long terme : contribuer à bâtir l'industrie de demain en s'appuyant sur l'innovation, la diversité des profils et la transmission des savoir-faire.

Les chiffres clés

Chiffre d'affaires
685 M€

dont
180 M€
à l'étranger

13
Implantations
dont 3 à l'étranger
(Athènes, Milan, Madrid)

66,6 %
des collaborateurs
sont actionnaires de
l'entreprise.

12 167
heures de formation

609 k€
budget formation

Effectif
779
collaborateurs

75 %
Hommes

25 %
Femmes

Effectifs sur bases vie
271
à temps plein

dont
151
collaborateurs

et
120
prestataires

Mission, Vision, Valeurs

L'humain reste au cœur de notre stratégie. Placer les collaborateurs au centre de l'entreprise, développer les compétences, faire grandir les talents, encourager la responsabilisation et favoriser la transmission entre les générations constituent des conditions essentielles de notre performance durable. C'est cette exigence collective qui nous permet de progresser avec engagement, en conciliant ambition, sens et qualité d'exécution.

Cette vision se décline également dans nos pratiques opérationnelles au quotidien. Qualité, sécurité, achats, planification, outils numériques et Intelligence Artificielle concourent aux mêmes objectifs : tenir nos engagements, mieux maîtriser les risques, industrialiser l'excellence opérationnelle et accompagner durablement nos clients. En se positionnant comme un acteur engagé de la transition énergétique et des territoires, CAP INGELEC affirme ainsi sa capacité à allier compétitivité, innovation et responsabilité. Notre ambition n'est pas de rechercher la croissance à tout prix, mais de construire une croissance maîtrisée et durable, capable de renforcer CAP INGELEC dans la durée dans un environnement toujours plus exigeant et incertain.



Pour y parvenir, nous poursuivons la structuration de notre organisation, le renforcement de la robustesse de notre pilotage et l'excellence de nos pratiques, afin de disposer d'un modèle agile, solide et capable de répondre aux grandes transformations de nos marchés :

> *Aborder l'avenir avec une vision à long terme, fondée sur l'engagement collectif*
>
> **Franck Vialar**
> Directeur Général Adjoint

Accompagner
la révolution numérique

Accélérer
la transition énergétique

Soutenir
le développement de nouvelles industries porteuses de souveraineté et d'innovation



1 Notre mission

Accompagner nos clients de la conception à la réalisation d'ouvrages techniques innovants qui conjuguent performance, fiabilité et sobriété énergétique.

2 Notre vision

Réinventer l'ingénierie et la construction d'ouvrages complexes, de la conception à la réalisation, pour offrir des solutions globales d'infrastructures techniques qui anticipent les défis de demain.

3 Nos valeurs

- La satisfaction à tous les niveaux
- La responsabilisation de chacun
- La volonté de concevoir des solutions simples et efficaces
- Transparence constante
- L'ambition de faire grandir nos collaborateurs

La stratégie d'entreprise

L'engagement RSE de CAP INGELEC : une priorité stratégique pour construire demain



Franck Vialar
Directeur Général Adjoint

Chez CAP INGELEC, l'engagement en matière de RSE s'inscrit pleinement dans notre vision et dans notre façon de concevoir l'ingénierie d'aujourd'hui et de demain.

Acteur reconnu de l'ingénierie et de la réalisation en France et en Europe d'ouvrages techniques dans les domaines du datacenter, des industries et des énergies, nous intervenons sur des projets structurants et engageants pour l'avenir. À ce titre, nous avons une responsabilité particulière dans la manière dont ces infrastructures sont conçues, construites et exploitées, en proposant systématiquement à nos clients des démarches d'éco-conception et des variantes permettant une réduction de l'impact environnemental de leurs projets.

Notre ambition est claire : être une ingénierie pleinement engagée, capable de concevoir des infrastructures performantes, résilientes et responsables. Nous cherchons à répondre de façon exigeante aux attentes techniques et économiques de nos clients, tout en contribuant positivement aux équilibres environnementaux, sociaux et territoriaux sur les territoires sur lesquels nous opérons.

Notre réussite repose avant tout sur les femmes et les hommes qui composent CAP INGELEC. Leur expertise technique, leur curiosité, leur esprit d'innovation et leur engagement constituent notre première richesse. C'est pourquoi nous investissons durablement dans le développement des compétences, la diversité des profils et l'attractivité de nos métiers, afin d'attirer et de fidéliser les talents qui façonneront l'ingénierie de demain. Mettre l'humain au cœur de notre stratégie est l'un des piliers de nos ambitions à l'horizon 2026 – 2030.

Ce rapport de durabilité rend compte des progrès accomplis, des actions entreprises et des engagements que nous prenons pour les années à venir. Il s'inscrit dans un contexte d'évolution des exigences en matière de reporting extra-financier et répond aux attentes croissantes de nos partenaires. Nous avançons avec une trajectoire claire et structurée vers l'atteinte des standards de la directive CSRD.

Nous sommes convaincus que l'ingénierie a un rôle décisif à jouer dans la construction d'un monde plus sobre, plus résilient et mieux préparé aux enjeux climatiques et sociétaux. Le pilotage Environnement – Social – Gouvernance (ESG) constitue à cet égard une boussole essentielle pour tenir le cap, guider nos décisions et inscrire durablement CAP INGELEC dans un modèle de performance responsable.



Une stratégie RSE structurée autour de cinq axes prioritaires

Résultant d'un travail mené à travers des ateliers et des consultations, et fruit d'un processus d'intégration progressive des différents engagements de l'entreprise, des référentiels existants, et des engagements envers les Objectifs de Développement Durable (ODD), la démarche RSE de CAP INGELEC entre dans une nouvelle phase : celle d'une stratégie formalisée, hiérarchisée et déclinée en orientations opérationnelles.

Cette stratégie répond à un double constat issu des travaux conduits en 2025. L'analyse de double matérialité a fait émerger deux enjeux de niveau stratégique — le climat et la culture d'entreprise — tandis que l'analyse des écarts CSRD a identifié la nécessité de formaliser une stratégie RSE structurée, au regard des exigences du cadre VSME. Définir un cap clair n'est donc plus une option : c'est un préalable indispensable à l'ensemble des chantiers à venir.

Notre ambition n'est pas de rechercher la croissance à tout prix, mais de construire une croissance maîtrisée et durable, capable de renforcer CAP INGELEC dans la durée dans un environnement toujours plus exigeant et incertain.

Pour y parvenir, nous poursuivons la structuration de notre organisation, le renforcement de la robustesse de notre pilotage et l'excellence de nos pratiques, afin de disposer d'un modèle agile, solide et capable de répondre aux grandes transformations de nos marchés :

La stratégie s'articule autour de cinq axes prioritaires.

1

Le premier axe consiste à formaliser et à rendre publique **la politique RSE**, en associant chaque pilier à des objectifs mesurables et à un plan d'actions déclinable au sein de l'ensemble des entités.

2

Le deuxième axe porte sur **le pilotage d'une trajectoire carbone**, enjeu majeur du Groupe. Cette trajectoire s'appuie sur la fiabilisation des scopes 1 et 2, la consolidation du scope 3 dans le cadre de la démarche ACT Pas-à-pas et la définition d'une trajectoire de réduction à horizon 5 et 10 ans.

3

Le troisième axe vise à intégrer **l'adaptation climatique** dans l'offre commerciale, en faisant de la résilience un véritable critère de valeur pour les datacenters et les salles blanches.

4

Le quatrième axe renforce la chaîne de valeur, à travers **l'intégration de critères ESG dans les contrats-cadres fournisseurs** et la cartographie des risques liés à la sous-traitance.

5

Le cinquième axe capitalise sur **les atouts sociaux et de gouvernance**, en valorisant l'actionnariat salarié, la qualité des données sociales et RH, le renforcement des dispositifs de lanceurs d'alerte et la mise en place d'un comité éthique.



Cette feuille de route marque une rupture méthodologique autant que stratégique. Elle traduit la volonté de la Direction Générale de passer d'une RSE perçue comme périphérique à une RSE pleinement intégrée à la performance de l'entreprise, irriguant les fonctions de développement, de production, des achats et des ressources humaines.

LES CINQ AXES STRATÉGIQUES

Axe 1	Formaliser la stratégie et ses engagements
Axe 2	Piloter la trajectoire carbone (ACT Pas-à-pas)
Axe 3	Intégrer l'adaptation climatique dans l'offre et les méthodes
Axe 4	Renforcer la chaîne de valeur et la politique d'achats
Axe 5	Capitaliser sur les atouts sociaux, culturels et de gouvernance

Définir la stratégie RSE : la double matérialité et l'analyse des écarts

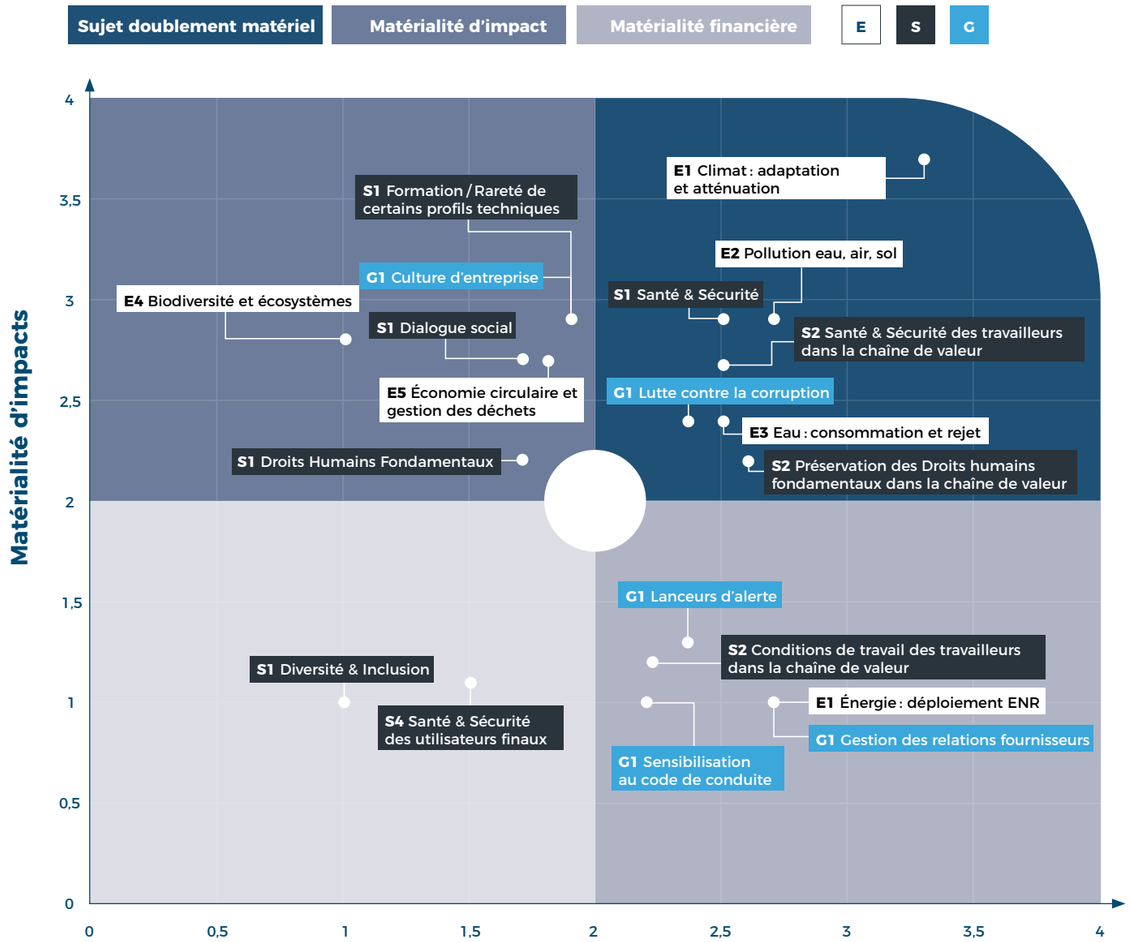
Engagée depuis plus de 10 ans dans une démarche de durabilité, CAP INGELEC atteint en 2025 un seuil de maturité RSE en se dotant des outils méthodologiques requis par le cadre européen de reporting extra-financier. Bien que bénéficiant aujourd'hui d'une exemption au titre de la directive « Omnibus », l'entreprise a fait le choix de structurer son rapport volontaire conformément à la norme VSME, en cohérence avec les attentes de ses parties prenantes et avec les futures exigences de la CSRD, qu'elle sera amenée à respecter au fur et à mesure de sa croissance.

C'est dans cette perspective qu'ont été conduits, en 2025, deux exercices fondamentaux structurants pour cartographier les enjeux et préparer la conformité CSRD : l'analyse de double matérialité et l'analyse des écarts.

L'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité, réalisée avec l'appui d'un cabinet de conseil, constitue le socle de toute démarche CSRD. Elle consiste à hiérarchiser les enjeux ESG selon deux dimensions complémentaires : leur importance financière pour l'entreprise et l'importance des impacts générés par ses activités sur l'environnement et la société. Conduite à partir d'une consultation des parties prenantes internes et externes, elle aboutit à une matrice qui distingue les enjeux stratégiques, significatifs et modérés.

Pour CAP INGELEC, deux enjeux ressortent au niveau stratégique : le changement climatique, à la fois comme impact à atténuer et comme opportunité de croissance dans la conception d'infrastructures résilientes, et la culture d'entreprise, portée par l'actionnariat salarié et l'ancrage territorial. Sont également identifiés comme significatifs les enjeux liés à la pollution, la santé et sécurité au travail, la lutte contre la corruption et à la gestion de l'eau.



Matérialité financière : risques et opportunités pour CAP INGELEC

L'analyse des écarts

L'analyse des écarts, finalisée en décembre, prolonge ce diagnostic en évaluant, pour chaque exigence ESRS applicable, la disponibilité et la fiabilité des données existantes ainsi que le niveau de maturité des politiques en place. Pour CAP INGELEC, cet exercice fait ressortir trois constats structurants.

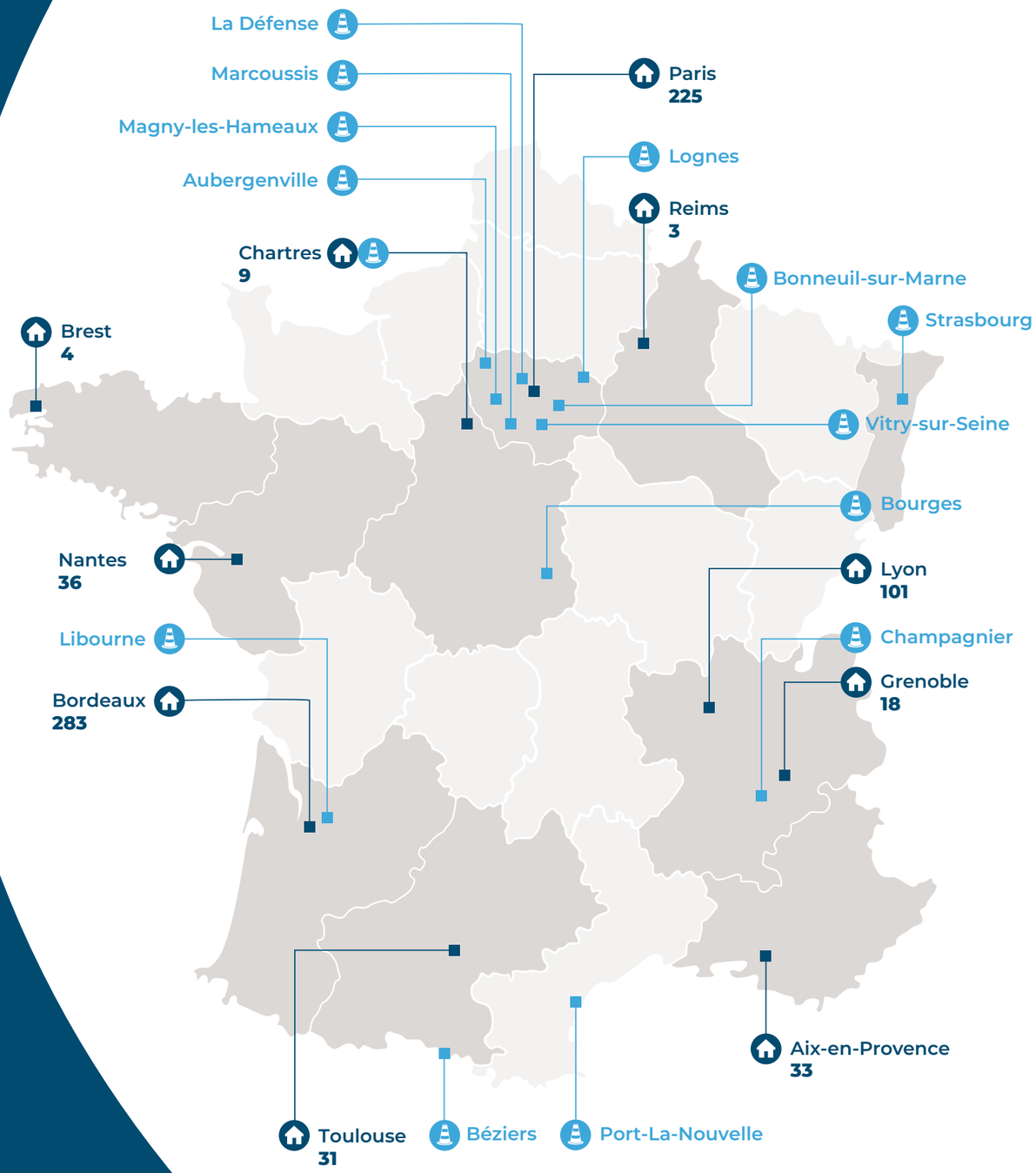
En premier lieu, la robustesse des données sociales et de gouvernance constitue un atout réel : l'entreprise dispose d'un bilan social fiable, ainsi que d'une politique relative aux lanceurs d'alerte déployée en 2025. L'écart le plus sensible concerne toutefois l'absence, à ce stade, d'une stratégie RSE pleinement formalisée : sans elle, aucune exigence du référentiel VSME relative au modèle d'affaires ne peut être pleinement satisfaite.
Concernant la partie liée aux enjeux climatiques, l'empreinte carbone est aujourd'hui partiellement tracée mais demeure fragile, notamment sur le scope 3 — qui représente la quasi-totalité des émissions du Groupe en raison de son rôle d'intégrateur. Un travail de renforcement de la densité et de la fiabilité des données sur les achats et les chantiers a été engagé. Au-delà de leur dimension technique, ces deux exercices ont une portée stratégique majeure. Ils donnent pour la première fois à CAP INGELEC une base factuelle, hiérarchisée et auditable pour construire sa feuille de route.

Résultat consolidé de l'analyse des écarts

	Axe ESRS	Disponibilité	Écart principal	Priorité d'action
E1	GES Scopes 1 & 2	Disponible (fiabilité moyenne)	Périmètre électrique incomplet ; fuites frigorigènes incertaines	Fiabiliser et étendre
E1	GES Scope 3	Disponible (fiabilité faible)	Scope 3 = quasi-totalité des émissions ; lacunes sur achats, déchets de chantier, actifs loués, transport aval	Priorité 1 ACT Pas-à-pas
E1	Trajectoire carbone	Manquant	Aucun objectif de réduction formalisé	Priorité 1 Démarche ACT dès 2026
E1	Risques climatiques	Manquant	Aucune analyse d'aléas ni d'exposition des actifs	Travaux à lancer en 2026
E1	Énergie agences	Partiel	Suivi sur périmètre partiel, bases de vie non couvertes	Système centralisé à déployer
E2 - E5	Pollution, Eau, Biodiversité, Déchets	Majoritairement manquant	Aucune politique ni données formalisées	Définir des politiques et des KPIs
S1	Données RH	Disponible (fiabilité haute)	Bilan social et outil Silae opérationnels	Capitaliser et publier
S1	Formation / profils rares	Disponible	KPIs formation disponibles	Formaliser la politique compétences
S2	Chaîne de valeur	Partiel	Absence de suivi formalisé des incidents liés aux sous-traitants	Cartographie des risques S2
G1	Conformité, éthique, lanceurs d'alerte	Disponible	Politique de lanceurs d'alerte mise en place en 2025	Renforcer et publier
G1	Politique d'achats ESG	Partiel	Accords-cadres en cours ; absence de critères ESG formalisés	Intégrer des critères ESG dans les contrats



Un ancrage **français**
Un développement **européen**





Chantiers Établissements (**13**) Collaborateurs (**779**)

Historique de l'entreprise

Fondée en 1992 à Mérignac, CAP INGELEC a évolué au fil des années pour devenir un acteur de référence de l'ingénierie et de la construction d'ouvrages techniques clé en main. Dès ses premières réalisations, l'entreprise affirme son ADN technique, notamment à travers des projets complexes intégrant des enjeux de continuité de service, de performance et d'innovation.

À partir de la fin des années 1990, CAP INGELEC engage une phase de développement soutenue, marquée par l'ouverture d'agences régionales et l'extension progressive de son maillage territorial. Aujourd'hui implantée sur l'ensemble du territoire français, l'entreprise a également enrichi son offre par plusieurs croissances externes, intégrant des expertises complémentaires. Cette structuration lui permet de proposer des solutions globales, de la conception à la réalisation, avec une maîtrise complète des aspects techniques, logistiques et financiers.

Avec le tournant stratégique des années 2000, CAP INGELEC s'impose comme une société d'ingénierie à part entière, spécialisée dans la conception et la réalisation d'ouvrages à haute technicité, clé en main. Anticipant les mutations technologiques, l'entreprise se positionne très tôt sur des marchés à forte valeur ajoutée, notamment les datacenters, les énergies et les industries, qui constituent aujourd'hui ses trois domaines d'activité. Cette expertise reconnue lui ouvre les portes de projets d'envergure en France et en Europe, avec de nouvelles implémentations en Espagne, en Grèce et en Italie. Face à la complexité croissante des projets industriels, énergétiques et numériques, CAP INGELEC a fait le choix d'un modèle intégré de type Design & Build, en intervenant en tant que contractant général. Ce positionnement repose sur un principe clé : confier à un interlocuteur unique la conception et la réalisation de l'ouvrage. En assumant une responsabilité globale sur les aspects techniques, logistiques, financiers et contractuels, CAP INGELEC sécurise les engagements en matière de coûts, de délais et de qualité, tout en limitant les interfaces et les risques de dérive. L'anticipation des contraintes dès la phase amont, le pilotage unifié des projets et la maîtrise de l'exécution permettent d'offrir aux maîtres d'ouvrage une lisibilité renforcée et une véritable sérénité tout au long du projet. Ce modèle clé en main incarne pleinement l'ADN de CAP INGELEC : remettre l'ingénierie au service du résultat, dans une logique de performance globale et durable.

Société indépendante et leader dans son domaine, CAP INGELEC porte une totale responsabilité sur les projets qu'elle réalise en s'appuyant sur une culture de l'engagement, et de la satisfaction client.

Consciente de sa responsabilité dans la conception et la réalisation d'infrastructures à forte intensité technique et environnementale, CAP INGELEC intègre progressivement les enjeux de durabilité au cœur de son modèle Design & Build. Sobriété énergétique, résilience des ouvrages, maîtrise des risques climatiques et qualité d'exécution constituent désormais des critères structurants de sa proposition de valeur.

Son ambition : accompagner durablement ses clients dans la réalisation d'ouvrages techniques innovants, performants et fiables en apportant la garantie d'un interlocuteur unique et de confiance.

Datacenter

Industries

Énergies



1992

Création de la société, à Mérignac (33).

1998-1999

Ouverture des premières agences à Toulouse (31) puis à Nantes (44).

2002-2006

Nouvelles implantations françaises avec l'ouverture des agences en région parisienne (77), à Aix-en-Provence (13) et à Lyon (69).

2007

Obtention de la certification ISO 9001, management de la qualité.

2009

Première société d'ingénierie technique française labellisée par la Commission Européenne pour la performance énergétique des datacenters.

2010

Rachat de l'ingénierie Ascari, spécialisée dans le bâtiment à Reims (51) et Tours (37). CAP INGELEC reçoit le Prix de l'Engagement Sociétal.

2011-2013

Ouverture de deux nouvelles agences à Paris (91) et à Brest (29).

2015

Lancement de la pépinière des jeunes ingénieurs issus des grandes écoles.

2016

CAP INGELEC fête ses 25 ans et intègre le TOP 10 des ingénieries françaises.

2017-2018

Rachat de la société d'ingénierie Ceclim Solution, à Paris (75). Création de CAP DC Espagne.

2019

Rachat de l'ingénierie Exper' Elec, à Lyon (69) Matthieu CALÈS est nommé Directeur Général.

2022

Rachat de l'entreprise INGENOVA spécialiste du transfert de datacenters, à Paris (75). Rachat de la société ConceptUEL, à Grenoble (38).

2023

Développement des activités en Grèce, avec CAP INGELEC GREECE.

2024

Matthieu CALÈS devient Président Directeur Général de CAP INGELEC. L'entreprise passe le cap des 500 collaborateurs ! Création de CAP INGELEC Italie.

2025

Obtention de la certification ISO 45001, relative au management de la santé et de la sécurité au travail CAP INGELEC passe le cap des 779 collaborateurs.





Frise RSE

2012

Première évaluation EcoVadis

2012

CAP INGELEC devient mécène de Bordeaux Mécènes Solidaires

2015

Première promotion du parcours Jeunes Ingénieurs

2017

Lancement de l'actionnariat salarié

2021

CAP INGELEC devient membre du Pacte Mondial des Nations Unies

2022

CAP INGELEC calcule son bilan carbone

2024

Partenariat avec l'association *Elles Bougent*

2025

Premier rapport de durabilité fondé sur le référentiel VSME et réalisation d'une analyse de double matérialité

2025

Lancement de la démarche ACT Pas-à-pas, analyse des écarts, EcoVadis 75/100 Médaille Silver

Gouvernance et politiques d'entreprise

Une revue des politiques au service de la conformité et du devoir de vigilance

Dans la continuité de sa démarche d'anticipation réglementaire engagée avec l'adoption volontaire du cadre VSME, CAP INGELEC a entrepris en 2025 une revue approfondie de l'ensemble de ses politiques et chartes internes. Cette actualisation s'inscrit dans le prolongement direct de deux travaux structurants menés au cours de l'année : l'analyse de double matérialité et l'analyse des écarts CSRD. Ces exercices ont permis de confronter le corpus documentaire existant aux exigences des ESRS et d'identifier, enjeu par enjeu, les ajustements nécessaires pour sécuriser la conformité du Groupe.

La revue porte sur les trois politiques structurantes de l'entreprise — HSE, Qualité et Durabilité — ainsi que sur les chartes qui en précisent l'application opérationnelle : charte informatique, charte des achats responsables et code de conduite des sous-traitants et fournisseurs. Chacun de ces documents a été réexaminé à la lumière des enjeux matériels identifiés, qu'il s'agisse de la trajectoire carbone, de la gestion des compétences, de la chaîne de valeur ou de l'éthique des affaires. L'objectif est double : combler les écarts relevés par le diagnostic CSRD et garantir une cohérence d'ensemble entre les engagements affichés, les pratiques opérationnelles et les indicateurs de suivi. Ces documents sont disponibles librement sur notre intranet à destination des collaborateurs.

Au-delà de la seule conformité réglementaire, cette mise à jour répond à un enjeu croissant de devoir de vigilance. Les donneurs d'ordre intègrent désormais l'évaluation des politiques RSE de leurs partenaires dans leurs processus de sélection et de due diligence.

Disposer de politiques actualisées, documentées et auditables constitue ainsi un prérequis essentiel pour préserver l'accès aux marchés stratégiques du Groupe.

Le comité de pilotage RSE : un an de structuration et de pilotage opérationnel

Créé en début d'année 2025, le comité de pilotage RSE de CAP INGELEC est entré dans une phase pleinement opérationnelle. Réuni en moyenne tous les trois mois, il rassemble Franck Vialar, Directeur Général Adjoint, Anne-Sophie Wagner, Directrice Financière, et Claire Winter, Chargée RSE.

Le comité de pilotage a pour rôle de piloter la démarche RSE, d'en assurer la cohérence globale et de suivre l'avancement des travaux.

Il rend compte régulièrement au Comité de Direction et au Comité de Gouvernance, qui valident les orientations stratégiques et les moyens associés. L'année écoulée a été particulièrement dense et structurante. Le COPIL a conduit quatre chantiers clés qui constituent désormais le socle de la démarche RSE du Groupe.

L'analyse de double matérialité, qui a permis de hiérarchiser les enjeux ESG les plus significatifs pour CAP INGELEC et ses parties prenantes.

L'analyse des écarts CSRD, finalisée en décembre, venue confronter ce diagnostic aux exigences des ESRS et identifier précisément les chantiers à engager.

Le lancement de la démarche ACT Pas-à-pas, posant les bases d'un futur plan de transition bas carbone.

La structuration d'une stratégie RSE autour de cinq axes, élaborée puis soumise à la validation des instances dirigeantes.



Claire Winter
Chargée de projets RSE

« L'année 2025 marque une consolidation de notre démarche RSE. En effet, nous avons poursuivi un engagement en faveur de la durabilité en renforçant nos démarches volontaires structurantes, avec le maintien d'un reporting VSME, l'amorce d'un plan de transition et la généralisation progressive de l'éco-conception dans nos projets. »



Au-delà de ces travaux de cadrage, le COPIL s'est attaché à mobiliser les expertises internes pour ancrer la démarche dans les métiers. Les contributions des référents opérationnels ont permis de croiser les regards et d'articuler les exigences CSRD avec les pratiques existantes. **Cette collaboration transversale**, qui s'étend **aux fonctions HSE, juridique, RH, achats et environnement** chantiers, illustre une conviction partagée : la RSE ne peut être un sujet périphérique, mais doit irriguer chaque fonction de l'entreprise pour devenir un véritable levier de performance et un facteur de différenciation durable.

COMPOSITION & TRAVAUX 2025-2026

Membres du COPIL

- **Directeur Général Adjoint**
- **Directrice Financière**
- **Chargée de RSE**

Contributeur

- **Responsable Qualité & Transformation**

Travaux structurants

- **Analyse de double matérialité (ODDS)**
- **Analyse des écarts CSRD**
- **Démarche ACT Pas-à-pas**
- **Stratégie RSE**

Rythme

- **Réunion trimestrielle**
- **Reporting au Comité de Direction et Comité de Gouvernance**



Les interactions avec les parties prenantes

CAP INGELEC considère que la qualité de ses interactions avec ses parties prenantes renforce sa capacité à concevoir des projets performants et durables. La cartographie présentée ci-contre est le fruit d'un atelier mené en interne, visant à mieux cerner les attentes et les influences croisées qui structurent son environnement.

Au cours de l'année 2025, des échanges directs ont été engagés avec plusieurs parties prenantes clés et ont ainsi permis de confronter les engagements RSE du Groupe à des attentes concrètes, et d'ancrer la démarche de durabilité dans un dialogue opérationnel et constructif.

Le regard d'un partenaire bancaire

Les échanges avec le partenaire ont mis en évidence l'attention croissante que les établissements financiers ont vis-à-vis du reporting de durabilité de leurs clients. La banque a précisé que le rapport de durabilité de CAP INGELEC était attendu et analysé, et que cette attente s'inscrivait dans un cadre plus large : les exigences de la Banque Centrale Européenne en matière de finance durable, que les établissements bancaires répercutent sur l'ensemble de leur portefeuille.

Au-delà des enjeux de conformité, la banque a souligné que la résilience d'une entreprise face aux enjeux climatiques et sociaux constituait un facteur facilitateur dans l'accès aux financements. La démarche engagée par CAP INGELEC a été accueillie favorablement, confirmant la pertinence de l'anticipation réglementaire choisie par le Groupe.



Anne-Sophie Wagner
Directrice Financière

> *Depuis deux ans, en tant que Directrice Financière, je pilote la construction du Rapport de Durabilité conforme à la norme VSME. La contrainte réglementaire liée à la CSRD différée à 2027, nous a permis de suivre un parcours de maturité RSE afin de structurer nos engagements durables et de répondre aux demandes de nos parties prenantes, notamment les banques et les assureurs.*

Un dialogue nourri avec la chaîne de valeur

CAP INGELEC a également engagé un échange approfondi avec un partenaire de premier plan pour les travaux de gros œuvre, sur recommandation du Directeur des Achats, Victor Coisnard. Cet entretien a permis de constater des convergences significatives entre les deux entreprises, en particulier sur les enjeux de santé et de sécurité au travail, qui constituent un socle commun de préoccupations opérationnelles. Les discussions ont également porté sur le sujet du carbone, ouvrant la voie à de futures coopérations en matière de réduction des impacts environnementaux.

L'entreprise s'est montrée particulièrement intéressée par la démarche de décarbonation de CAP INGELEC et par l'impact que la définition d'objectifs de réduction pourrait avoir sur ses propres pratiques. Un nouvel échange est programmé une fois la démarche ACT Pas-à-pas finalisée, afin de partager les objectifs fixés et d'engager un travail conjoint sur la trajectoire carbone de la chaîne de valeur.

Les attentes clients : l'exigence de progrès continu

Côté clients, la relation avec un partenaire de télécom illustre la montée en puissance des exigences RSE dans les relations commerciales. Chaque année, ce donneur d'ordre invite CAP INGELEC à présenter ses avancées en matière d'éco-conception et de durabilité, et profite de cet échange pour rappeler ses propres attentes vis-à-vis de l'engagement de ses sous-traitants.

La logique portée par le partenaire de téléphonie est celle d'un progrès mesurable et continu : l'entreprise évalue ses partenaires sur la base de critères formalisés et leur attribue une note communiquée en retour. Pour CAP INGELEC, ces rendez-vous annuels confirment que la performance RSE est désormais un critère de sélection et de fidélisation à part entière dans la relation client.



Olivier Debard
Directeur Ingénierie

Nos clients ont des exigences fortes en matière de performance énergétique et de réduction de l'empreinte environnementale. Nous intégrons dans les projets les technologies les plus récentes afin d'optimiser l'efficacité des installations tout en s'inscrivant dans une démarche durable. Une attention particulière est également portée à l'utilisation de solutions et d'énergies contribuant aux objectifs de décarbonation du client.

ÉCHANGES PARTIES PRENANTES 2025-2026

Banque

Exigences BCE, reporting de durabilité examiné, résilience comme levier d'accès au financement

Sous-traitant

Convergences santé-sécurité, dialogue carbone, nouvel échange prévu post-ACT

Client

Présentation annuelle RSE/éco-conception, notation des sous-traitants, exigence de progrès continu



Présentation des domaines d'activités et des faits marquants

Datacenter

Depuis près de 35 ans, les équipes de CAP INGELEC accompagnent leurs clients dans la conception, la construction, l'aménagement et la rénovation de datacenters toujours plus résilients, performants et sobres sur les plans techniques, économiques et environnementaux. Forte d'une expertise reconnue et d'un modèle clé en main éprouvé auprès d'acteurs de premier plan, l'entreprise intervient en tant que contractant général sur de grands projets, à forts enjeux de continuité de service et de sécurité.

Son approche intégrée, de la qualification foncière et des études de conception jusqu'à la réalisation clé en main et au commissioning, permet de sécuriser les délais, les coûts et la cohérence technique de l'ensemble du projet. Ses équipes, formées à l'efficacité énergétique et appuyées par des compétences 100 % internes, maîtrisent toute la chaîne de valeur : raccordement électrique, BIM, gestion de projet, performance énergétique, éco-conception, flux thermiques.

Acteur engagé de la transformation numérique, CAP INGELEC considère que la souveraineté numérique et la résilience des infrastructures critiques constituent des enjeux stratégiques majeurs pour les territoires et pour l'Europe. Dans un contexte d'accélération des besoins en capacités de traitement et de stockage des données, l'entreprise défend un développement maîtrisé, ancré localement, capable d'accompagner ses clients en France comme à l'international. Elle porte ainsi une vision du datacenter fondée sur la fiabilité, l'efficacité énergétique et l'anticipation des enjeux technologiques et environnementaux de demain.

Convaincue que les concepteurs-constructeurs-intégrateurs jouent un rôle décisif dans la réussite opérationnelle des projets complexes, CAP INGELEC affirme la valeur d'un pilotage unifié, agile et responsable au service de ses clients. Face aux défis climatiques, énergétiques et technologiques, elle défend des solutions concrètes, innovantes et partagées, à construire collectivement pour faire progresser durablement l'ensemble de la filière.

En 2025, CAP INGELEC est fière d'avoir accompagné l'un de ses clients pour l'obtention de la certification BREEAM « Excellent ». Cette reconnaissance illustre sa capacité à concevoir et réaliser des datacenters intégrant dès l'origine les exigences des référentiels environnementaux les plus exigeants. Elle garantit des performances durables, mesurables et pleinement alignées avec les meilleurs standards internationaux du secteur.

BREEAM®



Jean-Nicolas Manços
Directeur d'Activité Datacenter

Aujourd'hui, l'impact principal se situe dans la consommation énergétique des datacenters. L'enjeu est donc d'optimiser cette consommation, de la rendre la plus limitée possible et de s'assurer qu'elle soit décarbonée, dans un contexte où la disponibilité de l'énergie devient de plus en plus complexe. Cela implique notamment une optimisation fine des appels de puissance et une maîtrise rigoureuse des consommations énergétiques.



Industries

CAP INGELEC assure la conception, l'installation, la mise en service, la qualification, la validation et le suivi énergétique d'ouvrages industriels à environnements contrôlés dans les secteurs de la santé, de la cosmétique, de l'électronique, des biotechnologies, des batteries, de l'agroalimentaire et des vins & spiritueux. Dès les premières phases de design, l'entreprise déploie une approche rigoureuse permettant d'aboutir à une conception détaillée qui sécurise la construction et garantit la fiabilité des salles propres, laboratoires et installations livrés. CAP INGELEC intervient en tant que contractant général et réalise des projets de création, d'extension, de rénovation ou de transformation de bâtiments complexes.

CAP INGELEC compte également de nombreuses références dans la construction et la transformation de sites industriels réglementés et à forte technicité, qu'il s'agisse d'unités de production, de laboratoires, de salles à atmosphère contrôlée, d'usines d'embouteillage, de chais ou de distilleries, dans des environnements souvent occupés ou soumis à de fortes contraintes d'exploitation. Son savoir-faire repose sur des compétences techniques à forte valeur ajoutée, une organisation centrée sur le management de projets, une proximité opérationnelle constante et un engagement ferme sur la qualité, les délais et la performance.

De l'enveloppe du bâtiment à la zone process, en passant par les utilités propres, les fluides spéciaux, le CVC, les courants forts et faibles, la sécurité incendie, l'entreprise maîtrise l'ensemble des corps d'état nécessaires à la réalisation d'ouvrages complexes intégrant des environnements contrôlés.



Notre mission est d'assurer à nos clients des projets fiables, performants et durables, parfaitement adaptés à leurs exigences métiers et réglementaires. Sur son chantier industriel emblématique, CAP INGELEC conduit ses opérations avec l'objectif d'atteindre une certification LEED Silver, traduisant son engagement en faveur de pratiques de construction responsables et durables.

En 2025, le projet a connu une montée en puissance significative, avec des effectifs mobilisés sur site passant de 300 à 800 collaborateurs en moyenne hebdomadaire, et un pic d'activité journalier atteignant 934 compagnons.

Ces chiffres illustrent la capacité du Groupe à mobiliser et piloter des ressources importantes dans un cadre exigeant tant sur le plan opérationnel que sur celui de la performance environnementale.



Jean-Philippe Cottel
Directeur d'Activité Industries

« Le défi majeur pour l'Industrie est le time-to-market : CAP INGELEC doit construire très vite, pour que nos clients ne perdent pas de place sur leurs marchés, tout en conciliant des choix technologiques de qualité qui permettent de limiter les consommations d'énergie. »





ALEDIA
Du sur-mesure en un temps record

CAP INGELEC a apporté à Aledia, entreprise française pionnière des MicroLEDs 3D, une réponse à la fois industrielle, technique et contractuelle, parfaitement adaptée à l'ampleur du défi. Dans un contexte de forte accélération, l'entreprise a su proposer une solution clé en main offrant à la fois la maîtrise des délais et des coûts, tout en laissant au client la visibilité nécessaire sur les choix techniques, les fournisseurs et le suivi d'exécution. Cette capacité à conjuguer engagement global et finesse de pilotage a constitué un avantage décisif pour Aledia.

L'un des apports majeurs de CAP INGELEC a résidé dans sa compréhension approfondie du procédé industriel du client et de ses exigences d'évolution rapide. Grâce à son expertise et à la mobilisation de ses équipes en électricité, CVC et structure, CAP INGELEC a su concevoir et livrer des salles blanches et laboratoires sur mesure, en un temps record. Le tout en garantissant un niveau de qualité compatible avec les ambitions technologiques d'Aledia. CAP INGELEC a ainsi permis au client de franchir un cap industriel stratégique.

CAP INGELEC s'est également distinguée par sa capacité d'adaptation dans un environnement particulièrement contraint. Les travaux ont été réalisés sur un site en activité, classé ICPE et SEVESO seuil bas, tout en maintenant la continuité de la production dans la salle blanche existante. En coordonnant jusqu'à soixante intervenants sur site, en intégrant des partenaires locaux et en ajustant ses interventions aux impératifs de production du client, CAP INGELEC a démontré une grande agilité opérationnelle et une exécution particulièrement rigoureuse.

Au-delà de la réalisation technique, CAP INGELEC, avec Aledia, a noué un véritable partenariat de confiance. Son écoute, sa réactivité, sa capacité à proposer des solutions ajustées et son aptitude à accompagner un projet en constante évolution ont contribué directement à la réussite de l'opération. En combinant expertise technique, flexibilité de terrain et sécurisation contractuelle dans le cadre d'un contrat PMG (Prix Maximum Garanti), CAP INGELEC a permis à Aledia d'accélérer sa montée en puissance industrielle avec sérénité.

Énergies

CAP INGELEC conçoit, réalise et met en service des infrastructures énergétiques et des utilités industrielles à haute valeur ajoutée au service de la transition énergétique. Son expertise couvre les postes HTB et HTA, les réseaux électriques de la BT à la HTB, les automatismes, les réseaux informatiques industriels, la cybersécurité ainsi que les utilités process, notamment l'eau, l'air comprimé, les gaz spéciaux, la vapeur, le chaud et le froid.

CAP INGELEC accompagne les projets de production, de transport et de distribution d'énergie en tant que contractant général, depuis la stratégie de raccordement et l'étude de PTF auprès de RTE jusqu'à la mise en service. L'entreprise s'appuie sur ses équipes pour optimiser les conditions de raccordement, garantir la qualité de l'énergie et intégrer les exigences de performance, de continuité de service, de sécurité et de décarbonation.

Son savoir-faire couvre la conception et la construction de postes haute tension, de centrales de production et de secours électrique, de centrales de conversion de fréquence, de raccordements ENR et de systèmes de stockage par batteries (BESS). Forte d'une expérience d'une cinquantaine de postes haute tension réalisés en Europe, CAP INGELEC maîtrise les projets greenfield comme les rénovations, jusqu'aux infrastructures critiques les plus sensibles.

CAP INGELEC intervient également sur l'ensemble du cycle de l'eau industrielle, du traitement amont et process jusqu'au traitement aval des effluents, ainsi que sur les projets de REUSE intégrant la réduction, la réutilisation et le recyclage de la ressource.

L'entreprise se positionne aussi sur le marché des énergies renouvelables, notamment sur toute la chaîne hydrogène, de la production par électrolyse au stockage et au Balance of Plant. CAP INGELEC garantit ainsi la maîtrise technique, la prise de risque encadrée et la capacité à piloter des projets fast-track en France comme à l'international.

En 2025, CAP INGELEC est fière d'avoir accompagné un acteur majeur des énergies renouvelables dans une étape structurante du développement de la filière hydrogène, avec la mise en production de ses premières molécules d'H_2 renouvelable. Cette réalisation illustre la capacité du Groupe à concevoir et réaliser des infrastructures industrielles complexes au service de la décarbonation et de l'émergence d'une filière hydrogène durable et performante.



Nourdine Akdim
Directeur d'Activité Énergies

Nous accompagnons nos clients dans des projets de décarbonation en favorisant des solutions énergétiques plus vertueuses, notamment grâce à l'électrification des usages et des procédés. L'enjeu est clair : réduire la dépendance aux énergies fossiles et construire des infrastructures capables de limiter durablement leur empreinte carbone.

WPD France
Un soutien au déploiement des énergies renouvelables

CAP INGELEC a réalisé pour wpd France un poste électrique haute tension HTB 65 kV/33 kV, équipé de deux transformateurs de 70 MVA, destiné au raccordement d'une centrale solaire de 140 MWc située sur la commune de Champvert, dans la Nièvre (58). Mené en mission clé en main, ce projet a couvert l'ensemble des étapes, de la conception à la construction, jusqu'à la mise en service du poste.

Ce poste HTB permet l'évacuation de l'énergie produite par les parcs solaires raccordés vers le réseau public de transport, pour une puissance maximale de 100 MW. Il comprend notamment une travée d'arrivée ligne, deux travées protection transformateur ainsi qu'un bâtiment de relayage intégrant les locaux HTA, BT et de contrôle commande.

Ce projet structurant accompagne le développement de la future centrale solaire portée par wpd France, contribuant activement à la production d'énergies renouvelables et à la transition énergétique du territoire.

wpd
think energy



Modèle d'affaires

Ressources

Humains

779 collaborateurs (2025) exerçant dans 3 pays d'Europe, en France, en Grèce et en Espagne

Actionnariat salarié
16,8 % du capital

Répartition effectif global
- **France : 687** collaborateurs
- **Espagne : 60** collaborateurs
- **Grèce : 32** collaborateurs

66,6% des salariés sont actionnaires

Dont 110 collaborateurs sur les bases-vie de chantier

Âge moyen **39,4 ans**

Intellectuel

35 ans d'expérience en ingénierie et réalisation d'ouvrages complexes

C2Ei
Campus de formation

230 participants aux formations techniques du CIEP

Financier

Un actionnariat familial et salarié



83 % familial
17 % salarié

Industriel, immobilier et commercial

10 agences en France

3 implantations en Espagne, Grèce et Italie

+ de 2500 clients

+ de 1250 fournisseurs et sous-traitants

Sociétal et relationnel

26 associations et clubs sportifs soutenus

Collaboration active avec les écoles supérieures

Naturel

Démarche d'écoconception dans la conception et réalisation

Offre REUSE pour l'économie de la ressource en eau

Dispositif ELISE pour le tri des déchets

Réalisations et Impact

Humains

Index Égalité professionnelle



84/100

1,15 %
Taux de fréquence accident de travail

4 ans et 10 mois
Ancienneté moyenne

99,81 %
des contrats en CDI

Partage de la valeur au niveau européen via un share profit plan

8 468
heures de formation



61 % formations métiers, technicité, soft skill et langue
39 % formations réglementaires

613 815 €
budget alloué aux formations

Intellectuel

445 M€
Chiffre d'affaires en 2024



67 % Datacenter
27 % Industries et clean room
6 % Utilités Critiques

Industriel, immobilier et commercial

Leader dans la conception et réalisation d'ouvrages complexes

20 000 missions réalisées

Sociétal et relationnel

465 000 €
versés en partenariat

119 000 €
versés en mécénat

Soutien aux clubs sportifs de la région bordelaise, soutien de l'institut des maladies du rythme cardiaque, adhésion **à l'association "Elles Bougent"**

Naturel

Bilan Carbone
110 757 tCO_2e

1 126 tCO_2e Scope 1

22 tCO_2e Scope 2

109 609 tCO_2e Scope 3

La chaîne de valeur

Spécialisée dans la conception et la réalisation d'ouvrages complexes clé en main, il est essentiel de comprendre l'environnement dans lequel CAP INGELEC opère sa structuration, ses interactions et les différents éléments qui composent sa chaîne de valeur, de l'amont à l'aval.

L'amont de sa chaîne de valeur est marqué par l'approvisionnement en ressources nécessaires au fonctionnement de ses structures opérationnelles (implantations et aménagements des bureaux), ainsi que par l'approvisionnement en ressources dédiées pour la réalisation des ouvrages pour ses clients. Dans le modèle économique de CAP INGELEC, cette phase relève de la responsabilité de ses fournisseurs et sous-traitants.

Les opérations directes sont caractérisées par les phases de conception des projets, qui résultent de la compréhension des besoins et attentes de ses clients, et de la contractualisation avec les fournisseurs et sous-traitants, pour la réalisation des ouvrages jusqu'à leur livraison finale au client.

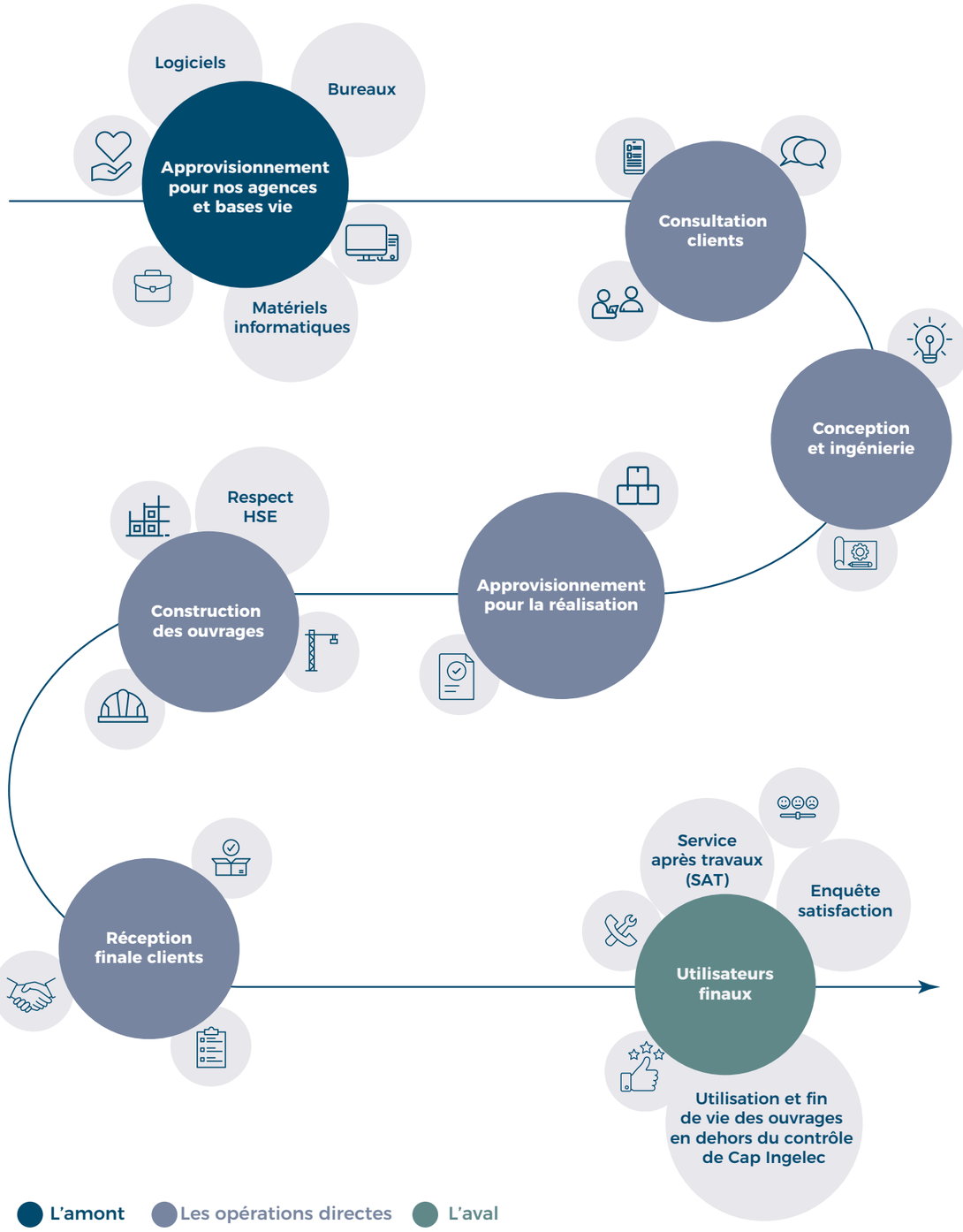
L'aval de sa chaîne de valeur comprend les interactions avec les utilisateurs finaux, notamment les services après travaux et les enquêtes de satisfaction. Par ailleurs, le suivi de l'utilisation des ouvrages et leurs fins de vie sortent de la responsabilité directe de CAP INGELEC.

Cette cartographie met en lumière différents points de vigilance et axes d'opportunités Environnementales, Sociales et de Gouvernance (ESG) :

- La sélection responsable des fournisseurs et sous-traitants en amont.
- L'intégration de critères de performance énergétique et de sobriété dès la phase de conception.
- L'importance d'un suivi rigoureux en phase de réalisation afin de garantir la qualité, la sécurité et de limiter les pollutions et autres nuisances associées aux phases de construction.
- La prise en compte de l'usage futur et de la durabilité des infrastructures livrées.

Cette chaîne de valeur constitue un socle structurant pour les engagements de durabilité de CAP INGELEC :

- Elle guide la réflexion de l'entreprise sur les risques et opportunités
- Elle alimente les analyses d'empreinte (bilan carbone, ACV)
- Elle permet d'ancrer concrètement la stratégie RSE dans le modèle opérationnel du Groupe.



Les adhésions aux réseaux professionnels

CAP INGELEC s'engage activement au sein de réseaux professionnels et institutionnels qui structurent ses métiers et ses filières. Ces adhésions traduisent la volonté du Groupe de contribuer aux réflexions collectives, de partager les bonnes pratiques et de participer à l'évolution des standards techniques, environnementaux et sociétaux de ses secteurs d'activité.

En s'inscrivant durablement au sein de ces écosystèmes professionnels, CAP INGELEC renforce son ancrage territorial, développe les synergies avec l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur et reste en prise directe avec les enjeux d'innovation, de formation, de transition énergétique et de transformation industrielle.

Ces réseaux constituent également des espaces d'échanges et de prospective stratégique ; ils permettent à l'entreprise d'anticiper les évolutions réglementaires, technologiques et économiques, tout en affirmant son rôle d'acteur engagé et responsable au service du développement durable des territoires.



Groupement professionnel pour un numérique responsable

Organismes

Industrie pharma, biotechnologies, santé

02

ENVIRONNEMENT

Introduction

L'engagement environnemental de CAP INGELEC repose sur deux piliers structurants : la transition environnementale et la transition énergétique. L'entreprise affirme aujourd'hui sa volonté d'intégrer pleinement la durabilité au cœur de sa stratégie, de ses modes de pilotage et de ses pratiques opérationnelles, dans une logique de croissance maîtrisée, responsable et durablement ancrée dans les territoires.

Les projets industriels, numériques et énergétiques à forte technicité, au cœur de l'activité de CAP INGELEC, sont conçus comme de véritables leviers de décarbonation, de sobriété et de résilience. L'entreprise structure sa trajectoire bas carbone à travers la démarche ACT Pas-à-pas et renforce sa capacité à mesurer l'empreinte des projets dès la phase de conception. Dans ce cadre, l'éco-conception occupe une place plus centrale : elle se traduit par une attention renforcée au choix des matériaux, à la performance environnementale des ouvrages et à l'intégration de solutions sobres sur l'ensemble du cycle de vie.

Dans une approche complémentaire, CAP INGELEC intègre également une logique d'anticipation des effets du changement climatique à travers le recours à l'outil OCARA. Cette méthodologie permet d'évaluer les impacts potentiels du réchauffement climatique sur ses activités, ses projets et ses actifs, en tenant compte des scénarios climatiques prospectifs. Elle constitue un levier structurant pour renforcer la résilience des ouvrages conçus, adapter les choix techniques et mieux appréhender les risques physiques à moyen et long terme.

Cette ambition se déploie enfin à l'échelle de l'ensemble des enjeux environnementaux que CAP INGELEC pilote au quotidien : réduction de l'empreinte mobilité, prévention des pollutions sur les chantiers, préservation des ressources hydriques, prise en compte de la biodiversité et promotion de l'économie circulaire dans la gestion interne comme dans l'accompagnement des clients. Autant de dimensions qui traduisent une responsabilité environnementale pleinement assumée, à la hauteur des territoires et des secteurs dans lesquels l'entreprise intervient.



S'engager pour le climat

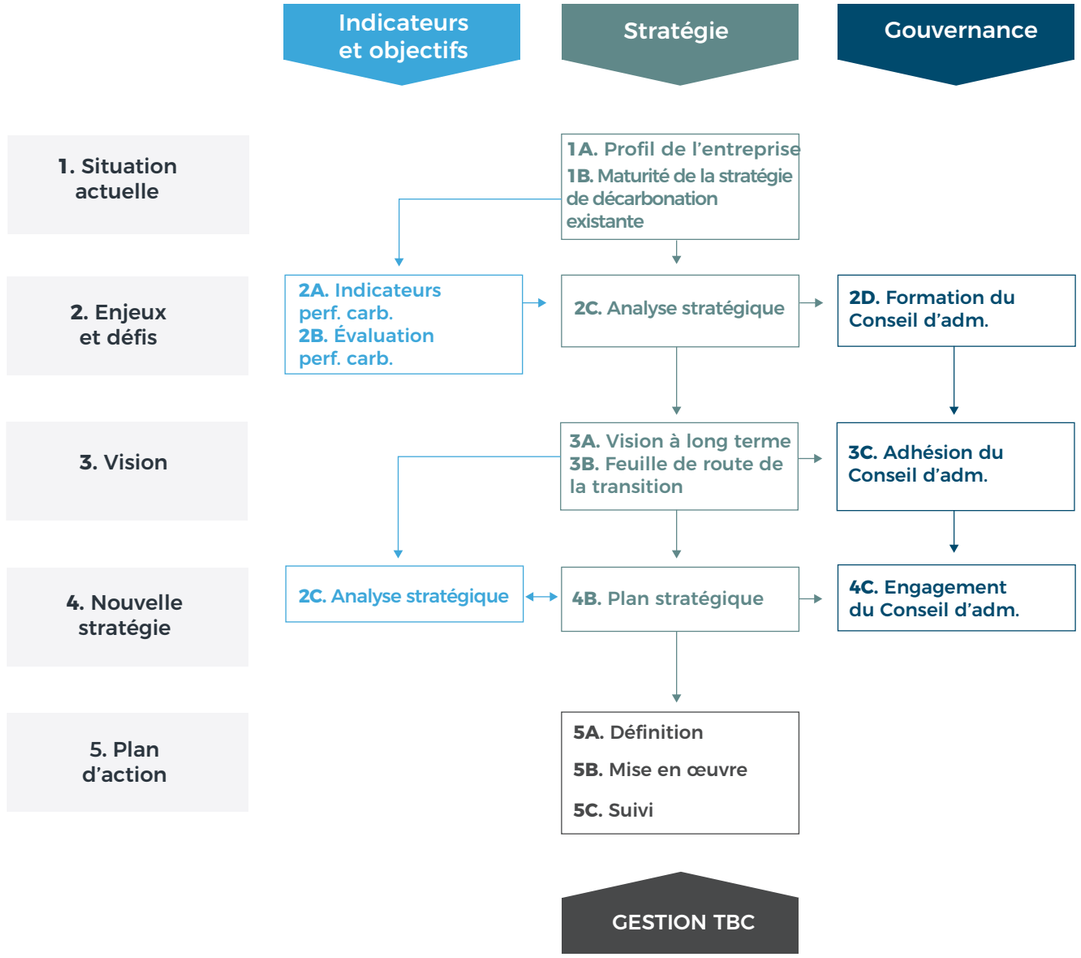
Se doter d'une trajectoire bas carbone structurée : la démarche ACT

Le secteur de la construction et de l'ingénierie technique traverse une période de transformation réglementaire profonde. La directive européenne CSRD, bien que son calendrier d'application ait été partiellement décalé pour les entreprises non cotées, maintient une pression constante sur l'ensemble de la chaîne de valeur : les grands donneurs d'ordre déjà soumis au reporting obligatoire répercutent leurs exigences sur leurs sous-traitants et prestataires.

Dans ce contexte, CAP INGELEC a pris la décision de structurer sa trajectoire bas carbone en s'engageant dans la démarche ACT Pas-à-pas. Là où le bilan carbone permet avant tout de mesurer les émissions, ACT vise à planifier : il s'agit de définir une feuille de route de décarbonation crédible, assortie d'objectifs chiffrés et d'un calendrier de mise en œuvre. Pour CAP INGELEC, dont 98 % des émissions relèvent du scope 3 (principalement liées aux achats réalisés pour le compte de ses clients), l'enjeu est considérable.

La méthode de conversion monétaire utilisée jusqu'ici pour estimer les émissions liées aux achats atteint ses limites : elle produit des ordres de grandeur, pas des leviers d'action. La démarche ACT Pas-à-pas permet d'aller plus loin, en aidant à qualifier les données, à identifier les postes réellement pilotables, et à désigner en interne les responsables de la méthode et de sa diffusion. Cette approche marque ainsi le passage d'une logique de mesure de nos émissions à une logique de pilotage de la transition climatique, pleinement intégrée à la stratégie et aux pratiques de CAP INGELEC.





L'objectif est de sortir d'une logique déclarative pour ancrer le suivi carbone dans les processus opérationnels, dès les phases amont de conception. Du côté des clients, la demande se concentre aujourd'hui encore principalement sur l'efficacité énergétique des installations (PUE en tête pour les datacenters) et sur la disponibilité d'une énergie décarbonée.

Les critères liés à la construction, aux matériaux et à l'empreinte carbone globale restent moins systématisés dans les appels d'offres, mais la tendance est nettement à la hausse.

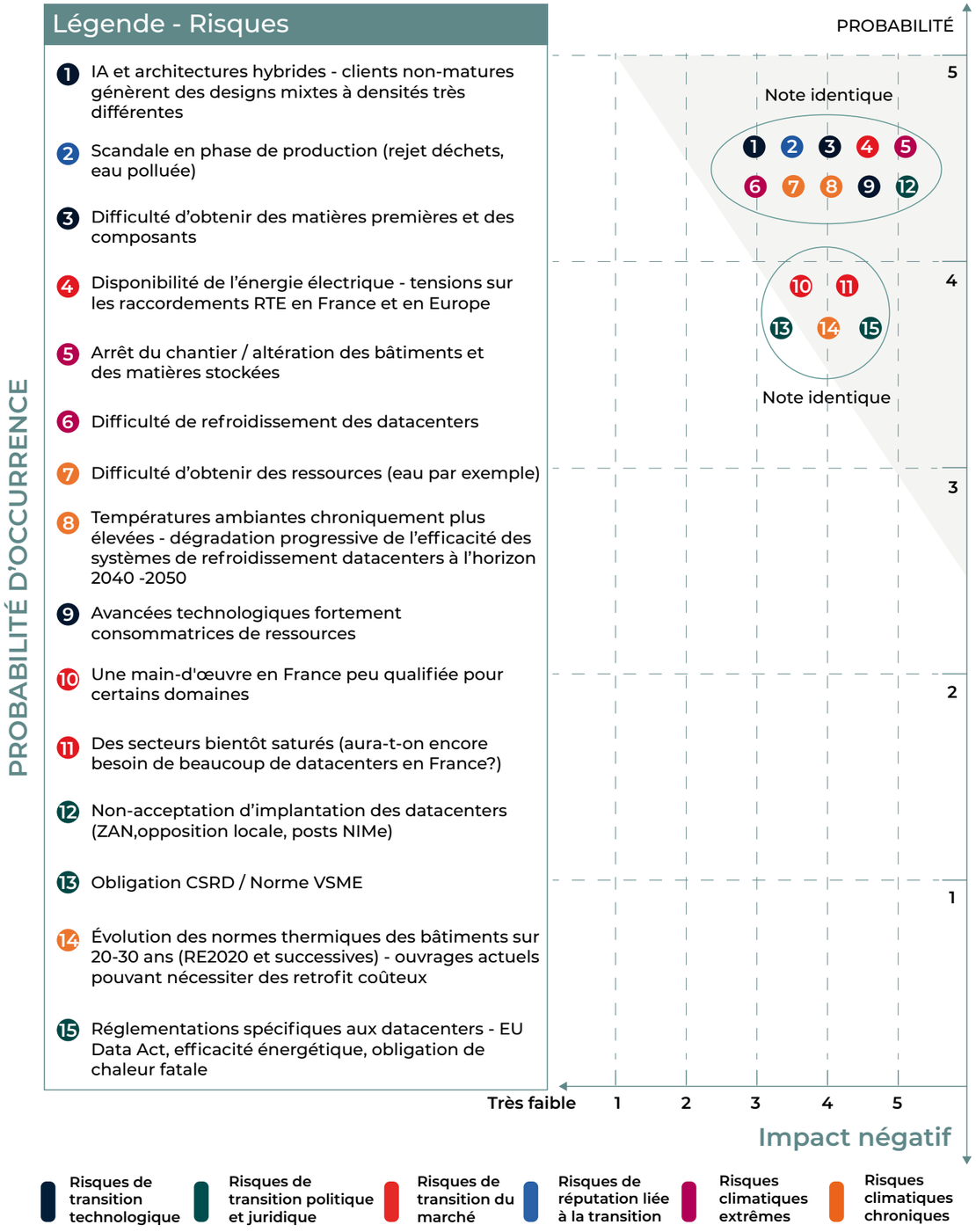
Du côté des financeurs, certains fonds d'investissement commencent à conditionner l'ouverture de dossiers à la disponibilité de données RSE fiables. Les assureurs, de leur côté, sont de plus en plus attentifs à la concentration d'actifs datacenters dans les portefeuilles.

La transparence sur l'empreinte carbone devient ainsi un critère commercial différenciant, au même titre que le prix ou le délai. Dans le cadre de cette démarche, CAP INGELEC a conduit une analyse de risques et d'opportunités climatiques selon la méthodologie ACT.

ZOOM: Triangle d'attention

Légende - Risques

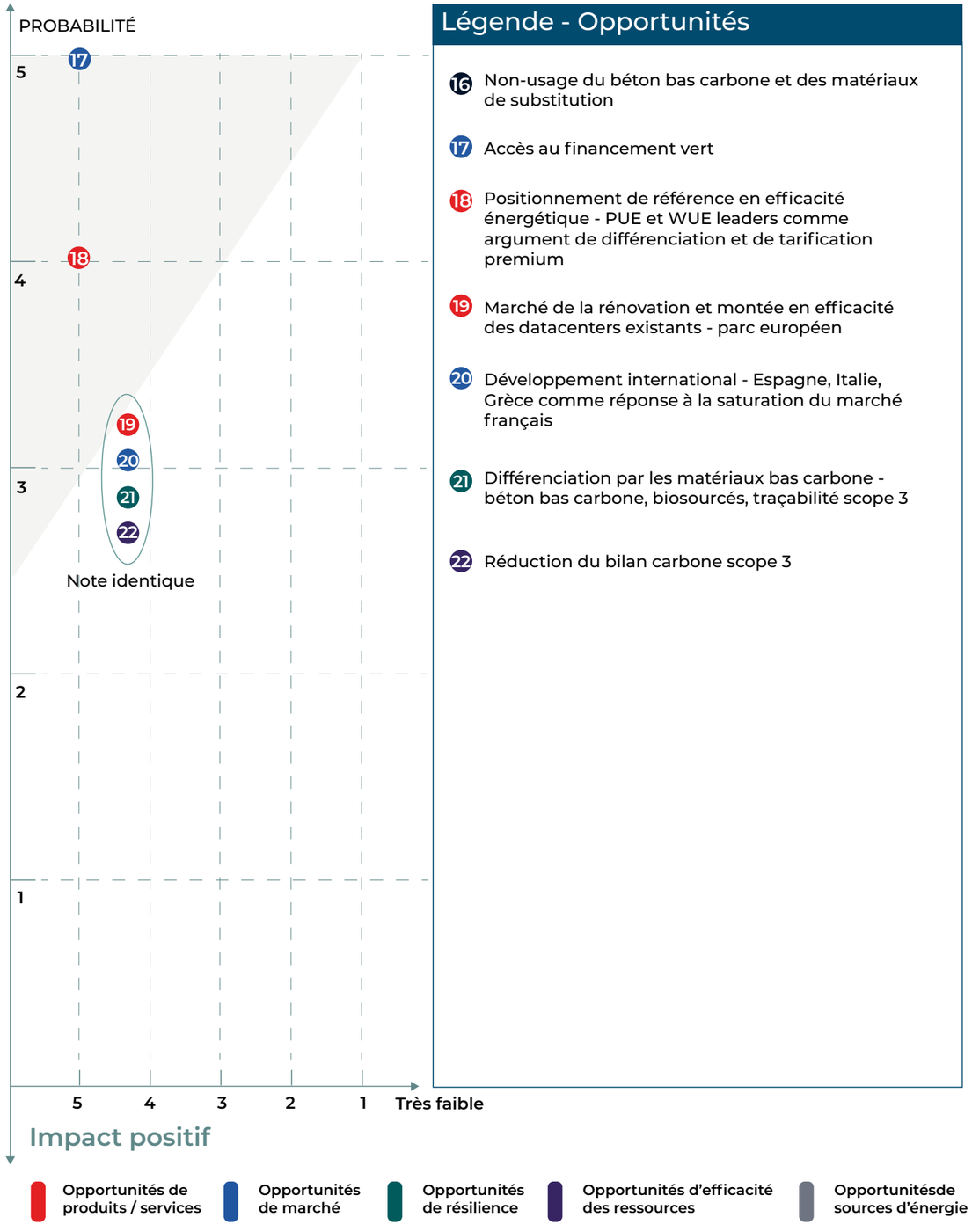
1. IA et architectures hybrides - clients non-matures génèrent des designs mixtes à densités très différentes
2. Scandale en phase de production (rejet déchets, eau polluée)
3. Difficulté d'obtenir des matières premières et des composants
4. Disponibilité de l'énergie électrique - tensions sur les raccordements RTE en France et en Europe
5. Arrêt du chantier / altération des bâtiments et des matières stockées
6. Difficulté de refroidissement des datacenters
7. Difficulté d'obtenir des ressources (eau par exemple)
8. Températures ambiantes chroniquement plus élevées - dégradation progressive de l'efficacité des systèmes de refroidissement datacenters à l'horizon 2040 -2050
9. Avancées technologiques fortement consommatrices de ressources
10. Une main-d'œuvre en France peu qualifiée pour certains domaines
11. Des secteurs bientôt saturés (aura-t-on encore besoin de beaucoup de datacenters en France?)
12. Non-acceptation d'implantation des datacenters (ZAN,opposition locale, posts NIMe)
13. Obligation CSRD / Norme VSME
14. Évolution des normes thermiques des bâtiments sur 20-30 ans (RE2020 et successives) - ouvrages actuels pouvant nécessiter des retrofit coûteux
15. Réglementations spécifiques aux datacenters - EU Data Act, efficacité énergétique, obligation de chaleur fatale



Risques de transition technologique · Risques de transition politique et juridique · Risques de transition du marché · Risques de réputation liée à la transition · Risques climatiques extrêmes · Risques climatiques chroniques

Légende - Opportunités

16. Non-usage du béton bas carbone et des matériaux de substitution
17. Accès au financement vert
18. Positionnement de référence en efficacité énergétique - PUE et WUE leaders comme argument de différenciation et de tarification premium
19. Marché de la rénovation et montée en efficacité des datacenters existants - parc européen
20. Développement international - Espagne, Italie, Grèce comme réponse à la saturation du marché français
21. Différenciation par les matériaux bas carbone - béton bas carbone, biosourcés, traçabilité scope 3
22. Réduction du bilan carbone scope 3



Opportunités de produits / services · Opportunités de marché · Opportunités de résilience · Opportunités d'efficacité des ressources · Opportunitésde sources d'énergie



Franck Vialar
Directeur Général Adjoint

La transition environnementale et énergétique est l'un des piliers majeurs de notre stratégie pour 2026. L'enjeu est de passer de la promesse à l'action : intégrer réellement les exigences climatiques dès l'amont de nos projets, former nos équipes, et nous outiller pour valoriser ce que nous faisons déjà. La RSE doit devenir un levier de performance à part entière.



Qu'est-ce que la démarche ACT Pas-à-pas ?

ACT (Accelerate Climate Transition) est une démarche développée par l'ADEME et le Carbon Disclosure Project (CDP) pour accompagner les entreprises dans l'élaboration d'un plan de transition climatique crédible et aligné avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Concrète et progressive, elle se déroule en plusieurs étapes : diagnostic de l'empreinte carbone sur les trois scopes, identification des leviers de réduction disponibles, définition d'objectifs de décarbonation à horizon 5 et 10 ans, puis construction d'un plan d'actions priorisé. L'approche inclut également une analyse des risques physiques et de transition liés au changement climatique qui permet à l'entreprise d'identifier ses vulnérabilités et d'anticiper les opportunités associées à la mutation du cadre réglementaire et des attentes du marché.

De l'intention à la méthode : structurer l'éco-conception

Les clients de nos domaines d'activité intègrent désormais des critères environnementaux formalisés dans leurs appels d'offres : exigences de certifications, engagement sur le coût global de possession à long terme, ou encore préférence pour les équipements d'origine locale ou européenne. Dans ce contexte, l'éco-conception se profile comme une condition d'accès à certains marchés.

La construction industrielle est cependant soumise à une contrainte qui ne disparaîtra pas : le time-to-market. Les clients industriels doivent lancer leurs produits sans compromettre leur position sur un marché mondial très concurrentiel. Cette exigence exerce une pression constante sur les délais, conduisant à une accélération des phases de conception et de design. Or, cette contrainte temporelle peut entrer en tension avec les choix technologiques les plus performants sur le plan environnemental, qui nécessitent souvent des temps d'étude, d'intégration et d'arbitrage plus longs. Structurer l'éco-conception suppose donc de dépasser cette opposition apparente entre performance environnementale et exigence opérationnelle, en faisant évoluer les méthodes, les outils et les processus afin d'intégrer les enjeux de durabilité dès l'amont, sans dégrader la capacité d'exécution.

1 D’un constat interne à l’analyse

C’est dans ce contexte que CAP INGELEC a conduit, en 2025, un travail de cartographie de ses pratiques d’éco-conception sur les cinq dernières années. La démarche a consisté à analyser plusieurs centaines de projets sur la base de 70 critères, couvrant la performance énergétique, le choix des matériaux, l’empreinte carbone, le réemploi et l’analyse du cycle de vie.

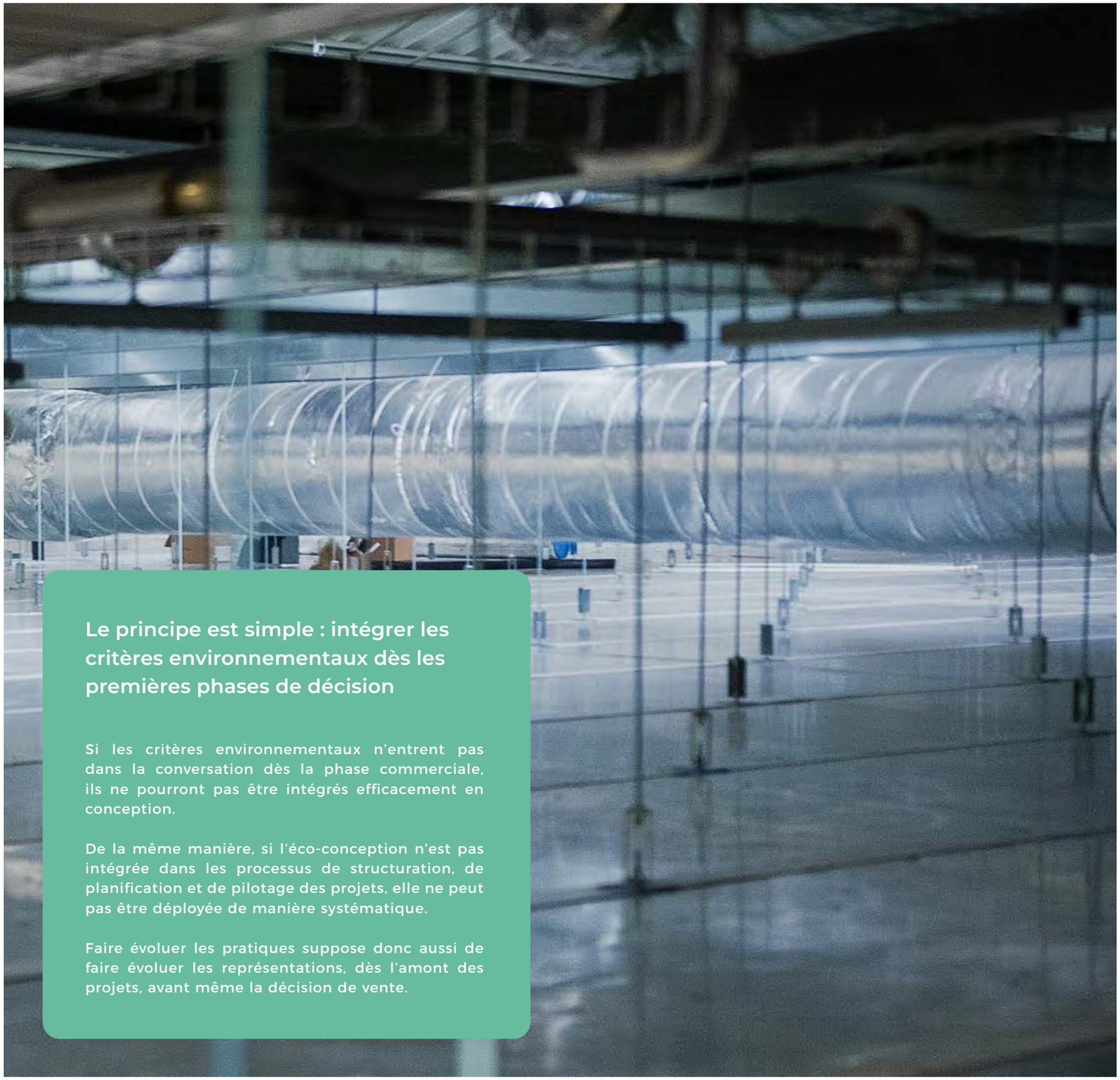
Le résultat met en évidence deux réalités. D’un côté, la performance énergétique, portée par les attentes clients, est bien intégrée dans les projets. De l’autre, les critères liés aux matériaux bas carbone, au réemploi et à l’analyse du cycle de vie restent peu systématisés. L’éco-conception repose encore davantage sur les sensibilités individuelles que sur un processus commun et peut aussi se heurter à des freins juridiques et assurantiels, notamment pour la filière du réemploi. Les matériaux réemployés sont aujourd’hui considérés comme des méthodes constructives non courantes, ce qui limite leur intégration dans les projets.

2 Une réponse : la ligne écologique et de la sobriété

CAP INGELEC s’inspire du Lean Durable : plutôt que de construire grand et de compenser ensuite, l’objectif est de dimensionner au plus juste dès la conception. Dans les projets pharmaceutiques, par exemple, les « zones blanches » sont extrêmement énergivores. Optimiser leur emprise au strict nécessaire, en repensant les flux et les implantations, permet de réduire la consommation électrique, d’eau et de froid sans allonger les délais.

Partagé avec la Direction Générale, ce diagnostic a produit l’effet recherché : provoquer une prise de conscience et créer les conditions d’une transformation structurelle. Le principe directeur de la feuille de route d’éco-conception est d’intégrer pleinement celle-ci dans le schéma qualité existant de l’entreprise, en commençant par l’amont : les phases de vente et de structuration de l’offre.





Le principe est simple : intégrer les critères environnementaux dès les premières phases de décision

Si les critères environnementaux n'entrent pas dans la conversation dès la phase commerciale, ils ne pourront pas être intégrés efficacement en conception.

De la même manière, si l'éco-conception n'est pas intégrée dans les processus de structuration, de planification et de pilotage des projets, elle ne peut pas être déployée de manière systématique.

Faire évoluer les pratiques suppose donc aussi de faire évoluer les représentations, dès l'amont des projets, avant même la décision de vente.

L'ACV (Analyse du Cycle de Vie), un levier stratégique à renforcer

Sur la chaîne d'approvisionnement, une tendance de fond se confirme auprès des clients. Malgré un différentiel de coût pouvant atteindre 30 à 40 % par rapport aux fournisseurs asiatiques, les maîtres d'ouvrage européens privilégient majoritairement les équipements d'origine locale ou européenne.

Ce choix répond à des préoccupations croissantes liées à l'empreinte carbone du transport, à la fiabilité des approvisionnements et à la sécurisation des chaînes de valeur dans un contexte géopolitique plus incertain. Afin d'anticiper cette évolution, CAP INGELEC présente systématiquement des alternatives locales et internationales dans ses offres, les solutions européennes étant retenues dans la quasi-totalité des projets.

Dans ce contexte, l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) constitue un outil essentiel pour accompagner les décisions de conception et démontrer la performance environnementale des projets. Bien que les compétences nécessaires à la réalisation de ces analyses soient déjà maîtrisées en interne, l'ambition est désormais de les intégrer pleinement à la proposition de valeur de l'entreprise et d'en faire un critère de décision à part entière. L'objectif est de renforcer l'autonomie de CAP INGELEC sur ces évaluations et de positionner l'ACV au même niveau que d'autres expertises clés, telles que le BIM.

Cette démarche s'inscrit dans la structuration progressive de l'éco-conception au sein de l'entreprise. Après avoir reposé principalement sur des initiatives individuelles, celle-ci fait désormais l'objet d'une approche plus formalisée, fondée sur une évaluation objective des pratiques existantes et l'identification des axes de progrès. Cette évolution traduit la conviction que les enjeux environnementaux doivent être intégrés dès les phases amont de vente et de conception, où se déterminent les principaux leviers d'impact. L'éco-conception est ainsi considérée comme un facteur structurant de création de valeur, permettant à la fois d'améliorer la performance globale des projets et d'anticiper les évolutions réglementaires.

Dans cette perspective, les analyses de cycle de vie ont vocation à couvrir l'ensemble des composantes significatives des projets : les impacts liés à la construction, ceux associés à la consommation énergétique en phase d'exploitation, ainsi que ceux générés par les équipements informatiques installés par les clients finaux.

Notre ambition est d'éco-concevoir 100 % de nos projets. Pour chaque affaire, cela signifie explorer avec le client toutes les alternatives constructives et énergétiques disponibles, lui présenter leurs avantages et leurs inconvénients, et lui permettre de faire un choix éclairé. C'est ainsi qu'on dépasse l'immobilisme du « Nous avons toujours fait comme ça »

Matthieu Calès
Président Directeur Général

Ce que nos clients nous demandent : l'exemple de la certification LEED Platinum

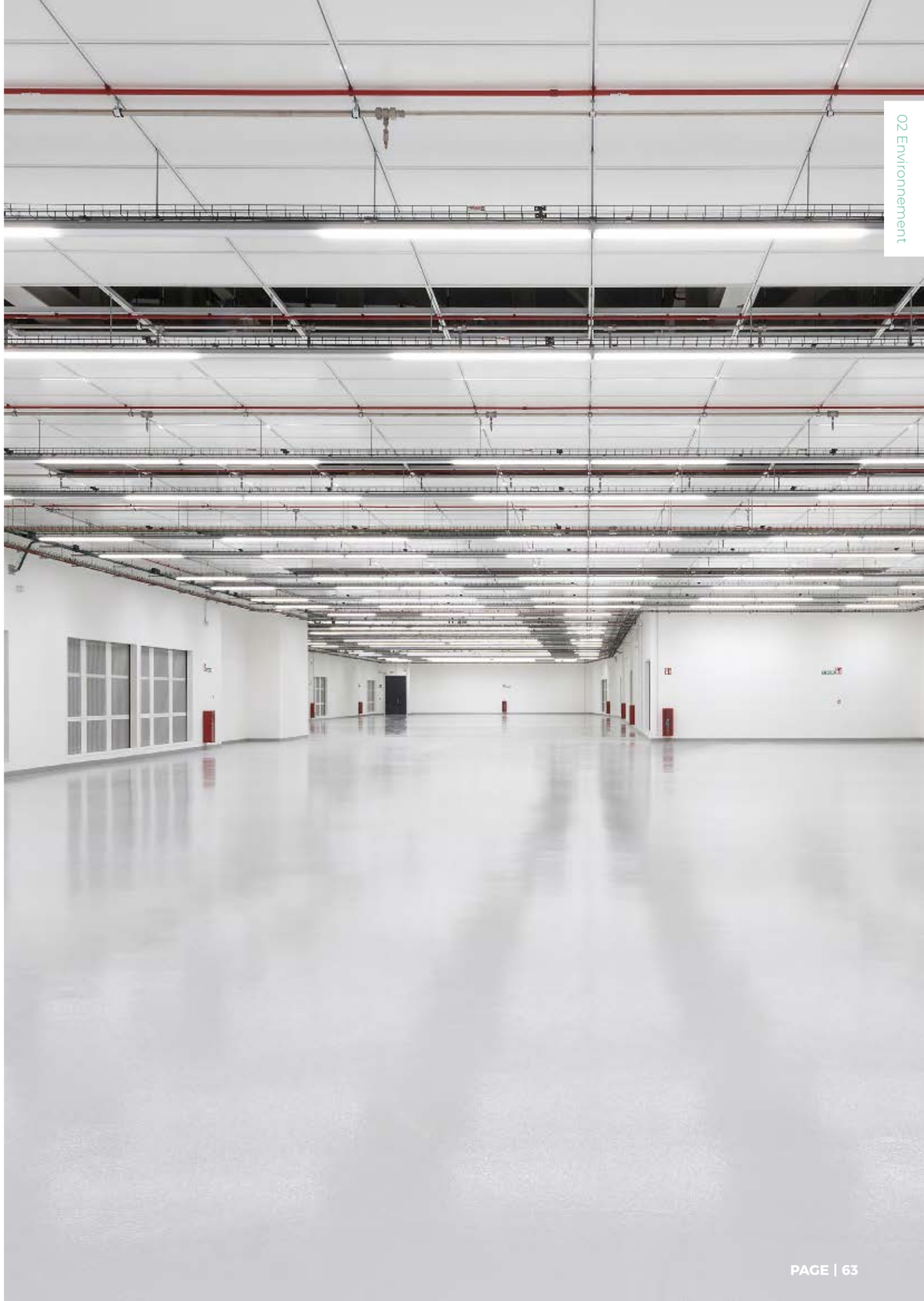
Dans le secteur industriel, les certifications environnementales ne relèvent plus du seul affichage. Pour certains clients, notamment dans le domaine des salles blanches et des industries à atmosphère contrôlée, l'atteinte d'un niveau de certification LEED Platinum (qui requiert d'obtenir au minimum 80 points sur un référentiel exigeant) est contractualisée, avec des pénalités financières en cas de non-atteinte de l'objectif.

L'argument économique est pertinent : le coût global de possession d'un bâtiment certifié Platinum sur 20 ans est inférieur à celui d'un bâtiment non certifié, grâce à des coûts d'exploitation significativement plus faibles.

Le surcoût en investissement initial est compensé sur la durée par les économies d'énergie et de maintenance générées.

Dans les groupes industriels où les murs appartiennent à une foncière interne, le niveau de certification conditionne directement le loyer interne facturé aux entités exploitantes.

Un bâtiment en deçà du niveau attendu peut entraîner une décote significative sur ce loyer, ce qui représente un impact financier bien réel qui renforce la justification économique de l'investissement dans la certification.



Atténuer l'empreinte mobilité, poste par poste

La mobilité constitue l'un des leviers d'action les plus concrets sur les émissions de scope 3 de CAP INGELEC, et l'un des plus complexes à maîtriser. L'enquête interne menée en 2024 auprès de 493 collaborateurs avait mis en évidence une dépendance automobile marquée pour les trajets domicile-travail : 84,2 % des déplacements effectués en voiture individuelle, contre 72,5 % en moyenne nationale, une réalité structurellement liée à la distance médiane de 15,2 kilomètres séparant les collaborateurs de leur lieu de travail.

CAP INGELEC a initié en 2024 un rapprochement de plusieurs agences vers des nœuds de transports en commun. Nantes, Mérignac et Toulouse en ont bénéficié en premier. En 2025, des groupes de travail ont été constitués pour développer le codéplacement et limiter les réservations de véhicules individuels, accompagnés de la mise en place d'abonnements dans des parkings relais à proximité des gares.

Sur les déplacements professionnels, 2025 marque une tension nette : l'activité en forte croissance a mécaniquement tiré à la hausse les volumes de déplacements en avion, en train et les nuitées hôtelières, comme le confirme le bilan établi avec le prestataire de voyages. Ces déplacements sont en grande partie incompressibles : la présence physique sur les chantiers, le suivi de projets à l'international et l'accompagnement des filiales européennes en dépendent directement.

CAP INGELEC a pourtant agi sur les marges disponibles : la part des voyages en train a progressé en 2025, et une compensation carbone a été mise en place pour couvrir une partie des émissions générées par les vols. La flotte automobile a fait l'objet d'une structuration significative.

Une « car policy » a été formalisée et diffusée cette année : ce catalogue de véhicules, révisé trimestriellement, définit les modèles éligibles pour chaque catégorie de collaborateurs sur la base de critères d'émissions de CO_2.

Conséquence directe : CAP INGELEC ne commande plus de véhicules exclusivement thermiques. Le parc de véhicules électriques est passé de 4 à 12 unités en un an, complété par des véhicules hybrides.

Des formations à l'éco-conduite ont été déployées à destination des « gros rouleurs », combinant sensibilisation à la sécurité et aux comportements de conduite sobre. Des mesures de contrôle ont également été introduites, comme le blocage des cartes carburant le week-end pour les véhicules de service et de pool.

Les nouveaux sites intègrent désormais la mobilité durable comme critère d'aménagement à part entière. Les locaux parisiens disposent de 5 prises de recharge pour véhicules électriques et d'un vélo électrique.

Pour le déménagement de Toulouse, la proximité avec les transports en commun a constitué un critère de sélection explicite, et une réflexion est en cours sur l'ajout de bornes électriques et l'aménagement du site, prochainement opérationnel. Le futur site de Mérignac, dont l'emménagement est prévu en 2026 dans un immeuble certifié BREEAM, s'inscrit dans cette même logique.



Géraldine Tesson
Responsable Immobilier et Moyens Généraux

Au niveau de la flotte automobile, nous avons structuré notre politique automobile, mis en place de nouveaux processus, rédigé une note « car policy » et orienté progressivement les usages vers des véhicules moins émissifs. Les déménagements ont été l'occasion d'intégrer des critères simples mais concrets : réemploi, accessibilité, choix de prestataires engagés. Ils ont également permis la renégociation des contrats avec nos prestataires : énergie, déchets et divers consommables.



Une initiative de contribution à la réduction de l'empreinte carbone

CAP INGELEC soutient le projet Guirdeyre 2, labellisé Label Bas-Carbone, visant à reconstituer une forêt détruite lors des incendies de 2022 à Louchats, en Gironde.

Ce projet est porté par La Forestière et fera l'objet d'une vérification indépendante, conformément aux exigences du label.

Dans sa totalité, le projet prévoit :

La plantation de

115 000 arbres

La création

d'une trame bocagère pour favoriser la biodiversité

Des travaux sur

la gestion de l'eau

en partenariat avec le Parc naturel régional des Landes de Gascogne

46 574 m³

de bois produits durablement sur 50 ans.

OCARA : éprouver la résilience climatique de notre modèle d'affaires

La trajectoire bas-carbone de CAP INGELEC ne se joue pas uniquement sur la réduction de ses émissions. Elle suppose aussi que notre modèle d'affaires — la conception et la réalisation d'infrastructures pour nos clients — résiste aux impacts physiques d'un climat déjà en dérive.

Canicules prolongées, stress hydrique, précipitations extrêmes, vents violents : ces aléas affectent directement la performance des bâtiments que nous livrons, la continuité de nos chantiers et la disponibilité de nos chaînes d'approvisionnement. L'atténuation et l'adaptation deviennent ainsi deux axes d'une même stratégie climat. Pour structurer ce volet d'adaptation, CAP INGELEC s'appuie sur la méthode OCARA (Operational Climate Adaptation and Resilience Assessment), développée par Carbone 4 avec l'ADEME, HDI Global France, Bureau Veritas et la CCI Grand Est. Il s'agit du premier référentiel français d'analyse de la résilience des entreprises à la dérive climatique, reconnu comme cadre d'application compatible avec les standards ISO, CSRD, TCFD et la Taxonomie européenne.

OCARA propose une entrée par processus. L'analyse couvre l'ensemble de la chaîne de valeur à travers une nomenclature d'une centaine de processus répartis en 3 scopes de dépendance (activités internes, services essentiels et chaîne de valeur amont et aval), et une liste structurée d'aléas climatiques.



La démarche se structure en 3 temps :

Étape 1

Analyse de la résilience actuelle : diagnostic de la vulnérabilité de l'entreprise au climat d'aujourd'hui, identification des processus les plus exposés, des impacts les plus matériels et des aléas les plus critiques.

Étape 2

Projection des risques climatiques futurs, en croisant ces processus avec des scénarios climatiques à l'horizon stratégique de l'entreprise.

Étape 3

Construction d'un plan de résilience visant à identifier et planifier des leviers d'adaptation concrets dans la stratégie et le pilotage de l'entreprise.

Pourquoi OCARA pour CAP INGELEC ?

Le recours à la méthode OCARA s'inscrit naturellement dans la trajectoire climat de CAP INGELEC, en cohérence avec les enseignements de ses travaux de structuration RSE et les exigences réglementaires à venir.

Une réponse directe aux résultats de la double matérialité. L'analyse de double matérialité a confirmé que le climat (ESRS E1) constitue l'enjeu stratégique de premier rang pour CAP INGELEC, avec des risques physiques dont la matérialité financière se manifestera au-delà des seules émissions. OCARA fournit un cadre structuré pour documenter cette matérialité sur le volet adaptation, aujourd'hui peu outillé par rapport à l'atténuation.
Une compatibilité avec le cadre réglementaire européen. La méthodologie OCARA est pleinement compatible avec les cadres CSRD/ESRS, la taxonomie européenne, ainsi qu'avec les référentiels internationaux (ISO, TCFD). Les résultats alimentent directement les exigences de reporting sur les risques physiques et l'évaluation de l'adaptation des activités économiques, sans retraitement méthodologique.

Un outil opérationnel aligné avec le cœur de métier OCARA ne se limite pas à une cartographie théorique, elle débouche sur des leviers d'action concrets : conception bâtimentaire, résilience des services essentiels (eau, énergie, télécom), prévention des risques, continuité des chaînes logistiques. Ces enjeux recoupent directement les expertises de CAP INGELEC et renforcent la valeur apportée à ses clients dans la conception et la réalisation d'infrastructures durables et robustes.
Le diagnostic OCARA sera déployé en 2026 en lien avec les Directions Opérations, Achats et Financière. Il sera intégré au dispositif de pilotage global de la trajectoire bas-carbone de CAP INGELEC.



Rester vigilant sur les sujets de pollution

Une exigence environnementale désormais contractuelle

La prévention des pollutions sur les chantiers, tant pour la qualité de l'air, des sols, que celle des eaux, ne repose souvent que sur la seule bonne volonté des intervenants. Forte de ce constat, CAP INGELEC a fait évoluer profondément son dispositif d'exigences environnementales pour les sous-traitants.

La charte « Chantiers Verts », déployée jusqu'alors sur certains projets à la demande des clients, a été remplacée par une approche plus robuste et plus engageante : l'intégration directe des exigences environnementales dans les documents contractuels applicables à l'ensemble des sous-traitants, quelle que soit la taille du chantier.



Camille Mahéas
Ingénieure Environnement Principale

« Sur les chantiers, la performance environnementale se joue dans le quotidien : le tri des déchets, la gestion de l'eau, les bons réflexes des équipes. Ce sont souvent des actions simples, mais leur impact est réel. Formaliser des exigences environnementales contractuelles avec nos sous-traitants, permet de responsabiliser progressivement l'ensemble de la chaîne. L'année 2025 marque un véritable tournant, avec le passage d'initiatives ponctuelles à une approche environnementale plus structurée et traçable. »



Ce référentiel « Exigences fondamentales en matière de HSE », enrichi progressivement depuis sa première version, constitue désormais un socle contractuel commun joint systématiquement à l'ensemble des nouveaux contrats de sous-traitance. Là où la charte relevait principalement de l'affichage et restait tributaire des exigences client, ce référentiel s'impose de manière uniforme à l'ensemble des intervenants. L'objectif poursuivi est double. Il s'agit, d'une part, d'assurer l'homogénéité des pratiques sur tous les chantiers, et d'autre part, d'harmoniser le niveau de connaissance sur les obligations qui sont, pour la plupart, déjà réglementaires.

Les thématiques couvertes par la section environnement sont concrètes et opérationnelles. Elles portent notamment sur la gestion et le tri des déchets, la protection des eaux et des sols, l'utilisation et le stockage des produits chimiques, la prévention des pollutions accidentelles, la limitation des nuisances sonores et olfactives pour les riverains, et la prise en compte de la biodiversité. Sur le volet eau, le référentiel encadre précisément le nettoyage des outils et des toupies béton pour maîtriser les matières en suspension et le pH des rejets, un point critique sur les chantiers situés à proximité de cours d'eau ou de réseaux d'eaux pluviales.

À partir de 2026, l'objectif est d'implanter systématiquement des dispositifs de traitement des eaux de lavage dès le démarrage de chaque chantier. Leur mise en place fera l'objet d'une vérification HSE à l'ouverture, afin de garantir un niveau de maîtrise environnementale homogène et anticipé, dès les premières phases d'exécution.

Le dispositif étant récent, son déploiement s'inscrit volontairement dans une logique progressive. Aucune pénalité environnementale n'a encore été appliquée à ce jour. La priorité dans cette première phase est celle de la pédagogie et de la traçabilité. Les premières pénalités mises en œuvre concernent le volet sécurité, sur certains projets identifiés.

Préserver les ressources hydriques

La raréfaction de la ressource en eau s'impose comme l'un des défis environnementaux les plus structurants du prochain cycle réglementaire. Les projections du World Resources Institute indiquent que plusieurs zones d'implantation de CAP INGELEC, notamment en Espagne, en Italie et dans certaines régions françaises, seront exposées à des niveaux de stress hydrique élevés à l'horizon 2030.

Au-delà des territoires, le secteur des datacenters est lui-même de plus en plus scruté pour son usage de l'eau : les systèmes de refroidissement des grands centres de calcul peuvent consommer des volumes considérables. Il s'agit d'un enjeu que la réglementation européenne commence à encadrer via la norme ESRS E3 dans le cadre de la CSRD, qui impose aux grandes entreprises de rendre compte de leur consommation d'eau et de son impact.

Pour CAP INGELEC, dont les domaines d'activités couvrent aussi bien les datacenters, l'industrie pharmaceutique, l'agroalimentaire et la cosmétique, la gestion de l'eau est à la fois une responsabilité opérationnelle majeure et une opportunité d'expertise différenciante.

L'équipe dédiée Eau & Utilités intervient sur trois axes complémentaires :

Le traitement de l'eau amont et de l'eau de process, qui couvre la production d'eau ultrapure, d'eau purifiée et d'eau ingrédient pour des usages industriels exigeants.

Le traitement de l'eau aval, avec la conception d'unités de traitement des effluents avant rejet en s'appuyant sur une expertise forte en microbiologie de l'assainissement.

Et les projets REUSE, réalisés clé en main avec un engagement de performance, qui permettent de rediriger les eaux non conventionnelles vers de nouveaux usages industriels.

Pour structurer ces projets, CAP INGELEC applique la règle des 3R, qui constitue le socle de son approche de sobriété hydrique :

Réduire d'abord la consommation en analysant les usages et en identifiant les leviers d'optimisation

Réutiliser ensuite les flux d'eau qui peuvent être réemployés sans traitement pour des usages moins contraignants

Recycler enfin les eaux qui nécessitent un chaînage de traitement adapté pour retrouver la qualité requise par leur nouvel usage

Le projet CIRCULAR WATER

43 % d'économies d'eau pour la Manufacture L'Occitane en Provence.

En 2025, CAP INGELEC a mis en service l'unité CIRCULAR WATER sur le site de la Manufacture L'Occitane en Provence à Lagorce (07). Le site, classé en zone Natura 2000 et soumis à un fort stress hydrique, s'est engagé dans une mutation profonde de son outil industriel en mettant en place une unité de réutilisation des eaux de sortie de station d'épuration biologique (BRM).

CAP INGELEC a assuré l'intégralité de la prestation, de la conception à la mise en service, en apportant une expertise complète sur chaque dimension du projet : étude des risques microbiologiques et chimiques mise à jour tout au long des travaux, accompagnement sur les évolutions réglementaires liées aux projets REUSE, engagement contractuel sur les performances de l'unité, et formation des équipes du client pour l'exploitation quotidienne du système. L'installation est équipée d'un suivi en continu de l'activité bactériologique, permettant d'anticiper toute dérive et d'intervenir sans délai d'analyse.

Après 12 mois de travaux et une mise en service réussie, les résultats sont au rendez-vous : l'unité permet d'économiser 43 % des consommations d'eau de ville du site, soit l'équivalent de trois piscines olympiques par an. Les eaux recyclées alimentent désormais les utilités du site (eau adoucie chaude process, eau glacée, production de vapeur, pompes à vide) ainsi que les lavages en zone de production.



Inscrire la biodiversité comme partie intégrante

La biodiversité reste un enjeu émergent pour les entreprises du secteur de la construction. L'impact le plus significatif de ses activités sur les écosystèmes réside dans la contribution à l'artificialisation des sols : toute transformation d'un espace naturel en surface bâtie ou imperméabilisée génère une perte d'habitats pour les espèces et réduit la capacité des sols à absorber le carbone.

Sur les projets soumis à une étude d'impact environnemental, la séquence réglementaire ERC (pour Éviter, Réduire, Compenser) s'applique et structure les obligations de CAP INGELEC et de ses sous-traitants. Pour les projets datacenters soumis au régime ICPE, des prescriptions spécifiques existent : inventaires d'espèces protégées, mesures de préservation des habitats, suivis écologiques imposés par les autorités ou les clients.

Le travail engagé en 2025 sur la démarche environnementale a permis d'identifier des axes d'amélioration potentiel. Les prescriptions environnementales, présentes dans les dossiers réglementaires et les cahiers des charges clients, remontent régulièrement vers les équipes opérationnelles pendant la phase chantier qui les intègrent dans la gestion du projet.

La section biodiversité du référentiel, désormais applicable contractuellement à tous les sous-traitants, encadre ces situations : obligation de signalement immédiat en cas de découverte d'une espèce protégée, protocole de contrôle des plantes invasives avant tout mouvement de terre, sensibilisation du personnel lors des quarts d'heure environnement.

La mesure structurante engagée pour 2026 est l'intégration systématique de l'équipe HSE dès les réponses aux appels d'offres. L'objectif est de prendre en compte les contraintes environnementales (prescriptions des écologues, zones sensibles, espèces à préserver) au moment où les choix techniques sont encore possibles. Ainsi, ce changement de posture ancre la biodiversité dans la chaîne de conception, et non plus seulement dans la conformité réglementaire de fin de projet.

Encourager l'économie circulaire

Les déchets internes : une dynamique de tri bien structurée, et des déménagements responsables

Depuis 2023, CAP INGELEC s'appuie sur l'entreprise adaptée ELISE pour assurer la collecte et la valorisation de ses déchets tertiaires sur l'ensemble de ses implantations. Ce partenariat avec une entreprise d'insertion garantit la collecte et la valorisation des déchets de bureau avec un suivi trimestriel par catégorie : papier et carton, plastiques, métaux, cartouches d'impression, et piles. Ce dispositif a permis la collecte et la valorisation de 2 718 kg orientés vers des filières de recyclage ou de valorisation adaptées. Cette dynamique traduit une maturité croissante des pratiques internes et constitue un socle solide pour renforcer, à terme, des démarches plus larges d'économie circulaire, notamment à l'occasion des projets de déménagement ou de réaménagement des sites.



La gestion des déchets informatiques est confiée à Ecomicro, entreprise à mission spécialisée dans la revalorisation des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE). Les campagnes de collecte sont également ouvertes aux collaborateurs qui peuvent y déposer leurs équipements personnels. Cette démarche facilite l'accès à des solutions responsables de valorisation des déchets électroniques et contribue à sensibiliser les équipes aux enjeux de l'économie circulaire et de la gestion durable des ressources.

Les déménagements de 2025, à Paris et Toulouse, ont été l'occasion d'intégrer des critères d'économie circulaire dans la gestion des sites. Le choix du prestataire de déménagement a ainsi été conditionné, entre autres critères, à l'utilisation de cartons réemployables, permettant de réduire sensiblement les déchets générés.

Concernant le mobilier des sites ayant déménagé, CAP INGELEC a d'abord favorisé le réemploi lorsque cela était possible, notamment pour les bureaux, les armoires et les étagères. Lorsque le réemploi n'était pas possible des solutions seconde vie ont été déployées : les utiliser pour l'aménagements d'autres sites, ou le céder aux successeurs des locaux. C'est le cas notamment sur notre agence parisienne, où une partie du mobilier a été cédée au successeur dans les anciens locaux plutôt que mise au rebut.

Pour les besoins en mobilier neuf, CAP INGELEC a fait le choix de fournisseurs dont le montage et l'assemblage sont réalisés en France, et choisi une partie des équipements issus de matériaux recyclés.

En parallèle, une démarche spécifique a été engagée sur les chantiers, avec le lancement en 2025, d'un dispositif de recyclage et de réemploi des Équipements de Protection Individuelle (EPI) : les équipements encore utilisables sont acheminés vers l'ESAT de Mérignac pour nettoyage et remise en service, tandis que les équipements non réutilisables sont dirigés vers HEDJ à Nantes pour recyclage.

Les déchets de chantier : une transformation en cours

La gestion des déchets de chantier constitue un enjeu d'une ampleur et d'une complexité bien supérieures. Consciente de ces enjeux, CAP INGELEC a engagé une transformation progressive de ses pratiques, structurée autour de trois axes complémentaires.

1 La traçabilité :

TrackDéchets assure le suivi des déchets dangereux, tandis qu'un registre interne couvre les déchets non dangereux.

2 Le cadrage en amont des projets :

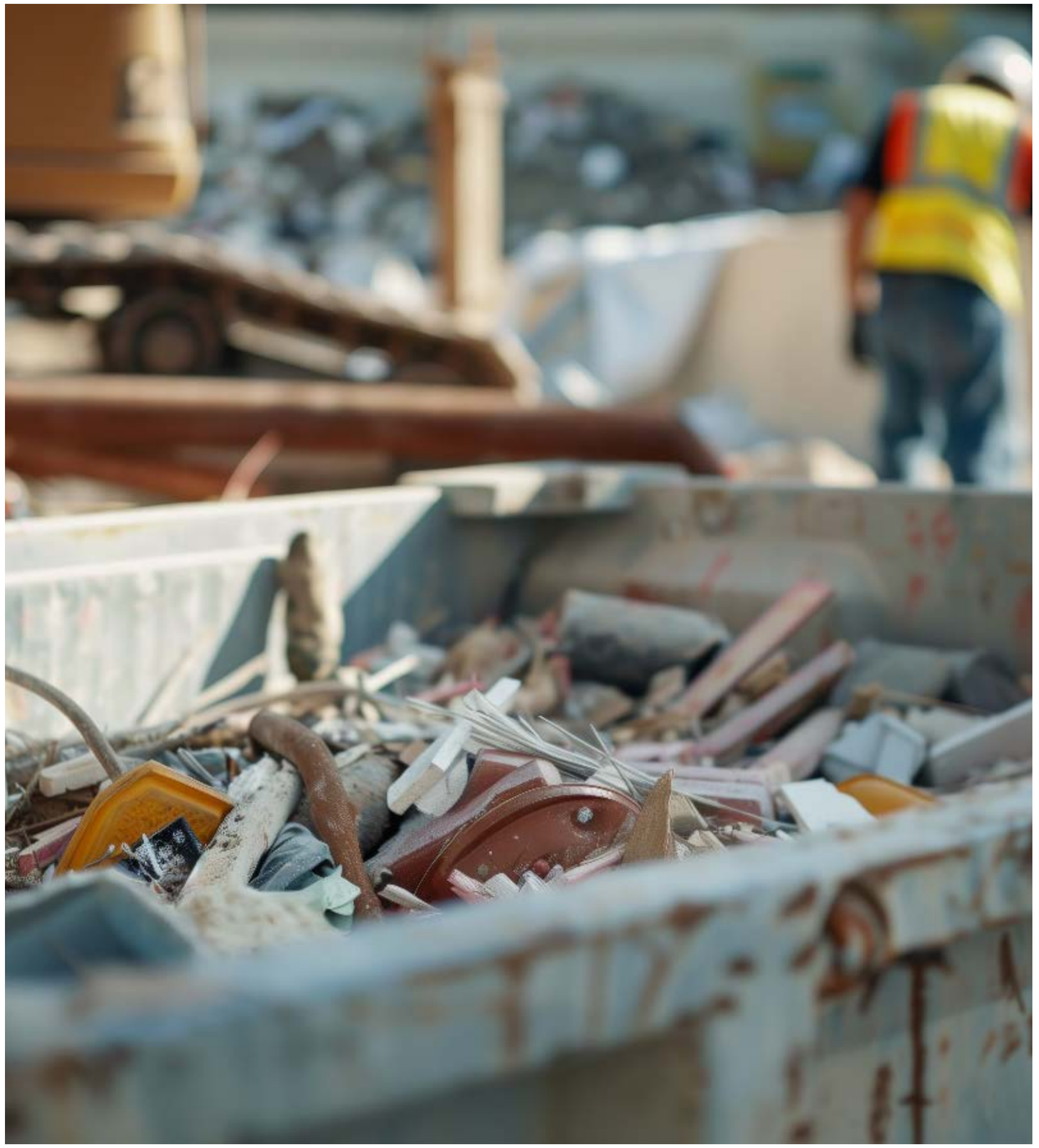
Les réunions de lancement HSE intègrent systématiquement une réflexion sur le tri des déchets qui sera mise en place selon les phases du chantier et une sélection du prestataire déchet (capacité de tri, proximité des exutoires, conformité réglementaire).

3 Le réemploi ponctuel sur les chantiers :

Par exemple pour les terres végétales stockées en tampon et réutilisées en fin de projet.

TrackDéchets :

Trackdéchets est un service numérique de l'État, développé par le Ministère de la Transition écologique, qui dématérialise et sécurise la traçabilité des déchets en France. La plateforme remplace les bordereaux de suivi papier par des documents numériques, garantissant transparence et fiabilité tout au long de la chaîne, du producteur jusqu'au traitement final. Elle couvre notamment les déchets dangereux, l'amiante, les fluides frigorigènes, les DASRI et les VHU. Depuis 2020, plus de 22 millions de tonnes de déchets dangereux y ont été tracées et plus de 460 000 établissements y sont inscrits. Son usage matérialise l'engagement réglementaire et environnemental de l'entreprise en matière de gestion responsable des déchets.



Pilote Revoco : tester la traçabilité numérique des déchets de chantier

Dans une logique d'amélioration continue de la gestion des déchets de chantier, CAP INGELEC expérimente la plateforme Revoco sur plusieurs chantiers pilotes. Cet outil permet de gérer en temps réel les demandes de rotation de bennes, de récupérer les bordereaux de suivi des déchets, les bons de pesée, les attestations de valorisation et les autorisations des prestataires, avec des relances automatisées en cas de non-réponse. Cela permet également d'avoir un unique registre de suivi des déchets pour tous les chantiers de l'entreprise.

L'objectif est triple : le premier est d'assurer la conformité réglementaire renforcée, le second est d'obtenir une visibilité réelle et détaillée des performances de tri par chantier. Le troisième objectif vise à démontrer l'intérêt économique du tri des déchets. L'argument est simple et chiffrable: avec tri, le coût de traitement s'établit autour de 120 € la tonne, contre 250 € la tonne en l'absence de tri. Le tri n'est donc pas seulement une obligation environnementale mais également un levier direct d'économie.

Si les chantiers pilotes sont concluants, le déploiement se fera progressivement sur les autres chantiers. L'ambition est d'aboutir à une généralisation progressive sur l'ensemble des chantiers CAP INGELEC, avec la constitution d'un référentiel d'indicateurs déchets permettant de piloter les dérives et de comparer les performances entre projets.

L'objectif pour 2026 est de passer à une gestion pilotée, avec des indicateurs de performance par chantier permettant de comparer les pratiques et d'objectiver les progrès.

03

SOCIAL

Introduction

Agir pour un impact social durable

Pour CAP INGELEC, la performance de l'entreprise ne peut être dissociée de sa dimension humaine. La stratégie de croissance de l'entreprise s'inscrit dans une logique structurée et responsable, plaçant l'humain, la qualité et la responsabilité au cœur de ses enjeux. Cette ambition s'appuie sur une attention renforcée et portée par les conditions de travail, la qualité de l'intégration des collaborateurs et la pertinence des recrutements, dans un contexte de développement soutenu.

Sa politique sociale s'appuie sur quatre piliers fondamentaux :

Garantir

la santé et la sécurité de ses collaborateurs, à travers notamment le déploiement de la journée Santé & Sécurité, le renouvellement de la certification ISO 9001 et l'obtention de la certification ISO 45001.

Développer

les compétences et structurer les parcours professionnels, en favorisant l'évolution interne, la mobilité professionnelle et l'accompagnement des jeunes talents.

Favoriser

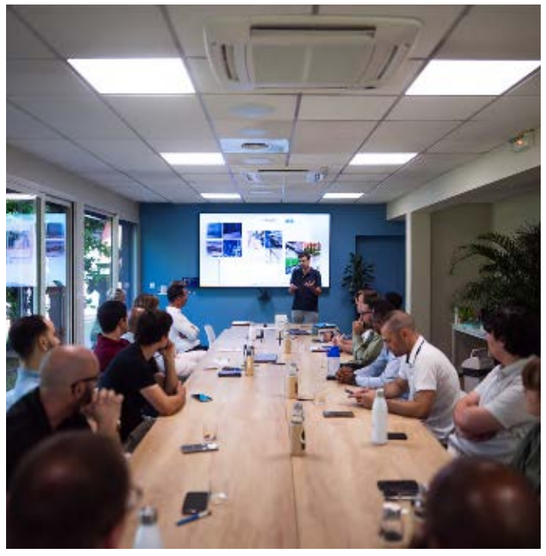
l'inclusion, l'équité et la responsabilisation au sein des équipes, en veillant à instaurer un cadre de travail respectueux et engageant.

Offrir

un environnement de travail propice à l'épanouissement individuel et collectif.

Ces leviers contribuent à bâtir une culture d'entreprise fondée sur le sens, les valeurs et la reconnaissance. CAP INGELEC affirme une vision stratégique dans laquelle les collaborateurs constituent le premier facteur de réussite et de performance durable. Dans un contexte de forte croissance, l'entreprise poursuit une ambition claire : assurer un onboarding structuré, faire grandir les talents, et accompagner durablement les parcours dans un contexte de forte croissance. Cette dynamique s'illustre notamment par la croissance rapide des effectifs, passés de 650 à plus de 779 collaborateurs en un an.

Cette ambition sociale s'exprime également à l'échelle des territoires d'implantation de CAP INGELEC, à travers des partenariats durables, le soutien au monde sportif et des liens étroits avec les écoles et les structures éducatives. L'entreprise considère cet ancrage local comme une composante de sa culture et de sa responsabilité sociale. Elle inscrit ainsi son développement dans une logique de proximité, de transmission et d'engagement concret auprès de ses écosystèmes locaux.



Élever notre niveau d'exigence en matière de santé et de sécurité sur l'ensemble de notre chaîne de valeur

Vers un renforcement des effectifs HSE

En 2025, l'organisation HSE de CAP INGELEC a évolué dans sa structure même : au-delà du renforcement des équipes sur les chantiers, la démarche HSE a été étendue aux phases amont (ingénierie et développement des offres) qui en étaient jusqu'alors exclues.

Ce changement de périmètre marque une étape clé dans la montée en maturité du dispositif HSE, en cohérence avec la croissance de l'entreprise, la complexité accrue des projets et l'ambition de faire de la santé et de la sécurité un facteur structurant de performance durable.

Indicateurs clés de santé et sécurité au travail

1	0,04 %	5,5 %
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Taux de gravité, il mesure la gravité des accidents de travail en rapportant le nombre de jour d'arrêt	Taux de fréquence (TF2) inclut tous les accidents de travail déclarés, qu'ils aient entrainé un arrêt de travail ou non.

Un dispositif HSE déployé sur l'ensemble des chantiers et projets

En 2025, CAP INGELEC a posé les bases d'un système HSE commun et applicable à l'ensemble de ses opérations, en France comme à l'international. Cette évolution repose sur le déploiement conjoint de deux leviers structurants :

1

Le premier est l'obtention de la certification ISO 45001 en 2025, après une démarche initiée en 2024. Elle vient compléter l'ISO 9001 déjà détenue, en intégrant un référentiel exigeant sur la santé et la sécurité au travail, avec des obligations documentées, des revues de direction et des indicateurs de performance.

L'entreprise a dû démontrer sa maîtrise HSE sur un périmètre en forte croissance, couvrant l'international et des effectifs qui ont doublé depuis 2022.

2

Le second levier réside dans la mise en place d'un référentiel HSE interne en 2025, qui rassemble l'ensemble des bonnes pratiques et règles applicables sur les chantiers, toutes thématiques confondues. Ce document crée une base commune à toutes les implantations et tous les projets. Dans la pratique, des réunions de lancement HSE sont désormais systématiques sur tous les chantiers, quelle que soit leur taille. L'équipe HSE est par ailleurs intégrée aux revues d'offres et aux réunions de lancement, ce qui lui permet d'identifier les contraintes en amont plutôt que de gérer des non-conformités en cours d'exécution.



Cédric Taïlamé
Responsable HSE

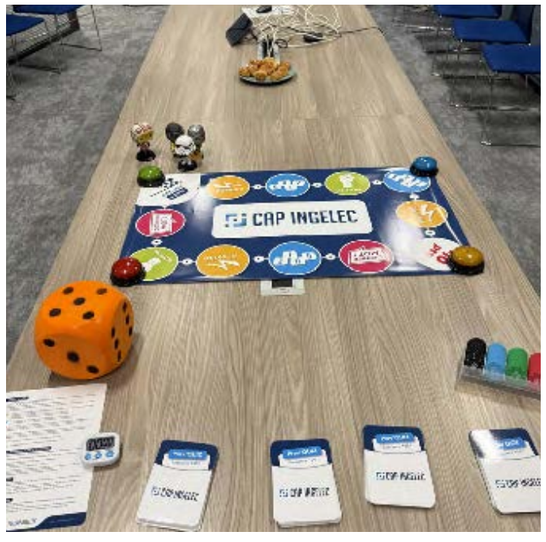
La certification ISO 45001 vient reconnaître une transformation profonde de notre approche en matière de santé et de sécurité. Nous avons souhaité dépasser une logique trop descendante pour créer davantage de proximité avec le terrain. Aujourd'hui, la démarche HSE est intégrée dès le lancement des projets, quelle que soit leur taille, afin d'anticiper les risques et de renforcer durablement la prévention.

Formation sur les chantiers

La sensibilisation HSE sur le terrain a pris en 2025 une forme inédite chez CAP INGELEC. Sur le chantier de Chartres, neuf sessions de formation ont été organisées au cours de l'année, touchant plus de 60 collaborateurs.

Le format, volontairement ancré dans la réalité du site, privilégie le présentiel et la proximité avec les situations de travail concrètes plutôt que la transmission descendante d'informations.

Pour 2026, CAP INGELEC entend renforcer cette présence sur chantier, en s'appuyant notamment sur l'implication du Comité de Direction dans la démarche de formation, pour que les bonnes pratiques se diffusent dans toute l'entreprise.



Formation et sensibilisation

La journée Santé Sécurité annuelle a été entièrement repensée. Le format précédent, centré sur des présentations collectives, a cédé la place à un dispositif participatif, favorisant l'échange et le partage des retours d'expérience. Désormais, l'animation repose sur un format ludique, organisé par équipes et déployé en présentiel dans l'ensemble des établissements ainsi que sur nos chantiers.

Ce nouveau dispositif permet à chacun de contribuer, de confronter ses expériences terrain et d'apprendre des autres, tout en renforçant la cohésion et la culture sécurité au sein de l'entreprise.



La journée Santé Sécurité en format participatif

Le dispositif repose sur un principe simple et engageant : des équipes pluridisciplinaires sont invitées à s'affronter autour de situations HSE issues de cas réels de terrain. Chaque séquence est suivie d'un débriefing, permettant d'ancrer les apprentissages dans des situations concrètes plutôt que dans des consignes abstraites. Le format a été transposé en Espagne et en Grèce avec les mêmes modalités.

Ce changement de posture, du registre de l'injonction vers celui de l'engagement, marque une évolution dans la manière dont CAP INGELEC conçoit la culture sécurité.





En parallèle des actions de terrain, CAP INGELEC a renforcé ses dispositifs de communication et de sensibilisation en lançant, en juin 2025, Info HSE, une newsletter spécifiquement dédiée aux enjeux de santé, de sécurité et d'environnement. Intégrée à My CAP, l'intranet de l'entreprise, cette publication s'inscrit dans une logique de diffusion régulière et structurée de l'information HSE.

Distincte du Flash Info Événement, Info HSE privilégie un contenu de fond, axé sur le partage de bonnes pratiques, les retours d'expérience issus du terrain et les points d'actualité réglementaire. Ce format contribue à renforcer la culture HSE au sein des équipes, à maintenir un niveau de vigilance élevé et à inscrire durablement la prévention dans le quotidien des collaborateurs.



L'INFO HSE

Risque routier : un danger sous-estimé mais bien réel

Le risque routier est aujourd'hui la première cause d'accidents liés au travail chez CAP INGELEC. En France, 1,3 décès par jour survient lors d'un déplacement professionnel ou domicile-travail (source : ONISR, 2022). Il est donc impératif de prendre conscience de ce risque et d'adopter les bons réflexes.

Pourquoi c'est important ?

Les déplacements routiers font partie intégrante de notre activité, mais ils ne doivent pas être une routine banalisée. Fatigue, précipitation, météo défavorable ou usage du téléphone : les dangers sont nombreux... et souvent évitables.

La sécurité commence bien avant le démarrage du moteur. En adoptant une conduite responsable, nous protégeons nos vies, celles de nos collègues et de tous les usagers de la route.

Nos recommandations HSE

Avant le départ :

- Préparer l'itinéraire pour éviter les zones à risque
- Vérifier l'état du véhicule (freins, pneus, éclairage...)
- Partir en avance pour limiter le stress
- S'assurer que la prise de médicaments est compatible avec la conduite

Pendant le trajet :

- Faire une pause toutes les 2 heures
- Adapter sa conduite aux conditions météo et au trafic
- Respecter scrupuleusement le Code de la route
- Éviter toute distraction au volant (GPS mal configuré, téléphone...)

Bonnes pratiques à encourager :

- Privilégier les réunions en visioconférence
- Utiliser les transports en commun quand cela est possible
- Arriver à vélo pour les postes à proximité

Retrouvez notre flash'info dédié aux accidents de trajet ici

Règles d'or illustrées

En 2025, les dix règles d'or de CAP INGELEC ont fait l'objet d'un travail approfondi d'illustration, mené conjointement avec la Direction de l'entreprise. L'objectif est de les rendre plus accessibles et faciles à mémoriser pour les équipes terrain. Au-delà d'un simple support écrit, cette démarche repose sur une communication visuelle plus directe et universelle, facilitant la compréhension, la mémorisation et l'appropriation des consignes par les équipes terrain. Plus simples à partager, à afficher et à rappeler sur chantier, ces visuels contribuent à renforcer durablement la culture prévention au sein de l'entreprise.



01
Sur chantier :
pas d'EPI ?
pas de travail !



02
Une situation risquée ?
Signalez-la !



03
Empruntez les zones identifiées



04
Respectez le balisage et les consignes



05
Priorité au passage des engins :
la sécurité pour tous



06
Travail en hauteur :
mettez en place les protections adaptées



07
Du bon matériel pour un travail sans danger



08
Pas habilité ?
Pas autorisé !



09
Rangez, nettoyez, organisez



10
Préparer ses déplacements, c'est rester vigilant pour éviter les accidents !

Exigences HSE applicables aux sous-traitants

Depuis 2025, les exigences HSE de CAP INGELEC sont intégrées dans l'ensemble des contrats de sous-traitance, et non plus uniquement aux projets de grande envergure. Ce changement de périmètre, formalisé dans le document « Exigences HSE sous-traitants », marque un tournant dans la manière dont l'entreprise pilote la performance HSE de sa chaîne de valeur.

Le document couvre deux dimensions complémentaires :

Une dimension sécuritaire portant sur les consignes de prévention, les protocoles d'intervention, et les exigences de formation des intervenants.

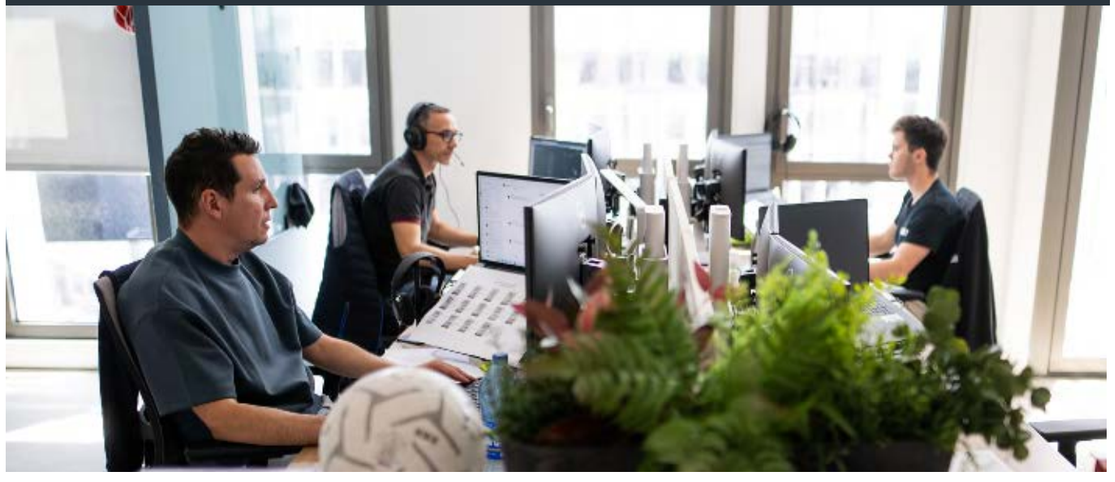
Une dimension environnementale intégrant les exigences relatives à la gestion des déchets et au tri, à la maîtrise des rejets aqueux, au stockage des produits chimiques, et à la protection de la biodiversité sur site.

Au-delà du cadre contractuel, cette démarche s'inscrit dans une logique de montée en compétence collective. CAP INGELEC accompagne ses sous-traitants dans la compréhension et l'application de ces exigences afin de favoriser des pratiques harmonisées, responsables et conformes sur l'ensemble des projets. Ces exigences environnementales ne constituent pas des engagements additionnels, mais rappellent les obligations réglementaires essentielles applicables à tous les acteurs intervenant sur chantier.

Une logique de pénalités graduées, fondée sur la traçabilité et la progression

Le mécanisme de pénalité ne vise pas à sanctionner d'emblée, mais à tracer les écarts et à accompagner la progression des pratiques.

Une première non-conformité est enregistrée sans pénalité financière. La récidive, selon sa gravité, déclenche une escalade. Les manquements les plus graves, notamment en matière de sécurité, peuvent en revanche entraîner une pénalité immédiate. À ce jour, aucune pénalité environnementale n'avait encore été appliquée. Les premières pénalités sécurité ont été activées sur certains projets. La traçabilité par l'équipe HSE est la clé de voûte du système : sans compte-rendu, pas de pénalité fondée.



Des perspectives pour 2026

Pour 2026, la démarche HSE de CAP INGELEC s'articule autour de deux logiques complémentaires : approfondir les dispositifs qui ont démontré leur efficacité et étendre ceux qui ont prouvé leur valeur. Sur le terrain, l'expérience du chantier de Chartres constitue une référence structurante à partir de laquelle CAP INGELEC entend construire son déploiement 2026.

L'objectif n'est pas de dupliquer mécaniquement un format, mais de généraliser une posture : aller vers les équipes sur site, dans leur environnement de travail réel, plutôt que d'attendre qu'elles viennent en formation.

Sur le plan institutionnel, 2026 marque une évolution structurelle : le Comité de Direction sera impliqué directement dans la démarche de formation HSE. Cette approche descendante change la nature du message. Quand la sécurité est portée par les plus hauts niveaux de l'organisation, elle devient une valeur d'entreprise incarnée à tous les échelons.



Une illustration concrète concerne la gestion des eaux sur les chantiers : à partir de 2026, des dispositifs de traitement des eaux de lavage et de protection des avaloirs seront implantés systématiquement dès le démarrage de chaque chantier.
La mise en place du lot 0 illustre la volonté de l'entreprise d'intégrer la performance durable dès la phase de démarrage des chantiers. Cette démarche vise à garantir des installations conformes, fonctionnelles et responsables dès les premiers jours d'intervention. Elle permet d'anticiper la gestion des eaux, de limiter les consommations énergétiques des bases vie, de réduire les gaspillages et d'optimiser le tri des déchets.
En structurant en amont la logistique, les accès et les conditions de travail, l'entreprise renforce également la sécurité, le bien-être des équipes et la qualité d'exécution de ses projets.

Promouvoir les compétences et accompagner nos talents

Passage au forfait jours

Un accord d'entreprise relatif au forfait jours a été négocié et signé avec le CSE, marquant une étape structurante dans l'organisation du temps de travail chez CAP INGELEC.

Dans ce cadre, le forfait jours a été déployé au 1er janvier 2025 pour l'ensemble des collaborateurs éligibles, avec l'attribution de 12 jours de RTT par an.

Dès sa mise en œuvre, l'adhésion à ce dispositif a été largement majoritaire et n'a cessé de se renforcer au fil des mois, confirmant son appropriation par les équipes.

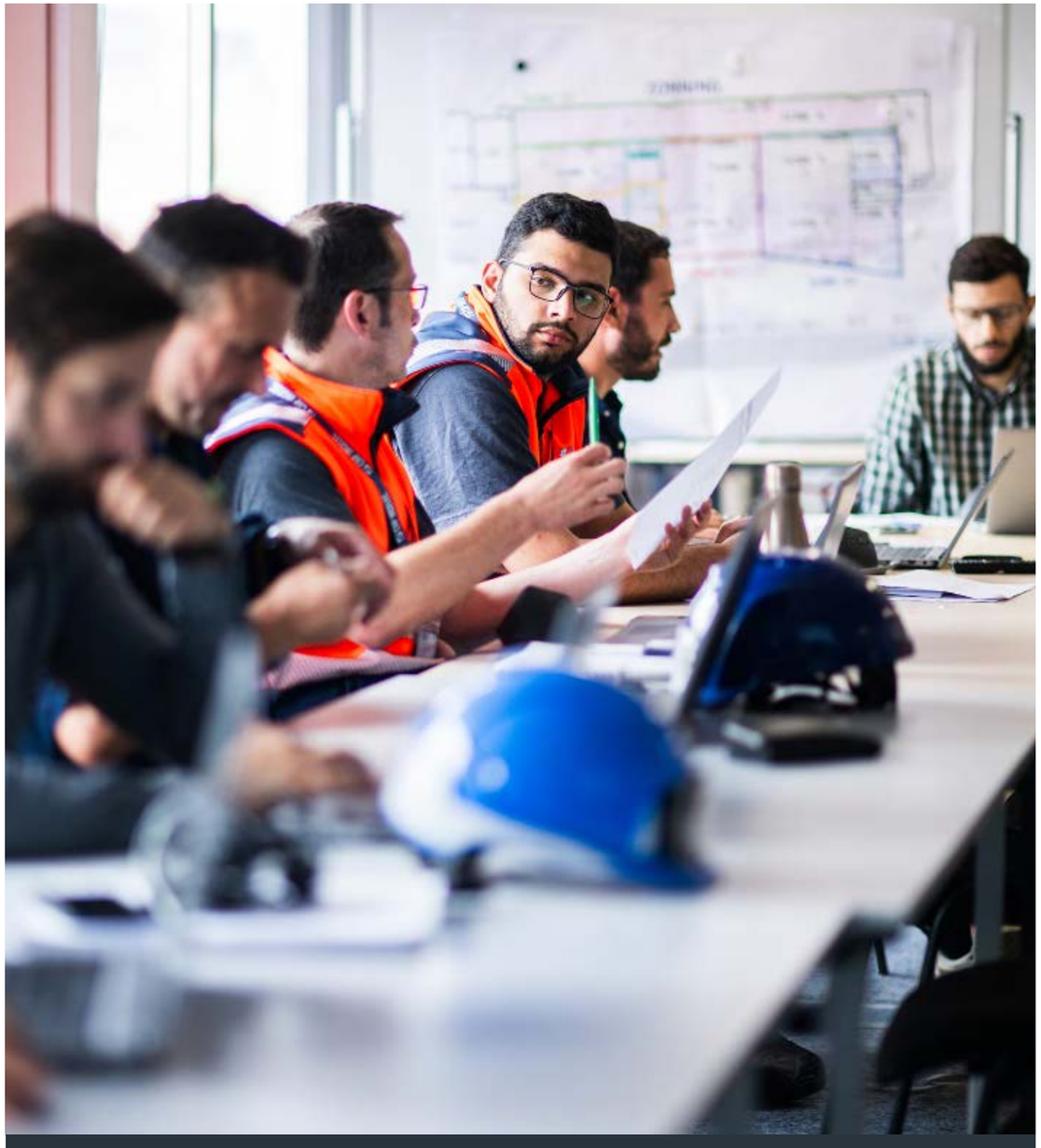
Aujourd'hui, le forfait jours est le temps de travail de référence dans l'entreprise, intégré de manière fluide et durable dans les pratiques quotidiennes. Ce choix traduit une conception de l'organisation du travail fondée sur la confiance, la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs. Il vise à offrir un cadre plus souple d'organisation du temps de travail, favorisant l'efficacité professionnelle, la maîtrise de la charge de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, dans un contexte de croissance soutenue des activités de CAP INGELEC.

CAP INGELEC mise sur le développement des compétences

Indicateurs clés - formation 2025

8 468 heures de formation dispensées, soit +15 % par rapport à l'année précédente (hors promotions jeunes ingénieurs et CAP INGELEC Learning Academy)	**496 collaborateurs** formés en 2025, contre 362 en 2024
23 jeunes ingénieurs formés, soit une progression de + 21 %	**950 formations** réalisées dont 34 % en réglementaire et 66 % en développement des compétences

Dans un contexte de forte croissance et d'évolution rapide des métiers de l'ingénierie, CAP INGELEC a fait de la formation un levier structurant de performance durable et de sécurisation de ses savoir-faire. En 2025, l'offre de formation a été formalisée autour de 4 axes complémentaires, couvrant l'intégration des nouveaux collaborateurs, le développement managérial, les compétences comportementales et l'expertise technique.



Le premier axe concerne l'intégration des nouveaux arrivants. La plateforme de formation en ligne « CAP INGELEC Learning Academy » a été déployée afin de proposer un parcours d'onboarding commun à l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur métier ou leur implantation géographique.

L'enjeu est double : garantir un socle commun de connaissances permettant de transmettre la culture d'entreprise, les valeurs et les processus internes, tout en réduisant la dépendance au seul présentiel, dont la disponibilité peut varier selon les postes, les implantations et les chantiers.

Ce dispositif contribue à sécuriser les prises de poste et à accélérer l'autonomie des nouveaux entrants. Il est complété par un onboarding en présentiel, reposant sur la rencontre des équipes, afin de favoriser l'intégration opérationnelle et humaine.



Céline Lallier
Directrice des Ressources Humaines

« L'objectif est de dispenser un socle d'apprentissage commun pour transmettre notre culture d'entreprise, nos valeurs et nos process. L'onboarding s'effectue également en présentiel par la rencontre des équipes de son établissement ou de son chantier par exemple. »

2026

Vers un enrichissement du catalogue de formation

Le catalogue de formation s'enrichira de nouveaux modules transverses, proposés à l'ensemble des collaborateurs, afin d'accompagner l'évolution des exigences réglementaires et des pratiques professionnelles. Ces formations couvrent notamment les domaines QSE, juridique, réglementaire et RGPD. Ces formations visent à renforcer une culture commune de conformité, de maîtrise des risques et de responsabilité, au-delà des seuls périmètres métiers.

Par ailleurs, une formation dédiée au « contract management » a été lancée. Elle a d'abord ciblé le Comité de Direction, dans une logique de sensibilisation aux enjeux contractuels sur les projets complexes, avant un déploiement progressif auprès des Project Management Officers (PMO) et des opérationnels. L'objectif à moyen terme est de structurer durablement cette compétence au cœur des projets, afin de sécuriser les engagements contractuels, les relations partenaires et la performance globale des opérations. Enfin, pour les collaborateurs fortement exposés à la mobilité terrain, des formations à la conduite en sécurité ont été déployées en 2025 et se poursuivront en 2026. Elles portent sur la sécurité routière et concernent un volume significatif de Conducteurs de Travaux et de Chefs de Projets pour lesquels le véhicule constitue un outil de travail quotidien.

Le deuxième axe est dédié au management, levier clé dans un contexte de forte croissance et de structuration continue de CAP INGELEC. En partenariat avec l'EDHEC, l'entreprise a conçu en 2025 un parcours managérial articulé en **3 étapes** :

La prise de fonction managériale	La consolidation de la posture de manager	Le leadership et le pilotage stratégique

Cette approche progressive vise à accompagner les managers à chaque étape de leur trajectoire, en lien avec les enjeux de croissance et de structuration de l'entreprise.

Le troisième axe porte sur les compétences comportementales (soft skills), encore trop souvent sous-représentées dans les environnements techniques. Des formations dédiées à la gestion des priorités et à la prise de parole ont été dispensées afin d'accompagner la montée en responsabilité des collaborateurs. Ces dispositifs contribuent à améliorer l'efficacité individuelle et collective dans un contexte de projets complexes et multi-acteurs.

Le quatrième axe concerne la formation technique, portée par le CIEP – Centre d'Innovation et d'Expertise Partagée.

CIEP, le Centre d'Innovation et d'Expertise Partagée

Le Centre d'Innovation et d'Expertise Partagée constitue la clé de voûte de la formation technique chez CAP INGELEC. Son rôle ne se limite pas à délivrer des sessions : il produit l'ingénierie pédagogique elle-même, de la détection des besoins jusqu'à la conception des supports.

Le processus est rigoureux. Les membres du CIEP identifient les points d'amélioration à apporter directement sur le terrain, via le support technique aux équipes, les revues de projet, les phases d'offre. Une fiche pédagogique est rédigée (objet, prérequis, profil cible, contenu, durée), transmise au service RH, puis le support de formation est développé. Cette chaîne, qui peut mobiliser entre cinq et vingt jours de travail par module, garantit que les formations produites répondent à des besoins réels et non à des perceptions générales.
Au-delà de la formation, le CIEP intervient en phase d'offre et de conception sur les projets stratégiques : value engineering, notes techniques, consolidation du document pivot. En phase travaux, il assure un support technique et des revues de projet, jusqu'au suivi SAV sur la première année de vie du site.

Une dimension innovation a été formellement intégrée aux missions du CIEP. La feuille de route 2026 identifie six axes de développement, incluant la veille technologique et des projets de R&D appliquée. Un premier projet a d'ores et déjà abouti : la récupération de chaleur sur un chantier de géothermie, illustrant le concept de circular watts, consistant à valoriser un flux énergétique autrement perdu.



La formation Datacenter niveau 1 : un cas d'école

Avec près de 15 sessions déjà organisées, la formation Datacenter niveau 1 s'est imposée comme une référence interne en matière de compétences techniques. Elle se distingue par son approche volontairement transverse, s'adressant à des profils issus de différentes disciplines souhaitant acquérir des fondamentaux en électricité appliquée aux datacenters.

Ce positionnement en fait un levier de décloisonnement entre les métiers, facilitant la compréhension globale des projets et renforçant la collaboration interdisciplinaire.

À ce jour, plus de 150 collaborateurs ont bénéficié de ce module, illustrant son fort niveau d'adhésion et sa pertinence opérationnelle.

En 2025, le dispositif a été étendu aux équipes internationales, avec un déploiement en Espagne et en Grèce, illustrant la capacité de l'entreprise à structurer et à diffuser ses expertises techniques au-delà du périmètre national.



Emmy Jeanguyot
Responsable Gestion des Carrières

Le développement des compétences est un levier essentiel pour accompagner la croissance de CAP INGELEC. En 2025, la structuration des parcours de formation, de l'onboarding à l'expertise technique, en passant par le management et les soft skills, a permis de mieux aligner besoins opérationnels et parcours professionnels. La formation est conçue comme un outil au service des projets et des collaborateurs.

Journée d'intégration des alternants

Stagiaires et alternants accueillis :

86 au sein du Groupe

en 2025, soit une progression de + 34 % par rapport à 2024.

CAP INGELEC a organisé en 2025 deux journées d'intégration spécifiquement pour ses 24 alternants.

L'objectif de ces journées diffère volontairement d'un parcours d'accueil standard. Pour la plupart des alternants, il s'agit d'une première expérience professionnelle. Le dispositif vise ainsi à poser un cadre clair sur ce que signifie évoluer dans un environnement de travail professionnel : posture attendue et responsabilités mais aussi rencontres et échanges avec les autres alternants. Les contenus sont conçus pour faciliter cette phase de transition entre le monde académique et l'entreprise.

En parallèle, des sessions de formation et de sensibilisation à destination des tuteurs ont été proposées afin de les outiller dans l'accompagnement de ces profils et d'harmoniser les pratiques de tutorat au sein du Groupe.

Ce dispositif a vocation à être pérennisé et reconduit chaque année. Les alternants et stagiaires constituent en effet un vivier stratégique de recrutement pour CAP INGELEC.

La qualité de l'accompagnement dès les premiers mois conditionne largement leur engagement et leur projection durable au sein de l'entreprise.



Évolution des carrières

Parmi les avancées RH de 2025 figure la formalisation d'une cartographie des emplois, fruit d'un travail de fond mené en parallèle de la transformation de l'organisation.

Ce référentiel renforce la lisibilité des métiers de CAP INGELEC, soutient la mobilité interne et constitue un socle structurant pour accompagner l'évolution des compétences dans la durée.

Ce travail répond à un double objectif pour la politique RH de CAP INGELEC :

1

Le premier est la clarification des rôles. Dans un environnement où les métiers se sont complexifiés et spécialisés, il est essentiel que chaque collaborateur dispose d'une compréhension claire des attendus de son poste, de son périmètre de responsabilités et de ses interfaces.

2

Le second objectif est d'améliorer la lisibilité des trajectoires professionnelles. En nommant et en décrivant les postes de manière structurée, l'entreprise rend visibles des évolutions qui pouvaient jusqu'alors rester implicites : passerelles entre fonctions, mobilités horizontales, évolutions hiérarchiques ou géographiques.

Cette visibilité constitue également un levier de fidélisation : un collaborateur qui peut se projeter dans des perspectives d'évolution claires est engagé plus durablement au sein de l'entreprise.

La cartographie des emplois s'impose ainsi comme un outil clé d'accompagnement des carrières, au service de la mobilité interne, de la rétention des talents et de l'alignement entre les aspirations individuelles et les besoins stratégiques de CAP INGELEC.

Cette démarche se prolongera en 2026 avec la construction d'un référentiel de compétences techniques, conçu comme un outil structurant de pilotage RH.

Ce référentiel répondra à 3 finalités opérationnelles :

Disposer d'une vision partagée et objectivée des compétences disponibles.

Piloter l'adéquation entre les compétences internes et les besoins des projets.

Identifier les compétences à renforcer en priorité, en lien avec la stratégie de développement.



Accompagner la montée en compétences de manière structurée

Notre politique RH vise à accompagner la croissance tout en donnant du sens aux parcours des collaborateurs. Les ressources humaines peuvent parfois être perçues comme complexes ou opaques. Notre enjeu est précisément d'ouvrir ces sujets, de montrer concrètement ce qui se fait et de donner de la visibilité à nos actions RH. Accueillir, former, et fidéliser sont les piliers de notre engagement social.

Céline Lallier
Directrice des Ressources Humaines

CAP INGELEC mise sur le développement des compétences

268 embauches
réalisées en 2025, soit une progression de + 38 % par rapport à 2024

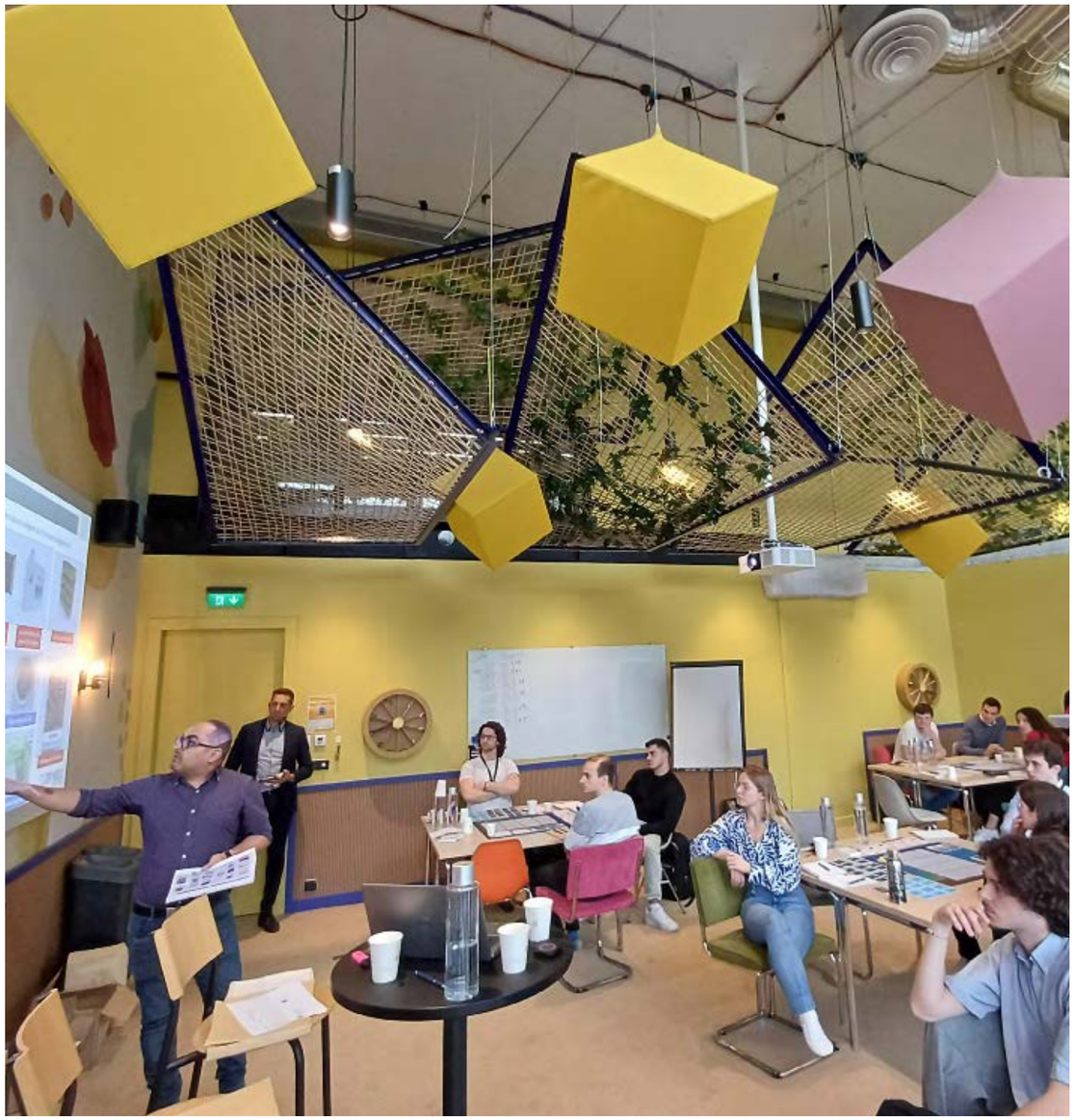
+ 165
collaborateurs nets

21 %
de nos recrutements issus de la cooptation

57 %
de nos recrutements sont issus de candidatures

Plus de 48 000
candidatures reçues sur l'année

En 2025, CAP INGELEC a posé les bases d'une politique de mobilité interne formalisée et outillée. Une plateforme dédiée, accessible via l'intranet, permet désormais aux collaborateurs de consulter les opportunités internes et d'y candidater directement.
Au-delà d'un levier de développement des carrières, la mobilité interne s'inscrit également dans une logique de sécurisation opérationnelle. Favoriser la promotion interne sur des postes clés permet de capitaliser sur des collaborateurs déjà acculturés aux projets, aux méthodes de travail et aux attentes des clients. Cette approche limite la dépendance aux recrutements externes sur des fonctions critiques et renforce la résilience organisationnelle, tout en constituant un facteur d'engagement et de fidélisation des équipes.



Structurer l'évolution des carrières en rendant la mobilité interne accessible et lisible permet de sécuriser nos compétences clés et de fidéliser les talents. En clarifiant les parcours et en donnant la priorité aux mobilités internes, nous renforçons à la fois l'engagement des collaborateurs et la continuité des projets.

Emmy Jeanguyot
Responsable Gestion des Carrières



Sarah Kremer
Responsable de Département Ingénierie

Arrivée chez CAP INGELEC en avril 2023 en tant que Cheffe de Projets Eau, Sarah Kremer rejoint l'entreprise dans un contexte de création d'entités et de structuration des métiers. À son arrivée, son rôle est principalement technique, sans responsabilité hiérarchique directe, tout en impliquant la coordination ponctuelle d'équipes projet. Très rapidement, Sarah manifeste un intérêt marqué pour l'organisation, la gestion des ressources et les enjeux managériaux.

Le processus de mobilité a été mené de manière ouverte et transparente.

Sarah souligne l'importance du climat de confiance et du soutien reçu tout au long de cette transition. L'encouragement de ses collègues, la reconnaissance de ses compétences et la confiance accordée par le management et la Direction ont joué un rôle déterminant dans cette prise de responsabilités.

Elle a bénéficié d'un accompagnement dédié, incluant une formation au management, ainsi que d'un appui constant de son environnement professionnel, créant un cadre sécurisant et propice à son développement.

Initialement Cheffe de Projets Eau, Sarah a été nommée Responsable de département Ingénierie.

Cette mobilité interne s'inscrit dans une trajectoire professionnelle cohérente, tout en représentant un véritable changement de posture : prise en charge d'une équipe élargie, intégration de nouveaux métiers, notamment liés aux datacenters, et recherche d'un équilibre entre expertise technique et rôle de manager hiérarchique.



Sur le plan du recrutement externe, l'année 2025 a marqué une véritable rupture d'échelle pour CAP INGELEC. En un an, le volume de recrutements a progressé de 38 %, passant de 194 embauches en 2024 à 268 en 2025, pour une croissance nette de + 165 collaborateurs, soit plus de 20 % d'augmentation des effectifs. L'équipe Recrutement, composée de 8 personnes travaillant à Bordeaux, Paris et Lyon, a traité près de 48 000 candidatures sur l'année, une augmentation de plus de 41 % vis-à-vis de 2024, marquant l'attractivité de CAP INGELEC sur un marché de l'emploi en tension.

Cette croissance ne s'est pas traduite uniquement par une augmentation des volumes. Le défi de 2025 a aussi été qualitatif : intégrer des profils expérimentés, pour intervenir sur des projets internationaux et nationaux de grande envergure.

La stratégie de marque employeur qui sous-tend ces résultats repose sur 3 axes distincts. Le premier est la visibilité. Une communication active et ciblée sur LinkedIn, les job boards et via des portraits collaborateurs a généré 48 000 candidatures, ce qui a permis d'attirer spontanément les talents, sans dépendre uniquement de démarches de sourcing direct.

Le deuxième axe concerne la réputation. Celle-ci s'est construite autour de la qualité des projets réalisés et de la reconnaissance sectorielle de CAP INGELEC.

Enfin, la stratégie repose sur un axe de différenciation. CAP INGELEC met en avant ses valeurs, ses actions RH et les engagements non techniques de l'entreprise, pour attirer des profils qui choisissent CAP INGELEC pour ce qu'elle est, pas seulement pour ce qu'elle fait.

La cooptation a représenté 21 % des recrutements, un taux resté stable malgré la forte hausse du volume global de recrutement. Cette constante traduit un engagement durable des collaborateurs dans la dynamique de croissance de CAP INGELEC. Au-delà des recrutements réalisés, le nombre de cooptations reçues a progressé de plus de 40 % ce qui démontre l'engagement de nos collaborateurs à contribuer à leur échelle, à la croissance de l'entreprise.



Alexis Sebastian
Responsable Recrutement

Aujourd'hui, une part majeure de nos recrutements provient de candidatures et de cooptations. Ce constat traduit un engagement fort de nos collaborateurs dans leur rôle d'ambassadeur CAP INGELEC mais également une attractivité importante de notre culture et de nos projets.

Le rapport de durabilité, un outil d'attractivité des talents



Les candidats qui postulent chez CAP INGELEC consultent de plus en plus fréquemment le rapport de durabilité et les engagements de l'entreprise en amont des entretiens.

Les échanges ne portent plus uniquement sur les missions ou les projets, mais également sur des sujets concrets de responsabilité sociale et environnementale : égalité professionnelle, conditions de travail, actions environnementales sur les chantiers ou encore politiques d'inclusion.

Ce rapport est donc aussi un outil d'attractivité dans un marché du travail concurrentiel, pas seulement une obligation de transparence.

Actionnariat salarié

Depuis 2017, CAP INGELEC offre à ses collaborateurs, en France comme à l'international, la possibilité de devenir actionnaires de l'entreprise. Ce dispositif, désormais solidement ancré dans la culture de l'entreprise, traduit un choix fort : faire des femmes et des hommes qui portent le projet industriel, les bénéficiaires directs de la valeur qu'ils contribuent à créer. Il ne s'agit pas d'un avantage périphérique, mais bien d'un mécanisme structurel de partage de la réussite.

La logique poursuivie est double. D'une part, il s'agit d'aligner durablement les intérêts des collaborateurs et ceux du Groupe : lorsque la performance économique se traduit en valeur actionnariale, celle-ci est redistribuée à celles et ceux qui la produisent. D'autre part, conférer aux salariés-actionnaires un rôle actif dans le développement de l'entreprise — non plus seulement en tant qu'opérateurs de leur propre mission, mais en tant que parties prenantes de la trajectoire stratégique.

Cet engagement s'exprime au quotidien par une adhésion forte à la gouvernance du projet d'entreprise et par un sentiment d'appartenance renforcé, décisifs dans un secteur où la rareté des compétences rend la fidélisation des équipes aussi stratégique que leur recrutement. L'actionnariat salarié contribue ainsi à stabiliser les savoir-faire critiques, à transmettre une culture d'exigence et à ancrer une vision de long terme partagée entre Direction, collaborateurs et actionnaires historiques.

Inscrit dans le cadre des ESRS S1 (Personnel de l'entreprise) et G1 (Conduite des affaires et culture d'entreprise), ce dispositif constitue l'un des marqueurs les plus tangibles de la manière dont CAP INGELEC conçoit la création de valeur : collective par nature, partagée par principe.

Témoignage – Actionnariat salarié

François a fait le choix de devenir actionnaire dès la première campagne. Pour lui, cette démarche représente avant tout une reconnaissance du travail des collaborateurs et une preuve de confiance de l'entreprise envers les collaborateurs, avec un actionnariat accessible à tous quel que soit le métier ou le niveau de responsabilité.

Il souligne également la dimension collective de l'actionnariat salarié : une dynamique qui mobilise et contribue à fidéliser les collaborateurs dans la durée. Convaincu par le dispositif, il continue d'investir régulièrement, y voyant à la fois un placement pertinent et un engagement personnel fort vis-à-vis de l'entreprise.

Participer aux Assemblées Générales est pour lui un prolongement naturel de cette démarche, permettant de mieux comprendre les orientations stratégiques et de se sentir pleinement acteur de l'avenir du Groupe.



François Maubaret
Responsable d'Atelier

Devenir actionnaire salarié a fait évoluer mon regard sur l'entreprise. On a le sentiment de ne plus seulement travailler pour un employeur, mais aussi un peu pour soi.

C'est motivant de savoir que l'on peut, directement ou indirectement, agir sur la valeur de l'entreprise et de ses actions.

La refonte du parcours jeunes ingénieurs a renforcé l'immersion et la transmission des réflexes métiers à travers un « serious game» le parcours entre dans le cœur des projets et dans la réalité de nos métiers. La mobilisation des équipes (opérationnels, experts et membres de la Direction) est un marqueur fort de ce parcours

Emmy Jeanguyot
Responsable Gestion des Carrières

Parcours jeunes ingénieurs

CAP INGELEC a entièrement repensé son parcours jeunes ingénieurs afin de mieux répondre aux enjeux de professionnalisation rapide et d'appropriation des métiers. La durée du dispositif a été portée de 4 à 6 jours et son format profondément transformé : les présentations descendantes ont laissé place à un « serious game » immersif, conçu pour faire vivre aux participants les étapes clés d'un projet CAP INGELEC.

Le parcours s'articule autour de 5 phases successives : prospection, offre et négociation, études, réalisation et travaux, puis retour d'expérience. Chaque étape est travaillée en équipe et systématiquement débriefée par des experts métiers, permettant d'ancrer les apprentissages dans des situations opérationnelles concrètes.

La mobilisation d'opérationnels et de membres de la Direction en tant qu'intervenants constitue un marqueur fort de cette nouvelle formule et est unanimement saluée par les participants.

En 2025, plus de 23 jeunes ingénieurs ont suivi ce parcours. L'expérience sera renouvelée en 2026, avec un objectif porté à 43 jeunes ingénieurs, confirmant la place structurante de ce dispositif dans la politique de développement et de fidélisation des jeunes talents.

Relations avec les écoles et réseau Cap'tain

CAP INGELEC s'appuie sur le réseau Cap'tain, composé de collaborateurs engagés qui interviennent bénévolement auprès de nos écoles cibles.

Ces actions prennent des formes variées : participation à des forums écoles, présentations de parcours professionnels, animation de cours spécialisés (notamment sur des thématiques techniques telles que les réseaux HTB), ou encore parrainage d'étudiants.

Ce réseau constitue un levier essentiel de transmission des savoirs, de valorisation des métiers et de rapprochement durable entre l'entreprise et les futurs talents.

CAP INGELEC a poursuivi la structuration de ses relations avec le monde académique à travers la formalisation de partenariats avec l'EIGSI de La Rochelle et l'Université Polytechnique de Madrid.

Ces partenariats visent à renforcer les flux de stages, d'alternances et de recrutements de jeunes ingénieurs, en France comme à l'international, et à sécuriser l'accès aux compétences nécessaires au développement du Groupe.





Médailles du travail

CAP INGELEC a organisé sa première cérémonie de remise des médailles du travail, en distinguant 39 collaborateurs justifiant de plus de 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Réunissant les salariés honorés en présence de la Direction, cette cérémonie s'inscrit dans une démarche de reconnaissance de l'engagement et de la fidélité. Elle marque la volonté de CAP INGELEC de valoriser les parcours longs et l'implication continue de celles et ceux qui ont contribué au développement et à la construction du Groupe.

Cet événement a vocation à être reconduit chaque année, afin de s'ancrer durablement dans les pratiques de l'entreprise et de renforcer une culture fondée sur la reconnaissance, le respect des trajectoires et le partage de la réussite collective.







Garantir la qualité de vie au travail et créer de l'engagement

Améliorer l'ergonomie des postes de travail à l'occasion des déménagements

Les déménagements des établissements de Paris et Toulouse ont été abordés comme une opportunité de refondation des conditions de travail. Les choix d'aménagement réalisés sur les nouveaux sites témoignent d'une attention portée au confort et à l'usage quotidien des espaces.

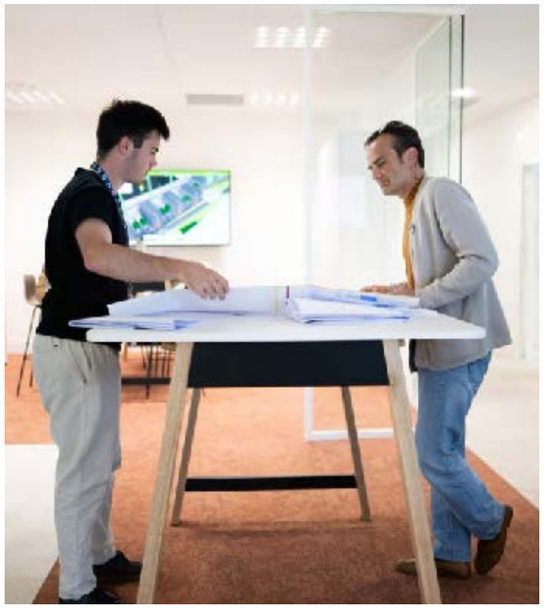
À Paris, le déploiement des postes de travail équipés de sièges ergonomiques, accompagnés de bureaux assis-debout, permettant à chacun d'alterner les postures au cours de la journée a été concluant.

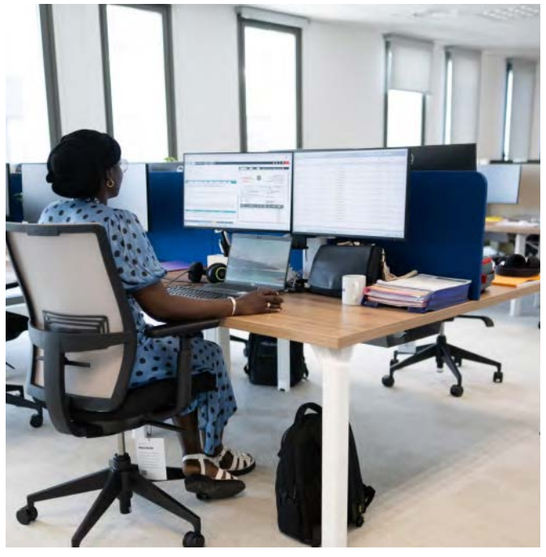
La Direction des Systèmes d'Information (DSI) a parallèlement conduit une modernisation significative des équipements informatiques : généralisation des doubles écrans, installation de bras ergonomiques, mise en place de systèmes de réservation de salles, et déploiement de matériels plus performants.

Cinq places sont dédiées à la recharge des véhicules électriques sur les 35 places de parking, et un vélo électrique est mis à disposition.

À Toulouse, le critère principal retenu pour le choix du nouveau site a été la proximité avec les transports en commun, bus et métro, afin de faciliter l'accessibilité.

Les mêmes équipements ont été déployés (sièges ergonomiques, doubles écrans, bras etc.).





Paris / Toulouse : deux établissements, une même intention

Si les projets de Paris et de Toulouse répondaient à des contextes et des priorités distincts, ils sont guidés par une intention commune : faire des lieux de travail des environnements adaptés aux usages, favorables à l'engagement et capables d'accompagner la croissance de CAP INGELEC.

À Paris, l'enjeu était de faire du déménagement une montée en gamme des conditions de travail : ergonomie généralisée, espaces collaboratifs, infrastructure numérique modernisée, avec des espaces disponibles pour les collaborateurs de passage. Il a été pensé pour accueillir un nombre croissant de collaborateurs, et peut s'adapter à l'évolution des usages et des besoins de l'entreprise.

À Toulouse, la priorité a été l'accessibilité : conserver un ancrage urbain bien desservi, pour que le changement de locaux ne dégrade pas la qualité du trajet quotidien.

Au-delà de l'accessibilité, le projet s'inscrit également dans une logique d'amélioration des conditions de travail, avec des espaces pensés pour s'adapter à l'évolution des besoins des collaborateurs : salles de réunions aux formats variés, et des espaces de partage notamment au niveau de la cafétéria.





La qualité de vie au travail (QVCT) et le dialogue social

En 2025, CAP INGELEC a renforcé son cadre social à travers la signature de plusieurs accords structurants avec le CSE : Parmi ceux-ci figurent notamment l'accord relatif au forfait jours, l'accord sur le don de congés entre salariés, ainsi qu'un accord sur le fonctionnement du CSE, traduisant la volonté de l'entreprise de faire évoluer ses pratiques dans un climat de dialogue constructif et durable.

Dans le prolongement de cette dynamique, la dotation individuelle CSE a été doublée en trois ans, permettant aux collaborateurs de bénéficier d'une enveloppe significativement plus importante pour accéder aux avantages proposés, notamment les chèques vacances.

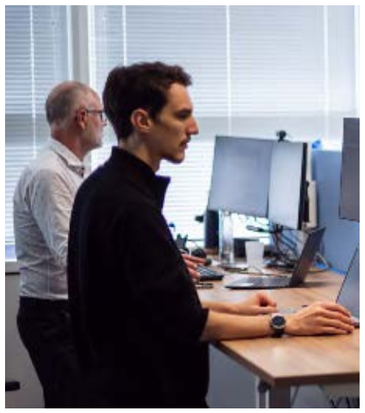
Cette densité d'accords conclus en 2025, dans une année marquée par une forte croissance traduit un choix délibéré de maintenir un dialogue social de qualité, basé sur la confiance mutuelle entre la Direction et les représentants du personnel.

De plus, des groupes de travail ont été créés pour favoriser le codéplacement (covoiturage et formes de mobilité partagée) et limiter les réservations de véhicules individuels pour les trajets professionnels. Dans le même esprit, des abonnements dans des parkings situés à proximité des gares ont été mis en place pour faciliter l'usage du train. Ces initiatives, dont l'angle carbone est traité dans la partie Environnement du rapport, représentent aussi un avantage concret pour les collaborateurs dont l'organisation quotidienne est allégée.

Le partenariat avec Babilou, complète ce dispositif en offrant aux collaborateurs parents, l'accès à cinq berceaux en crèche au sein d'un réseau national. Cette initiative s'inscrit dans une démarche structurée de soutien à la parentalité et d'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Enfin, sur le plan des outils numériques, 2025 a aussi été l'année du premier déploiement d'un agent IA interne pour l'ensemble des collaborateurs, avec des pilotes de solutions plus avancées comme Copilot 365. Une charte éthique a été élaborée conjointement par la DSI et le service juridique pour encadrer ces usages. Pour 2026, l'ambition est d'automatiser progressivement certains processus métiers pour libérer du temps à plus forte valeur ajoutée pour les collaborateurs.









S’engager pour une entreprise inclusive, équitable et éthique

La semaine européenne du handicap

En novembre dernier, CAP INGELEC a participé à la Semaine européenne du handicap selon une approche renouvelée, reposant sur un pilotage centralisé par les équipes du Siège, combiné à une mise en œuvre locale dans les établissements. Cette organisation a permis d’assurer à la fois la cohérence des messages, des contenus et des formats, et leur appropriation au plus près des équipes. Le dispositif a été conçu, structuré et coordonné par les équipes RH, qui ont défini le programme, les objectifs et les supports communs. Son déploiement opérationnel a ensuite été facilité par un réseau d’ambassadeurs locaux, constitué de collaborateurs volontaires mobilisés pour relayer les actions dans les établissements et en assurer l’animation sur le terrain. Leur rôle a été déterminant pour favoriser la participation des équipes.

Le programme de la semaine a combiné plusieurs formats complémentaires. Un jeu de sensibilisation en ligne a été proposé à l’ensemble des collaborateurs. En juin 2025, l’événement « Un jour un métier » a offert à des personnes en situation de handicap l’opportunité de découvrir concrètement les métiers de CAP INGELEC. En parallèle, des animations en présentiel ont été organisées telles que des initiations à la langue des signes, des mises en situation autour des contraintes liées au handicap, ou encore des marchés de producteurs issus d’ESAT.

1 Jour Métier.

Renforcer l’égalité professionnelle

L’ensemble de l’équipe Recrutement a été formé aux enjeux de la non-discrimination et à l’identification des biais conscients ou inconscients, un prérequis devenu indispensable face au volume de candidatures traité. En parallèle, des marqueurs inclusifs ont été renforcés pour affirmer nos valeurs auprès de nos candidats notamment avec des annonces d’emploi inclusives, qui mentionnent explicitement l’ouverture aux personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) ou encore l’engagement de l’entreprise pour l’égalité des chances. En 2026, ces formations seront étendues aux managers, en particulier aux plus récemment nommés, pour professionnaliser les pratiques à toutes les étapes du parcours collaborateur.

> *L’égalité professionnelle est une préoccupation majeure au sein de CAP INGELEC et est observée avec attention dès le recrutement. La formation des équipes, la lutte contre les biais, le partage de nos valeurs de bienveillance et des pratiques de sélection équitables sont des éléments essentiels pour poursuivre notre croissance tout en conservant notre culture.*
>
> **Alexis Sebastian**
> Responsable Recrutement









Éthique et dispositif d'alerte

En 2025, l'entreprise s'est mise en conformité avec la loi Sapin 2 en déployant un code de conduite accessible à l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes. Une campagne de sensibilisation via une plateforme en ligne a été conduite pour former le personnel aux enjeux d'éthique des affaires : prévention de la corruption, des conflits d'intérêts, des pratiques anticoncurrentielles.

Dans le prolongement, un comité éthique a été constitué, avec des référents identifiés. Sa première réunion est prévue au premier trimestre 2026. Ce comité aura pour mission de traiter les sujets émergents (éthique, RGPD, données) et de définir une feuille de route structurée. Ce comité est également chargé de gérer les procédures d'alerte internes, ce qui en fait, le cadre institutionnel dans lequel s'inscrirait toute démarche anti-harcèlement si elle venait à être formalisée.

Par ailleurs, un questionnaire éthique et RSE est intégré au processus d'achat, pour évaluer la maturité des sous-traitants et fournisseurs sur ces enjeux. L'ambition est d'étendre la culture éthique au-delà des frontières de l'entreprise, vers l'ensemble de sa chaîne de valeur.





Bénédicte Amiel
Directrice Marketing et Communication

2025 a permis de structurer progressivement un dispositif éthique clair, opérationnel et adapté aux besoins de l'organisation, en posant les bases d'une gouvernance définie, de responsabilités identifiées et d'outils de pilotage dédiés. Cette phase a également consisté à préparer les conditions d'un déploiement durable et maîtrisé du dispositif. L'enjeu est désormais de poursuivre la montée en maturité par son appropriation par les équipes, l'amélioration continue des pratiques et le suivi de son efficacité.

Les attentes clients

Les clients du secteur des datacenters, en particulier les acteurs anglo-saxons et américains, intègrent désormais des critères ESG sociaux dans leurs appels d'offres. Les attentes portent notamment sur la présence d'entreprises locales dans la chaîne de sous-traitance, les politiques d'insertion professionnelle et la prise en compte de l'égalité femmes-hommes sur les chantiers.

CAP INGELEC répond à ces exigences systématiquement, et les documente dans ses offres. Cette approche traduit une évolution du marché : la politique sociale de l'entreprise ne constitue plus seulement un engagement interne mais également un facteur de différenciation commerciale.

Participer à l'écosystème local

Parentalité : crèches Babilou

CAP INGELEC a formalisé un partenariat avec Babilou, réseau national de crèches, permettant la réservation de cinq berceaux au bénéfice de ses collaborateurs parents. Ce dispositif a connu un franc succès et s'inscrit dans une démarche structurée de soutien à la parentalité.

Féminisation de nos métiers

Lancé il y a 3 ans, le programme « Elles sont CAP » s'appuie sur un réseau interne de 15 marraines engagées en faveur de la féminisation de nos métiers techniques. Ces collaboratrices interviennent auprès de jeunes filles pour leur faire découvrir les métiers de l'ingénierie et de la construction, souvent perçus avec une image masculine, pour les encourager à s'y projeter et créer des vocations.

C'est un travail de long terme sur les vocations : si les métiers du bâtiment et de l'ingénierie restent structurellement sous-féminisés, c'est en partie parce qu'ils sont invisibilisés pour les jeunes filles au moment où elles construisent leurs représentations du monde professionnel. « Elles sont CAP » vise précisément à faire évoluer ces mentalités et avancer la société.

Le partenariat opérationnel avec l'association « Elles Bougent » structure ces interventions et en assure la logistique : relations avec les établissements scolaires, organisation des déplacements, animation d'actions inter-entreprises.



Les actions ont principalement ciblé les collèges et les lycées, à travers des visites de chantiers et des interventions en classe. En 2026, le programme s'étendra aux écoles primaires, avec l'ambition de travailler sur les représentations mentales encore plus tôt, avant que les orientations scolaires et les préjugés ne se forment.



Mécénat et sponsoring

La politique de mécénat et de sponsoring de CAP INGELEC repose sur une conviction portée par Franck Vialar, Directeur Général Adjoint : l'entreprise n'a de sens durable que si elle contribue activement aux territoires dans lesquels elle est implantée.

Cette vision se traduit par des choix assumés qui privilégient l'ancrage local, l'engagement dans la durée et la cohérence avec les valeurs portées en interne. Les axes thématiques retenus s'inscrivent dans une ligne claire et stable : soutien à la jeunesse, promotion de la place des femmes dans l'ingénierie, accès à l'emploi, et plus récemment ouverture au monde du handicap. Ces orientations ne relèvent pas de catégories abstraites.

Elles font directement écho aux mêmes combats menés en interne, notamment en matière de recrutement inclusif, de formation des jeunes ingénieurs ou de politique handicap.

Le mécénat constitue aussi un prolongement en externe de ce que CAP INGELEC construit en interne. Initialement concentrée sur le territoire bordelais, cette démarche s'étend désormais à d'autres régions, avec la mise en place de budgets territoriaux dédiés. Bordeaux Mécènes Solidaires (BMS) demeure l'exemple emblématique de l'engagement de CAP INGELEC en matière de mécénat. Avec 13 ans de partenariat, renouvelé dans la durée à travers des engagements pluriannuels, cette relation dépasse le cadre d'un soutien financier ponctuel.

Le sponsoring sportif répond à une logique différente mais complémentaire de celle du mécénat. Il s'appuie sur les valeurs du sport collectif (engagement, dépassement, esprit d'équipe) comme levier de visibilité, de rayonnement et de création de lien avec les écosystèmes locaux et professionnels.
CAP INGELEC soutient à la fois des clubs professionnels masculins et féminins à renommée internationale, et des structures locales plus modestes. Certains partenariats sont d'ailleurs noués à l'initiative des collaborateurs eux-mêmes, renforçant l'appropriation interne de la démarche et la cohérence avec les valeurs de l'entreprise.





Laetitia OMER
Responsable communication

En 2025, nous avons franchi une étape importante en renforçant notre soutien au sport féminin. Il s'agit d'un engagement fort : reconnaître des parcours inspirants, encore trop peu visibles et valoriser des sportives dont l'expérience et la résilience ont beaucoup à nous apporter.

Matthieu Calès inscrit cette démarche dans la vision stratégique de l'entreprise. Pour une ETI familiale dont l'horizon est celui de la pérennité et non le prochain exercice, contribuer au développement économique local et à la formation des talents du territoire est une forme de durabilité en soi, pas un accessoire de communication.







04

GOUVERNANCE

Introduction

La gouvernance constitue le socle de la transparence, de l'intégrité et de la responsabilité qui structurent l'ensemble des activités de CAP INGELEC. Pour accompagner une croissance forte mais maîtrisée, l'entreprise renforce son pilotage, formalise ses cadres de décision et place l'éthique, la qualité, la sécurité de l'information et l'excellence opérationnelle au centre de sa réflexion stratégique.

Deux leviers fondamentaux constituent ce pilier :

D'une part, une culture d'entreprise solide et engagée, fondée sur des valeurs clairement affirmées — **engagement, respect, intégrité, agilité, expertise technique et transparence**. Cette culture s'appuie sur le respect des principes d'éthique des affaires, une exigence élevée de conformité et une implication active de CAP INGELEC au sein de ses écosystèmes professionnels, contribuant ainsi à des pratiques responsables et durables.

D'autre part, **une gestion rigoureuse des systèmes d'information et des outils de pilotage**, visant à garantir la sécurité des infrastructures, la protection des données et la fiabilité des processus. Ce dispositif permet de soutenir une **prise de décision plus structurée**, plus transverse et plus éclairée, au service de la performance globale et de la maîtrise des risques.

Cette gouvernance renforcée permet à CAP INGELEC de consolider ses fondamentaux, d'accompagner ses transformations et de sécuriser durablement le développement de ses activités dans un environnement de plus en plus exigeant.



Culture d'entreprise et éthique

L'année 2025 constitue un tournant majeur pour la Direction Juridique de CAP INGELEC. Le renforcement significatif de l'équipe, la montée en puissance des dispositifs de conformité et l'ancrage du droit dans les processus opérationnels témoignent d'une ambition claire : faire du juridique un levier de sécurisation et de performance durable.

D'un service à une direction : un changement d'échelle

Le service juridique a accueilli quatre nouveaux collaborateurs, portant ses effectifs à dix personnes. Ce renforcement marque le passage d'un service de proximité à une Direction structurée. Cette nouvelle organisation vise à offrir un accompagnement plus spécialisé et plus réactif aux différentes fonctions de l'entreprise, dans un contexte de forte croissance et de diversification de la clientèle, notamment dans le secteur des datacenters.







Conformité réglementaire : une approche intégrée

La Direction Juridique a piloté ou co-piloté plusieurs chantiers de conformité structurants pour l'entreprise. Sur le volet RGPD, la désignation officielle d'une Déléguée à la Protection des Données, la finalisation de la politique de confidentialité interne et la réalisation d'un audit des traitements ont permis de consolider un dispositif désormais opérationnel. Un registre anonymisé des incidents est tenu afin d'assurer la traçabilité des événements et l'évaluation des risques, tandis que des accords de protection des données encadrent les relations avec les sous-traitants dès la phase de contractualisation. En parallèle, la Direction Juridique a contribué activement à la mise en conformité NIS 2 et au déploiement du cadre éthique de l'entreprise, en collaboration avec la Direction des Systèmes d'Information et la Direction des Achats. Ces travaux se sont traduits par la mise en place de chartes, de processus formalisés et par la mise à jour de la base documentaire contractuelle, tant côté clients que fournisseurs et sous-traitants.

« Contract management » et maîtrise des engagements

Consciente que la maîtrise des risques contractuels se joue aussi sur le terrain, la Direction Juridique a initié une démarche de contract management. Une sensibilisation du CODIR est programmée, suivie de formations destinées aux Project Management Officers (PMO) et aux équipes opérationnelles. L'objectif est d'ancrer durablement la culture contractuelle dans les pratiques projet, pour mieux anticiper les obligations et sécuriser la réalisation des engagements.

2026

Les perspectives

La consolidation de la Direction Juridique se poursuivra en 2026 avec plusieurs objectifs prioritaires : la publication de la politique de confidentialité externe, la formalisation écrite de la procédure de gestion des incidents de données, le déploiement d'un programme de formation RGPD à l'ensemble des collaborateurs, et la création de profils dédiés au « contract management ». Ces actions s'inscrivent pleinement dans la trajectoire de gouvernance responsable de CAP INGELEC et contribuent à l'exigence de transparence, d'intégrité et de maîtrise des risques portés par la stratégie de durabilité de l'entreprise.



Virginie Bonnin
Directrice Juridique

La conformité n'est pas un exercice ponctuel : c'est un cadre vivant qui doit accompagner la croissance de l'entreprise et protéger l'ensemble de ses parties prenantes.

Achats responsables : structurer la chaîne de valeur

La directive CSRD et les normes ESRS imposent aux entreprises de rendre compte de la manière dont elles identifient, préviennent et atténuent les impacts négatifs au sein de leur chaîne de valeur. Pour CAP INGELEC, dont le modèle d'affaires repose largement sur la sous-traitance et l'approvisionnement, la structuration des achats responsables constitue un enjeu de conformité réglementaire autant qu'un levier de performance durable. CAP INGELEC a engagé plusieurs actions structurantes pour encadrer ses relations avec ses fournisseurs et sous-traitants. Un code de conduite formalise les exigences de l'entreprise en matière d'éthique, de respect des droits fondamentaux, de Santé Sécurité et d'environnement. Diffusé auprès de l'ensemble des partenaires, il constitue le socle contractuel de la relation d'affaires. En parallèle, des accords-cadres sont en cours d'élaboration avec les fournisseurs principaux, intégrant progressivement des critères ESG dans les conditions de référencement. Un questionnaire éthique et RSE a été intégré au processus d'achat afin d'évaluer la maturité des partenaires et d'alimenter une cartographie de l'écosystème. La déclaration des sous-traitants de rangs 1, 2 et 3 est déjà opérationnelle, posant les bases d'une due diligence conforme aux attendus de la CSRD. Ces dispositifs sont complétés par une charte des achats responsables, diffusée en interne, et par l'intégration de critères environnementaux dans la sélection des sous-traitants de chantier. En 2026, l'enjeu sera de consolider cette démarche en formalisant des indicateurs de suivi et en élargissant la cartographie des risques sociaux et environnementaux sur les maillons critiques de la chaîne de valeur.



Gabriel Besse
Responsable Achats

Construire des relations durables avec les sous-traitants permet de gagner en performance tout en intégrant progressivement des exigences responsables.

Certifications et labels : des engagements reconnus, une exigence renforcée

La directive européenne CSRD impose aux entreprises un cadre de reporting de durabilité structuré, audité et aligné sur les normes ESRS. Pour les ETI qui s'y préparent progressivement à travers l'adoption du référentiel volontaire VSME, les certifications et labels externes jouent un rôle clé. Ils structurent les démarches internes, accélèrent la collecte et la fiabilisation des données extra-financières, et crédibilisent les engagements auprès des parties prenantes. Loin d'être de simples distinctions, ils constituent de véritables outils de conformité anticipée et de pilotage stratégique.
CAP INGELEC inscrit sa démarche de durabilité dans un cadre de reconnaissance externe exigeant. Certifications ISO, évaluation EcoVadis, adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et candidature au label Engagé RSE AFNOR constituent autant de jalons reflétant une progression continue, portée par la volonté d'ancrer la responsabilité au cœur du modèle d'entreprise et d'inscrire la performance globale dans une trajectoire durable et transparente.



Certifications ISO : qualité, sécurité et amélioration continue

CAP INGELEC a obtenu le renouvellement de sa certification ISO 9001, dans un contexte particulièrement exigeant : passage au statut de contractant général, déploiement international et doublement des effectifs depuis 2022. Pour accompagner cette montée en exigence, le service Qualité a renforcé son organisation opérationnelle en déployant des Ingénieurs Qualité Projets et des Doc-contrôleurs sur les chantiers, afin de garantir la rigueur documentaire et la conformité au plus près du terrain.

Ce renouvellement atteste de la capacité de l'entreprise à maintenir un haut niveau de qualité malgré une transformation profonde de son organisation. L'année 2025 marque également l'obtention de la certification ISO 45001, référentiel international de management de la santé et de la sécurité au travail.

Bien que la sécurité sur les chantiers ait toujours été un enjeu crucial pour la Direction, cette certification apporte une garantie d'engagement dans la durée, en termes de moyens humains, matériels et économiques. Le doublement des effectifs et une gouvernance dédiée à la sécurité sont des marqueurs forts de la Direction pour garantir un haut niveau de sécurité pour tous les acteurs de la chaîne de valeur de l'entreprise.



Anthony Kanamma
Responsable Qualité et Transformation

> *Le plus difficile n'est pas de faire, mais de capitaliser et partager des standards utiles, utilisables et réellement utilisés. Nous voulons que la Qualité soit vécue comme un levier de performance, et non comme une contrainte.*

La démarche qualité s'est également matérialisée par la mise en place d'un nouveau processus d'écoute client, depuis octobre. Les entretiens sont désormais conduits en binôme, auprès d'un panel élargi de clients, jusqu'à six mois après la clôture du projet.

Un feedback mensuel est partagé en interne avec les équipes commerciales et opérationnelles pour déclencher des plans d'action spécifiques. Puis l'ensemble est présenté deux fois par an au CODIR, pour en faire une préoccupation stratégique.

EcoVadis : une trajectoire de progrès sur plus d'une décennie

Engagée dans l'évaluation de sa performance RSE depuis 2012, CAP INGELEC s'appuie sur le référentiel EcoVadis pour mesurer, comparer et faire progresser ses pratiques en matière environnementale, sociale, éthique et d'achats responsables. Lors de sa première évaluation, l'entreprise avait obtenu un score de 39/100, se situant alors au 46e percentile de son secteur. En 2025, CAP INGELEC atteint un score de 75/100, la plaçant au 91e percentile parmi les entreprises évaluées dans le secteur des activités d'architecture et d'ingénierie. Cette progression significative traduit plus d'une décennie d'efforts continus consacrés à la structuration des politiques ESG, à la formalisation des pratiques, et à l'amélioration mesurable des performances extra financières. Les prochains axes d'amélioration portent sur la formalisation des pratiques d'achats responsables et l'optimisation du reporting.



Pacte Mondial des Nations Unies : un engagement actif en territoire

Membre du Pacte Mondial depuis 2021, CAP INGELEC participe activement aux travaux du cercle Nouvelle-Aquitaine. En mai, l'entreprise a coorganisé un atelier régional consacré aux achats responsables, réunissant une vingtaine de participants issus d'entreprises du territoire. L'année a également été marquée par la participation à l'Accélérateur Climat, un programme conçu pour accompagner les entreprises dans la définition d'objectifs de réduction de leurs émissions alignées avec la science.

UN GLOBAL COMPACT
CLIMATE AMBITION ACCELERATOR

L'Accélérateur Climat du Pacte Mondial — en bref

L'Accélérateur Climat (Climate Ambition Accelerator) est un programme de six mois conçus par le Pacte Mondial des Nations Unies pour intensifier les stratégies climat des entreprises. Il vise à doter les organisations des connaissances et compétences nécessaires pour définir des objectifs de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre alignés avec la science et respectant une trajectoire de réchauffement de +1,5 °C.

Le programme s'appuie notamment sur l'initiative Science Based Targets (SBTi) et incite les entreprises à viser la neutralité carbone mondiale à horizon 2050.

Structuré autour de six ateliers et d'activités en ligne, il est proposé en français par le Pacte mondial de l'ONU — Réseau France et s'adresse aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

Agir pour une sécurité renforcée des systèmes d'information

Cybersécurité et systèmes d'information : protéger, anticiper, accompagner
Dans un contexte de croissance rapide et d'exposition accrue aux risques numériques, CAP INGELEC a fait de la cybersécurité un axe structurant de sa gouvernance. L'année 2025 marque la consolidation d'un dispositif ambitieux, porté par une Direction des Systèmes d'Information profondément transformée depuis 2022.



Emmanuel Fourchaud
Directeur des Systèmes d'Information

Une DSI transformée au service de la résilience

En 3 ans, la Direction des Systèmes d'Information a changé de dimension.

Passée de 6 collaborateurs en 2022 à près de 25 aujourd'hui, elle s'est structurée autour de pôles spécialisés : opérations et proximité utilisateur, infrastructure et expertise réseau, sécurité, et un laboratoire dédié aux technologies émergentes, notamment l'intelligence artificielle.

Ce changement d'échelle traduit une évolution de posture : la DSI n'est plus un service de support réactif, mais une direction qui impulse une vision stratégique en matière de gouvernance numérique et de sécurité.

> *Après plusieurs années de construction et de transformation profonde de nos infrastructures, 2025 a marqué une étape clé : celle de la consolidation, avec un système robuste, sécurisé et prêt à soutenir durablement la croissance de l'entreprise.*



Un dispositif de cybersécurité renforcé

L'effort de sécurisation s'est déployé sur plusieurs fronts simultanés. Une cellule cybersécurité de trois personnes, dont un Ingénieur Cybersécurité recruté dans l'année, applique désormais le principe de security by design à l'ensemble des projets.

Les Plans de Reprise et de Continuité d'Activité (PRA/PCA) ont été renforcés, et des outils de supervision des attaques ont été déployés pour améliorer la détection et la réactivité face aux incidents.
La gouvernance sécurité a également été formalisée de manière significative : refonte complète de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), création d'un Plan de Réponse à Incident et de Gestion de Crise validé par la Direction, et élaboration de Procédures d'Exploitation de la Sécurité détaillant les actions techniques de restauration.

L'authentification multi-facteurs (MFA) a été généralisée à l'ensemble des collaborateurs, et la formation aux risques cyber, dispensée via la plateforme So Safe, est désormais obligatoire et intégrée au parcours d'intégration des nouveaux arrivants.

NIS 2 et conformité : une démarche volontaire et proactive

Bien que CAP INGELEC ne soit pas directement soumise à la directive européenne NIS 2, l'entreprise a fait le choix de s'y aligner volontairement pour répondre aux exigences croissantes de ses clients dans les secteurs des datacenters et des infrastructures critiques. La conformité technique étant largement atteinte, les efforts se concentrent désormais sur la formalisation des processus et la mise à jour des cadres contractuels, en lien étroit avec la Direction Juridique.

Souveraineté numérique et intelligence artificielle responsable

La souveraineté des données fait l'objet d'une attention particulière. Si les données sont hébergées en France, la DSI prévoit de mettre en place une stratégie de sauvegarde souveraine pour garantir la continuité d'activité indépendamment des contraintes juridiques extraterritoriales. En matière d'intelligence artificielle, une charte éthique a été élaborée conjointement avec la direction juridique afin d'encadrer les usages, en veillant au respect de la protection et de la localisation des données.
Un agent IA interne a été déployé pour l'ensemble des collaborateurs en 2025, et des pilotes de solutions avancées ont été conduits pour préparer l'automatisation progressive des processus métiers.

Protection des données personnelles : une conformité ancrée dans les pratiques

Au-delà de l'obligation réglementaire, CAP INGELEC fait de la protection des données personnelles un engagement de responsabilité envers ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires. L'entreprise a franchi une étape décisive dans la structuration de son dispositif RGPD.

Un cadre de gouvernance formalisé

L'année 2025 a vu la désignation officielle d'une Déléguée à la Protection des Données, formée dès 2024 et nommée en juin 2025. Son rôle est de coordonner la gestion des risques liés aux données personnelles, d'assurer la conformité de l'entreprise et de servir de point de contact auprès de la CNIL. La politique de confidentialité interne a été finalisée et rendue accessible à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet. Elle formalise les principes de licéité, de minimisation, de pertinence et de conservation limitée qui encadrent les traitements de données au sein de l'entreprise.

Un registre des activités de traitement est tenu et régulièrement actualisé. Les nouveaux traitements susceptibles de présenter un risque élevé font l'objet d'une analyse d'impact dédiée, conformément aux exigences du règlement européen.

Gestion des incidents et vigilance continue

Un processus de signalement des incidents permet à chaque collaborateur d'alerter sans délai en cas de violation de données. Les incidents, principalement liés à des pertes ou vols de matériel, sont tracés dans un registre anonymisé qui documente les faits, évalue le risque pour la vie privée des personnes concernées et détermine les actions à mener ainsi que la nécessité d'une notification à la CNIL.

Des plans d'action sont mis en œuvre au cas par cas, incluant le renforcement de la sensibilisation au phishing et aux bonnes pratiques numériques.



Sécuriser la chaîne de sous-traitance

La conformité RGPD s'étend aux relations avec les tiers. Des accords de protection des données sont désormais établis avant toute contractualisation avec un nouveau sous-traitant susceptible de traiter des données personnelles, qu'il s'agisse de prestataires informatiques, d'hébergeurs ou de fournisseurs de logiciels de chantier. Les partenaires existants ont été contrôlés a posteriori pour vérifier leur conformité. Cette approche, pilotée conjointement par la Déléguée à la Protection des Données et la Direction Juridique, renforce la sécurisation de l'ensemble de la chaîne de valeur.



Sarah Deveau
Déléguée à la Protection des Données

Le RGPD, n'est pas qu'une obligation réglementaire : c'est avant tout la protection des personnes. Notre rôle est d'anticiper les risques et de faire vivre une amélioration continue afin d'éviter de gérer dans l'urgence.

2026

Les perspectives

Plusieurs chantiers structurants sont programmés pour 2026. La politique de confidentialité a été publiée sur le site internet de CAP INGELEC, garantissant une information transparente vis-à-vis des parties prenantes extérieures.

05

ANNEXES

La période de reporting

La période de reporting est basée sur notre exercice fiscal, soit du 1er janvier au 31 décembre 2025. Compte tenu de la nature de nos activités, l'enjeu relatif au bien-être animal n'a pas été défini comme un enjeu pertinent pour notre Groupe et n'est donc, à ce titre, pas traité au sein de notre rapport de durabilité. Le contenu de ce chapitre est consacré aux indicateurs liés au développement durable et à la politique ESG de CAP INGELEC. Il a été préparé avec la collaboration des fonctions support concernées, ainsi que des filiales du Groupe.

Principes de reporting

Toutes les données déclarées (indicateurs) proviennent de différents systèmes de reporting internes :

RH : Outils de reporting de données sociales et de données d'hygiène sécurité et environnement (HSE)

Durabilité : Département RSE
Statistiques et données financières : Outils de gestion et comptables

Le standard GRI

Le cadre normatif GRI a été lancé en 2002, devenant ainsi l'une des premières normes mondiales dédiées au reporting développement durable. Initié par la Global Reporting Initiative (GRI), il vise à aider les entreprises, les gouvernements et autres organisations à comprendre et à communiquer leurs impacts sur des questions telles que les émissions de GES, les questions sociales ou de gouvernance.

De nos jours, le cadre de reporting GRI contribue à améliorer la transparence des organisations en favorisant une divulgation de haute qualité des informations matérielles sur le développement durable qui répondent aux besoins des parties prenantes.

Les références aux ODD

Adopté le 25 septembre 2015 par les chefs d'État et de Gouvernement réunis lors du Sommet spécial sur le développement durable, l'Agenda 2030 fixe 17 objectifs de développement durable (ODD) déclinés en 169 cibles pour répondre aux défis communs en se fondant sur les 3 dimensions du développement durable - environnementale, sociale et économique.

L'Agenda 2030 et les ODD qui en découlent présentent une conception profondément novatrice du développement durable : ils associent à la lutte contre l'extrême pauvreté et à la réduction des inégalités la préservation de la planète face aux dérèglements climatiques. Ils transcendent les enjeux de développement durable de l'ensemble des pays de la planète dans une démarche globale et universelle.

Ils sont le fruit d'une consultation inédite des acteurs de la société civile, du secteur privé, des collectivités locales, du monde de la recherche, etc.

Indicateur ou indice de calcul et de mesure suivi :

Suit et mesure une action (ou son impact). Il reste indicatif et peut, s'il est pertinent sur le long terme, être converti en KPI's.

Périmètre de calcul du bilan carbone

Toutes les activités du Groupe sont inscrites dans le périmètre opérationnel des calculs du bilan carbone. Le bilan a été réalisé selon la méthode Bilan Carbone® et couvre l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 :

Scope 1 :	Scope 2 :	Scope 3 :
émissions directes (combustibles, véhicules détenus)	émissions indirectes liées à l'énergie (électricité consommée)	autres émissions indirectes (achats, fret, déplacements, etc.) sur lesquelles nous scinderons l'amont et l'aval



INDICATEURS CSRD		PÉRIMÈTRE	INDICATEURS					GRI
ESRS	Indicateurs				2022	2023	2024	2025	
E1	**B3**	**Energie**							
			Consommation en carburant	litres				486 909,00	302-1
			Consommation en électricité	kWh	567222	1042600	504830	712224	302-1
			Consommation en gaz	kWh		139790	105935	107656	302-1
E1	**B3/C3/C4**	**Emissions de GES**							
			Total des émissions de GES	tCO_2 eq	57796		110 756	en cours de consolidation	305-1
			Scope 1	tCO_2 eq	655		1126	en cours de consolidation	305-2
			Scope 2	tCO_2 eq	21		22	en cours de consolidation	305-3
			Scope 3	tCO_2 eq	57120		109609		305-3
			GES liés au train	tCO_2 eq		2,5	5,4770	12,4	305-4
			GES liés à l'avion	tCO_2 eq		135	178,74	274	305-4
			GES liés aux véhicules de location	tCO_2 eq			15,35	32 551	305-4
E1	**B3/C3/C4**	**Transition Climatique**							
			Stratégie de durabilité	narratif				déclaratif	2 2-22
			Analyse du risque physique lié au changement climatique	narratif				en cours de consolidation	2 2-22
			Production d'électricité renouvelable	kWh	11172	10555	7361	en cours de consolidation	302-4
			KM parcourus en train	Km		723462	1 571 550	3 608 008	302-4
			KM parcourus en avion	Km		927087	1 209 995	1 960 496	302-4
			KM parcourus en véhicules de location	Km		79488	137772	282484	302-4
			Contribution carbone	tCO_2 eq				180	305-5
			Démarche ACT Pas-à-pas : feuille de route bas carbone	narratif				en cours de consolidation	305-5
E2	**B4**	**Pollution de l'air, de l'eau et des sols**							
			Pollution Air	déclaratif		-		non applicable	305-7
			Pollution Eau	déclaratif		-		non applicable	303-2
			Pollution Sol	déclaratif		-		non applicable	306-3
E4	**B5**	**Biodiversité**							
			Surface occupée des bâtiments (au sol en cumulé)	Ha		0,1476	0,2198	0,14146	304-1
			Surface gérée dans le respect de la nature (sur site)	Ha				non applicable	304-1
E3	**B6**	**Eau**							
			Total eau consommée	m^3		707	1182	en cours de consolidation	303-5
E5	**B7**	**Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets**							
			Politique de gestion des déchets (principe d'économie circulaire)	narratif				déclaratif	306-2
			Quantité de déchets produits	Mt		96	144	en cours de consolidation	306-3
			Quantité de déchets recyclés	Mt		0,4	3,107	2,979	306-4
			Ratio (recyclé / total déchet)	%				en cours de consolidation	306-3
			Déchets D3E	t				349	306-4
			Ratio (dangereux ou radioactifs / total déchet	%		NA	NA	NA	306-4

INDICATEURS CSRD		PÉRIMÈTRE	INDICATEURS		2022	2023	2024	2025	GRI
	Indicateurs								
S1	B8/C5	Général							
			Nbre salariés permanents	qtté	352	408	491	779	405-1
			Taux d'intérim	%	1%			1,95 %	405-1
			Répartition genre collaborateurs : % de femmes	%	20 %	21%	24 %	24,9 %	405-1
			Turnover	%	11 %	12%	17 %	14,7 %	405-1
			Départ de moins de 2 ans après arrivée	qtté				58	405-1
			Arrivée de nouveaux collaborateurs depuis 12 mois	qtté			104	153	405-1
			Collaborateurs en situation de handicap ETP	qtté				17,21	405-1
			Âge moyen	age	40,8	40,3	39,8	39	405-1
			Ancienneté moyenne	age	7 ans	6 ans et 3 mois	5 ans et 4 mois	4 ans et 10 mois	401-1
			Index hommes/femmes	index	86/100	84/100	84/100	84/100	401-1
			Écart rémunération femmes hommes à poste équivalent	index	36	34	34	34	401-1
			Écart de répartition des promotions	index	15	15	15	15	405-1
			Écart de répartition des augmentations individuelles	index	20	20	20	20	405-1
			Écart du nombre de personnes du sexe sous-representé dans les 10 plus hautes rémunérations	index	0	0	0	0	405-1
S1	B9	Santé & Sécurité							
			Accidents du travail avec arrêt	qtté	2	2	1	1	403-9
			Accidents du travail graves / mortels	qtté	0	0	0	0	403-9
			Taux de fréquence TF2	%	8,08	9,75	5,73	5,5	403-9
			Taux de gravité	%	0,01	0,13	0,31	0,04 %	401-1
			Taux d'absentéisme	%	3 %	2 %	2 %	1,99 %	403-9
S1	B10/C6	Rémunération, négociation collective et formation							
			% salariés couvert par des conventions collectives	%				100 %	401-3
			Nbre d'heures de formation annuelles par salarié	qtté	12,01	19,37	17,25	19	404-1
			Nbre de collaborateurs formés à la sécurité	qtté	520	208			404-1
			Nbre de collaborateurs formés au harcèlement et à la discrimination	qtté		3	0	1	404-1
S2	B8	Travailleurs dans la chaine de valeur							
			Nbre de travailleurs dans la chaine de valeurs (sous-traitants Chantiers) sensibilisés aux droits humains : droits fondamentaux (OIT)	qtté		NA	NA	NA	308-2
			Nbre de travailleurs dans la chaine de valeurs (sous- traitants Chantiers) formés à la sécurité	qtté		NA	NA	NA	308-2

INDICATEURS CSRD		PÉRIMÈTRE	INDICATEURS		ANNÉE DE REPORTING				GRI
	Indicateurs					2023	2024	2025	
G1	C1/C2	Conduite des affaires							
			Modèle d'affaires	déclaratif				conforme	2 2-22
			Cartographie des parties prenantes	déclaratif				conforme	3 3-3
			Double matérialité	déclaratif				conforme	3 3-3
			Politique anti-corruption & éthique des affaires (LBC-FT)	déclaratif				conforme	2 2-23 & 205
			Politique en matière des droits de l'homme	déclaratif				conforme	2 2-23 & 205
			Politique d'achat responsable	déclaratif				conforme	2 2-24
			Politique de protection des lanceurs d'alerte	déclaratif				conforme	2 2-26
			Taux de formation (information) des collaborateurs sur les sujets d'éthiques et d'anticorruption	%				100 %	414-1
			Part de fournisseurs ayant signé le Code de conduite fournisseurs	%				en cours de consolidation	308-2
			Part des clients ayant signé le Code de conduite (KYC)	%				0	308-2
			Commissariat aux comptes / audit d'un tiers	déclaratif					2 2-22
G1	C8	Revenus de certains secteurs							
			Déclaration dans l'annexe sur les secteurs non concernés	déclaratif					
G1	C7	Processus de contrôle de la conformité et mécanismes de traitement des violations							
			Nombre de non-conformités ou alertes en matière de droits de l'homme	qtté				0	419-1
			Nombre de non-conformités ou alertes en matière d'éthique ou de corruption	qtté				0	419-1
			Nombre de non-conformités ou alertes sur une certification	qtté				0	416-2 & 417-2-3
G1	C9	Ratio de diversité de genre au sein de l'organe de gouvernance							
			Ratio de genre dans les organes de gouvernance (ratio de femme/homme)	%		39 %	42 %	33 %	405-1



CAP INGELEC

CAP INGELEC
7, allée des Acacias 33700 MÉRIGNAC
+33 5 56 68 83 20 - contact@capingelec.com - www.capingelec.com

Crédits photos : CAP INGELEC - Adobe Stock - Unsplash - Magnific
Conception / rédaction : odds
© 2026