



Rapport de mission 2025

SAPRENA



SOMMAIRE

QUI SOMMES-NOUS ?	4
NOTRE MODÈLE DE MISSION	7

LE RAPPORT DE MISSION 2025

PILIER 1	14
PILIER 2	22
PILIER 3	28
NOTRE MATRICE DE MISSION	36
L'AVIS GLOBAL DU COMITÉ	37
LES PERSPECTIVES 2026	39

Faire société : notre histoire, notre engagement, notre ambition.



Chez SAPRENA, une entreprise se définit autant par ce qu'elle rend possible que par ce qu'elle produit. Depuis près de 40 ans, nous construisons des emplois durables pour des personnes trop souvent laissées de côté par le marché du travail, en adaptant le travail aux personnes, et non l'inverse. Un levier de confiance, de dignité et de reconnaissance.

Faire société, pour SAPRENA, c'est **refuser que les fragilités ou les handicaps deviennent des motifs d'exclusion** : ce n'est pas la personne qui est empêchée par nature, c'est l'environnement qui la place en situation de handicap. Notre rôle est d'agir sur cet environnement pour que chacun trouve sa place.

Faire société, c'est aussi **assumer qu'il n'y a pas d'impact social durable sans robustesse économique** : performance économique et utilité sociale se renforcent. La valeur que nous créons est une valeur au pluriel (économique, humaine, sociale, territoriale et environnementale) qui bénéficie aux salariés, à nos clients, à nos partenaires et à la société.

2025 a marqué le passage de l'intention à l'incarnation de notre mission. Ce rapport rend compte de nos progrès et de nos tensions : baisse des aides au poste, accidentologie, absentéisme, fragilisation de certains marchés historiques, incertitudes économiques. Les nommer ne fragilise pas notre démarche, cela la rend plus crédible, responsable et utile.

Devenir société à mission n'est pas un aboutissement, c'est un cap qui nous oblige à regarder nos choix à l'aune de notre raison d'être : entreprendre et travailler autrement, en favorisant la diversité sociale et économique dans le respect de l'environnement.

Faire société, enfin, c'est **construire un collectif autour d'une idée** : être performant tout en prenant soin des personnes, des ressources et du territoire.

Ce premier rapport est le reflet de cette trajectoire. Il ne prétend pas tout résoudre. Il témoigne d'un mouvement engagé, d'une responsabilité assumée et d'une ambition partagée : démontrer qu'un autre modèle d'entreprise est non seulement possible, mais nécessaire.

Marc Marhadour
Président de SAPRENA



QUI

SOMMES-NOUS ?

Faire société, chez SAPRENA, commence par une conviction simple : une entreprise peut créer de l'emploi durable pour celles et ceux que le marché du travail laisse trop souvent de côté, tout en étant économiquement performante.

Depuis près de 40 ans, **c'est cette conviction qui nous anime.**

Entreprise adaptée, coopérative (SCIC) et désormais société à mission, SAPRENA démontre qu'un modèle économique peut être à la fois **performant, inclusif et responsable.**

500 SALARIÉS, DONT 2/3 EN SITUATION DE HANDICAP



Aujourd'hui, SAPRENA rassemble 500 salariés, dont plus des deux tiers sont en situation de handicap. Femmes et hommes aux parcours et compétences variés contribuent chaque jour à l'ensemble des activités de l'entreprise, qu'il s'agisse des métiers de propreté, d'espaces verts, de logistique et maintenance industrielle, de restauration, de conditionnement industriel ou des fonctions de management et de support. Implantée historiquement en Loire-Atlantique et présente dans l'Ouest de la France, SAPRENA agit au plus près des besoins de ses clients et de son territoire.

NOS EXPERTISES

La diversité de nos métiers est un pilier de notre stratégie, permettant à l'entreprise de répartir les risques économiques, de favoriser l'innovation, et d'offrir à nos salariés des parcours professionnels adaptés à leurs besoins.



ESPACES VERTS



PROPRETÉ



SERVICES ASSOCIÉS



RESTAURATION
COLLECTIVE
ET TRAITEUR



LOGISTIQUE
ET MAINTENANCE
INDUSTRIELLE



CONDITIONNEMENT
À FAÇON


NATURELLEMENT BON & RESPONSABLE

NOTRE MARQUE
DE PRODUITS
D'HYGIÈNE SOLIDAIRES



QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE ?

Une entreprise adaptée est une entreprise employant au minimum 55 % de travailleurs en situation de handicap. Elle propose un environnement de travail adapté, favorisant l'inclusion professionnelle et le développement des compétences.



500
salariés
dont 67 % en situation
de handicap



21 M€
de chiffre
d'affaires en 2025



39
ans d'engagement
pour l'emploi
durable et inclusif



5
implantations en
Loire-Atlantique,
un rayonnement
national

UNE GOUVERNANCE COOPÉRATIVE (SCIC)

permettant aux salariés de devenir associés, de participer aux décisions stratégiques et garantissant l'investissement de la valeur créée au service du collectif.



NOS VALEURS



BIENVEILLANCE

Chez SAPRENA, nous prenons soin des personnes en respectant les différences et les parcours de chacun. La bienveillance crée un cadre de travail épanouissant, qui permet à chacun de trouver sa place et de s'engager durablement.



ENGAGEMENT

Nous agissons avec professionnalisme, responsabilité et exigence au quotidien, au service de nos clients et de notre mission. Travailler chez SAPRENA, c'est s'impliquer dans son métier au quotidien et savoir que l'on contribue au développement d'un modèle d'entreprise innovant, social et robuste.



SOLIDARITÉ

Nous croyons à la force du collectif et à l'entraide comme leviers d'épanouissement et de performance. La solidarité est au cœur de notre modèle coopératif et de notre manière de réussir ensemble.



OUVERTURE

Chez SAPRENA, les "minorités" de la société sont nos "majorités". Cette réalité nous invite à dépasser les idées reçues. En valorisant cette richesse humaine et la diversité des parcours, nous construisons un collectif plus ouvert, plus représentatif de la société et profondément engagé.

NOTRE

GOUVERNANCE



Nous sommes un acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), et avons adopté en 2018 le statut de Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC).

Ce statut reflète notre engagement en faveur d'une gouvernance partagée et démocratique, un principe fondamental de l'ESS. Notre ambition : conjuguer performance économique et impact social. Faire société, c'est organiser les conditions d'une décision partagée, où chaque partie prenante peut contribuer au projet collectif.

Le modèle coopératif en SCIC de SAPRENA repose sur une gouvernance coopérative et le réinvestissement de la valeur créée au service du projet collectif. Il constitue un socle solide pour porter notre mission dans la durée.

QU'EST-CE QU'UNE SCIC ?

Le modèle d'une SCIC (société coopérative d'intérêt collectif) permet d'intégrer des parties prenantes internes et externes à la gouvernance autour d'un projet coopératif dans lequel s'inscrit l'objet social de l'entreprise.

GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE

La SCIC comprend 3 catégories d'associés qui se concertent en collèges puis se réunissent en Assemblée générale. Les prises de décisions stratégiques pour l'entreprise sont partagées.

UTILITÉ SOCIALE

L'objectif de la SCIC est d'être rentable pour faire vivre le projet à impact de l'entreprise, celui d'entreprendre et travailler autrement en favorisant la diversité sociale et économique dans le respect de l'environnement.

LUCRATIVITÉ LIMITÉE

Dans une SCIC, le résultat reste dans l'entreprise pour renforcer ses fonds propres, pour investir ou rémunérer ses salariés.



3 collèges d'associés

1 personne = 1 voix



83 salariés associés

avec 5 représentants élus au Conseil d'administration



3 commissions de travail

pour faire grandir le projet coopératif

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidé par Marc MARHADOUR, le Conseil d'administration de SAPRENA est composé de 9 administrateurs élus par les associés de la SCIC. Il a pour missions de :

- Définir les grandes orientations stratégiques pour l'avenir de SAPRENA
- Prendre des décisions sur les projets qui impactent l'avenir de l'entreprise
- Déléguer à la Direction générale la mise en œuvre des orientations stratégiques et en mesurer l'état d'avancement

Collège des salariés

5 représentants élus

SAPRENA

Collège des bénéficiaires

2 représentants élus

Adapeila

Collège des partenaires

2 représentants élus

Apei Ouest 44



NOTRE MODÈLE *de mission*



LE CHEMIN VERS

LA SOCIÉTÉ À MISSION

Depuis plus de dix ans, SAPRENA construit progressivement un modèle d'entreprise qui conjugue performance économique, impact social et responsabilité environnementale.

Cette dynamique s'est traduite dès 2012 par la structuration d'une démarche qualité, sécurité et environnement, l'obtention de certifications et reconnaissances RSE, puis l'adoption du statut de SCIC en 2018 afin d'ouvrir davantage sa gouvernance à ses parties prenantes. Engagée depuis 2022 dans une trajectoire de transition climatique avec le programme ACT Pas à Pas de l'ADEME, l'entreprise a également formalisé en 2024 sa stratégie bas carbone à partir de son premier bilan carbone.

Dans la continuité de cette trajectoire, devenir entreprise à mission s'est imposé comme une évidence. Cette démarche permet de faire de la mission un véritable outil de pilotage, d'inscrire les ambitions sociales et environnementales dans la durée et de se donner les moyens de mesurer, partager et renforcer son impact.

UNE MISSION CONSTRUITE PAR LA COOPÉRATION

JANVIER > MARS 2024

La construction de la mission a reposé sur une démarche profondément participative. SAPRENA a réuni une quarantaine de salariés associés ainsi que des clients, fournisseurs, partenaires et administrateurs pour co-construire sa raison d'être et ses engagements statutaires. Quatre journées de travail collectif ont permis de partager les convictions de l'entreprise, d'identifier son rôle sociétal et de définir les engagements qui guideront son développement pour les années à venir. L'ensemble des salariés a également été consulté à deux reprises afin que chacun puisse contribuer à cette réflexion collective.



MAI 2024

Approuvée par les associés en Assemblée Générale, cette raison d'être marque officiellement l'entrée de SAPRENA dans une nouvelle étape de son histoire. Fin 2024, l'entreprise devient société à mission et se dote d'une boussole commune pour orienter ses décisions et ses actions.

JUILLET 2024

Dans la continuité de cette dynamique, le Comité de mission a été constitué dès l'inscription de la raison d'être dans les statuts afin d'être pleinement associé à la construction de la feuille de route de mission et au suivi de sa mise en œuvre.



RÊVER SAPRENA en 2050 : Incarnar un nouveau récit pour se projeter dans un futur désirable

Devenir société à mission ne s'arrête pas au jour où nous l'avons inscrit dans nos statuts. C'est même là que l'aventure commence. Une fois le cap fixé, restait une question essentielle : comment donner envie à chacun de s'approprier cette mission et de la faire vivre au quotidien ?

Pour ouvrir ce nouveau chapitre, SAPRENA a réuni ses salariés, administrateurs et membres du Comité de mission lors de l'événement « Cap sur 2050 », organisé à Saint-Nazaire le 3 décembre 2024.

Au cœur de cette soirée, un récit imaginant SAPRENA en 2050 a embarqué les participants dans un futur désirable, fidèle à l'ADN de l'entreprise mais encore plus inclusive, contributive et engagée pour son territoire. Fruit d'un travail de design fiction mené en interne par des salariés associés, cette projection a été portée sur scène par des salariés, donnant vie à une vision collective de l'avenir.

La réflexion s'est ensuite poursuivie à travers des interventions en binôme réunissant salariés et membres du Comité de mission. Ensemble, ils ont illustré la manière dont les trois piliers d'engagement de SAPRENA pouvaient se traduire concrètement dans les métiers, les projets et les actions de l'entreprise.

Une soirée pour célébrer le chemin qui s'ouvre devant nous, partager une ambition commune et commencer à écrire, ensemble, la suite de l'histoire de SAPRENA.



ÉVÈNEMENT

CAP SUR 2050

LIEU
Saint-Nazaire

DATE
3 décembre 2024

PROGRAMME
La révélation de notre raison d'être
et de nos engagements

SAPRENA 2050 : "Pour construire
demain, il faut le rêver aujourd'hui."

PROGRAMME
Dîner festif et convivial





"Je viens d'intégrer la prestation renaturation des villes et j'attaque mon premier chantier : la création d'une forêt comestible."



"Chaque jour, un car à l'énergie solaire passe nous prendre et nous ramène. D'ailleurs tu vois les terrains de sport dehors ? Et bien avant c'était des parkings... T'imagines ?"



"En 2035, on a carrément acheté des terres pour cultiver nous-mêmes nos fruits et légumes et avoir quelques animaux."



"Les robots font toutes les tâches qui étaient pénibles dans nos métiers."



"Travailler 5 jours par semaine ?! Mais vous faisiez comment pour tenir ?"

NOTRE MISSION

NOTRE RAISON D'ÊTRE

**Entreprendre et travailler autrement,
en favorisant la diversité sociale et économique
dans le respect de l'environnement.**

Nous croyons qu'un modèle économique robuste est indissociable de l'impact social qu'il génère. La richesse humaine crée la richesse économique, et cette valeur est réinvestie au service de la mission. Notre engagement environnemental complète cette vision : préserver les ressources aujourd'hui, imaginer le futur de nos métiers, c'est garantir des emplois durables pour demain.

Être société à mission, c'est faire société. C'est construire, avec nos salariés et nos partenaires, une entreprise utile, coopérative et tournée vers l'avenir. Faire société, c'est accepter de remettre les priorités au bon endroit — et se donner les moyens d'agir en conséquence.



PILIER 1

**S'engager ensemble
pour la création
d'emplois inclusifs
et durables, tout
en préservant nos
richesses humaines**



PILIER 2

**Poursuivre notre
engagement de
mettre la santé et
l'épanouissement
de nos salariés au cœur
de nos activités**



PILIER 3

**Prioriser dans nos
activités actuelles
et futures les décisions
ayant un impact positif
sur l'environnement.**



LE COMITÉ DE MISSION, UN REGARD EXTERNE ET COLLECTIF SUR NOTRE TRAJECTOIRE

Dès l'adoption en Assemblée Générale de sa raison d'être et de ses trois piliers d'engagement, SAPRENA a fait le choix de constituer son Comité de mission. Composé de profils variés, il réunit des salariés, des clients, des partenaires, ainsi que des représentants de l'ESS et de l'écosystème économique du territoire. À l'image du modèle coopératif de SAPRENA, son fonctionnement repose sur une logique d'horizontalité : le Comité ne dispose pas de présidence.

Il s'est réuni à quatre reprises en 2024 pour co-construire la feuille de route de mission et challenger les objectifs fixés pour la période 2025-2026. En 2025, deux nouvelles réunions ont permis d'analyser la cohérence des actions engagées avec la mission, d'évaluer leur avancement et d'examiner les premiers résultats obtenus.

Au-delà de son rôle de suivi, le Comité de mission apporte un regard extérieur précieux sur les choix de l'entreprise. Il contribue ainsi à faire vivre la mission dans la durée, à questionner nos pratiques et à nous aider à rester fidèles au cap que nous nous sommes collectivement fixé.

MEMBRES PERMANENTS



François Guérin

PDG

CETIH



Pascale GUIFFANT

Co-fondatrice

Open Lande



Aspasia NANAKI

Directrice Impact & Gouvernance
et manager de mission

*Nantes Saint-Nazaire
Développement*



Geoffroy VERDIER

Directeur général

*ADT 44
Co-président
Ecosolies*



Fanny BOUGEARD

Responsable communication et
raison d'être

SAPRENA



Bruno CHAUCHARD

Directeur administratif et
financier

SAPRENA

MEMBRES INVITÉS



Marc MARHADOUR

Président, *SAPRENA*



Alexandra DOUILLARD

MIALHE

Directrice générale, *SAPRENA*



Yves LE GOHEBEL

Ex CEO, *Connexing*



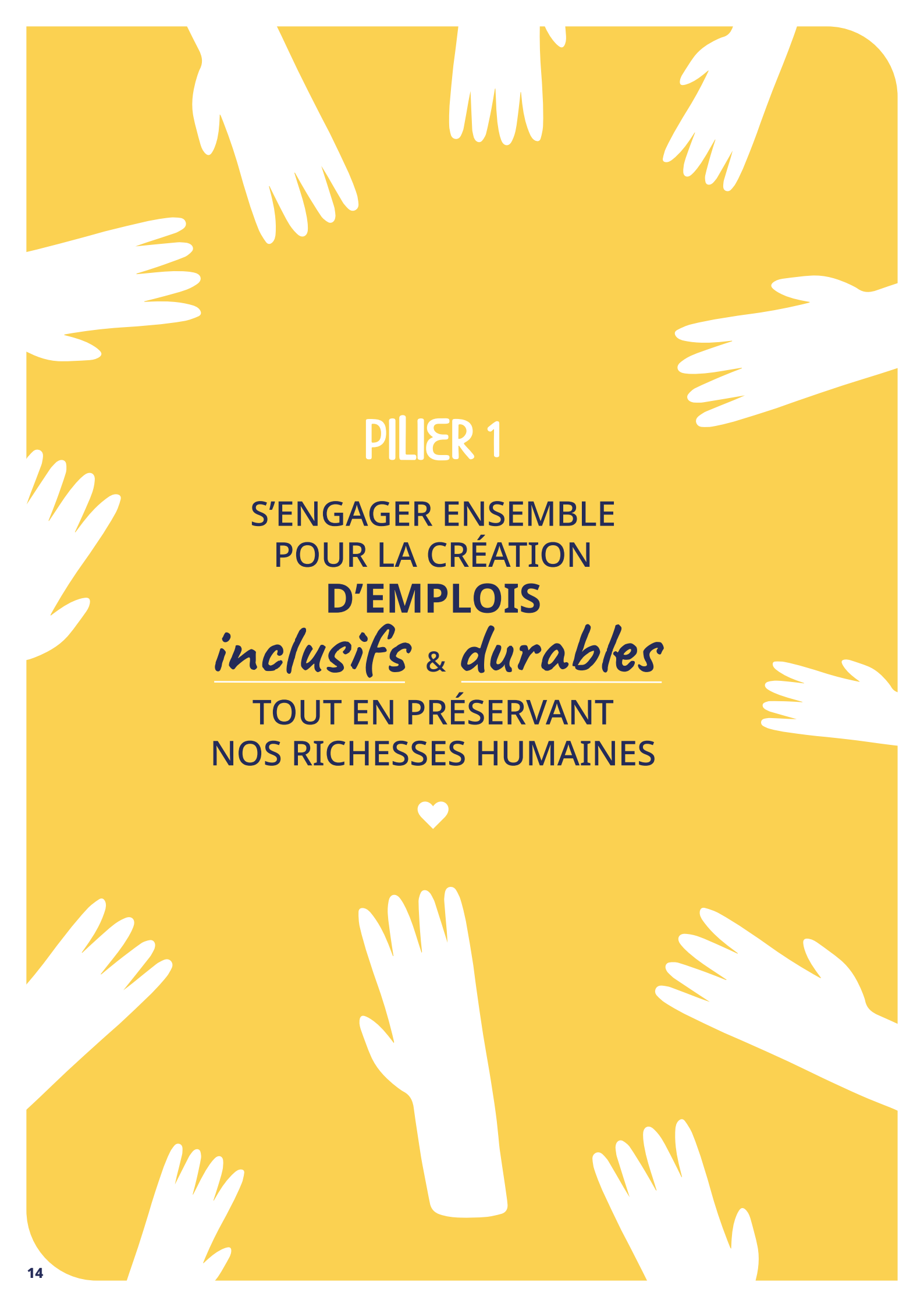
Aurélien GOULHOT

Responsable QSE, *SAPRENA*



RAPPORT *de mission* 2025





PILIER 1

S'ENGAGER ENSEMBLE
POUR LA CRÉATION
D'EMPLOIS

inclusifs & *durables*

TOUT EN PRÉSERVANT
NOS RICHESSES HUMAINES





Chez SAPRENA, la création d'emplois inclusifs et durables repose sur un équilibre indissociable entre impact social, richesse humaine et performance économique. Pour remplir sa mission et accompagner durablement les personnes en situation de handicap, l'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur un modèle économique solide.

C'est tout l'enjeu de ce premier engagement statutaire, qui place l'emploi, la performance économique et les richesses humaines au cœur d'une même ambition.

Cet engagement se traduit par trois objectifs opérationnels qui structurent notre feuille de route de mission et orientent nos actions au quotidien.

Trois objectifs structurent cet engagement :

- ① **Garantir la performance économique et la robustesse de l'entreprise,**
- ② **Maintenir et créer des emplois durables en priorité pour les personnes en situation de handicap,**
- ③ **Favoriser l'employabilité de nos salariés en situation de handicap.**





OBJECTIF 1.1

GARANTIR LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET LA ROBUSTESSE DE L'ENTREPRISE

En 2025, SAPRENA a évolué dans un contexte particulièrement exigeant pour les entreprises adaptées : diminution des enveloppes d'aides au poste, transformation progressive de certains marchés réservés en marchés ouverts à la concurrence, pression accrue sur les prix fragilisent les équilibres économiques du secteur. Dans le même temps, les tensions sur le marché de l'emploi et la pénurie de candidats sur certains de nos secteurs d'activité compliquent le recrutement de personnes en situation de handicap.

ACTIONS-CLÉ 2025

Face à ces évolutions, SAPRENA poursuit un double objectif : conforter son modèle économique pour préserver sa capacité d'action et maintenir son ambition de création d'emplois inclusifs. En 2025, plusieurs actions structurantes ont ainsi été engagées pour renforcer la résilience de l'entreprise.

✓ RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DE GESTION

Cible 2025 : révision de l'organisation du processus finances

- Mise en place de processus budgétaires détaillés pour chaque business unit
- Lancement du recrutement d'un comptable général pour créer un poste dédié au contrôle de gestion

✓ DIVERSIFICATION DU PORTEFEUILLE CLIENTS

Cible 2025 : diversifier le portefeuille clients vers des marchés en gré à gré pour sortir de la dépendance aux marchés publics

- Renforcer les relations commerciales et le pré-sourcing avec des clients privés en gré à gré.
- Diversifier les sources de chiffre d'affaires en développant de nouveaux contrats privés complémentaires de nos marchés publics historiques.
- Poursuivre le développement de la marque UNIQUES, afin de commercialiser davantage de produits sous notre propre marque et ainsi renforcer notre autonomie sur l'activité conditionnement. Fin 2025, UNIQUES est distribuée dans 38 enseignes.

✓ DÉVELOPPER DE NOUVELLES PRESTATIONS À VALEUR AJOUTÉE

Cible 2025 : lancer la réflexion pour faire évoluer notre offre d'entretien d'espaces verts vers la gestion différenciée - gestion écologique (GDGE).

- Octobre 2025 : lancement d'un groupe projet avec accompagnement externe Open Lande (design sprint) pour la co-conception d'une offre à impact biodiversité.

ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif 2025	Résultat
CAF (capacité d'auto-financement)	≥ 5 %	5.4 %





OBJECTIF 1.2

MAINTENIR ET CRÉER DES EMPLOIS DURABLES EN PRIORITÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2025, cet engagement s'est déployé dans un contexte de tensions croissantes sur le recrutement, rendant plus difficile l'accès à de nouveaux candidats. L'enjeu est donc double : attirer de nouveaux talents bénéficiaires d'une RQTH, tout en accompagnant durablement les salariés déjà présents dans leurs parcours professionnels.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Cible 2025 : faire connaître SAPRENA aux candidats et travailleurs en situation de handicap et renforcer notre partenariat avec France Travail.

- Présence de SAPRENA à 17 jobdatings en 2025 : handicap, seniors, grand public,
- Organisation de 3 rencontres avec France Travail pour mieux travailler ensemble et recevoir davantage de CV de salariés RQTH,
- 59 immersions professionnelles réalisées (PMSMP) en 2025 conduisant à 11 recrutements de personnes en situation de handicap (4 CDI, 6 CDD, 1 apprenti).

✓ MAINTENIR EN EMPLOI LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

Cible 2025 : favoriser la mobilité interne et faire monter les managers en compétences

- 4 recrutements réalisés en mobilité interne

ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif 2025	Résultat
Taux de salariés avec RQTH	≥ 65 %	67 %





OBJECTIF 1.3

FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ DE NOS SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Au-delà de l'accès à l'emploi, l'enjeu est de renforcer durablement les compétences, l'autonomie, de permettre aux salariés de se projeter, de sécuriser leur avenir professionnel et de répondre à la fois à leurs aspirations individuelles et aux besoins stratégiques de l'entreprise.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ SOUTENIR LES MANAGERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP

Accompagner des salariés en situation de handicap dont les besoins dépassent souvent le seul cadre du travail nécessite un encadrement renforcé et un accompagnement socio-professionnel (assuré par une assistante sociale du SSIO). Soutenir les managers dans la prise en compte du handicap est une condition indispensable pour proposer des conditions de travail adaptées et sécuriser les parcours professionnels.

Pour soutenir ce management renforcé, SAPRENA a structuré en 2024 un parcours de formation dédié aux managers avec 6 formations obligatoires :

- Savoir mener un entretien de recrutement efficace
- Préparer l'intégration de nouveaux collaborateurs
- Le management socialement responsable
- Les fondamentaux du droit social
- Le handicap en contexte professionnel
- Mener des entretiens d'évaluation et professionnels motivants

En 2025, 94 actions de formation (556 heures) ont été menées dans le cadre de ce parcours.





✓ DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS, FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE OU RÉPONDRE À DES BESOINS STRATÉGIQUES

Cible 2025 : développer notre offre de formation en priorité pour les salariés en situation de handicap.

- En 2025, lancement d'un projet SIRH pour mieux piloter la politique de formations
- Recherche de financements pour développer nos formations
- Continuer à lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme

FOCUS FORMATION CLÉA

SAPRENA déploie depuis 2024 le dispositif CléA afin de renforcer les compétences de base de ses salariés et de sécuriser durablement leurs parcours professionnels.

Proposé sur la base du volontariat, le dispositif est entièrement pris en charge par SAPRENA et se déroule sur le temps et le lieu de travail. Il s'articule autour de deux parcours :

- la lutte contre l'illettrisme, à travers le développement des compétences fondamentales (lecture, écriture, calcul, communication),
- la lutte contre l'illectronisme et la fracture numérique, en accompagnant les salariés dans l'appropriation des outils et usages numériques indispensables à l'évolution des métiers et de l'entreprise.

En 2025, 19 collaborateurs ont bénéficié d'un parcours CléA, dont 84 % sont des salariés RQTH. Trois promotions ont été organisées, représentant 1 075 heures de formation non obligatoires, et 7 certifications CléA ont été obtenues sur l'année.

Au-delà des indicateurs quantitatifs, les salariés formés témoignent d'un gain d'autonomie dans leur vie de tous les jours et d'un renforcement de la confiance en soi.



ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
% du nombre d'heures total de formation non obligatoires dédiées aux salariés titulaires d'une RQTH	45 %	49 %





L'AVIS

DU COMITÉ

Co signé par :



Geoffroy Verdier

Directeur général, ADT 44
Co-président, Ecosolies



Bruno Chauchard

Directeur administratif
et financier, SAPRENA

Le Comité considère que le Pilier 1 est au cœur de la mission sociale de SAPRENA, et qu'il traduit fidèlement l'ADN de l'entreprise.

Ce pilier est en lien avec les enjeux du secteur des entreprises adaptées, en particulier dans un contexte d'évolution réglementaire incertain et de pression accrue sur les aides au poste.

Le Comité note une réelle montée en puissance des actions, en phase avec les engagements statutaires. Il observe positivement la diversification engagée et le renforcement du contrôle de gestion, permettant un pilotage plus fin de la rentabilité des activités.

Ces efforts sont perçus comme nécessaires et structurants pour garantir la capacité de SAPRENA à créer et maintenir des emplois inclusifs.

Le Comité relève la présence active de SAPRENA sur le terrain pour aller à la rencontre

de candidats, des efforts de mobilité interne, même si le Comité invite à mieux valoriser les trajectoires réussies.

Concernant le volet de l'employabilité et de la montée en compétences le dispositif CléA est identifié comme une réussite forte, avec un impact mesurable sur la confiance en soi, les compétences de base, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.

"LE COMITÉ NOTE UNE RÉELLE MONTÉE EN PUISSANCE DES ACTIONS, EN PHASE AVEC LES ENGAGEMENTS STATUTAIRES."

! PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

Dans un contexte marqué par les évolutions du secteur des entreprises adaptées, notamment en matière de marchés publics et d'aides au poste, le Comité souligne l'importance d'anticiper ces mutations pour sécuriser le modèle économique et poursuivre sereinement la mission sociale de l'entreprise.

RECOMMANDATIONS POUR 2026



Poursuivre les efforts engagés en matière de diversification des activités afin de limiter les risques de dépendance à certains marchés ou secteurs.



Poursuivre le déploiement des outils de pilotage et de contrôle de gestion afin de renforcer la capacité d'analyse et d'aide à la décision.



Continuer de structurer et professionnaliser les parcours de mobilité interne, qui constituent un levier essentiel de développement des compétences.

PILIER 2

POUR SUIVRE
NOTRE ENGAGEMENT
DE METTRE *la santé*
& *l'épanouissement*
DE NOS SALARIÉS
AU CŒUR DE NOS ACTIVITÉS



Nous accueillons des professionnels en situation de handicap, dont la majorité vivent avec des handicaps invisibles, liés à des accidents de la vie, des maladies invalidantes, ou encore des troubles psychiques ou neuroatypiques. Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs est donc encore plus qu'ailleurs une priorité.

Chez SAPRENA, l'inclusion ne s'arrête pas à l'accès à l'emploi. Elle se construit chaque jour à travers l'attention portée aux conditions de travail, à la santé et au bien-être des salariés, la prise en compte de la diversité des situations de handicap et la capacité donnée à chacun d'agir sur son environnement professionnel. L'inclusion se vit également dans la gouvernance de l'entreprise : en tant que Société Coopérative d'Intérêt Collectif, SAPRENA fait le choix de partager le pouvoir de décision avec ses salariés associés.

Trois objectifs structurent cet engagement pour l'année 2025 :

- ① **Rendre les salariés acteurs de leur sécurité au travail**
- ② **Accompagner les salariés dans la préservation de leur santé**
- ③ **Encourager la participation des salariés dans la gouvernance coopérative**





OBJECTIF 2.1

RENDRE LES SALARIÉS ACTEURS DE LEUR SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les métiers de SAPRENA s'exercent dans des contextes très variés — industrie, restauration, chantiers extérieurs, interventions chez des clients — et exposent les salariés à des risques multiples. Cette diversité de situations implique des consignes de sécurité précises, qui doivent être adaptées pour être compréhensibles par tous. Cet enjeu est d'autant plus prégnant avec des salariés en situation de handicap, parfois plus vulnérables ou susceptibles de rencontrer des difficultés de compréhension à l'oral comme à l'écrit. La sécurité constitue un enjeu majeur qui implique un effort constant de sensibilisation et de pédagogie afin de garantir à chacun un environnement de travail sûr.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ SENSIBILISER LES SALARIÉS À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Mise en place de sensibilisations adaptées à chaque exploitation
- Mise en place d'accueils sécurité au format vidéo au 1^{er} jour de l'embauche
- Une communication par mois sur la thématique sécurité sur notre réseau social interne
- Diffusion régulière de flash arrêt de travail avec des cas concrets

✓ PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- Nouveau processus AT en place (fiche, entretiens...)
- Evolution des consignes d'urgence
- Refonte du PAPRI Pact avec suivi systématique en CSSCT
- Actualisation du Document Unique
- Plan d'actions ATEX formalisé et décliné

ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
Taux de fréquence des accidents du travail	< 46	52,1



EXPLICATION SUR L'ÉCART V/S OBJECTIF

En 2025, SAPRENA a connu une hausse du taux de fréquence des accidents du travail déclarés. Cet écart met en évidence la nécessité de poursuivre le renforcement de la culture sécurité, notamment en matière de vigilance collective, de port des équipements de protection et de présence terrain de l'encadrement. Si le nombre d'accidents est en augmentation, leur gravité diminue néanmoins, traduisant les effets des actions engagées.



OBJECTIF 2.2

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LA PRÉSERVATION DE LEUR SANTÉ

Chez SAPRENA, une partie importante des salariés vit avec une santé fragilisée, devant souvent concilier un emploi avec des parcours de soins et une pénurie de professionnels de santé. Dans l'entreprise, cette réalité se traduit par un niveau d'absentéisme plus élevé qu'ailleurs, qui pèse directement sur l'organisation et le bien-être des équipes : lorsque des salariés sont absents, d'autres doivent compenser, avec un risque accru d'usure. Faire du soin de soi et de sa santé une culture d'entreprise est donc une condition essentielle pour préserver les équipes et maintenir une performance collective soutenable.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ DÉPLOYER UN ACCORD D'ENTREPRISE QVCT

En 2025, un dialogue social approfondi a été engagé afin de travailler à la construction d'un accord QVCT. Cette démarche s'est appuyée sur une consultation de l'ensemble des salariés menée en février 2025, visant à évaluer la QVCT chez SAPRENA, à identifier les priorités exprimées et à recueillir des idées pour améliorer la convivialité et le quotidien au travail. L'accord a été signé au premier semestre 2026.

✓ AGIR SUR L'ABSENTÉISME

En 2025, SAPRENA a engagé une négociation avec les partenaires sociaux afin d'agir sur un absentéisme élevé, en particulier de courte durée, fortement perturbateur pour l'organisation. Cette démarche a abouti à la signature d'un nouvel accord en décembre 2025, introduisant un jour de carence et un ajustement des modalités d'indemnisation au-delà du 90^e jour

d'arrêt, tout en maintenant une protection spécifique pour les salariés en affection de longue durée. Les effets de cette mesure seront mesurables à partir de l'année 2026.

✓ ÉRIGER EN CULTURE D'ENTREPRISE LE SOIN DE SOI ET DE SA SANTÉ COMME LEVIER DE PERFORMANCE

En 2025, l'entreprise a organisé plusieurs réunions dédiées aux salariés pour leur faire connaître les avantages santé inclus dans leur contrat de mutuelle. La formation "*Manager socialement responsable*" a été actualisée en 2025 pour intégrer plus fortement la dimension "prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres".

ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
Évolution du taux d'absentéisme (diminution N vs N-1)	<12.68 %	12,53 %





OBJECTIF 2.3

ENCOURAGER LA PARTICIPATION ACTIVE DES SALARIÉS DANS LA GOUVERNANCE COOPÉRATIVE

Depuis 2018, SAPRENA est une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC). Ce modèle permet aux salariés qui le souhaitent de devenir associés et de participer aux orientations stratégiques de l'entreprise. Cette implication dans la gouvernance constitue un levier d'engagement et de participation à la vie de l'entreprise.

Le recrutement annuel de nouveaux salariés associés est essentiel pour compenser le renouvellement naturel des effectifs, garantir une représentation fidèle des métiers et des sites de SAPRENA, et enrichir la gouvernance par l'apport de nouvelles expériences et sensibilités. Cette dynamique permet de maintenir un sociétariat vivant, engagé et connecté aux réalités de terrain, au service de l'avenir de l'entreprise.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ RECRUTER DE NOUVEAUX SALARIÉS ASSOCIÉS

Recrutement de 14 nouveaux salariés associés en avril 2025 avec une opération de parrainage sur nos différents sites.

✓ RENDRE LES SALARIÉS ASSOCIÉS ACTEURS DE LA MISSION

Dans le prolongement des travaux menés en 2024 par les salariés associés pour construire la raison d'être et les objectifs statutaires de mission, SAPRENA a lancé en 2025 des commissions de travail au sein du collège salariés associés pour les rendre acteurs de notre mission :

4 commissions de travail actives (3 réunions / an / commission) réunissant 37 salariés volontaires sur chaque pilier d'engagement : réflexions, propositions COMEX, intégration idées accord QVCT, initiatives solidaires internes.

ORGANISATION D'UNE COLLECTE INTERNE SOLIDAIRE DE NOËL

La commission de travail "transition écologique" a organisé en novembre 2025 une collecte interne solidaire de jouets, jeux et livres pour enfants. Au total, 150 kg de jeux, jouets et livres ont été collectés puis redistribués aux salariés de SAPRENA lors des événements de Noël en décembre 2025. Cette initiative visait à soutenir le pouvoir d'achat des salariés, à promouvoir le réemploi et la seconde main, et à faire vivre concrètement les valeurs de solidarité et d'entraide portées par la gouvernance coopérative de SAPRENA.



ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
% de salariés associés parmi les salariés en CDI	18 %	18,5 %



L'AVIS

DU COMITÉ

Co signé par :



François Guérin
PDG, CETIH



Fanny BOUGEARD,
Responsable communication
et raison d'être, SAPRENA

Sur le plan des résultats liés aux indicateurs, la fréquence des accidents du travail se dégrade et n'atteint pas l'objectif de diminution fixé.

Néanmoins, nous notons que la gravité des accidents s'améliore, signe que les actions engagées contribuent à mieux maîtriser les plus gros risques. Le Comité salue les actions de sensibilisation déployées en 2025 et souligne que la réduction durable des accidents dits "bénins" — souvent liés à l'inattention ou au relâchement des pratiques — suppose un changement culturel profond, nécessairement progressif, à poursuivre pour toucher l'ensemble des équipes.

Concernant la santé des collaborateurs, l'absentéisme est stable, en légère amélioration, et les travaux engagés en 2025 — négociation d'un accord QVCT et renégociation du régime de prévoyance (jour de carence) — constituent des bases solides, dont les effets devront se confirmer en 2026. Le Comité salue en particulier la démarche de co-construction de l'accord QVCT, fondée sur une consultation préalable de l'ensemble des salariés, gage de pertinence.

"LE COMITÉ NOTE UNE IMPULSION POSITIVE DONNÉE À LA VIE COOPÉRATIVE AVEC LA CRÉATION DE COMMISSIONS DE TRAVAIL"

Enfin, le Comité note une impulsion positive donnée à la vie coopérative avec la création de commissions de travail dédiées aux objectifs statutaires, favorisant l'appropriation de la mission et la capacité d'action des salariés associés. Il alerte toutefois sur les limites de progression de l'indicateur retenu (part des salariés associés) : une évolution significative nécessitera la mise en place d'un dispositif plus incitatif en matière de sociétariat.

RECOMMANDATIONS POUR 2026



2025 a posé des fondations solides ; 2026 devra en démontrer la traduction en résultats tangibles. Le Comité rappelle en conclusion que, pour une entreprise adaptée et coopérative comme SAPRENA — accueillant des salariés potentiellement plus fragiles ou vulnérables qu'en entreprise classique — la préservation de la santé et de l'épanouissement des équipes constitue une priorité dans les arbitrages, indissociable du modèle économique.

PILIER 3

PRIORISER
DANS NOS ACTIVITÉS
ACTUELLES ET FUTURES
LES DÉCISIONS AYANT
UN *impact positif*
SUR *l'environnement*



La transition écologique ne peut être pleinement réussie sans justice sociale, et l'inclusion constitue également un levier pour accélérer les transformations environnementales.

Cette vision nous a menée à intégrer l'impact environnemental comme un critère de décision à part entière, au même titre que les enjeux économiques et sociaux.

Qu'il s'agisse d'économie circulaire, de préservation de la biodiversité, de réduction de notre empreinte carbone ou d'achats responsables, SAPRENA s'engage à faire évoluer ses pratiques et ses offres pour répondre aux défis environnementaux tout en créant des opportunités d'emploi inclusif.

En intégrant ces enjeux dans nos décisions stratégiques et opérationnelles, nous préparons une entreprise plus résiliente, capable de concilier impact social, performance économique et respect des limites environnementales.

Pour relever ce défi, nous avons défini trois objectifs opérationnels dans notre feuille de route 2025 :

- ① **Réduire l'intensité carbone de nos activités (scopes 1,2,3)**
- ② **Adopter des pratiques d'achats responsables**
- ③ **Développer de nouvelles activités à impact positif sur l'environnement**





OBJECTIF 3.1 RÉDUIRE L'INTENSITÉ CARBONE DE NOS ACTIVITÉS (SCOPES 1,2,3)

Cet objectif s'inscrit dans la continuité directe de notre stratégie climat (alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris à +1.5°C et vise une réduction progressive de l'intensité carbone de nos activités :

- -42 % d'émissions Scopes 1&2 d'ici 2030 (base 2022)
- +25 % maximum d'émissions Scope 3 d'ici 2030 (base 2022)

Le Scope 3 (sources indirectes) représente aujourd'hui 90 % des émissions carbone de SAPRENA : achats, déplacements, prestations sous-traitées.

Trajectoire bas carbone de SAPRENA			ÉVOLUTION	ATTEINTE	
	2022	2024	2022-2024	Cible 2030	Cible
Scope 1&2*	785	646	-21 %	439	32 %
Scope 3*	4619	5732	+19 %	2977	48 %

* En nombre de tonnes de CO2

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ METTRE EN PLACE UN PILOTAGE CARBONE EN INTERNE

En 2025, SAPRENA a choisi d'internaliser son bilan carbone pour mieux piloter sa stratégie climat au plus près de ses activités. Cette démarche permet un suivi plus fin des émissions, une meilleure appropriation des enjeux par les équipes et l'intégration des plans d'actions climat dans les processus métiers. Un tableau de bord environnement est désormais partagé régulièrement avec les sites.

✓ RÉDUIRE L'IMPACT CO2 TRANSVERSE DE SAPRENA

- Février 2025 : finalisation de la démarche Act pas à pas et de notre stratégie climat
- Semestre 2 : formations et sensibilisation éco-conduite
- Avril 2025 : 44 salariés volontaires sensibilisés aux éco-gestes via la mise en place des Défis Climat en partenariat avec l'association des Dirigeants responsables Nantes Atlantique (DRO) et de Nantes Métropole.

✓ RÉDUIRE L'IMPACT CO2 DE NOS PRESTATIONS

- Plan d'actions carbone créé pour chaque activité
- Réduction de la flotte automobile
- Restauration : réduction de la part carnée dans les menus restauration collective



ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
Tonnes de CO2 / M€ (année N-1 / 2022)	<282,3 tCO2/M€ -16 % d'émissions	303,7 tCO2/M€ -10 % d'émissions



EXPLICATION SUR L'ÉCART V/S OBJECTIF

Les émissions de SAPRENA diminuent, mais à un rythme encore insuffisant pour atteindre la trajectoire fixée. Pour les scopes 1&2, les efforts sont visibles et montrent un pilotage actif sur les émissions directes, mais la progression doit s'intensifier pour maintenir le rythme de décroissance jusqu'en 2030. Cet écart s'explique en partie par l'évolution de la méthodologie de calcul du scope 3, désormais plus fine et plus précise que celle utilisée pour notre 1er bilan carbone 2022. Cette nouvelle approche met davantage en lumière le poids des émissions indirectes liées aux achats, à la sous-traitance, aux prestations et à la chaîne de valeur. Par ailleurs, certaines données reposent encore sur des estimations et gagneront en fiabilité lors des prochains exercices.

Les principaux leviers de réduction identifiés concernent désormais le scope 3 : achats responsables, mobilisation des fournisseurs, optimisation logistique et développement de prestations à plus faible impact carbone. L'enjeu pour 2026 sera de stabiliser la méthode de calcul, fiabiliser les données collectées et concentrer les efforts sur les postes d'émissions les plus significatifs.





OBJECTIF 3.2

ADOPTER DES PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES

Avec près de 500 fournisseurs, SAPRENA travaille chaque jour avec un vaste réseau de partenaires qui contribuent à la réalisation de ses activités. Parce qu'une grande partie des impacts environnementaux de l'entreprise se situe au sein de cette chaîne de valeur (scope 3), les achats représentent un levier majeur de transformation. L'enjeu n'est pas seulement de mieux acheter, mais de construire des relations durables avec des fournisseurs engagés, capables de progresser avec nous vers des pratiques plus responsables.

ACTIONS-CLÉ 2025

✓ COLLABORER AVEC DES FOURNISSEURS ENGAGÉS

SAPRENA mène une démarche de rationalisation progressive de son panel fournisseurs afin de mieux maîtriser ses achats et renforcer sa démarche d'achats responsables. Chaque année, l'entreprise évalue ses fournisseurs stratégiques, c'est-à-dire ceux dont les produits ou services sont essentiels à la continuité de l'activité ou qui représentent les volumes d'achats les plus importants. Cette analyse porte sur environ 60 à 65 fournisseurs, soit 13 % du panel, mais représentant à eux seuls 62 % des achats.

En 2025, l'objectif fixé de disposer d'une évaluation Ecovadis ou d'une certification RSE pour 50 % de ces fournisseurs stratégiques a été atteint.

✓ FAIRE ADHÉRER NOS FOURNISSEURS À LA CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES SAPRENA

- Création et diffusion en septembre 2025 de la charte achats responsables SAPRENA à ses fournisseurs : 27 signataires fin décembre.

ORGANISATION D'UN ÉVÉNEMENT DÉDIÉ À NOS FOURNISSEURS

SAPRENA a organisé en septembre 2025 sa première matinale fournisseurs intitulée « Le Réveil Circulaire ». Cette rencontre a rassemblé plus de quarante fournisseurs locaux au siège de l'entreprise, avec pour ambition de dépasser la relation commerciale pour construire de véritables partenariats durables : partage de la mission de SAPRENA, présentation de ses métiers à impact et enjeux RSE et ateliers intelligence collective autour du réemploi et de coopérations possibles.



ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
% de fournisseurs stratégiques évalués Ecovadis ou certifiés RSE (évaluation N-1)	50 %	50 %





OBJECTIF 3.3

DÉVELOPPER DE NOUVELLES ACTIVITÉS À IMPACT POSITIF SUR L'ENVIRONNEMENT

Face aux enjeux du réchauffement climatique, à l'érosion de la biodiversité et aux limites planétaires, nous devons penser dès aujourd'hui nos métiers de demain, en cohérence avec notre trajectoire carbone et l'évolution des attentes de nos clients. Cet objectif traduit notre volonté de repenser progressivement notre modèle économique, d'innover et d'accompagner nos clients dans leur propre transition environnementale.

ACTIONS-CLÉ 2025

SAPRENA a priorisé en 2025 ces réflexions sur l'activité espaces verts - la plus sensible aux aléas climatiques et la perte de biodiversité-, ainsi que sur l'activité ayant le plus fort impact carbone scope 3 : le conditionnement.

✓ CONSTRUCTION D'UNE OFFRE GESTION DIFFÉRENCIÉE DES ESPACES VERTS

SAPRENA a engagé en octobre 2025 une démarche d'innovation orientée design thinking afin de co-construire les offres de demain à partir des besoins réels des parties prenantes. La question posée : « Comment faire évoluer notre offre d'entretien des espaces verts pour concilier performance économique, impact social et préservation de la biodiversité ? ». Accompagnée par Open Lande, cette démarche repose sur un design sprint associant clients, salariés et usagers finaux, avec l'ambition à 3 ans d'avoir cette offre au cœur de notre activité espaces verts.

Octobre 2025 : cadrage du projet

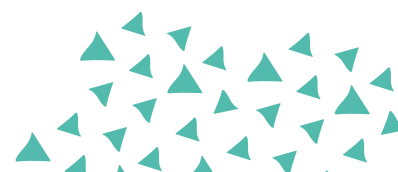
Décembre 2025 : atelier 1 exploration

✓ CONDITIONNEMENT

SAPRENA a engagé en 2025 plusieurs réflexions autour de l'emballage de demain : réduction du plastique, développement de formats plus grands et potentiellement réemployables, choix de matériaux recyclables, éco-conception des gammes propres et exploration de solutions de lavage et de réemploi avec différents partenaires. Ces travaux, amorcés en 2025 et appelés à se poursuivre en 2026, visent à réduire l'impact environnemental des produits tout en accompagnant l'évolution des attentes des clients et des usages.

ATTEINTE DES OBJECTIFS 2025

Indicateur	Objectif	Résultat
Transformation progressive de notre business modèle	Lancer la réflexion sur l'offre gestion différenciée espaces verts	Réflexion lancée en octobre 2025





L'AVIS

DU COMITÉ

Co signé par :



Pascale GUIFFANT

Co-fondatrice
Open Lande



Aurélien Goulhot,

Responsable QSE, SAPRENA

La feuille de route liée aux engagements environnementaux de SAPRENA s'appuie sur trois objectifs – réduction de l'intensité carbone, achats responsables, nouvelles activités à impact – qui couvrent les leviers essentiels d'une entreprise de services multi-activités. La trajectoire climat, alignée SBTi via la démarche ACT Pas à Pas de l'ADEME, témoigne d'un niveau d'ambition remarquable pour une PME de 500 salariés.

Sur le plan des résultats, l'intensité carbone s'établit à 303,7 tCO₂/M€ (-10 % vs 2022), en-deçà de la cible de -16 %. Cet écart s'explique en partie par l'affinement méthodologique du bilan carbone, mais appelle une vigilance : la cible 2026 (-21 %) exigera des leviers chiffrés sur le scope 3, qui représente 90 % des émissions. Les actions structurantes sont néanmoins engagées : pilotage carbone internalisé, tableaux de bord par site, Défis Climat, éco-conduite, réduction de la flotte et de la part carnée en restauration. L'objectif achats responsables est atteint (50 % de fournisseurs stratégiques certifiés RSE), enrichi par la Charte achats responsables et la Matinale « Réveil Circulaire ». La réflexion sur la gestion différenciée des espaces verts a été lancée en octobre 2025,

et des travaux exploratoires sur l'éco-conception sont engagés pour le conditionnement.

Le comité recommande en priorité de :

- stabiliser la méthodologie du bilan carbone
- dissocier scopes 1&2 / scope 3 dans le reporting
- quantifier l'objectif nouvelles activités dès que possible.

L'incertitude élevée du bilan carbone nécessitera une amélioration du recueil des données auprès des fournisseurs les plus importants, ainsi que la récupération d'informations plus précises concernant les trajets domicile-travail.

"LA CIBLE 2026 (-21 %) EXIGERA DES LEVIERS CHIFFRÉS SUR LE SCOPE 3, QUI REPRÉSENTE 90 % DES ÉMISSIONS."

AVIS GLOBAL

Encourageant, mais à consolider. Les fondations sont solides, avec une culture environnementale antérieure au statut de société à mission, une stratégie climat structurée, et une dynamique partenariale. L'année 2026 sera décisive pour transformer cette ambition en résultats mesurables et à la hauteur des engagements fixés.

NOTRE MATRICE DE MISSION



PILIER 1

S'ENGAGER ENSEMBLE POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS INCLUSIFS ET DURABLES, TOUT EN PRÉSERVANT NOS RICHESSES HUMAINES

2025

	OBJECTIF	RÉSULTAT
Garantir la performance économique et la robustesse de l'entreprise		
Indicateur : CAF	≥ 5 %	5,4 %
Maintenir et créer des emplois durables en priorité pour les personnes en situation de handicap		
Indicateur : taux RQTH	≥ 65 %	67 %
Favoriser l'employabilité de nos salariés en situation de handicap		
Indicateur : % du nombre d'heures total de formation non obligatoires dédiées aux salariés RQTH	45 %	49 %



PILIER 2

POURSUIVRE NOTRE ENGAGEMENT DE METTRE LA SANTÉ & L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS SALARIÉS AU CŒUR DE NOS ACTIVITÉS

2025

	OBJECTIF	RÉSULTAT
Rendre les salariés acteurs de leur sécurité au travail		
Indicateur : taux de fréquence accidents de travail	<46	52,1 %
Accompagner les salariés dans la préservation de leur santé		
Indicateur : évolution du taux d'absentéisme (diminution N vs N-1)	<12.68 %	12,5 %
Encourager la participation active des salariés dans la gouvernance coopérative		
Indicateur : % salariés associés parmi les salariés en CDI	18 %	18,5 %

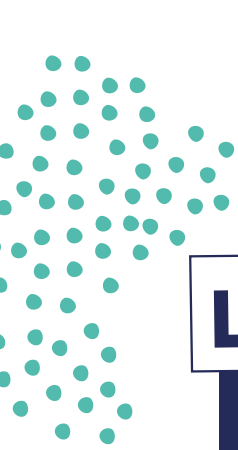


PILIER 3

PRIORISER DANS NOS ACTIVITÉS ACTUELLES ET FUTURES LES DÉCISIONS AYANT UN IMPACT POSITIF SUR L'ENVIRONNEMENT

2025

	OBJECTIF	RÉSULTAT
Réduire l'intensité carbone de nos activités (scopes 1,2,3)		
Indicateur : tonnes de CO2 Scope 1, 2 & 3 en intensité CA année N-1 (évolution versus 2022)	< 282,3 tCO ₂ /M€ -16 %	303,7 tCO ₂ /M€ -10 %
Adopter des pratiques d'achats responsables		
Indicateur : % de fournisseurs stratégiques évalués Ecovadis ou certifiés RSE (évaluation N-1)	50 %	50 %
Développer de nouvelles activités à impact positif sur l'environnement		
Indicateur : transformation progressive de notre business modèle	Lancer la réflexion EV GDGE	Réflexion lancée oct. 25 V



L'AVIS GLOBAL DU COMITÉ

Au titre de l'exercice 2025, le Comité de mission émet un avis globalement favorable sur la manière dont SAPRENA a engagé l'incarnation de sa raison d'être : « entreprendre et travailler autrement, en favorisant la diversité sociale et économique dans le respect de l'environnement ».

Cette première année de déploiement opérationnel traduit une cohérence d'ensemble entre raison d'être, objectifs statutaires, actions engagées et indicateurs retenus, à la croisée d'une ambition sociale forte, d'une exigence économique assumée et d'un engagement environnemental structurant.

Le Comité observe par ailleurs que la mission de SAPRENA s'inscrit pleinement dans son identité coopérative. La gouvernance partagée, la participation croissante des salariés associés et la structuration de commissions de travail illustrent une appropriation progressive de la mission par les équipes. Par ailleurs, les valeurs affichées — bienveillance, engagement, solidarité et ouverture — trouvent une traduction concrète dans les dispositifs favorisant l'inclusion, le développement des compétences et la participation à la vie de l'entreprise.

Le Comité tient également à souligner la qualité du processus de co-construction du modèle de mission ainsi que du dialogue entretenu avec les équipes, permettant l'exercice effectif de son rôle consultatif d'éclairage et de questionnement. La qualité des relations entre les membres du Comité, ainsi que l'engagement des équipes salariées, ont constitué un cadre constructif et exigeant pour faire progresser collectivement le projet.

En conclusion, le Comité considère que SAPRENA a posé en 2025 des fondations solides pour sa trajectoire de société à mission. La dynamique engagée est encourageante et appelle à être poursuivie en 2026 avec exigence, lucidité et ambition collective. Le Comité restera particulièrement attentif à la capacité de SAPRENA à maintenir l'équilibre entre performance économique, impact social et ambition environnementale, dans un contexte en évolution rapide, et réaffirme son engagement à accompagner les équipes dans le suivi de la trajectoire et l'évaluation des progrès réalisés. SAPRENA reste, pour le Comité, un lieu d'expérimentation sociale : la preuve qu'il est possible de changer les règles du jeu économique sans renoncer à la performance.





PERSPECTIVES

2026

2025 a posé les fondations.
2026 devra en démontrer la traduction concrète.

Consolider notre robustesse économique face à un contexte incertain.

La fragilisation de certains marchés historiques et la baisse des aides au poste nous imposent de poursuivre notre stratégie de diversification et de renforcer notre pilotage économique, afin d'améliorer notre rentabilité, pour continuer à sécuriser les emplois que nous créons.

Transformer nos engagements santé et gouvernance en résultats mesurables.

L'accord QVCT et le nouvel accord de prévoyance, entreront pleinement en application : nous suivrons de près leurs effets sur l'absentéisme et l'accidentologie. Nous poursuivons également le renforcement de la culture sécurité sur le terrain, et nous engagerons une réflexion sur la structure du sociétariat au sein de notre SCIC et créer davantage de coopération entre les différents collèges de notre gouvernance.

Structurer et accélérer notre transition environnementale.

Nous fiabiliserons nos outils de mesure pour piloter la réduction de nos émissions des scopes 1 et 2, en mobilisant les leviers de sobriété, d'efficacité énergétique et de décarbonation. Concernant le scope 3, nous approfondirons l'analyse de notre chaîne de valeur et renforcerons le dialogue avec nos fournisseurs pour les associer pleinement à notre trajectoire environnementale. Cette dynamique de co-construction nous permettra de définir des indicateurs partagés et de suivre collectivement les progrès réalisés.

Ces priorités, nous les portons avec lucidité : nous savons qu'un « autre modèle » ne se décrète pas, il se construit, pas à pas, avec ses avancées et ses limites assumées. C'est cette exigence que le Comité de mission continuera de porter à nos côtés.

Faire société est notre cap pour 2026, comme il l'a été en 2025.

Suivez SAPRENA !



SAPRENA

8 rue des Coteaux de Grand-Lieu, CS9112
44830 BOUAYE

02 40 32 52 22

saprena.com



Directeur de la publication : Marc Marhadour
Photos : SAPRENA- DR
Conception éditoriale : SAPRENA
Conception graphique : Sophie Aumas